

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTPE

ACTUALIZACIÓN AL 30 DE JUNIO DE 2016

DANIEL YSAU MAURATE ROMERO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2 0 1 6



Agradecimiento.

A todos los funcionarios y servidores del Sector Trabajo y Promoción del Empleo por el esfuerzo realizado en este quinquenio en favor de cumplir con nuestras metas institucionales.

CONTENIDO

TOMO 1

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTPE

- I. Continuación del Cumplimiento Misional al 30 de abril 2016.
- Actualización de resultados obtenidos y asuntos urgentes del Cumplimiento Misional a mayo y junio 2016.
- III. Reporte del Estado Situacional de los Sistemas Administrativos a mayo y junio 2016.

TOMO 2

PROGRAMAS LABORALES NACIONALES

Programa "Jóvenes Productivos" Programa "Trabaja Perú" Programa "Impulsa Perú"

PRÓLOGO

Este documento constituye la continuación del Informe de Transferencia de Gestión del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE, elaborado en base a los Sub Informes de Trasferencia de Gestión presentados por cada dependencia de la Entidad, conforme el numeral 6.2¹ de la "Guía para la elaboración del Informe para la Transferencia de Gestión del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE, período de gobierno 2011-2016", aprobada por RM. No. 076-2016-TR.

Metodológicamente, en una primera parte, se ha consolidado la información del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral al 30 de abril de 2016 que era necesario resaltar; y, en una segunda parte se han consolidado los resultados obtenidos al final de la gestión y asuntos urgentes de prioritaria atención del Cumplimiento Misional del MPTE correspondientes a los meses de mayo y junio de 2016.

Dicha consolidación de información no substituye, la remisión y consulta a los Sub Informes de Transferencia de Gestión realizadas por las referidas dependencias que son anexadas al presente informe.

La estructura del presente documento es la siguiente:

- I. Continuación del Cumplimiento Misional al 30 de abril 2016.
- II. Resultados obtenidos y asuntos urgentes del Cumplimiento Misional, correspondientes a los meses de mayo y junio de 2016.
- III. Reporte del Estado Situacional de los Sistemas Administrativos de mayo y junio 2016

Asimismo, este informe contiene la continuación de los programas laborales de alcance Nacional, dependientes del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral. El desarrollo de cada uno de los citados programas, por consideraciones metodológicas relacionadas con su autonomía administrativa y funcional, y su carácter de Unidades Ejecutoras; serán materia del Tomo II de la presente entrega.

¹ Cada una de las dependencias del MTPE, señaladas a continuación, elabora sus respectivos SITG, los mismos que sirven de insumo para el ITG del MTPE.

BASE LEGAL

Normas Generales

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, y sus modificatorias.
- Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, y sus modificatorias.
- Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, y sus modificatorias.
- Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, y su modificatoria.
- Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Decreto Supremo 004-2014-TR que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Resolución Ministerial 152-2011-TR que aprueba el Manual de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Decreto Supremo N° 043-2003-PCM, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transferencia y Acceso a la Información Pública y su Reglamento.
- Decreto Supremo N° 022-2016-PCM, que aprueba los Lineamientos que regulan la Transferencia de Gobierno por parte de los Ministerios y Entidades Públicas del Poder Ejecutivo, por el período 2011-2016.
- Directiva N° 003-2016-CG/GPROD "Lineamientos preventivos para la transferencia de gestión de las entidades del Gobierno Nacional", aprobada por Resolución de Contraloría Nº 088-2016-CG del 18 de Marzo del 2016. (En adelante "La Directiva de Contraloría")
- "Guía para la elaboración del Informe para la Transferencia de Gestión del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE, período de gobierno 2011-2016", aprobada por Resolución Ministerial No. 076-2016-TR.

TOMO 1

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTPE

I

CONTINUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO MISIONAL AL 30 DE ABRIL 2016

II

RESULTADOS OBTENIDOS Y ASUNTOS URGENTES DEL CUMPLIMIENTO MISIONAL DE MAYO Y JUNIO 2016

Ш

REPORTE DEL ESTADO SITUACIONAL DE LOS SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DE MAYO Y JUNIO 2016



ÍNDICE DEL TOMO 1

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTPE

,	ACU	danzación dei 116 dei viceministeno de Fromoción dei Empleo y	
	Cap	pacitación Laboral al 30 de abril de 2016	12
	1.1	Resumen Ejecutivo.	12
	1.2	Estado situacional al inicio de su gestión	17
		1.2.1 En materia de los Servicios Públicos de Empleo	17
		1.2.2 En materia de promoción del empleo	18
		1.2.3 En materia de Migración Laboral	19
		1.2.4 En materia de información del mercado de trabajo	20
		1.2.5 En materia de promoción laboral para personas con discapacidad	21
		1.2.6 En materia de Formación Profesional y Capacitación Laboral	21
		1.2.7 En materia de Normaliz. y Certificación de Competencias Laborales	22
	1.3	Estrategia diseñada en su gestión para el cumplimiento de cada función	23
	1.4	Objetivos y metas por función establecidas en su gestión	27
	1.5	Resultados obtenidos al final de su gestión	28
	1.6	Asuntos urgentes de prioritaria atención.	44
		1.6.1 En materia del Servicio Nacional de Empleo	44
		1.6.2 En materia de información del mercado de trabajo	44
		1.6.3 En materia de promoción del empleo para personas de discapacidad	45
		1.6.4 En materia de Promoción de Empleo y Autoempleo	45
		1.6.5 En materia de Migración Laboral	46
		1.6.6 En materia de Formación Profesional y Capacitación Laboral	46
		1.6.7 En materia de Normaliz. y Certificación de Competencias Laborales	48
	1.7	Información adicional relevante	49
2.	Res	sultados obtenidos al final de su gestión y asuntos urgentes del SITG,	
	peri	íodo mayo y junio 2016	60
	2.1	Resultados obtenidos al final de su gestión	60
		2.1.1 Del Viceministerio de Trabajo	60

		2.1.2 Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral	64
		2.1.3 Secretaria General	71
		2.1.4 De los Consejos Nacionales	72
		2.1.5 De la Procuraduría Pública	72
		2.1.6 Dirección Reg. de trabajo y Promoción del Empleo de Lima	
		Metropolitana	73
	2.2	Asuntos urgentes de prioritaria atención.	74
		2.2.1 Viceministerio de Trabajo	74
		2.2.2 Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral	78
		2.2.3 Secretaría General	86
		2.2.4 Del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo	88
		2.2.5 Del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	89
	2.3	Información adicional relevante	90
		2.3.1 Viceministerio de Trabajo	90
		2.3.2 Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral	92
		2.3.3 Secretaría General	99
		2.3.4 Procuraduría Pública	116
		2.3.5 Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo	118
		2.3.6 Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	121
3.	Est	ado Situacional de los Sistemas Administrativos	122
		3.1 Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos	123
		3.2 Sistema Administrativo de Abastecimiento	127
		3.3 Sistema Administrativo de Presupuesto Público	134
		3.4 Sistema Administrativo de Tesorería	136
		3.5 Sistema Administrativo de Endeudamiento Público	137
		3.6 Sistema Administrativo de Contabilidad	138
		3.7 Sistema Administrativo de Inversión Pública	144
		3.8 Sistema Administrativo de Planeamiento Estratégico	145
		3.9 Sistema Administrativo de Defensa Judicial del Estado	147
		3.10 Sistema Administrativo de Control	148
		3.11 Sistema Administ. de Modernización de la Gestión Pública	151

ANEXOS DEL TOMO 12

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTPE

Viceministerio de Trabajo

Anexo 1. SITG de la Dirección General de Trabajo

Anexo 2. SITG de la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo

Anexo 3. SITG de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo

Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral

Anexo 4. SITG de la Dirección General de Promoción del Empleo

Anexo 5. SITG de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral

Anexo 6. SITG de la Dirección General del Servicio Nacional de Empleo

Secretaria General

Anexo 7. SITG de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto

Anexo 8. SITG de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de Información y Comunicaciones

Anexo 9. SITG de la Oficina General de Administración

Anexo 10. SITG de la Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales

Anexo 11. SITG de la Oficina General de Recursos Humanos

Anexo 12. SITG de la Oficina General de Asesoría Jurídica

Anexo 13. SITG de la Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria

Anexo 14. SITG de la Oficina de Comunicación e Imagen Institucional

Anexo 15. SITG de la Oficina de Defensa Nacional

Consejos Nacionales

Anexo 16. SITG de la Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo

Órganos dependientes del Despacho Ministerial

Anexo 17. SITG de la Procuraduría Pública del MTPE

Anexo 18. SITG de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana

Los anexos del presente ITG, están compuestos por los Subinformes de Transferencia de Gestión-SITGs de todas las dependencias de la entidad, conforme el Numeral 1° del artículo 6° de la Guía para la elaboración de Informe de Transferencia de Gestión del MTPE, período 2011-2016, aprobada por Resolución Ministerial N° 076-2016-TR.

ÍNDICES DE TABLAS

DEL REPORTE DE CUMPLIMIENTO MISIONAL

Tabla 1. Principales resultados del Centro de Empleo	13
Tabla 2. Resultados Centros de Empleo a nivel nacional, mayo 2016	66
Tabla 3. Semanas de Empleo a Nivel Nacional, mayo-junio 2016	66
Tabla 4. Resultados de las Semanas del Empleo	67
Tabla 5. Resultados expresados con indicadores específicos	73
Tabla 6. Proyecto normativo que requieren pronta atención (mayo-junio 2016)	74
Tabla 7. Datos estadísticos de las capacitaciones realizadas	103
Tabla 8. Indicadores de gestión de las capacitaciones realizadas	104



MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTPE

I

CONTINUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO MISIONAL AL 30 DE ABRIL 2016

I. CONTINUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO MISIONAL AL 30 DE ABRIL 2016

1 Actualización del ITG del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral al 30 de abril de 2016

1.1 Resumen Ejecutivo.

De acuerdo a lo establecido en la Ley Nº 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral es la autoridad inmediata al Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, en asuntos de promoción del empleo que incluye, entre otros, política de promoción del empleo; intermediación laboral; formación profesional y capacitación para el trabajo; información laboral y del mercado de trabajo; reconversión laboral, normalización y certificación de competencias laborales; autoempleo y migración laboral. Asimismo, por encargo del Ministro, ejerce por delegación las siguientes funciones: formular, coordinar, ejecutar y supervisar la política de desarrollo sectorial en materia de promoción del empleo, de conformidad con la política nacional; además coordina, orienta y supervisa las actividades que cumplen los órganos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo bajo su dependencia.

Las actividades de este despacho, se desarrollan a través de las siguientes dependencias:

Órganos de línea:

- Dirección General de Promoción del Empleo
- Dirección General del Servicio Nacional del Empleo
- Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral.

Asimismo, dependen de este despacho viceministerial los siguientes Programas Nacionales:

Trabaja Perú, Jóvenes Productivos. Impulsa Perú y Perú Responsable.

Los principales logros alcanzados durante la gestión son los siguientes:

Promoción del Empleo a través del "Centro de Empleo".-

La Ventanilla Única de Promoción del Empleo, creada mediante el D. S. Nº 001-2012-TR, actualmente denominado "Centro de Empleo"³, es un mecanismo de promoción del empleo en el país, ubicando en un solo lugar, y bajo tres modalidades⁴ los diferentes servicios gratuitos que tiene el sector, desde sus órganos de línea y programas, junto con los Gobiernos Regionales y Locales, para que cada peruano acceda a un trabajo decente o tenga mejores condiciones de empleabilidad para su inserción al mercado laboral.

La estrategia del Centro de Empleo ha sido implementada a nivel nacional, en el periodo de agosto 2011 a abril 2016 se inauguraron e implementaron **33** Centros de Empleo.

Tabla 1. Principales resultados del Centro de Empleo

Indicadores	Períodos							
	Ago-Dic 2011	Ene-Dic 2012	Ene-Dic 2013	Ene-Dic 2014	Ene-Dic 2015	Enero – Abril 2016	Ago 2011 - Abril 2016	
Bolsa de trabajo - colocaciones	11,337	29,436	30,942	30,323	42,413	9,004	53,455	
Asesoría para la búsqueda de empleo -asesorados	9,090	25,170	36,521	34,686	41,110	11,699	158,276	
Certificado único laboral - certificados emitidos	2,501	4,746	9,377	18,152	62,195	19,292	116,263	
Acercamiento empresarial - vacantes de empleo	22,526	64,226	61,889	61,245	200,312	35,781	445,979	
Acercamiento empresarial – empresas usuarias	2,928	7,180	7,050	6,528	8,962	2,745	35,393	

Nota: resultados alcanzados a nivel nacional bajo las modalidades presencial e itinerante (incluye Lima Metropolitana) Fuente: Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo

³ Con Decreto Supremo N° 002-2015-TR se aprueba el cambio de denominación de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo por la de Centro de Empleo. Este mecanismo de articulación de direcciones generales, programas y Gobiernos Regionales permite que en cada región y en un solo sitio, sea en forma presencial o virtual, se brinden los siguientes servicios: Bolsa de Trabajo, Asesoría para la búsqueda de empleo, Certificado Único laboral (CUL documento que certifica identidad experiencia laboral y antecedentes policiales. Es gratuito y para jóvenes de 18 a 29 años). Igualmente Capacitación laboral y Certificación de competencias laborales a través de los programas Impulsa Perú y Jóvenes Productivos y, Empleo temporal en proyectos de infraestructura básica, intensivos en el uso de la mano de obra, ejecutados con el Programa Trabaja Perú. Asimismo, se brinda información del mercado de trabajo.

⁴ Presencial, itinerante y virtual.

Asimismo, se cuenta con 29 Oficinas de Empleo⁵ que funcionan como "enlace" con los Centros de Empleo, distribuidas a nivel nacional que brindan los servicios de intermediación laboral (Bolsa de Trabajo, Asesoría para la Búsqueda de Empleo, Certificado Único Laboral, Acercamiento Empresarial).

El Centro de Empleo, cuenta con la modalidad itinerante denominada la **Semana del Empleo**. A través de esta modalidad se llevan a las ciudades con mayor dinámica económica, por un periodo corto (una semana generalmente) todos los servicios de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento que se ofrece en el Centro de Empleo. Se han desarrollado **60 Semanas del Empleo** en coordinación con las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional durante el periodo agosto 2011 – abril 2016.

Para darle mayor eficacia a la estrategia de intervención del centro de empleo, se ha aprobado la Directiva General Nº 001-2016-MTPE/3/18 "Lineamiento para la Constitución y el Funcionamiento del Centro de Empleo y su integración a la Red Nacional del Servicio Nacional del Empleo"; la cual tiene como objetivo regular el procedimiento para la constitución del Centro de Empleo, en coordinación con los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, para lograr su integración a la Red Nacional de Centros de Empleo.

Por otro lado, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) aprobó un préstamo a favor del Estado Peruano por el monto total de 30 millones de dólares para financiar el proyecto denominado 'Mejoramiento y ampliación de los servicios del Centro de Empleo para la inserción laboral juvenil'.

Dicho proyecto se aplicará en las regiones de Arequipa, Ica, Lambayeque, La Libertad, Piura, San Martín y Lima Metropolitana, a través del cual se desarrollarán instrumentos

⁵ Las Oficinas de Empleo son los espacios físicos en los cuales se brindan solamente los servicios de Intermediación Laboral (Bolsa de Trabajo, Asesoría para la Búsqueda de Empleo y Acercamiento Empresarial) en coordinación con los Gobiernos Regionales, Locales y Entidades Colaboradoras (Institutos, CETPROS, entre otros). Estas Oficinas de Empleo son: Bagua, Andahuaylas, Municipalidad de Yanahuara, Municipalidad de Cayma, Jaén, Pisco, Chincha, Nasca, Ilo, Paita, Sullana, Municipalidad de Talara, Talara, Juliaca, Tocache, Juanjui, Lima Norte, Lima Este, Callao, IST Salesiano, C.M. Villaregia, CETPRO San Luis, IST El Buen Pastor, Municipalidad de Independencia, Municipalidad de Pueblo Libre, Municipalidad de Comas, Municipalidad de la Victoria, Municipalidad de San Martín de Porres, CETPRO San José Artesano, Municipalidad de Ventanilla.

para verificar las deficiencias de la empleabilidad en jóvenes, diversificar y mejorar la oportunidad, calidad y pertinencia de la capacitación que les ofrece el Centro de Empleo y fortalecer el servicio de asesoría para la búsqueda de empleo.

Orientación Formativa Laboral a través del Observatorio de Educación y Empleo "Ponte en carrera".-

Con el objetivo de orientar la trayectoria formativa laboral de los jóvenes se implementó la plataforma web del Observatorio de Educación y Empleo "Ponte en Carrera", cuyo lanzamiento fue el 21 de julio de 2015, la cual tiene como objetivo permitir al usuario encontrar y comparar las distintas carreras de las universidades e institutos que componen la oferta de educación superior en el Perú. La información presentada en el buscador es resultado del cruce entre los datos de oferta educativa y demanda laboral, a cargo del Ministerio de Educación (MINEDU) y del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) respectivamente. En ese sentido, el MTPE, el MINEDU y el Instituto Peruano de Acción Empresarial - IPAE se unieron en una alianza estratégica para desarrollar e implementar dicho observatorio, el cual ha registrado hasta vel momento un total de 240,045 visitas.

Se registró 240,045 usuarios⁶, en la **plataforma web "ponteencarrera.pe"** desde su lanzamiento (21 de julio 2015) hasta abril de 2016, la cual permite difundir información de la oferta formativa así como del mercado laboral en base a los datos del T-Registro de la Planilla Electrónica.

Ponteencarrera.pe 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, el 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, el cual 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 (ENAHO y otras).

⁶ FUENTE: Google Analytics.

Estrategia Sectorial de Promoción del empleo para personas con discapacidad,-

La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos es un ámbito prioritario de acción, encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades, el desarrollo económico, social y humano y la erradicación de la pobreza. Por ello, desde el inicio de la presente gestión de gobierno, en el marco de la política de crecimiento económico con inclusión social, 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, a través de una Estrategia Sectorial de Promoción del Empleo de las Personas con Discapacidad

En estos 5 años: i) se ha desarrollado un marco normativo para que los empleadores cumplan con sus obligaciones respecto a las personas con discapacidad, ii) se ha incorporado, por primera vez en la historia del sector, la perspectiva de discapacidad en sus servicios de empleo, es decir, hoy contamos con servicios de empleo con estrategias y metodologías específicas para lograr una inserción laboral adecuada de esta población; iii) se ha generado información estadística para conocer las oportunidades de empleo para personas con discapacidad; y iv) 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.

Información del mercado de trabajo,-

Ante el desencuentro entre la oferta formativa y la demanda del mercado de trabajo peruano y las dificultades que tienen los empleadores para cubrir vacantes, debido a la falta de talento disponible⁷, el MTPE ha desarrollado tres instrumentos importantes a fin de generar información útil para los actores económicos como las encuestas a empresas y el análisis de información de la planilla electrónica (como instrumentos de corto y mediano plazo) y el modelo predictivo de empleo en el Perú (como instrumento de largo plazo en la predicción del empleo potencial).

⁷ Novena Encuesta Anual Escasez de Talento de Manpower Group, encuestó en el 2014 a más de 37,000 gerentes de recursos humanos en 42 países para identificar la proporción de empleadores que enfrentan dificultad para cubrir vacantes.

Así, actualmente se cuenta con información de la Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo de 30 ciudades del país, que permite conocer el comportamiento de la variación en la demanda de mano de obra en empresas de 10 y más trabajadores del sector privado, así como determinar las causas que inciden en el aumento o disminución de trabajadores por ramas de actividad y categoría ocupacional (empleados y obreros). Asimismo, en el marco del Programa Presupuestal PRO EMPLEO, desde el año 2013 se inició la ejecución de las Encuestas de Demanda Ocupacional (EDO), instrumento que nos permite obtener información sobre la demanda futura de personal, así como conocer los requerimientos de calificación necesaria para desarrollar adecuadamente la ocupación demandada. Esta información sirve para orientar la capacitación laboral de los Programas "Jóvenes Productivos" e "Impulsa Perú".

De igual forma se cuenta con el Modelo de Proyecciones del Empleo Peruano⁸, que tiene como objeto la estimación de las tendencias de las variables del mercado laboral al 2020 con la finalidad de anticipar algunos escenarios para la formulación de políticas que permitan alcanzar los objetivos del MTPE.

1.2 Estado situacional al inicio de su gestión

En este punto del Informe de Transferencia de Gestión corresponde precisar que como parte del desarrollo de las principales funciones del subsector promoción del empleo, y de conformidad con la política nacional, hemos considerado dar relevancia a las siguientes materias:

1.2.1 En materia de los Servicios Públicos de Empleo

Antes de la implementación de la Estrategia del Centro de Empleo (Agosto 2006 – Julio 2011), el Servicio Público de Empleo Peruano obtenía los siguientes resultados en la prestación de los servicios de Intermediación Laboral:

 Se colocaron 108,075 vacantes de empleo en el mercado de trabajo a través del servicio de Bolsa de trabajo.

-

⁸ La DGPE de manera conjunta con el apoyo de OIT ha desarrollado el estudio sobre el Modelo de Proyecciones del Empleo Peruano (MPEP) al 2020.

- Un joven tardaba dos semanas para obtener certificados solicitados por empresas al momento de postular a un puesto de trabajo y para los cuales tenía que gastar aproximadamente S/ 60 soles.
- Se asesoraron a 144,764 personas mediante el servicio de Asesoría para la Búsqueda de Empleo.
- Se registraron **32,000 empresas** en el servicio de Acercamiento empresarial.
- Se emitieron 3,515 Certificados Únicos Laborales a los jóvenes.
- Se ofertaron 202,853 vacantes de empleo por el sector empresarial.

Antes de la implementación del Centro de Empleo, los ciudadanos podían acceder a los servicios de empleo, sin embargo no recibían un tratamiento integral que identificara previamente sus necesidades reales de mejora de empleabilidad y los derivara al servicio más adecuado, optimizando así su probabilidad de encontrar un empleo y mejorando su trayectoria laboral hacia un trabajo decente. Tampoco tenían la posibilidad de acceder a todos los servicios de empleo, emprendimiento y empleabilidad en un solo espacio, lo cual implicaba un gasto en tiempo y dinero para el traslado a los diferentes locales para el uso de los servicios. En resumen, las intervenciones eran brindadas a la población de manera desarticulada, sin coordinaciones entre las instancias encargadas de realizarlas y en ocasiones duplicando esfuerzos, lo que le restaba eficiencia y eficacia a los servicios brindados por el Ministerio.

1.2.2 En materia de promoción del empleo

El producto más relevante que se encontró al inicio de la gestión fueron las **Políticas Nacionales de Empleo**. Estas fueron aprobadas mediante el D.S N° 052-2011-PCM, publicado el 21 de junio de 2011. Dichas políticas fueron consensuadas con los gobiernos regionales, propuestas por la Comisión Intersectorial de Empleo y aprobadas por el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo. Por ende, se encontraba pendiente su implementación.

En materia de promoción del empleo Juvenil, se encontraba vigente y en ejecución el **Plan Sectorial para la Promoción del Empleo Juvenil 2009-II al 2012-I**, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 272-2009-TR, modificada mediante Resolución Ministerial N° 161-2011-TR de fecha 3 de junio de 2011. La ejecución de dicho plan presentaba el alcance de metas, actividades en desarrollo con avances y actividades no desarrolladas o sin avances esperados.

En materia de autoempleo, se encontró el **proyecto de Ley del Trabajador Autoempleado**, el cual estaba pre publicado en el portal institucional por disposición de la Resolución Ministerial N° 208-2011-TR, de fecha 26 de julio de 2011, a efecto que instituciones y público interesado presenten sus aportes, comentarios y/o recomendaciones.

También en materia de autoempleo, se encontró el diseño del **Sistema de Información Geográfica para Emprendedores (SIGE)**, estando pendiente entre otras acciones, la suscripción del convenio entre el MTPE y el INEI, así como la compra del servidor para su funcionamiento.

1.2.3 En materia de Migración Laboral

Se encontraron desarrollados servicios de información para que los migrantes tomaran decisiones adecuadas ya sea para migrar o retornar, así como también procedimientos para facilitar el registro de los trabajadores migrantes andinos.

En el caso de la información, se encontró el "Servicio Perú Infomigra", el mismo que se brindaba de forma presencial y virtual; dicho servicio estaba dirigido a facilitar la toma de decisiones informadas dentro del proceso migratorio. Dentro de la modalidad virtual se encontró a su vez el servicio de "la voz del migrante" (correo electrónico migrante@trabajo.gob.pe) como un espacio dirigido al reencuentro y el intercambio de experiencias entre peruanos en el exterior que deseaban contribuir desde sus países de residencia con los contenidos del portal.

Con relación a instrumentos de orientación elaborados como parte del servicio, se encontraron: la Guía Básica para el Migrante Laboral y el Glosario de términos de la Gestión Migratoria Laboral.

En materia de registros administrativos, se encontró en funcionamiento el Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino, creado a partir de la dación de la Resolución Ministerial N° 318-2010-TR, como registro virtual de los contratos de los trabajadores andinos, que permitía seguir un procedimiento en línea por el cual el empleador podría registrar los contratos de dichos trabajadores. Para facilitar información sobre este registro virtual se encontró elaborado el Manual del Usuario de dicho sistema.

En materia de gestión de la migración laboral, se encontró el Plan de Actuación para el Fortalecimiento a los Gobiernos Locales y regionales en el marco de la Gestión de Migración Laboral, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 204-2011-TR, del 21 de julio de 2011.

Se encontró pendiente la elaboración de normativa sobre las agencias privadas de intermediación extranjera, el diseño y funcionamiento de servicios de información, asesoría y vinculación para los migrantes peruanos retornantes o retornados (denominada Plataforma para retorno productivo).

Se encontró vigente el Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional suscrito entre el MTPE y la Oficina Regional de los países Andinos de Organización Internacional para las Migraciones- OIM.

1.2.4 En materia de información del mercado de trabajo

Se encontró en ejecución la Encuesta de Hogares especializada en Niveles de Empleo-ENIVE, la Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo (ENVME), la Encuesta Mensual del Empleo en el sector Construcción (EMESC). La Encuesta de Remuneraciones por Ocupaciones Específicas (EROE), la misma que se realizó sólo hasta el I trimestre de 2011 por falta de recursos. Asimismo, se venía realizando el monitoreo de los quince (15) Observatorios Socio Económicos Laborales.

1.2.5 En materia de promoción laboral para personas con discapacidad

No se encontraron productos concretos. Sólo se encontró en trámite una Consultoría financiada por el Fondo de Población de las Naciones Unidas-UNFPA para la mejora de gestión estratégica de la promoción laboral de las personas con discapacidad, que buscaba tener un diagnóstico situacional sobre el empleo de las personas con discapacidad, mejorar la normativa para la promoción del empleo de esta población, mejorar los servicios y acciones sectoriales y determinar una campaña de difusión estratégica con incidencia en los problemas que dificultan el acceso al empleo de las personas con discapacidad. El informe final de esta consultoría no llegó a concretarse por resolución del contrato de los consultores con la entidad contratante.

1.2.6 En materia de Formación Profesional y Capacitación Laboral

Debemos precisar que al inicio de la gestión, se encontraron regulados los procedimientos del servicio de la **Orientación Vocacional e Información Ocupacional (SOVIO),** mediante la Directiva Nacional Nº 001-2009-MTPE/3/11.29, el cual tenía por finalidad facilitar la elección de la carrera profesional u ocupacional, brindar información oportuna de las opciones formativas existentes en el mercado laboral de la región y establecía que el servicio se brinde mediante dos componentes: evaluaciones de orientación vocacional y Charlas de información ocupacional. Asimismo, indicaba que el Servicio debería brindarse en las 26 regiones del país incluidos la provincia constitucional del Callao y Lima Provincias, y que eran las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de cada región las que tenían la responsabilidad de ejecutarlo. Sin embargo, se evidenció que en todas las regiones no se brindaba dicho servicio y, en algunas, se daba una alta rotación del personal; lo que debilitaba la cobertura y calidad del mismo.

También se encontró que en el marco de la Ley Nº 28518 "Ley de Modalidades Formativas Laborales" y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo Nº 007-2005-TR, se realizaba el registro de los convenios a través de las Direcciones/Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel

⁹ Aprobada con Resolución Ministerial 116-2009-TR.

nacional. En ese sentido, la información estadística mostrada a julio de 2011, fue de 324,206 convenios registrados¹⁰.

1.2.7 En materia de Normaliz. y Certificación de Competencias Laborales

Al inicio de la gestión para los procesos de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, se contaba con los criterios del proceso de Certificación de Competencias Laborales del Programa REVALORA PERÚ el cual fue aprobado mediante R.M. N° 026-2010-TR.

En cuanto a Normalización de competencias laborales, se contaba con la Resolución Directoral N° 002-2010-MTPE/3/11.2 con el cual se aprobó la Estructura del Catálogo Nacional de Perfiles Ocupacionales, el cual era un instrumento ordenador de los perfiles ocupacionales susceptibles de reconocimiento y certificación de competencias laborales. Asimismo, se contaba con 20 perfiles ocupacionales (los cuales estaban vinculados a 58 puestos de trabajo), 10 instrumentos de evaluación y 17 listados de equipamiento mínimo.

Respecto a Certificación de Competencias Laborales, se contaba con la R.M. N° 161-2010-TR que aprobó los Protocolos del Servicio de Certificación de Competencias Laborales del Programa REVALORA PERÚ, que son: el Protocolo para la Autorización de Centros de Certificación de Competencias Laborales, Protocolo Marco para el Proceso de Certificación de Competencias Laborales y Protocolo para el Proceso de Evaluación de Competencias Laborales, también con un instructivo para el llenado del "Formato N° 2 Guía de Observación para el proceso de verificación de los requisitos establecidos para ejercer como centro de certificación" el cual se aprobó con la R.D. N° 002-2010-MTPE/3/19 y un documento sobre "Criterio normativo para desarrollar el proceso de evaluación de competencias laborales en un espacio distinto al de su área o centro de evaluación acreditado" el cual se aprobó con la R.D. N° 001-2011-MTPE/3/19.

Asimismo, se contaba solo con 03 Centros de Certificación de Competencias Laborales, 11 áreas de evaluación de competencias laborales autorizadas a nivel

¹⁰ Información recogida de los informes remitidos por las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo periodo noviembre de 2005 a julio 2011.

nacional para realizar procesos de evaluación y con un total de 85 personas capacitadas y certificadas como evaluadores en temas de competencias laborales.

1.3 Estrategia diseñada en su gestión para el cumplimiento de cada función.

Como parte de la estrategia planteada por el sub sector se crea el **Centro de Empleo** (antes VUPE¹¹) como mecanismo de promoción del empleo en el país, el mismo que articula física e informáticamente, en un solo espacio y bajo tres modalidades: **presencial, itinerante y virtual,** los servicios gratuitos de promoción del empleo, empleabilidad, capacitación y emprendimientos prestados en los Gobiernos Regionales con la coordinación y asistencia técnica de la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo; y con la participación de los Programas Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: Programa "Jóvenes Productivos", "Impulsa Perú", "Trabaja Perú" y "Perú Responsable".

En el Centro de Empleo, los ciudadanos reciben una atención gratuita (cero costo en la prestación de servicios), personalizada con consultores de empleo altamente especializados con clara orientación al ciudadano- cordialidad, amabilidad, igualdad y respeto, acogedora infraestructura y equipos modernos, ágil y ordenada mediante procedimientos claros y tiempos establecidos en sus directivas de atención y segura e la intermediación con empresas formales evitando que los ciudadanos se vean inmersos en actos vinculados a la trata de personas, asimismo, la información brindada es confidencial.

Esta estrategia ha permitido unificar esfuerzos de los diferentes organismos y órganos de línea del sub sector y, gobiernos sub nacionales, para prestar los diferentes servicios que tenía el sub sector, esta vez de manera integral.

Esto ha sido posible, gracias al establecimiento estratégico de los siguientes pilares establecidos por el Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral:

¹¹ Ventanilla Única de Promoción del Empleo

- 1. Priorizar el desarrollo normativo sobre promoción del empleo de grupos vulnerables. Concretamente, nos referimos a las personas con discapacidad y a los migrantes laborales. Se emitió una nueva legislación sobre la Persona con Discapacidad, cuyos mandatos generales correspondieron ser desarrollados mediante regulación complementaria (ya sea mediante reglamentos o normas técnicas) que recayó bajo la responsabilidad de la DGPE. Cabe resaltar que esta acción normativa en materia de discapacidad y empleo, tuvo el carácter participativo y de permanente consulta con los diferentes actores involucrados que ha incidido en la calidad y legitimidad de la normativa propuesta por la DGPE y emitida por el MTPE u otros sectores involucrados. Asimismo, en materia de migración laboral, la elaboración y reglamentación de disposiciones que conforman el marco jurídico de la migración laboral en el Perú ha permitido visibilizar e incorporar como sujetos de atención prioritaria por parte del Estado, como por ejemplo a los peruanos retornantes, incorporando al mismo tiempo a los migrantes y sus familiares como beneficiarios de diferentes servicios de empleo.
- 2. Desarrollar instrumentos técnicos para la mejora continua de servicios de empleo, con énfasis en grupos vulnerables. La generación de evidencia debía como correlato permitir desarrollar instrumentos técnicos que orientarán la mejora constante especialmente de los servicios de empleo, considerando que los beneficiarios directos de ellos son las personas y especialmente las poblaciones de atención prioritaria por sus dificultades para acceder al mercado de trabajo. De allí que la DGSNE y la DGPE, ya sea como parte del programa presupuestal PRO EMPLEO o en el desarrollo de los Planes de Actuación, han emitido diversos instrumentos para guiar la intervención de los consultores de Empleo de los Centros de Empleo a nivel nacional, sino también incluso de los operadores de los Programas Nacionales de Empleo.
- 3. Generar información de demanda del mercado laboral. Ya sea para conocer la demanda laboral en sectores económicos más dinámicos y en escenarios de corto y mediano plazo (y orientar, por ejemplo con la Encuesta de Demanda Ocupacional, las acciones de capacitación laboral desarrolladas por los Programas Nacionales de Empleo), para conocer comportamientos empresariales y demandas laborales específicas y explicar situaciones de empleo de poblaciones determinadas (como es el caso de las personas con discapacidad), o para cumplir

con nuevos mandatos normativos (como incorporar la variable de discapacidad en todas las encuestas realizadas por el MTPE); la generación de información, especialmente relacionada a la demanda laboral, ha sido una estrategia ubicada en la base de toda intervención o propuesta de la DGPE, por considerar que la información proporciona la base empírica esencial para orientar todo el proceso de las políticas públicas.

- 4. Desarrollar mecanismos para fortalecer la gestión descentralizada. Las Direcciones Generales del Viceministerio de Promoción del Empleo han sido muy respetuosas del proceso de descentralización, y no solo han desarrollado cabalmente sus funciones de capacitación y asistencia técnica en materia de las funciones transferidas, sino especialmente en la implementación de los Planes de Actuación. Muchos Planes de Actuación desarrollados, por ejemplo en materia de discapacidad, en diversas regiones del país, han partido de la suscripción de convenios suscritos con los Gobiernos Regionales involucrados, en los cuales se asumieron compromisos mutuos de ejecución y sobre todo de aprendizaje. Los resultados de estas acciones conjuntas han sido materia permanente de los temas abordados en las Cumbres de Descentralización. Una de las innovaciones en el presente periodo, concordante con la relevancia de la intervención que se advierte en el presente informe, han sido los Talleres Nacionales e Internacionales para el Fortalecimiento del Centro de Empleo, la Gestión Efectiva de la Promoción del Empleo de las Personas con Discapacidad, y los Macrorregionales en materia de Gestión de la Discapacidad en la Empresa, que ha permitido capacitar a funcionarios y personal de los gobiernos regionales.
- 5. Programa Presupuestal "Mejoramiento de la Empleabilidad de Inserción Laboral -PROEMPLEO": desde el año 2014 se diseñó una nueva estrategia, a través de la cual se articuló las actividades de normalización y certificación de competencias laborales y competencias básicas y transversales para el empleo, las mismas que se vienen ejecutando hasta la fecha; asimismo, en el año 2015 se amplía la actividad de capacitación laboral-dual. Dichas actividades se ejecutan con los Programas Impulsa Perú y Jóvenes Productivos.

6. Ampliación de la cobertura, aseguramiento de la calidad, prestación de los servicios y procesos: La DGFPCL, suscribió convenios de colaboración para la implementación y fortalecimiento de la orientación vocacional e información ocupacional en algunas regiones del Perú, y convenios de delegación en los gobiernos locales. Se aprobaron documentos técnicos normativos para la implementación técnica, ejecución y desarrollo del Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional, así como, se desarrollaron guías para brindar pautas para el desarrollo de las Intervenciones Complementarias que el Servicio ejecuta (Ferias Vocacionales, visitas guiadas a empresas, Paneles ocupacionales y Charlas para padres).

Además se implementaron mecanismos de control de calidad que garantizaron el manejo metodológico en la formulación y diseño de instrumentos técnicos vinculados a los procesos de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (mapas funcionales, perfiles ocupacionales, instrumentos de evaluación, listados de equipamiento) y se elaboraron herramientas, documentos técnicos y normativos que coadyuvaron en la mejora de los procesos de normalización, certificación de competencias laborales y desarrollo de los recursos humanos. Se conformaron mesas de trabajo sectoriales que permitieron identificar la demanda ocupacional de las empresas; así como, validar los perfiles ocupacionales e instrumentos de evaluación.

Asimismo, se sensibilizó y difundió entre las entidades públicas y privadas, sobre la Certificación de Competencias Laborales, para la identificación de posibles Centros de Certificación de Competencias Laborales.

7. Innovación Metodológica: La DGFPCL, diseñó en el año 2012 un nuevo modelo intervención "Fortalecimiento de las competencias Empleo", dirigido a los jóvenes de 14 a 29 años de edad desempleados, subempleados e inactivos del área urbana de Lima Metropolitana. Dichos jóvenes recibieron gratuitamente talleres de capacitación en torno a habilidades: cognitivas (Ej.: razonamiento lógico matemático, comprensión lectora, uso de TICs), socioemocionales (Ej.: trabajo equipo, empática, autoconocimiento, en autorrealización) y para la construcción de la trayectoria formativa laborales (Ej.: evaluación de FODA, información de mercado formativo y laboral). Actualmente, la intervención se denomina "Capacitación en Competencias Básicas y Transversales para el Empleo" y es ejecutada por el **Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos"**, en el marco del Programa Presupuestal PROEMPLEO.

1.4 Objetivos y metas por función establecidas en su gestión

De conformidad con lo dispuesto en la Resolución Ministerial N° 280-2012-TR, de fecha 06 de diciembre de 2012, se resolvió aprobar el Plan Estratégico Institucional (PEI 2012-2016) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; que fija los siguientes objetivos estratégicos para el Subsector Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, que a continuación detallamos.

Objetivo Estratégico General 02: "Promover el Empleo, la empleabilidad y el emprendimiento a fin de lograr la inserción laboral y autoempleo especialmente de los grupos vulnerables de la población, de manera articulada con los gobierno subnacionales en un marco de igualdad de oportunidades y respeto al medio ambiente".

Objetivo Estratégico Específico 0.2.1: "Lograr la inserción laboral especialmente los grupos vulnerables".

Objetivo Estratégico Específico 0.2.2: "Lograr la reconversión laboral".

Objetivo Estratégico Específico 0.2.3: "Lograr el desarrollo del autoempleo especialmente para grupos vulnerables de la población y con énfasis en el ámbito rural".

Objetivo Estratégico Específico 0.2.4: "General empleos temporales en proyectos de inversión pública de infraestructura básica altamente intensivos en mano de obra".

Objetivo Estratégico Específico 0.2.5: "Consolidación de espacios que permitan promover el empleo la empleabilidad y emprendimiento de manera articulada complementaria con un enfoque multisectorial e intergubernamental".

De igual forma y debidamente concordadas con las Políticas Nacionales de Empleo¹², son objetivos generales:

- La generación de empleo decente para mujeres y hombres en igualdad de oportunidades, y la reducción de la informalidad laboral.
- La mejora de la empleabilidad de las trabajadoras y los trabajadores.
- La mejora de las capacidades emprendedoras y empresariales.
- La igualdad de oportunidades con equidad de género en el mercado de trabajo.

1.5 Resultados obtenidos al final de su gestión.

a) En materia de servicios públicos de empleo

- Decreto Supremo N° 001-2012-TR con fecha 08 de febrero de 2012 que crea la Ventanilla Única de Promoción del Empleo.
- Directiva General N° 001-2012-MTPE/3/18 Guía para la realización de la Semana del Empleo aprobada con Resolución Ministerial N° 028-2012-TR de fecha 25 de enero de 2012.
- Directiva General N° 002-2012-MTPE/3/18 Lineamientos para la Atención de los Usuarios de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo aprobada con Resolución Ministerial N° 109-2012-TR de fecha 25 de abril de 2012.
- Directiva General N° 003-2012-MTPE/3/18 Pautas para Prevención del Trabajo Forzoso incluida la Modalidad de Trata de Personas con fines de explotación Laboral en las ofertas de empleo aprobada con Resolución Ministerial N° 119-2012-TR de fecha 15 de mayo de 2012.
- Directiva General N° 004-2012-MTPE/3/18 Pautas para la identificación de ofertas de empleo discriminatorias aprobada con Resolución Vice-Ministerial N° 001-2012-TR de fecha 03 de julio de 2012.

¹² Aprobadas mediante Decreto Supremo N° 052-2011-PCM.

- Directiva General N° 005-2012-MTPE/3/18 Servicio Certificado Único Laboral aprobada con Resolución Vice-Ministerial N° 002-2012-TR de fecha 24 de julio de 2012.
- Decreto Supremo N° 020-2012-TR con fecha 29 de diciembre de 2012 que aprueba Normas Reglamentarias para el funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo.
- Directiva General N° 001-2013-MTPE/3/18 Servicio de Asesoría para la Búsqueda de Empleo de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo aprobada con Resolución Vice-Ministerial N° 001-2013-TR de fecha 14 de enero de 2013.
- Directiva General N° 002-2013-MTPE/3/18 Servicio de Acercamiento Empresarial de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo aprobada con Resolución Vice-Ministerial N° 014-2013-TR de fecha 02 de julio de 2013.
- Directiva General N° 003-2013-MTPE/3/18 Servicio de Bolsa de Trabajo de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo aprobada con Resolución Vice-Ministerial N° 016-2013-TR de fecha 12 de julio de 2013.
- Directiva General N°004-2013-MTPE/3/18 Directiva General de Triaje de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo aprobada con Resolución Vice-Ministerial N° 017-2013-TR de fecha 31 de julio de 2013.
- Resolución Directoral N° 004-2014-MTPE/3/18 con fecha 23 de setiembre de 2014 que aprueba el "Manual para facilitadores, cuaderno y rotafolio de trabajo para talleres: Desarrollando nuestras estrategias y competencias para conseguir y mantenernos en el empleo".
- Resolución Directoral Nº 005-2014-MTPE/3/18 con fecha 01 de octubre de 2014 que aprueba el "Manual del Servicio de Bolsa de Trabajo para la intermediación laboral de los beneficiarios del Programa Presupuestal -PROEMPLEO".

- Resolución Directoral N° 006-2014-MTPE/3/18 con fecha 01 de octubre de 2014 que aprueba el "Manual del Servicio de Acercamiento Empresarial".
- Decreto Supremo N° 002-2015-TR con fecha 24 de marzo de 2015 que cambia de denominación a la Ventanilla Única de Promoción del Empleo por la de Centro de Empleo.
- Resolución Ministerial N° 125-2015-TR con fecha 01 de junio de 2015 que aprueba la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/18 Directiva General para la correcta aplicación de la identidad corporativa del Centro de Empleo.
- Aprobación del DS Nº 172-2016-EF, operación de endeudamiento externo a ser acordado entre la República del Perú y el Banco Interamericano de Desarrollo BID, hasta por la suma de US\$ 30 000 000,00 (TREINTA MILLONES Y 00/100 DÓLARES AMERICANOS), destinada a financiar parcialmente, el Proyecto "Mejoramiento y Ampliación de los Servicios del Centro de Empleo para la inserción laboral formal de los jóvenes en las regiones de Arequipa, Ica, Lambayeque, La Libertad, Piura, San Martín y en Lima Metropolitana", con fecha 22 de Junio de 2016.

b) En materia de promoción del empleo de las personas con discapacidad

- 1º Se generó información sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad y se institucionalizó la variable discapacidad en las encuestas que realiza el MTPE.
 - Hasta el año 2012 no existía información sobre la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo y, sobre todo, acerca de la situación de la demanda laboral para personas con discapacidad, situación que nos asemejaba a la mayoría de los países y que no permitía cumplir con obligaciones internacionales asumidas por el Estado13.

-

¹³ Según el Informe Mundial sobre la Discapacidad 2011, una situación común en los países es la carencia de información sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad. Hasta agosto de 2011, el Perú se inscribía en dicha situación. Cabe señalar que la importancia de la generación de esta

- En el año 2012 se ejecutó el Módulo sobre Perspectiva de Demanda de Personas con Discapacidad a ejecutarse dentro de la Encuesta Mensual del Empleo en el Sector Construcción y la Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo, autorizada mediante Resolución Jefatural N° 215-2012.INEI, que permitió conocer cuál era la tendencia de contratación de personas con discapacidad por parte de las empresas antes de la vigencia de la nueva ley, las razones de contratación, así como las de no contratación, entre otros aspectos.
- En el año 2013, ya con la vigencia de la ley y en el marco del Programa Presupuestal "Inclusión de los jóvenes con discapacidad en el mercado de trabajo", se ejecutó la Encuesta Específica de Demanda Ocupacional de Personas con Discapacidad en Lima, Callao, Ica, Ayacucho y Tumbes, que permitió conocer un ligero incremento en la intención de contratación posterior a la ley, así como las principales ocupaciones en las que las empresas contratarían personas con discapacidad en los 12 meses posteriores.
- Desde el año 2014, se incluyó la variable discapacidad en las encuestas regulares que realiza el MTPE: Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo y Encuesta de Demanda Ocupacional EDO, institucionalizando con ello la recopilación de datos para esta población, tal como lo establece la legislación vigente¹⁴, y proveyendo de esta información a los Programas Nacionales de Empleo y a los servicios de información del mercado de trabajo¹⁵.

información es tal que viene impuesta por la normativa internacional, concretamente el artículo 31 de la Convención sobre los Derechos de la Persona con Discapacidad.

¹⁴ El artículo 73 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad

¹⁵ Cabe señalar que conocer la situación sobre la demanda laboral de las personas con discapacidad es de utilidad para los Programas Nacionales de Empleo a fin de orientar la capacitación a personas con discapacidad. Pero sobretodo es de suma utilidad para el funcionamiento de los servicios de información del mercado de trabajo, porque les provee de insumos para hacer llegar a la población con discapacidad (predominantemente inactiva, según la ENEDIS 2012) información que permita motivarlos hacia la búsqueda de empleo y orientar esta hacia una efectiva inserción laboral

- 2º Se emitió la normativa complementaria para la aplicación de mecanismos de promoción del empleo de las personas con discapacidad establecidos en la Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento:
 - Mediante Resolución Ministerial N° 107-2015-TR, se aprobó la norma técnica denominada "Normas complementarias para la aplicación y fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados"¹⁶, en su contenido destacan: i) Los criterios para el cálculo de la cuota de empleo; ii) Los criterios para la fiscalización de su cumplimiento; iii) los criterios para el procedimiento sancionador; y iv) servicios y medidas para facilitar el cumplimiento de la cuota de empleo.
 - Mediante Resolución Ministerial N° 127-2016-TR se aprobó la Norma Técnica para el diseño, implementación y ejecución de ajustes razonables para el empleo de personas con discapacidad en el sector privado, y el formato de solicitud de ajustes razonables, los mismos que, como anexos N° 1 y N° 2 formaron parte integrante de la referida resolución. Esta norma fue sometida a un proceso de consulta de las organizaciones que representan a las personas con discapacidad, entidades públicas o privadas, y la ciudadanía en general.
- 3º Se adecuaron los servicios de empleo a las necesidades de las personas con discapacidad y de los empleadores interesados en contratarlas: servicios de empleo con perspectiva de discapacidad.
 - En el año 2013, se implementó el Programa Presupuestal para "la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad en el mercado de trabajo" con la orientación de adaptar los servicios de información y colocación laboral a las particularidades de las personas con discapacidad y a las necesidades de las empresas. En apenas 6 meses y en 5 regiones (Ayacucho, Lima, Tumbes, Callao e Ica) se lograron insertar 110 personas

organizaciones de personas con discapacidad

¹⁶ Cabe señalar que la propuesta normativa fue pre publicada (en virtud del derecho de consulta de las personas con discapacidad) mediante Resolución Ministerial N° 162-2014-TR desde agosto de 2014 y hasta enero del 2015 se realizaron actividades de difusión y se recogieron observaciones y aportes de las

con discapacidad en diversas empresas privadas. Esta experiencia sirvió como evidencia de la utilidad de nuevos componentes y estrategias para optimizar la intervención de los servicios de empleo cuando se trata de atender a personas con discapacidad y a empleadores interesados en su contratación.

- A fines del 2012 se diseñó (y se ejecutó entre los años 2013 y 2014 con recursos de FONDOEMPLEO) el "Plan de Actuación para la inserción laboral de personas con discapacidad mental e intelectual, mediante la metodología del Empleo con Apoyo", aprobado mediante Resolución Ministerial N° 076-2013-TR, incorporando, por primera vez, como parte de la política pública, la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Se insertó laboralmente a cuarenta y cuatro (44) personas con discapacidad intelectual y del desarrollo (con autismo, síndrome de Asperger, síndrome de Down y otras), y se realizaron cuatro (4) reinserciones laborales, en 13 empresas privadas en Lima Metropolitana y el Callao, y la metodología tuvo gran aceptación entre organizaciones de personas con discapacidad y empleadores.
- Así, luego de efectuar las referidas experiencias piloto, el MTPE publicó el 13 de mayo de 2015 la RM N° 105-2015-TR que aprueba los "Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad". Esto representa un hito en la historia institucional del MTPE (es la primera vez que se incorpora la perspectiva con discapacidad en los servicios de empleo) que permite que los Centros de Empleo a nivel nacional mejoren la eficacia de sus servicios e inserten a las personas con discapacidad en empleos formales, garantizando estándares y procedimientos homogéneos en la prestación de servicio, a nivel nacional. La incorporación de esta perspectiva, ha permitido atender la demanda creciente de los empleadores especialmente obligados por la cuota de empleo, así como de las personas con discapacidad buscadoras de empleo, e incluso mejorar la capacitación laboral¹⁷.

los Programas Nacionales de Empleo, específicamente en lo que se refiere a la capacitación laboral para personas con discapacidad. En ese sentido, la DGPE ha establecido pautas específicas a considerar en la operatividad de la identificación de la demanda, la focalización y la capacitación misma de las personas

- 4º Se implementaron acciones concretas para la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral de personas con discapacidad
 - Dando continuidad a las acciones de carácter piloto implementadas entre los años 2013 y 2014, con recursos de los Programas Presupuestales, como con recursos de FONDOEMPLEO, el 13 de mayo de 2015 se emitió la RM Nº 106-2015-TR que aprueba el "Plan de Actuación para la Mejora de la Empleabilidad e Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad", por el que se desarrollarán entre 2015 y junio de 2016 acciones concretas de capacitación laboral (a través de los programas Jóvenes Productivos e Impulsa Perú) y de colocación (a través del fortalecimiento de la Bolsa de Trabajo (en coordinación con gobiernos regionales) en 8 regiones: Arequipa, Cusco, Ica, Junín, La Libertad, Lambayeque, Piura y San Martín. Además, desarrolla la segunda fase del empleo con apoyo para personas con discapacidad intelectual en Lima y Callao, y un piloto de capacitación para el autoempleo en Tacna. La meta de inserción global es de 1000 personas con discapacidad.
 - Al 30 de abril de 2016, se han insertado laboralmente a 252 personas con discapacidad en la ejecución del Plan de Actuación para la Mejora de la Empleabilidad e Inserción laboral.
- 5º Se implementaron mecanismos que coadyuvan al cumplimiento de la cuota de empleo por parte de los empleadores privados, influyendo en la eliminación de barreras actitudinales para el acceso al empleo.
 - Se ha diseñado la Rueda de Servicios para la Gestión de la Discapacidad en la Empresa. Este evento tiene como fin informar a las empresas sobre los diversos aspectos que supone la gestión de la discapacidad en la empresa, que no se agota en cumplir una o más obligaciones legales, sino que involucra reorientar o renovar la política de los recursos humanos de cada empleador.

con discapacidad. Mediante Resolución Directoral N° 02-2015-MTPE/3/17, se aprobaron las "Pautas para la implementación del componente I del Plan de Actuación para la mejora de la empleabilidad e inserción laboral de personas con discapacidad, a través del Centro de Empleo".

6º Se desarrollaron acciones para fortalecer la gestión descentralizada de la promoción del empleo de las personas con discapacidad

- Cumpliendo el rol rector que le corresponde al MTPE, en el caso de la gestión descentralizada de la promoción del empleo de las personas con discapacidad, cada intervención programada con incidencia en territorio regional ha sido siempre acompañada del correspondiente convenio de cooperación con los gobiernos regionales involucrados.
- Asimismo, a fin de orientar la intervención de los servicios de empleo a nivel nacional se elaboró y aprobó los siguientes instrumentos técnicos:
 - Resolución Directoral Nº 01-2015-MTPE/3/17, que aprueba los formatos de las constancias para la atención de las vacantes de empleo para personas con discapacidad solicitadas por los empleadores privados.
 - Resolución Directoral N° 02-2015-MTPE/3/17, que aprueba el documento:
 "Pautas para la implementación del componente I del Plan de Actuación para la mejora de la empleabilidad e inserción laboral de personas con discapacidad, a través del Centro de Empleo".
 - Resolución Directoral N° 03-2015-MTPE/3/17, que aprueba el documento de trabajo: "Situación de la demanda ocupacional de personas con discapacidad"
 - Resolución Directoral Nº 04-2015-MTPE/3/17, que aprueba la Guía Básica ¿Cómo incorporar la perspectiva de discapacidad en los servicios de empleo?
 - Resolución Directoral N° 05-2015-MTPE/3/17, que aprueba la Guía Básica para la vinculación laboral de personas con discapacidad: Orientaciones para el servicio de Bolsa de Trabajo.
 - Resolución Directoral N° 06-2015-MTPE/3/17, que aprueba la Guía Básica para la vinculación laboral de personas con discapacidad: Orientaciones para el servicio de Acercamiento Empresarial.

- Resolución Directoral N° 07-2015-MTPE/3/17, que aprueban instrumentos técnicos para la aplicación de la metodología del empleo con apoyo para personas con discapacidad.
- Resolución Directoral Nº 01-2016-MTPE/3/17, que aprueba la Guía para la evaluación del perfil de habilidades en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad.
- Asimismo, en cumplimiento del Acuerdo suscrito en la XI Cumbre de Descentralización del Sector Trabajo y Promoción del Empleo en Chimbote en junio de 2015, se realizaron en dicho año asistencias técnicas presenciales a todas las Gerencias y Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los alcances de las normas complementarias sobre la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector privado y los lineamientos para la implementación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad.
- Además en la XIII Cumbre de Descentralización del Sector Trabajo y Promoción del Empleo en Tumbes, 21 y 22 de abril del 2016 se establecieron acuerdos para dar cumplimiento a la RM N° 105-2015-TR que aprueba los "Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad" y RM N° 106-2015-TR que aprueba el "Plan de Actuación para la Mejora de la Empleabilidad e Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad"

c) En materia de información del mercado de trabajo.-

- 1º Se generó y difundió información sobre las demandas de empleo del sector privado en empresas de 20 a más trabajadores, en los sectores más dinámicos de la economía.
 - La generación y sistematización de información del mercado de trabajo y del mercado formativo, permite tomar decisiones mejor informadas y acceder en el mercado de trabajo en un marco de igualdad de oportunidades especialmente para los grupos vulnerables de la población.

- Se realizaron, en el marco del Programa Presupuestal PRO EMPLEO, 7
 Encuestas de Demanda Ocupacional, publicadas semestralmente.
 - En el 2013, la DGPE decidió ejecutar en forma virtual las Encuestas de Demanda Ocupacional (EDO) con la finalidad de obtener información sobre la demanda futura de personal, así como los requerimientos de calificación necesaria para desarrollar adecuadamente la ocupación demandada, de tal forma que sirva de base orientadora a las políticas, los instrumentos, los programas nacionales de capacitación en general y los programas de capacitación laboral específica, y la mejora del desencuentro entre la oferta y la demanda, la inadecuación ocupacional y la inserción laboral. La primera encuesta piloto se realizó en acuerdo con la Sociedad Nacional de Industria (SIN) y el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), en el sector Industria, entre marzo y mayo de 2013.
 - A partir de la fecha se han venido ejecutando la EDO semestralmente, los resultados de las EDO son utilizados por los Programas Laborales del MTPE para el diseño de sus capacitaciones en competencias básicas que permitan mejorar la empleabilidad de poblaciones vulnerables, y así reducir el desencuentro entre la educación y el empleo en el corto plazo.
- 2º Se desarrollaron instrumentos para conocer los sectores económicos más dinámicos que generarán empleo en el largo plazo.
 - Se desarrolló el Modelo de Proyecciones del Empleo Peruano, aprobado mediante R.M N° 230-2015-TR¹8. La DGPE de manera conjunta con INEI y con el apoyo de OIT ha desarrollado el estudio sobre el Modelo de Proyecciones del Empleo Peruano (MPEP) al 2020, que tiene como objetivo la estimación de las tendencias de las variables del mercado laboral al 2020 con la finalidad de anticipar algunos escenarios para la formulación de políticas que permitan alcanzar los objetivos del MTPE. Los resultados son los siguientes:

información proveniente de la Encuesta de Hogares, Tabla Insumo Producto 2007, Marco Macroeconómico Multianual, proyecciones de OIT y Cuentas Nacionales.

¹⁸ El modelo ha sido diseñado y adecuado al contexto económico-laboral del Perú en base a la

- Los sectores de mayor crecimiento del empleo, por encima del 8%, serían: extracción de minerales, la industria de la madera y muebles, construcción, entre otros.
- Los sectores con mayor cantidad de empleos serían: Construcción (98 mil empleos/año), Transportes y Comunicaciones (33 mil empleos/año), y Restaurantes y Hoteles (27 mil empleos/año). El sector de agricultura, caza y silvicultura perdería importancia relativa en términos de producción y empleo hasta el 2020.

3º Se monitoreó el comportamiento del empleo en empresas del sector privado,

 A través de la Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo, y la Encuesta Mensual de Empleo del Sector Construcción (EMESC) con sede en Lima Metropolitana19, cabe precisar que ambas encuestas cuentan con 56 bases de datos respectivamente.

d) En materia de teletrabajo

• Se impulsó la normativa y política para promover el Teletrabajo:

Mediante Resolución Ministerial N° 121-2015-TR, se pre publicó el documento denominado "Informe técnico que contiene propuestas de Políticas Públicas referidas al Teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización en favor de las poblaciones vulnerables"²⁰.

-

¹⁹ El objetivo de las encuestas es conocer el comportamiento de la variación en la demanda de mano de obra en empresas del sector privado, determinar las causas que inciden en el aumento o disminución de trabajadores por ramas de actividad y categoría ocupacional (empleados y obreros), así como proporcionar información estadística confiable y oportuna que permita a las entidades gubernamentales y a los planificadores del empleo, diseñar políticas, programas y proyectos referidos a la promoción del empleo.

²⁰ Dicho informe fue elaborado y presentado el 8 de mayo de 2015 por la Comisión Multisectorial20 que fue creada para tal fin, la misma que estuvo presidida por el MTPE e integrada por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática (ONGEI) y la Comisión Multisectorial para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo de la Sociedad de la Información en el Perú (CODESI). La Pre publicación del citado informe en el Portal Institucional del MTPE permitió iniciar un proceso de participación y deliberación para optimizar la calidad regulatoria, así como dotar de la mayor legitimidad a las políticas públicas de teletrabajo.

Se elaboró la Guía Básica para la Atención en el Módulo de Información y Orientación sobre Teletrabajo, aprobado mediante Resolución Directoral No. 002-2016-MTPE/3/17 del 28 de marzo del 2016.

e) En materia de migración laboral

- 1º Se diseñó y se coadyuvó en la implementación de mecanismos para la promoción del autoempleo productivo para retornantes y familiares de peruanos que reciben remesas²¹.
 - Se diseñó e implementó el "Plan de Actuación para la Promoción del Autoempleo Productivo para Retornantes y Familiares de Peruanos en el Exterior", con el objetivo de 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.
 - Se diseñó el Plan de Actuación "Promoción del Autoempleo Productivo para Retornantes y Familiares de Peruanos en el exterior", con Resolución Ministerial N° 225-2015-TR, mediante el cual se otorgará en el 2016, 200 capitales semilla de S/. 3,000 a cada beneficiario para la puesta en marcha de 200 negocios en las regiones de Ancash, La Libertad, Lambayeque, Piura y Loreto.

²¹ Proponer y apoyar la ejecución del cumplimiento de los planes, programas y proyectos nacionales y sectoriales en materia de migración laboral

- 2º Se continuaron alianzas interinstitucionales y se impulsaron otras para simplificar trámites de los migrantes andinos a través de las Tecnología de la Información y Comunicación - TIC
 - Se suscribió la Adenda al Convenio Marco de Cooperación interinstitucional entre el MTPE y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), para continuar con la cooperación interinstitucional en el diseño y ejecución de acciones destinadas a fortalecer la gestión de las políticas públicas en materia laboral migratoria. Fue suscrita el 25 de octubre de 2013.
 - Se suscribieron 02 Convenios Específicos con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), para la difusión de los Planes de Actuación Remesas I y Remesas II, en octubre de 2013 y febrero de 2016.
 - Se suscribió un Convenio de Cooperación Interinstitucional con la Superintendencia Nacional de Migraciones con el objeto de mejorar los procedimientos, trámites internos, e interinstitucionales vinculados a la contratación de personal extranjero y a la contratación de ciudadanos de la Comunidad Andina, dotándolos de mayor eficacia y eficiencia. Fue suscrito el 26 de noviembre de 2013 y renovado el 25 de noviembre de 2015. En el marco del citado Convenio se implementó una Web Service de consulta que permite a ambas instituciones el intercambio de información en tiempo real.

f) En materia de Formación Profesional y Capacitación Laboral

1° Orientación Vocacional e Información Ocupacional.

 A nivel nacional, 228,852 jóvenes²² recibieron la intervención principal del Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional - SOVIO a través del Centro de Empleo.

²² En base a información remitida por las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.

 Se desarrollaron aplicativos Webs, que durante el período han tenido los resultados siguientes: Prueba de Intereses Profesionales "ELIGE": 5,080 usuarios, Foro Vocacional: 1108 usuarios, Módulo "Proyecto de Vida": 751 usuarios.

2° Observatorio Educación y Empleo Ponte en Carrera.

Se registró 240,045 usuarios²³, en la plataforma web "ponteencarrera.pe" desde su lanzamiento (21 de julio 2015) hasta abril de 2016, la cual permite difundir información de la oferta formativa así como del mercado laboral en base a los datos del T-Registro de la Planilla Electrónica.

3° En materia de Formación Profesional en lo que se refiere a capacitación laboral (para el trabajo).

- Se aprobó la Directiva del Servicio de Capacitación de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo - VUPE²⁴, mediante Resolución Viceministerial N° 028-2013-MTPE/3, instrumento técnico normativo que determina el proceso de atención a seguir por los consultores de empleo en la prestación del Servicio de Capacitación Laboral.
- Se aprobó el "Plan de Actuación de Capacitación Dual para la Mejora de la Empleabilidad, a través de la Capacitación Dual", mediante Resolución Ministerial N° 017-2016-TR.

g) En materia de Normalización y Certificación de Competencias Laborales

1° Normalización de Competencias Laborales.

Se cuentan con 100 Perfiles Ocupacionales vigentes, los cuales están vinculados a 299 puestos de trabajo. Dichos perfiles ocupacionales, están incorporados en el Catálogo Nacional de Perfiles Ocupacionales, tienen como objetivo identificar y describir los desempeños de calidad que debe lograr una

²³ FUENTE: Google Analytics.

²⁴ Ahora denominado Centro de Empleo.

persona en una ocupación, que lo distingue en el mercado laboral por el logro de los resultados en la ejecución óptima de sus labores.

- Aprobación de 215 instrumentos de evaluación: los cuales tienen como objetivo recoger información del desempeño laboral de la persona evaluada en competencias laborales, identificando así sus fortalezas y debilidades; lo cual permite orientar y asesorar sobre las brechas existentes en su desempeño y que requieran capacitación y/o mayor práctica laboral. Asimismo, se actualizaron 105 instrumentos de evaluación.
- Aprobación del Catálogo Nacional de Perfiles Ocupacionales (Cualificaciones), mediante R.D. N° 055-2014-MTPE/3/19, el mismo que constituye en un instrumento que ordena los perfiles ocupacionales susceptibles de reconocimiento y certificación de competencias laborales identificadas en el sector productivo en función de las competencias necesarias para el ejercicio laboral y ocupacional.
- Aprobación de la **Guía Metodológica para la Elaboración de Perfiles Ocupacionales**, mediante R.D. Nº 036-2012-MTPE/3/19, se uniformizaron los criterios en la elaboración de perfiles ocupacionales que sirven como instrumento técnico de orientación para toda persona e instituciones que participan en la identificación, elaboración y validación de perfiles ocupacionales, asimismo garantiza la calidad de los mismos.
- Aprobación de la Guía Metodológica para la Elaboración de Instrumentos de Evaluación de Competencias Laborales, mediante R.D. N° 050-2013-MTPE/3/19, para brindar pautas metodológicas a los profesionales y técnicos de entidades públicas privadas involucrados en la elaboración de instrumentos de evaluación de competencias laborales, contribuyendo así al proceso de certificación de los trabajadores.
- Se crearon los Grupos de Trabajo denominados Comités de Competencias Laborales de los Sectores Saneamiento, Construcción y Turismo, mediante Resoluciones Ministeriales N° 049, 050 y 051-2016-TR, los cuales tienen por objeto promover la mejora y desarrollo de la empleabilidad,

competitividad empresarial y productividad laboral, coadyuvando a la reducción de la brecha entre la oferta y demanda en el mercado de trabajo.

2° Certificación de Competencias Laborales.

- Se realizaron 2579 evaluaciones piloto de competencias laborales en las regiones Arequipa, Cusco, Ica, Junín, La Libertad, Lambayeque, Moquegua, Piura y Puno, a través de los Centros de Certificación de Competencias Laborales, ejecutadas en el período 2011 2013.
- Se autorizaron y renovaron 19 Centros de Certificación de Competencias Laborales.
- Se emitieron **563 constancias de capacitación** como evaluadores en temas de competencias laborales²⁵.
- Se brindó una adecuada atención y orientación a los ciudadanos y jóvenes sobre el proceso de certificación de competencias laborales, a través de la Directiva General del Servicio de Certificación de Competencias Laborales de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo (VUPE)²⁶ aprobada con la R.V.M. N° 022-2013-MTPE/3.
- Aprobación del Plan de Actuación de Certificación de Competencias
 Laborales para los trabajadoras y las trabajadoras del Hogar en el Perú
 2015 2016, mediante R.M. Nº 074-2015-TR.

²⁵ Una persona puede obtener más de una constancia de capacitación (en diferentes perfiles ocupacionales).

²⁶ Ahora denominado Centro de Empleo.

1.6 Asuntos urgentes de prioritaria atención.

Respecto de las funciones del subsector de Promoción del Empleo, creemos urgente y de prioritaria atención la observancia de los siguientes puntos:

1.6.1 En materia del Servicio Nacional de Empleo

- Es necesario reformular la estructura orgánica de la Dirección General del Servicio Nacional de Empleo, a efectos de que dicha estructura permita delimitar líneas de autoridad, especialización del personal y establecimiento de funciones claras; esto podría alcanzarse al considerar dentro de dicha estructura orgánica Direcciones de Línea responsables de los procesos internos. Se remitió a la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto el sustento de la creación de la Dirección de Regulación y Evaluación de los servicios de Intermediación Laboral; y la Dirección de Gestión Territorial y Articulación de los Servicios; así como las funciones de cada una de estas Direcciones.
- Cumplir con las condiciones previas que posibiliten la implementación del Proyecto
 Mejoramiento y Ampliación de los Servicios del Centro de Empleo para la Inserción
 Laboral Formal de los Jóvenes en las regiones de Arequipa, Ica, Lambayeque,
 Lambayeque, La Libertad, Piura, San Martín, y en Lima Metropolitana. (creación de
 Unidad Ejecutora, Aprobación de Manual de Operaciones, Suscripción de por lo
 menos 3 convenios de colaboración con Gobiernos Regionales)

1.6.2 En materia de información del mercado de trabajo

• Es necesario reformular la estructura orgánica del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, a efectos de producir y analizar información del mercado de trabajo para el diseño de políticas, planes, programas, entre otros. Asimismo, se requiere hacer seguimiento y evaluación de las políticas, planes, programas existentes, a fin de tomar decisiones basadas en evidencias. Para ello, se requiere crear la Dirección General de Información del Mercado de Trabajo, Seguimiento y Evaluación. El sustento de la creación de dicha dirección y los

informes técnicos (que incluyen las funciones de cada una de estas Direcciones) se encuentran actualmente en la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto.

- Ejecutar encuestas de Demanda Ocupacional en el marco del Programa Presupuestal y en el desarrollo de estudios de dinámica económica laboral como insumo para la focalización de la intervención de los Programas de Capacitación Laboral.
- Ejecutar la encuesta, en su fase de estudio piloto 2016 y encuesta principal 2017, del Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de Adultos – PIAAC en el marco del Programa País (OECD), en convenio con el INEI

1.6.3 En materia de promoción del empleo para personas de discapacidad

- Continuar con la ejecución del Plan de Actuación para la Mejora de la Empleabilidad e Inserción laboral.
- Monitorear el cumplimiento de la Resolución Ministerial N° 105-2015-TR, a fin de verificar que los gobiernos regionales implementen la perspectiva de discapacidad en los Centros de Empleo.
- Implementar a nivel nacional el aplicativo informático para facilitar a los empleadores obligados al cumplimiento de la cuota de empleo, la presentación de sus vacantes ante el Centro de Empleo.

1.6.4 En materia de Promoción de Empleo y Autoempleo

• Aprobar la Política Nacional de Teletrabajo, lo cual permitirá contar con máximas directrices de una acción pública articulada, coherente y sistemática para promover el teletrabajo como un instrumento para la mejora de la productividad y la inclusión laboral, el acceso y uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación TIC, la educación y capacitación laboral para el desarrollo del teletrabajo en el empleo privado y público a favor de grupos vulnerables, así como para el fortalecimiento institucional. Con la aprobación de dichas políticas lo que sigue es la aprobación de un Plan Nacional de Teletrabajo para su implementación.

 Culminar y aprobar el proyecto piloto que permita poner en práctica un modelo de intervención para impulsar la adopción del teletrabajo en las empresas, para fomentar su uso a efectos de favorecer la inclusión de poblaciones vulnerables y generar evidencia sobre las ventajas productivas, sociales y ambientales del teletrabajo.

1.6.5 En materia de Migración Laboral

- Mejorar la Plataforma del Retorno Productivo. Requiere de una actualización a efectos de que su funcionamiento permita la atención de los potenciales retornantes desde el exterior, dado que se refiere a brindarles asistencia con los servicios del MTPE.
- Mejorar el Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino. Requiere de modificaciones a efectos de reducir los procesos y contemplar supuestos no comprendidos dentro de su utilización, se trata de una herramienta que se usa constantemente en beneficio de migrantes laborales.

1.6.6 En materia de Formación Profesional y Capacitación Laboral

a) Observatorio de Educación y Empleo "Ponte en Carrera"

La plataforma web "www.ponteencarrera.pe" cuenta actualmente con un importante número de usuarios, constituyéndose en un referente para los jóvenes a puertas de elegir una carrera de educación superior, el cual se debe seguir avanzando con diversas acciones que permitan su fortalecimiento.

Para la continuidad y mejora del Observatorio, durante el año 2016 se preparó la Versión 2 de la plataforma, con información actualizada de utilidad para los usuarios, y el desarrollo de nuevos contenidos y funcionalidades dinámicas. Para su difusión se realizó un Lanzamiento en coordinación con MINEDU. Asimismo, se implementó el APP móvil del Observatorio Ponte en Carrera, el cual necesita ser actualizado.

b) Actividades con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos - OCDE en el marco del "Programa País"

En el ámbito de la formación profesional, se viene impulsa de manera articulada con la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales enmarcadas en el "Programa País", con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE; En tal sentido se tiene los siguientes desafíos:

- Estudio de revisión "Competencias más allá de la Escuela" (Skills beyond School)
 - Finalización de la redacción del estudio de revisión Skills beyond
 School por parte de la OCDE, con aportes del equipo peruano.
 - Lanzamiento del estudio "Competencias más allá de la Escuela".
 Perú-OCDE.
- Grupo de Expertos Nacionales en Educación y Formación Profesional (Group of National Experts on Vocational Education and Training):
 - Sostenimiento de la participación peruana en las reuniones del grupo de expertos durante el 2016, que tendrá lugar en Baltimore, Estados Unidos; y Escocia.
 - Participación e implicancia en estudios multinacionales sobre la mejora de la educación y formación técnica profesional (contribuyendo con datos según demanda), en las temáticas siguientes: La formación profesional y las habilidades socioemocionales, Los maestros y formadores de educación y formación profesional, El financiamiento de la formación profesional, La formación profesional basada en la escuela y el aprendizaje basado en el trabajo, El aprendizaje basado en el trabajo en la educación superior

1.6.7 En materia de Normaliz. y Certificación de Competencias Laborales

a) Normalización de Competencias Laborales

- Designación de representantes e instalación de los grupos de trabajo denominados Comités de Competencias Laborales de los sectores de Saneamiento, Construcción y Turismo, con el propósito de implementar y poner en funcionamiento los procesos de acuerdo a los objetivos y fines de creación de los Comités de Competencias Laborales.
- Creación de un Grupo de Trabajo denominado Comité de Competencias
 Laborales de un sector económico priorizado, a fin de generar espacios
 de concertación y diálogo que permite 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.

b) En materia de desarrollo de recursos humanos:

En el ámbito del desarrollo de los recursos humanos, se viene impulsando de manera articulada con la Dirección de Formación Profesional y Capacitación Laboral actividades, enmarcadas en el "Programa País", con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE; En tal sentido se tiene los siguientes desafíos:

- Reporte diagnóstico "Estrategia para las Competencias", Skills Strategy.
 - Redacción y término del reporte diagnóstico "Estrategia para las Competencias - Perú", por parte de la OCDE. Marzo-setiembre 2016.
 - Lanzamiento del estudio del reporte diagnóstico "Estrategia para las Competencias - Perú".
- El Programa Internacional para la "Evaluación de Competencias de Adultos (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) PIAAC.

- Firma de convenio específico MTPE-INEI para la ejecución del estudio piloto del PIAAC. En proceso (Mayo 2016).
- 2016. Fase Piloto:
 - Ejecución del Estudio Piloto: recolección de datos Julio-Agosto 2016 (tentativo). Las nuevas fechas definitivas de los correspondientes hitos están por negociarse y acordarse con la OCDE y el Consorcio PIAAC.
 - Elaboración de la base de datos nacional.
- Sostenimiento de la participación peruana en las reuniones de la Junta de Países Participantes del PIAAC (12-13 diciembre de 2016, París, Francia).

1.7 Información adicional relevante.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE): PROGRAMA PAÍS.

El "Programa País" es un mecanismo de la **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico -** OCDE, que busca desarrollar nuevas formas de asociaciones y colaboración con el propósito de mejorar el bienestar de todos sus ciudadanos, destacando la importancia de la colaboración con todos aquellos países interesados en compartir conocimiento y experiencia promoviendo reformas, contribuyendo y adhiriéndose a los estándares de la OCDE.

El Programa País significa para el Perú tanto la mejora del relacionamiento integral con los Estados miembros de la OCDE, al intervenir conjuntamente en el conocimiento y diseño de políticas públicas, como un medio para mostrar nuestro deseo y capacidad, como país, para ser parte de esta organización y, al mismo tiempo, permitirá plantear reformas en una serie de políticas públicas que redundarán positivamente para el desarrollo del país.

Con la finalidad de contribuir a la mejora del sistema de la formación técnica profesional, al desarrollo de las competencias de la fuerza laboral, y a la mejora de la empleabilidad y productividad laboral, en agosto de 2014 el MTPE ha asumido, ante el

gobierno, el compromiso de realizar una serie de **actividades** enmarcadas dentro del "**Programa País**", una combinación de los productos **de la OCDE**, que dicho organismo ha planteado que el país desarrolle en su esfuerzo e interés, expresado por el Presidente de la República, Ollanta Humala, por ser incorporado al mismo. El 08 de diciembre de 2014, el Canciller del Perú y el Secretario General de la OCDE, suscribieron en la ciudad de Veracruz, México, el «Acuerdo y el Memorándum de Entendimiento Relativo al "Programa País"».

En ese marco, el MTPE ha asumido el compromiso de realizar, con la asistencia de la OCDE, las siguientes actividades:

- a) Implementación del Programa para la Evaluación Internacional de Competencias de Adultos (PIACC, por sus siglas en inglés);
- b) Estudio de revisión "Competencias más allá de la Escuela",
- c) Elaboración del reporte diagnóstico "Estrategia para las Competencias" y participación en talleres de trabajo;
- d) Participación en el "Grupo de Expertos Nacionales en Educación y Formación Profesional".
- e) Elaboración del informe "Invirtiendo en la Juventud";
- f) Evaluación del alineamiento al "Plan de Acción Juvenil";

Desarrollo de las actividades

a) Implementación del Programa para la Evaluación Internacional de Competencias de los Adultos – PIAAC: El Programa Internacional para la Evaluación de Competencias de Adultos (*Programme for the International Assessment of Adult Competencies*) PIACC, promueve en los países de la OCDE y otros, la aplicación de una prueba de evaluación, análoga al PISA, que 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, calculo, resolución de problemas en entornos informatizados) que permiten a las personas adultas participar en la vida social y económica del siglo XXI.

Tiene como meta, a través de la **ejecución de una encuesta y el reporte de sus resultados**, proporcionar a los países participantes un retrato de su fuerza de trabajo, y que a partir de ello se orienten políticas públicas para favorecer el desarrollo de estas habilidades en su población.

El MTPE, tiene el liderazgo intersectorial en la implementación del PIAAC, y cuenta para ello con la participación del MINEDU y del INEI²⁷. A la fecha se cuenta con un cronograma de trabajo en marcha, común para todos los países participantes.

Objetivos:

- Implementar estrategias de intervención para la mejora de las competencias de la fuerza laboral, que permitan articular las potencialidades y capacidades de las personas con las necesidades del mercado laboral y su desarrollo profesional y social y elevar su productividad laboral.
- Elaborar y/o actualizar lineamientos para la mejora de las competencias de la fuerza laboral del país a través del desarrollo de políticas y estrategias para la educación terciaria, la capacitación laboral y para la construcción de la trayectoria formativa laboral.
- Contar con información de diagnóstico sobre los niveles de desarrollo de las competencias básicas en la población adulta.

Avances (logros) hacia la fase piloto:

- Instrumentos de evaluación adaptados y traducidos al español (cuestionario de antecedentes, y encuestas de habilidades). Culminado el intensivo proceso de verificación de las mismas, el Consorcio PIAAC entregó el 08.03.2016, las versiones ensambladas de los cuadernillos de preguntas de la evaluación cognitiva, e hizo lo propio, el 15.03.2016 con la Máquina Virtual versión nacional con todos los instrumentos de evaluación en versión computarizada.
- Elaboración de propuestas de Diseño muestral para el estudio piloto y para el estudio principal, ya definidos y revisados por el Consorcio PIAAC.

²⁷ Ambas entidades ya han proporcionado el nombre de sus puntos focales.

- Completados y validados los Reportes de Diseño y Planeamiento de la Encuesta Nacional (NSDPR) y los reportes de estrategia de Recolección de Datos.
- Case Management System (CMS, Sistema de Manejo de Casos), versión básica desarrollada. Integración del CMS con la Virtual Machine (VM) versión nacional, completado en marzo 2016.
- Especialistas MTPE capacitados en talleres internacionales (marzo y junio 2015, febrero 2016).
- Participación en la 13ra y 15ta reunión de la Junta de Países Participantes del PIAAC (diciembre 2014 y diciembre 2015, respectivamente).
- b) Estudio de revisión "Competencias más allá de la Escuela" (Skills beyond School): Consiste en la elaboración de un estudio por parte de los expertos de la OCDE donde se examina el sistema de Educación y Formación Técnico Profesional (FTP). Lo que el reporte busca es ayudar a que el sistema de FTP responda mejor a las necesidades del mercado laboral. Abordará tanto el nivel inicial de FTP (del nivel de secundaria superior), como el correspondiente a la formación post secundaria. El reporte partirá de la evidencia disponible, e identificará un conjunto de opciones de política, desarrollando herramientas para evaluar las iniciativas y políticas sobre FTP.

Objetivos:

- Contribuir a la mejora de las competencias laborales de la fuerza laboral del país, mediante el desarrollo, adquisición y actualización de las competencias de las personas de manera permanente, promoviendo la integración entre el mundo laboral y el formativo, favoreciendo la formación a lo largo de la vida.
- Coadyuvar a la mejora de las competencias laborales de las personas, mediante la identificación y actualización continua de estándares de competencias laborales en sectores productivos del país, que permitirán el desarrollo de una oferta de formación técnico profesional pertinente basada en competencias acorde a las demandas del mercado laboral.
- Promover la construcción de itinerarios de formación y/o capacitación de las personas que corresponda a su potencial y al contexto del mercado de

trabajo; mejorando así sus posibilidades futuras de inserción laboral y su desarrollo profesional.

Avances (logros) a la fecha:

- Cuestionario base sobre políticas de Formación Técnico Profesional FTP (Facilitado por la OCDE) traducido. Mayo 2015.
- Cuestionario base respondido por sectores FTP relevantes. Agosto-Octubre 2015.
- Cumplimiento de la Misión 1 de la OCDE realizada (31 agosto 04 de setiembre 2015). Sostuvo múltiples reuniones bilaterales con actores relevantes en el tema FTP, en Lima, a fin de recoger sus perspectivas en la materia.
- Cumplimiento de la Misión 2 de la OCDE completada (16-24 de noviembre 2015). Realizó múltiples reuniones bilaterales con actores relevantes en el tema FTP, en las regiones San Martín y Arequipa.
- Reporte Base (Background Report) sobre el estado de la FTP en el Perú elaborado por el equipo interministerial MTPE-MINEDU, diligenciado a la OCDE (febrero 2016).
- Finalización, por parte de la OCDE, de los borradores del resumen ejecutivo y del estudio completo Skills beyond School, los cuales remitieron al equipo peruano el 01 de abril y el 01 de mayo, respectivamente.
- c) Reporte diagnóstico "Estrategia para las Competencias" (Skills Strategy): A través de una serie de talleres y de un trabajo colaborativo a nivel país OCDE, este organismo elaborará un reporte de revisión del estado del sistema de formación de competencias en el país.

Este estudio buscará alinear adecuadamente la educación y el progreso macroeconómico, fomentando el desarrollo, activación y utilización efectiva de las habilidades. Es una herramienta que busca constituirse en un marco estratégico integrado, inter gubernamental para ayudar a los países a comprender mejor cómo

invertir en las competencias en formas que efectivamente transformen vidas e impulsen sus economías.

El Skills Strategy buscará identificar las fortalezas y debilidades del sistema de formación de habilidades, ayudando así a elaborar mejores políticas para el desarrollo de habilidades de modo tal que puedan traducirse en mejores empleos, en mayor crecimiento y en una mejor calidad de vida.

Objetivos:

- Realizar un diagnóstico de las competencias de la fuerza laboral (económica y social) del Perú.
- Contar con un modelo para el diseño y aplicación de políticas que aprovechen el capital humano, nutriendo y utilizando estrategias para las competencias de la fuerza laboral a fin de fomentar el crecimiento económico y la inclusión social en el país.
- Delinear una estrategia integral y prospectiva para el desarrollo, activación y utilización efectiva de las competencias de la fuerza laboral.

Avances (logros) a la fecha:

- Cumplimiento de la Misión 1, de la fase de determinación del alcance (misión exploratoria) realizada.
- Kit de Herramientas Diagnóstico de las Estrategias para las Competencias, recibido de la OCDE, traducido y aplicado a nivel interministerial (MTPE-MINEDU-MEF), diligenciado a la OCDE.
- Cumplimiento de la Misión 2 de la OCDE completada. Expertos iniciaron las reuniones de trabajo del Skills Strategy. El 07 de Octubre se realizó el Seminario de lanzamiento de la "Estrategia para las Competencias" – Perú, con la presencia de altas autoridades gubernamentales y de la OCDE (asistió su Secretario General, Ángel Gurria).
- Cumplimiento de la Misión 3 de la OCDE realizada. Fase de determinación del alcance completada. Se sostuvieron reuniones con el equipo interministerial (MTPE-MINEDU-MEF); y se realizó el Taller Diagnóstico

- "Estrategia para las Competencias" OCDE-Perú, con la participación de actores relevantes del sector público y privado.
- El equipo intersectorial MTPE-MINEDU-MEF validó la relación preliminar de desafíos identificados por el grupo de expertos de la OCDE.
- 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 en el Grupo la presencia del país en su interés por ser parte de la OCDE.

Objetivo:

Retroalimentar a la política pública a partir de los aportes de los países miembros de la OCDE en la temática de la formación técnico profesional en procura de su mejora en el país, afianzando a través de la participación en el "Grupo de Expertos Nacionales en Educación y Formación Técnico Profesional" la presencia del país en su interés por ser parte de la OCDE.

Avances:

Participación peruana en la reunión anual del GENEFP, del el 11 y 12 de febrero de 2016, en París, donde se compartieron los avances del Perú en el estudio "Skills beyond School", y se conocieron, entre otras, propuestas sobre la capacitación basada en el lugar de trabajo (formación dual).

e) Adhesión al "Plan de Acción para la Juventud" de la OCDE

Desafíos:

- Acto protocolar oficial de la Adhesión del país al Plan de Acción para la Juventud de la OCDE (MRE -MTPE-MINEDU-OCDE) (2016).
- Participación del MTPE en la Reunión Ministerial de Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE (2017).
- Creación de Comisión Multisectorial para la elaboración del Plan Nacional de Empleo Juvenil. (2017).
- Elaboración y aprobación del Plan Nacional de Empleo Juvenil (2018).

Avances (logros) a la fecha

- En el mes de marzo de 2016, con las opiniones favorables de los sectores del gobierno peruano involucrados en el Plan de Acción para la Juventud de la OCDE, la Oficina General de Asesoría del MTPE, de acuerdo a los procedimientos establecidos, remitió al Ministerio de Relaciones Exteriores, el informe técnico favorable sobre la adhesión del Perú al Plan de Acción para la Juventud de la OCDE.
- En el mes de abril de 2016, la Sra. Ana María Sánchez de Ríos, Ministra de Relaciones Exteriores y el Sr. Daniel Maurate, Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo suscribieron y remitieron al Sr. Ángel Gurría, Secretario General de OCDE, la carta de adhesión al Plan de Acción para la Juventud de dicha organización.
- El 23 de mayo del 2016, la Ministra de Relaciones Exteriores y el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú recibieron la carta del Sr. Ángel Gurria, Secretario General de la OCDE, quien manifestó su beneplácito con la adhesión de nuestro país al referido Plan Acción.

f) Elaboración del "Informe Invirtiendo en Juventud"

Desafíos:

- Elaboración de Cuestionario de políticas del Informe Invirtiendo en Juventud, remitido por la OCDE. (Junio, 2016).
- Acompañamiento a la Misión de investigación de la OCDE en la recopilación de información y realización de evento para presentar los objetivos de la Misión y del Informe Invirtiendo en Juventud (1 -10 de octubre de 2016).
- Análisis y evaluación del Informe preliminar (borrador) y emisión de comentarios y aporte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Evento de discusión del Informe preliminar (borrador), hallazgos, resultados y recomendaciones de política ante diversos ministerios y actores claves del tema.
- Presentación del Informe Invirtiendo en Juventud (versión final).
- Publicación del Informe Invistiendo en Juventud (en idioma español e inglés).

Avances (logros) a la fecha:

- Entre los meses de septiembre del 2014 y mayo de 2015, de manera conjunta entre el MTPE y el Directorio de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE, se coordinó, elaboró y consensuó el documento sobre los temas que abordará el Informe Invirtiendo en Juventud.
- En enero de 2015, en la reunión Ministerial de Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE llevado a cabo en París, la Sra. Elizabeth Cornejo, Directora General de Promoción del Empleo se reunió con la Sra. Veerlet Miranda funcionaria de dicho Comité y a cargo del Informe Invirtiendo en Juventud, mencionó la posibilidad que la Misión de investigación de la OCDE pueda arribar en el mes de junio de 2016, considerando los eventos relacionado a la elección presidencial y el cambio de gobierno en el país.
- Se han realizado coordinaciones entre el MTPE y la OCDE, acordando la llegada al Perú de la Misión de investigación de la OCDE en el mes de octubre. Previamente la Sra. Miranda, en ocasión del evento de APEC (agosto, 2015), llegará al país y

realizará algunas reuniones para recopilar información relevante como insumo para la elaboración del Informe.

 Se viene culminado el Cuestionario de políticas para el Informe Invirtiendo en Juventud de Perú, remitido por la OCDE. A la fecha aún no se ha recibido las respuestas solicitada a algunos ministerios (Educación, Desarrollo e Inclusión Social, Mujer y Poblaciones Vulnerables, entre otros).

Foro de Cooperación Económica del Asia-Pacífico – APEC.

- El APEC es un foro multilateral que tiene por finalidad consolidar el crecimiento y la prosperidad de los países de la cuenca del Pacífico, que aborda las temáticas de intercambio comercial, coordinación económica y cooperación entre sus integrantes. Como mecanismo de cooperación y concertación económica, está orientado a la promoción y facilitación del comercio, las inversiones, la cooperación económica y técnica y al desarrollo económico regional de los países y territorios de la cuenca del océano Pacífico. Para ello, se cuenta con varias instancias de trabajo, una de los cuales es el Grupo de Trabajo de Desarrollo de los Recursos Humanos, desde la cual se tiene el compromiso de fortalecer el desarrollo del capital humano para elevar la contribución productiva de las personas al trabajo y a la sociedad. Así en noviembre de 2015, se culminó, en colaboración con el MINEDU y CONCYTEC, bajo la Coordinación del Ministerio de Relaciones Exteriores, la elaboración del documento "Background paper: Developing Human Capital" (Documento base: Desarrollando el capital humano), propuesta de prioridades en el tema de desarrollo de los RR.HH que el Perú, como anfitrión organizador del APEC 2016, compartió con el resto de economías. Dicho documento fue presentado en la Primera Reunión de Altos Funcionarios (SOM1) que se realizó en Lima.
- En febrero de 2016, se presentó ante la Secretaria del APEC, el proyecto titulado "Simposio y Taller Internacional sobre Estrategias para el Fortalecimiento de Habilidades (Blandas) de Empleabilidad", a fin de obtener financiamiento para su organización. Dicha propuesta, en una primera etapa recibió el apoyo de hasta ocho economías del APEC, y ahora se encuentra en una segunda fase de evaluación. Australia y China Taipei, mostraron un especial interés con el proyecto, ofreciéndose esta última a ser co-organizadora del evento.



MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTPE

 \blacksquare

ACTUALIZACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS Y ASUNTOS URGENTES DEL CUMPLIMIENTO MISIONAL AMAYO Y JUNIO 2016

II. ACTUALIZACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS Y ASUNTOS URGENTES DEL CUMPLIMIENTO MISIONAL A MAYO Y JUNIO 2016

- 2. Resultados obtenidos al final de su gestión y asuntos urgentes del SITG, período mayo y junio 2016
 - 2.1 Resultados obtenidos al final de su gestión.
 - 2.1.1 Del Viceministerio de Trabajo²⁸
 - 2.1.1.1 Dirección General de Trabajo.

No hay información adicional al corte del 30 de abril.

2.1.1.2 Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo - DGDFSST, obtuvo los siguientes resultados que se detallan a continuación:

Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil

Mediante la Resolución Ministerial N° 114-2016-TR del 12 de junio de 2016, se aprueba la "Definición Operacional de Trabajo Infantil en el Perú", la cual establece un conjunto de indicadores para determinar la existencia de trabajo infantil a partir de las horas trabajadas y/o el tipo de trabajo realizado, siguiendo estándares internacionales, los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares y los resultados de las Encuestas Especializadas de Trabajo Infantil.

Se organizó en la ciudad de Huancayo el día 12 de junio de 2016 la "Feria y Festival: Unidos por una Niñez Libre de Trabajo Infantil" con el objeto de sensibilizar a la

²⁸ La información presentada a continuación corresponde a los SITGs remitidos por las Direcciones Generales.

población sobre la necesidad de erradicar el trabajo infantil, habiendo coberturado a 2652 adultos y 1068 niños. Durante el evento se contó con la participación en stands de las siguientes instituciones, servicios o programas del Estado:

- SUNAFIL
- Los programas de empleo del MTPE
- CEM Huancayo
- DEMUNA Huancayo
- TAMBOS
- AGRO RURAL
- CUNA MAS
- PENSIÓN 65
- QALI WARMA
- JUNTOS
- La asistencia legal gratuita del MINJUS
- RENIEC
- YACHAY

Fueron capacitadas 17 personas respecto a la actuación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante el Evento de capacitación sobre Trabajo Forzoso y Trata de Personas, realizado el 31 de mayo de 2016, en la Universidad San Martín de Porres.

Se fortalecieron los conocimientos respecto al trabajo infantil de 107 miembros de los Comités Directivos Regionales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CDRPETI), mediante el desarrollo de asistencias técnicas realizadas en las regiones de Lima Provincias, Moquegua, Cusco y Junín; de esta manera, se garantiza el efectivo cumplimiento a nivel nacional de las políticas nacionales contra esta problemática social.

Igualdad de Oportunidades y No Discriminación

Participación activa en la "Feria Informativa: Pongamos Fin a la Tuberculosis", actividad realizada el 13 de mayo de 2016, en la Plaza "Italia" del Centro de Lima, bajo la coordinación del Comité Sectorial de Lucha contra la TB de la Municipalidad

Metropolitana de Lima (COMULTB). Durante el evento se brindó información a 119 personas.

Fueron capacitados 51 trabajadores y trabajadoras del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, respecto a las acciones orientadas a prevenir y sancionar el hostigamiento sexual cuando se realice en el ámbito laboral, mediante el desarrollo del Taller "Hostigamiento Sexual Laboral", realizado el 02 de junio de 2016.

Se conformó la Mesa de Trabajo, el 18 de mayo de 2016, para dar seguimiento al Plan de Acción para promover el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras del hogar 2016-2017, integrada por las unidades orgánicas responsables del sector y representantes de organizaciones sindicales de trabajadores(as) del hogar.

Seguridad y Salud en el Trabajo

Se ha brindado asistencia técnica en la Región Tacna sobre "Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su Reglamento y modificatorias, Notificación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales y Seguridad y Salud en el Trabajo", el 24 de mayo de 2016, contándose con la participación de 169 personas.

Se ha brindado asistencia técnica en la Región Moquegua sobre "Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su Reglamento y modificatorias, Notificación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales y Seguridad y Salud en el Trabajo", el 25 de mayo de 2016, contándose con la en el cual participaron 53 personas.

El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT), ha sesionado en dos oportunidades (Sesiones Ordinarias N° 33 y N° 34). De esta forma en la Sesión Ordinaria N° 33 llevada a cabo el 17 de mayo de 2016, acordó la instalación de la Comisión Técnica Temporal encargada de la revisión del proyecto de reglamento de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, posteriormente en la Sesión Ordinaria N° 34 llevada a cabo el 16 de junio de 2016, se acordó la ampliación del plazo para la culminación del análisis del referido proyecto normativo, en este sentido, la Comisión Técnica Temporal concluyó sus funciones el 23 de junio del presente año,

lográndose de esta forma la revisión del proyecto del Reglamento de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo la cual será remitida al Pleno del CONSSAT.

Otros

Se participó en la "Feria de Programas y Servicios Nacionales: un Estado inclusivo al servicio de las personas" desarrollada entre el 20 de junio y el 3 de julio del presente año, durante el evento se informó de las acciones que realiza la DGDFSST a 2028 personas.

Se elaboró y difundió la Primera Edición del "Boletín Informativo Electrónico de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo" que tuvo como temática la igualdad y no discriminación de la mujer trabajadora. El boletín se distribuyó entre una base de datos de 1800 personas vinculadas a la temática perteneciente a diversas instituciones públicas, de la sociedad civil y la academia, recibiéndose confirmación de lectura de 1400.

2.1.1.3 Dirección General de Política de Inspección del Trabajo

La Dirección General de Política de Inspección del Trabajo - DGPIT, obtuvo los siguientes resultados que se detallan a continuación:

Con relación a la ejecución del POI 2016:

Durante el presente año, se emitieron 118 documentos técnicos normativos e informes de opinión en materia de inspección del trabajo. En el mismo período, se presentaron tres propuestas normativas, como resultado de la revisión de las reglas para la implementación de políticas y normas nacionales y sectoriales en materia de inspección del trabajo, en el ámbito nacional. Los proyectos normativos son los siguientes:

- Reglamento del Sistema de Inspección del Trabajo.
- Modificación del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, para modificar el régimen de infracciones sobre la cuota de empleo por discapacidad.
- Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral.

Con relación a la ejecución del PEI (avance de metas 2016):

Durante el presente año, se presentaron tres informes técnicos que sustentaron las propuestas normativas para mejorar la normativa en materia de inspección del trabajo: Reglamento del Sistema de Inspección del Trabajo, Modificación del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral.

2.1.2 Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral.

2.1.2.1 Dirección General de Promoción del Empleo

La Dirección General de Promoción del Empleo - DGPE obtuvo los siguientes resultados que se detallan a continuación:

Se organizó el "Congreso Internacional Teletrabajo: El Empleo del Futuro", oficializado con R.M. Nº 120-2016-TR y llevado a cabo el 23 y 24 de junio de 2016, con el objetivo de fomentar la adopción de la modalidad de teletrabajo como un instrumento para la mejora de la productividad y para la inclusión laboral de la población, preferentemente vulnerable.

Plan Regional de Empleo Juvenil de Arequipa 2016-2021, aprobado con Ordenanza Regional Nº 341-AREQUIPA, el 15 de junio de 2016.

Se elaboró la propuesta de "Plan de Actuación para la Capacitación a favor de trabajadores recicladores de las regiones de Lima Metropolitana, Arequipa, Iquitos, Piura y Trujillo", aprobada mediante Resolución Ministerial Nº 096-2016-TR, de fecha 17 de mayo del 2016, que permitirá desarrollar o incrementar las capacidades laborales y de emprendimiento de 600 trabajadores recicladores (200 Lima y Callao, 100 Arequipa, 100 Iquitos, 100 Piura y 100 Trujillo), bajo un enfoque de gestión adecuada de residuos, protegiendo el medio ambiente y promoviendo la formalización laboral, para que, en consideración de sus resultados la intervención pueda ser replicada.

2.1.2.2 Dirección General del Servicio Nacional del Empleo

La Dirección General del Servicio Nacional del Empleo, obtuvo los siguientes resultados que se detallan a continuación:

Reconocimientos nacionales e internacionales:

- Aplicativo móvil (APP) que permite al buscador de empleo acceder fácilmente a la información de las vacantes públicas, privadas, información de los talleres ABE, directorio de Centros de Empleo y Chat de consultas a través del canal móvil. Lanzamiento 16 de mayo de 2016
- Aprobación de la Directiva General Nº 001-2016-MTPE/3/18 "Lineamiento para la Constitución y el Funcionamiento del Centro de Empleo y su integración a la Red Nacional del Servicio Nacional del Empleo"; la cual tiene como objetivo regular el procedimiento para la constitución del Centro de Empleo, en coordinación con los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, para lograr su integración a la Red Nacional de Centros de Empleo, con fecha 16 de mayo de 2016.
- Aprobación del DS Nº 172-2016-EF, operación de endeudamiento externo a ser acordado entre la República del Perú y el Banco Interamericano de Desarrollo BID, hasta por la suma de US\$ 30 000 000,00 (TREINTA MILLONES Y 00/100 DÓLARES AMERICANOS), destinada a financiar parcialmente, el Proyecto "Mejoramiento y Ampliación de los Servicios del Centro de Empleo para la inserción laboral formal de los jóvenes en las regiones de Arequipa, Ica, Lambayeque, La Libertad, Piura, San Martín y en Lima Metropolitana", con fecha 22 de Junio de 2016.

Los resultados de los Centros de Empleo a nivel nacional en el periodo comprendido de Mayo 2016 son los siguientes:

Tabla 2. Resultados Centros de Empleo a nivel nacional, mayo 2016

Indicador	Periodo: Mayo 2016	
Bolsa de trabajo - colocaciones	3,322	
Asesoría para la búsqueda de empleo -asesorados	5,756	
Certificado único laboral - certificados emitidos	9,565	
Acercamiento empresarial - vacantes de empleo	12,762	
Acercamiento empresarial – empresas usuarias	984	
Nota: resultados alcanzados a nivel nacional bajo las modalidades presencial e itinerante (incluye Lima Metropolitana)		
Fuente: DRTPES		

El Centro de Empleo, cuenta con la modalidad itinerante denominada la Semana del Empleo. A través de esta modalidad se llevan a las ciudades con mayor dinámica económica, por un periodo corto (una semana generalmente) todos los servicios de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento que se ofrece en el Centro de Empleo. Se han desarrollado **03 Semanas del Empleo** en coordinación con las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional durante el periodo Mayo – Junio 2016:

Tabla 3. Semanas de Empleo a Nivel Nacional, mayo-junio 2016

Fecha	Semana Del Empleo
05 – 06 de Mayo	Tarapoto (San Martín)
12 – 13 de Mayo	Moquegua (IIo)
19 – 20 de Mayo	Lambayeque

Tabla 4. Resultados de las Semanas del Empleo

Indicador	Periodo: Mayo 2016
Bolsa de trabajo - colocaciones	9
Participantes	3723
Certificado único laboral - certificados emitidos	1098
Acercamiento empresarial – empresas participantes	96
Acercamiento empresarial – vacantes de empleo	2916
Nota: resultados alcanzados modalidades presencial e Metropolitana)	
Fuente: DRTPES	

Durante el periodo de Mayo – Junio 2016, la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo ha desarrollado el I Taller Internacional para el Fortalecimiento de Capacidades en la provisión de los servicios de Intermediación Laboral de los Consultores de Empleo y/o Jefes Zonales en el marco del programa presupuestal – PROEMPLEO. El objetivo del Taller fue fortalecer las capacidades de los Consultores de Empleo y/o Jefes Zonales en los servicios de intermediación (Asesoría para la Búsqueda del Empleo, Bolsa de Trabajo y Acercamiento Empresarial) en el marco del programa presupuestal – PROEMPLEO a fin de asegurar que puedan proveer adecuadamente los servicios de intermediación laboral y, finalmente, lograr insertar formalmente en el mercado de trabajo a los beneficiarios.

El taller, además, contó con la participación de dos especialistas del servicio púbico de México, quienes compartieron su conocimiento y experiencia sobre las estrategias que han desarrollado a fin de promover la intermediación Laboral.

Proyectos / Programas

Proyecto de Inversión Pública "Mejoramiento y Ampliación de los Servicios del Centro de Empleo para la Inserción Laboral Formal de los jóvenes en las Regiones de Arequipa, Ica, Lambayeque, La Libertad, Piura, San Martin y en Lima Metropolitana", el cual fue desarrollado bajo la asistencia técnica del Banco Interamericano de Desarrollo – BID. El proyecto busca mejorar y ampliar los servicios del Centro de Empleo dirigidos a la población juvenil urbana en siete regiones del Perú, con objeto de mejorar la empleabilidad de estos. El 31 de agosto de 2015 la Dirección General de Inversión Pública del Ministerio de Economía y Finanzas declaró la viabilidad del PIP N° 308669. Respecto a las condiciones previas para la implementación del Proyecto, están pendientes la aprobación del Decreto Supremo que autoriza la suscripción del contrato de préstamo (MEF - BID) y respecto a las condiciones previas al primer desembolso, queda pendiente la aprobación del Manual de Operaciones del Proyecto (MOP), la Constitución de la Unidad Ejecutora con personal técnico especializado y la suscripción de los Convenios de Cooperación entre el MTPE y los Gobiernos Regionales.

2.1.2.3 Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral

Orientación Vocacional e Información Ocupacional

A nivel nacional, 6,473 jóvenes²⁹ recibieron la intervención principal del Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional - SOVIO a través del Centro de Empleo.

Se realizaron actividades complementarias entre ellas³⁰: 04 ferias atendiendo a 8,912 personas, 04 paneles ocupacionales con 288 jóvenes, 09 charlas a padres donde se benefició a 101 personas, 31 charlas informativas grupales donde asistieron 2,241 jóvenes, 62 beneficiarios en Charlas informativas individuales.

68

²⁹ Información remitida por las Direcciones/Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, correspondiente al mes de mayo, ya que la información del mes de junio es enviada hasta los primeros 5 días del mes de julio.

³⁰ Idem.

Se desarrollaron aplicativos Webs, que durante el período han tenido los resultados siguientes: Prueba de Intereses Profesionales "ELIGE": 133 usuarios, Foro Vocacional: 231 usuarios, Módulo "Proyecto de Vida": 86 usuarios.

Observatorio de Educación y Empleo "Ponte en Carrera"

Durante el período mayo-junio de 2016 la plataforma web "ponteencarrera.pe" registró 73350 usuarios³¹, el cual permite difundir información de la oferta formativa así como del mercado laboral en base a los datos del T-Registro de la Planilla Electrónica.

Para la continuidad y mejora del Observatorio, el 23 de mayo del presente año se realizó el lanzamiento del portal web versión 2.0 y el 20 de junio se realizó su presentación en la I.E. Juana Alarco de Dammert con la presencia del Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, el Vice Ministro de Gestión Pedagógica del Ministerio de Educación y el Presidente del Instituto Peruano de Acción Empresarial - IPAE. Dicho portal cuenta con información actualizada de utilidad para los usuarios, y el desarrollo de nuevos contenidos y funcionalidades dinámicas. Asimismo, se realizó el lanzamiento del aplicativo móvil en la versión Android.

Modalidades Formativas Laborales

Se registraron a nivel nacional 4,927 Convenios de Modalidades Formativas Laborales³²; de los cuales, el 55.67% corresponde a la Modalidad Formativa Laboral de Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional – Práctica Pre Profesional, seguido por la Modalidad Formativa Laboral de Práctica Profesional con el 34.52%, correspondiendo el 9.81% a las demás modalidades formativas laborales.

Formación Profesional en lo que se refiere a capacitación laboral (para el trabajo)

Se aprobaron trece (13) Módulos de Capacitación para el Trabajo correspondientes a cinco (05) Perfiles Ocupacionales como instrumentos que orientan los logros a

_

³¹ FUENTE: Google Analytics.

³² Información remitida por las Direcciones/Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, correspondiente al mes de mayo, ya que la información del mes de junio es enviada hasta los primeros 5 días del mes de julio.

alcanzar por los participantes en la capacitación laboral, basada en competencias laborales a fin de que su empleabilidad sea sostenible.

Fortalecimiento de las Competencias Claves para el Empleo.

Se elaboraron para dicha intervención 03 Guías de actividades complementarias de los Módulos Formativos de habilidades socioemocionales, habilidades cognitivas y habilidades para la construcción de la trayectoria formativa laboral a partir del proyecto de vida, dirigidas a jóvenes de 15 a 29 años.

Normalización de competencias laborales

Se cuentan con 02 nuevos Perfiles Ocupacionales vigentes, los cuales están vinculados a 08 puestos de trabajo. Dichos Perfiles Ocupacionales, están incorporados en el Catálogo Nacional de Perfiles Ocupacionales, tienen como objetivo identificar y describir los desempeños de calidad que debe lograr una persona en una ocupación, que lo distingue en el mercado laboral por el logro de los resultados en la ejecución óptima de sus labores.

Aprobación de 21 instrumentos de evaluación, los cuales tienen como objetivo recoger información del desempeño laboral de la persona evaluada en competencias laborales, identificando así sus fortalezas y debilidades; lo cual permite orientar y asesorar sobre las brechas existentes en su desempeño y que requieran capacitación y/o mayor práctica laboral. Asimismo, se actualizaron 04 instrumentos de evaluación.

Aprobación de 06 listados de equipamiento mínimo, estos instrumentos técnicos son utilizados por las DRTPE y GRTPE de todo el país, como un referente para verificar si una entidad que desea ser autorizada como centro de certificación de competencias laborales en un determinado perfil, cuenta con la infraestructura, el mobiliario y el equipamiento requerido para desarrollar los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales vinculada a los perfiles ocupacionales.

Aprobación del Mapa Funcional del Sector Forestal - Maderable, mediante Resolución Directoral N° 070-2016-MTPE/3/19. Los mapas funcionales recogen

información sobre los procesos y sub procesos que resultan del análisis funcional de un sector o sub sector, siendo referente para la elaboración de perfiles ocupacionales.

Designación de los integrantes de los Grupos de Trabajo denominados Comités de Competencias Laborales de los Sectores Saneamiento, Construcción, mediante Resoluciones Ministeriales N° 119 y 121-2016-TR, con el propósito de implementar y poner en funcionamiento los procesos de acuerdo a los objetivos y fines de creación de los Comités de Competencias Laborales.

Certificación de Competencias Laborales

- Se realizaron 600 evaluaciones piloto de competencias laborales en las regiones lca y La Libertad.
- Se autorizó un nuevo Centro de Certificación de Competencias Laborales.
- Se autorizaron 03 nuevas áreas de evaluación en las siguientes regiones: La Libertad y Ucayali.
- Se emitieron 36 constancias de capacitación como evaluadores en temas de competencias laborales³³.

2.1.3 Secretaria General

La Secretaria General, obtuvo los siguientes resultados que se detallan a continuación:

Oficina General de Planeamiento y Presupuesto

Se elaboró y remitió a la Secretaria General la propuesta del "Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017 - 2021 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, el cual obtuvo opinión favorable de CEPLAN; asimismo, se validó por la Comisión de Planeamiento Estratégico del Sector y se elevó a la Alta Dirección para su aprobación mediante Resolución Ministerial.

³³ Una persona puede obtener más de una constancia de capacitación (en diferentes perfiles ocupacionales).

2.1.4 De los Consejos Nacionales

Los Consejos Nacionales, obtuvieron los siguientes resultados que se detallan a continuación:

Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo

- Incremento de la Remuneración mínima: En el año 2012 se incrementó a S/. 750 soles y posteriormente en el año 2016 a S/. 850 soles.
- 24 Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo constituidos e instalados.
- CNTPE y Comisiones en funcionamiento permanente.
- CNTPE posicionado como instancia de diálogo socio laboral, con capacidad de emitir propuestas de política y pronunciamientos.

2.1.5 De la Procuraduría Pública

La Procuraduría Pública, obtuvo los siguientes resultados que se detallan a continuación:

- a) Reversión de criterios desfavorables al MTPE en la Corte Suprema de la República, en materia de ceses colectivos derivados de la Ley N° 27803.
- b) Adecuada coordinación con la Procuraduría Especializada en Materia Constitucional en la elaboración de las contestaciones de Acción Popular en temas laborales (prima textil, arbitraje potestativo, etc.).
- c) Adecuada defensa del Sector Trabajo ante el INDECOPI, principalmente en las denuncias sobre barreras burocráticas.
- d) Revisión y seguimiento de los procesos penales para asegurar el pago de las reparaciones civiles fijadas a favor del MTPE.
- e) Determinación de la situación real del MTPE respecto a los procesos de EsSalud, en los cuales **no** tenemos ninguna obligación (administrativa y/o económica), para evitar fallos que originen responsabilidad económica.

- f) Adecuada implementación de la Comisión Permanente prevista por la Ley N° 30137 (Listado Priorizado de Obligaciones Dinerarias).
- g) Defensa férrea de la entidad en los procesos seguidos por (y en contra) el Poder Judicial, respecto a la posesión (y propiedad) del primer y segundo piso de la Sede Central del MTPE.

2.1.6 Dirección Reg. de trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

Tabla 5. Resultados expresados con indicadores específicos

Indicador de producto	2016(*)	
Cantidad de documentos gestionados en materia de trabajo, promoción del empleo y formación profesional y solución de conflictos		
Cantidad de <u>acciones</u> realizadas en materia de trabajo, Previsión y Solución de Conflictos, Inspección del Trabajo, Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo y Promoción del Empleo con las diferentes dependencias de la DRTPELM.	1,119	

(*) Al 30 de junio de 2016

2.2 Asuntos urgentes de prioritaria atención.

Como se desprende de la lectura del presente documento, la actual gestión ha realizado importantes esfuerzos para fortalecer el marco institucional. Es en atención a ello que desarrollaremos brevemente algunas acciones prioritarias a ser asumidas por el siguiente gobierno:

2.2.1 Viceministerio de Trabajo.

2.2.1.1 Dirección General de Trabajo.

a. En materia normativa, emisión de opiniones técnicas y emisión de dictámenes económicos laborales

La DGT advierte indispensable que en el ejercicio 2016, el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil – RETCC, aprobado por Decreto Supremo Nº 005-2013-TR, se implemente a nivel nacional. A la fecha, tal RETCC está implementado en 17 regiones.

El proyecto normativo que requiere pronta atención es:

Tabla 6. Proyecto normativo que requieren pronta atención (mayo-junio 2016)

1	1 0	Titulo / Tema	Objeto				
	1	Decreto Supremo que modifica el artículo 52 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.	Se emiten disposiciones relativas a la elección del Presidente del Tribunal Arbitral en negociaciones colectivas del Sector Público.				

Fuente: Informe de Gestión de la DPNT

 b. En materia de prevención y solución de conflictos laborales, asesoría y defensa legal del trabajador y responsabilidad social empresarial laboral

En Prevención y Solución de Conflictos Laborales

De acuerdo a los objetivos de la DGT en materia de prevención y solución de conflictos laborales los siguientes asuntos requieren de una atención prioritaria:

- Mantener el equipo técnico de conciliadores que cuentan con la experiencia para dar continuidad a la solución de conflictos de alcance supra regional, para la realización de las reuniones de conciliación, mediación, extraprocesos, reuniones informativas, mesas de diálogo y realizar asistencias técnicas en las DRTPE para el manejo constructivo de los conflictos laborales que surgen diariamente.
- Fortalecer la buena coordinación con las DRTPE a nivel nacional a través de por ejemplo, la realización de Jornadas Nacionales y Encuentros Macro regionales.
- Se debe continuar con el uso del Sistema de Alerta Temprana para hacer el monitoreo a nivel nacional de los conflictos laborales colectivos.
- c. De necesidad de ejecución y/o atención inmediata:

En materia resolutiva

Atendiendo a la carga procedimental que en mérito de la tramitación de procedimientos administrativos se sustancian, de acuerdo a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo Nº 010-2003-TR, el Decreto Supremo Nº 017-2012-TR, y las nuevas funciones asumidas a razón de la entrada en vigencia de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2014-PCM, en lo relativo a los derechos colectivos, esta Dirección General precisa la necesidad de contratación de personal CAS.

A ello se suma que, desde la entrada en vigencia del Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, la tramitación de la etapa de conciliación del procedimiento de negociación del sector público, para los casos supra regionales y nacionales, recae en esta Dirección General, resultando necesario la continuidad del personal especialista en dicha materia.

En materia de prevención y solución de conflictos laborales, asesoría y defensa legal del trabajador y responsabilidad social empresarial laboral – DPSCLRSEL

i. En Prevención y Solución de Conflictos Laborales

La Aprobación de la Política Sectorial de Prevención y Gestión de Conflictos Sociolaborales.

ii. En Asesoría y Defensa Legal del Trabajador

La aprobación de la Alta Dirección para la instalación del Sistema Informático de Liquidaciones en las Subdirecciones de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador de las DRTPE a nivel nacional.

iii. En Responsabilidad Social Empresarial Laboral

Aprobación de la Política Nacional de Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial y las Buenas Prácticas Laborales.

Aprobación del Estándar de Buenas Prácticas Laborales y su correspondiente Sistema de Certificación.

En materia de seguridad social

La DSS ha sido creada con la finalidad de posicionar al Sector Trabajo y Promoción del Empleo como ente rector en materia de seguridad social. Reside ahí la necesidad de dotar a esta Dependencia de personal suficiente y competente que pueda cumplir con dicha misión y empoderar debidamente al MTPE en el ejercicio de esta rectoría.

Actualización de la página web del MTPE respecto a la información relativa a los Convenios de Seguridad Social suscritos por el Perú a la fecha.

2.2.1.2 Dirección General de Políticas de inspección del Trabajo.

Levantamiento de observaciones y/o implementación de recomendaciones del Órgano de Control Institucional o de Auditorías Externas, precisando número y denominación del informe al cual corresponde.

Desde marzo de 2015, fecha en la cual esta Dirección fue formalmente constituida, no se ha recibido ningún informe con recomendaciones del Órgano de Control Institucional.

Así también la Dirección de Supervisión y Evaluación tiene dentro de sus temas urgentes, los siguientes:

- a) Contar con las políticas nacionales y sectoriales en materia de inspección del trabajo y capacitación y difusión laboral aprobadas.
- b) Contar con la aprobación del Plan de Acción Sectorial para la Formalización Laboral 2016.
- c) Evaluar el Plan Nacional y Sectorial de Capacitación y Difusión Laboral del año 2015.

Para el equipo técnico del Programa Presupuestal 0103 "Fortalecimiento de las Condiciones Laborales", los temas más urgentes son:

- a) Elaborar la matriz de compromisos a suscribirse con el MEF, a la luz de los resultados de la evaluación de diseño y ejecución presupuestal (EDEP) realizado al PP 0103.
- b) Suscribir convenios con el INEI para la construcción de indicadores de desempeño referidos a la seguridad y salud en el trabajo, identificados en el proceso de rediseño del PP por el Equipo Técnico.
- c) Simplificar algunos indicadores y desagregarlos por grupos vulnerables (trabajadores de microempresas, trabajadores del hogar, etc.).
- d) Elaborar la ficha técnica (y el instrumento) para medir el indicador "Nivel de satisfacción de los usuarios de los servicios de orientación y asistencia técnica".

- e) Fortalecer las G/DRTPE; identificar la brecha que existe en cada una de ellas según niveles óptimos de infraestructura, recursos humanos (cantidad y competencias), proceso de logística y calidad del servicio.
- f) Coordinar con los Gobiernos Regionales articulados al PP 0103, las metas de indicadores de desempeño, de producción física y financiera a nivel departamental en el marco de sus competencias.
- g) Incorporar conjuntamente con la Dirección de Calidad del Gasto (MEF) en el aplicativo RESULTA, los indicadores de desempeño del Programa Presupuestal 0103.
- h) Trabajar con los equipos de las oficinas técnicas administrativas (OTAS) de las Gerencias y Direcciones Generales de Trabajo y Promoción del Empleo, pendientes de articulación territorial, la determinación de los productos, actividades y finalidades presupuestarias, a nivel de específica del gasto, en los cuales consignarán recursos presupuestarios en el siguiente proceso presupuestal.
- i) Implementar tipología de proyectos en el PP 0103, a fin de facilitar a aquellas Gerencias y Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, que necesitan, la formulación y ejecución de Proyectos de Inversión Pública para el mejoramiento integral de los servicios que prestan a la población en su jurisdicción.

2.2.2 Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral.

2.2.2.1 Dirección General de Promoción del Empleo

En materia de Promoción de Empleo y Autoempleo

Culminar y aprobar el proyecto piloto en materia de promoción de Teletrabajo, que permita poner en práctica un modelo de intervención para impulsar la adopción del teletrabajo en las empresas, fomentar su uso para la inclusión de poblaciones vulnerables y generar evidencia sobre las ventajas productivas, sociales y ambientales del teletrabajo.

Establecer convenios con empresas y/o gremios empresariales para el desarrollo de un piloto que permita impulsar el teletrabajo en empresas de Lima Metropolitana.

Realizar 04 eventos de difusión y sensibilización sobre teletrabajo, que permita dar a conocer a los ciudadanos y las empresas, las normas y mecanismos de promoción del teletrabajo que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo viene implementando; así como, sensibilización a empresas y gremios empresariales acerca de las ventajas e implicancias del teletrabajo para la productividad, la inclusión social y la sostenibilidad ambiental.

Culminar y aprobar el Plan de Implementación de la Estrategia de Intervención para la Promoción del Empleo Verde.

Culminar y aprobar el Plan Nacional de Promoción del Empleo Productivo articulado a la diversificación productiva en la Comisión Intersectorial de Empleo.

Aprobar el "Plan de Actuación de Capacitación para el Emprendimiento a favor de Pallaqueras o hijos de Pallaqueras de La Rinconada y Cerro Lunar de la provincia de San Antonio de Putina y las provincias de Sandia y Carabaya en Puno".

Aprobar la Directiva General "Procedimiento para la inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral – RENEEIL.

Aprobar la Estrategia de Intervención para Mujeres Jefas de Hogar.

Proponer incentivos temporales para la formalización laboral en las MYPES e incentivos temporales para promover el empleo formal de personas de grupos vulnerables.

En materia de promoción del empleo para personas de discapacidad

Elaborar y aprobar los lineamientos sectoriales e instrumentos técnicos para brindar el servicio de orientación y asesoramiento sobre ajustes razonables.

Conformar el Comité Consultivo Nacional sobre ajustes razonables a fin de brindar propuestas colegiadas en casos de alta complejidad y evaluar las experiencias exitosas de ajustes razonables.

Coadyuvar a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana para la instalación del módulo de orientación y asesoramiento sobre ajustes razonables.

Elaborar un banco de casos de experiencias exitosas de inserción laboral y de implementación de ajustes razonables para personas con discapacidad.

En materia de Migración Laboral

Continuidad del "Web Service" con la Superintendencia Nacional de Migraciones. Se trata de un servicio que redunda en beneficio del ciudadano porque facilita la simplificación administrativa y resulta de la coordinación interinstitucional entre las dos entidades que administran procedimientos vinculados a la migración laboral.

2.2.2.2 Dirección General del Servicio Nacional del Empleo

En materia del Servicio Nacional de Empleo

A lo largo del periodo Agosto 2011 a Abril 2016, la estrategia ha demostrado tener un impacto positivo en los ciudadanos que se encuentran en la búsqueda de un puesto de trabajo. Por tanto, es necesario que se asegure la continuidad de esta estrategia a fin de seguir promoviendo el empleo, la empleabilidad y los emprendimientos sostenibles.

De necesidad de ejecución y/o atención inmediata

La Dirección General del Servicio Nacional del Empleo se encuentra en el proceso de implementar una estructura orgánica que considere Direcciones de Línea, permita delimitar líneas de autoridad, la especialización del personal y establecer funciones claras. En tal sentido, con fecha 15 de febrero de 2016 se remitió el Oficio Nº382-2016-MTPE/3/18 al Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral con el fin de presentar la propuesta de modificación. Esta propuesta de modificación considera los dos procesos principales de la Dirección General:

- Propone, ejecuta, dirige y evalúa la política y normativa en materia de intermediación laboral pública y privada.
- Regula, coordina, ejecuta y supervisa la articulación de los servicios en materia de promoción del empleo y capacitación laboral; que se prestan a nivel nacional, regional y local, integrados en una Red Nacional bajo su coordinación y asistencia técnica.

La propuesta fue remitida a la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto para su revisión y se trabajó de manera coordinada la propuesta. Por tal motivo, con fecha 16 de mayo de 2016 se remitió el Oficio Nº 1127-2016-MTPE/3/18 a la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto para dar el sustento de la creación de la Dirección de Regulación y Evaluación de los servicios de Intermediación Laboral; y la Dirección de Gestión Territorial y Articulación de los Servicios; así como las funciones de cada una de estas Direcciones.

Además, otro asunto prioritario de acción es fortalecer la articulación con los Programas Laborales y Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a fin de facilitar la organización y el trabajo conjunto de la Red Nacional del Servicio Nacional del Empleo.

Finalmente, esta Dirección General se encuentra realizando las coordinaciones necesarias a fin de cumplir con las condiciones previas para el primer desembolso de la operación de endeudamiento entre la República del Perú y el Banco Interamericano de Desarrollo – BID, destinada a financiar parcialmente, el Proyecto "Mejoramiento y Ampliación de los Servicios del Centro de Empleo para la inserción laboral formal de los jóvenes en las regiones de Arequipa, Ica, Lambayeque, La Libertad, Piura, San Martín y en Lima Metropolitana".

2.2.2.3 Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral

En materia de Formación Profesional y Capacitación Laboral

a) Observatorio de Educación y Empleo "Ponte en Carrera"

Implementación del aplicativo móvil en la versión iOS.

b) Desarrollo del Orientador de la Trayectoria Formativa Laboral.

Lanzamiento de la plataforma web del Orientador de la Trayectoria Formativa Laboral.

c) Actividades con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos - OCDE en el marco del "Programa País"

Estudio de revisión "Competencias más allá de la Escuela" (Skills beyond School),

Avances:

- Revisión de la traducción al español del Resumen Ejecutivo de estudio. Mayo 2016.
- Revisión de la versión preliminar del estudio remitida por la OCDE el 01 de mayo de 2016, con la participación de las instituciones sectoriales del país. Junio 2016.
- Finalización de la redacción del estudio de revisión Skills beyond School por parte de la OCDE, con aportes del equipo peruano. Junio 2016.

Desafíos:

- Presentación de resultados del estudio "Competencias más allá de la Escuela".
 Perú-OCDE. Julio 2016.
- Traducción inglés-español del estudio completo, por la parte peruana. Julio-Setiembre 2016.
- Lanzamiento del estudio "Competencias más allá de la Escuela". Perú-OCDE. Octubre 2016.
- Difusión y distribución. Octubre-Noviembre 2016.

 Realización de Talleres para proponer políticas intersectoriales articuladas en materia de formación profesional considerando las recomendaciones de la OCDE y las buenas prácticas de otros países. Noviembre-Diciembre 2016.

Grupo de Expertos Nacionales en Educación y Formación Profesional (*Group of National Experts on Vocational Education and Training*).

Avances:

Términos de Referencia en vías de elaboración para la contratación de consultores para recabar información de estudios multinacionales sobre la mejora de la educación y formación técnica profesional. Junio 2016.

Desafíos:

Sostenimiento de la participación peruana en las reuniones del grupo de expertos durante el 2016, que tendrá lugar en Baltimore, Estados Unidos (julio); y Escocia (setiembre).

Participación e implicancia (agosto-noviembre) en estudios multinacionales sobre la mejora de la educación y formación técnica profesional (contribuyendo con datos según demanda), en las temáticas siguientes:

- a) La formación profesional y las habilidades socio-emocionales.
- b) Los maestros y formadores de educación y formación profesional.
- c) El financiamiento de la formación profesional.
- d) La formación profesional basada en la escuela y el aprendizaje basado en el trabajo
- e) El aprendizaje basado en el trabajo en la educación superior

Realización de un taller con equipos intersectoriales para compartir las experiencias y opiniones de los expertos nacionales en formación profesional de los países miembros de la OCDE.

En materia de Normalización y Certificación de Competencias Laborales

Designación de representantes e instalación del grupo de trabajo denominado Comité de Competencias Laborales del Sector Turismo, con el propósito de implementar y

poner en funcionamiento los procesos de acuerdo a los objetivos y fines de creación de los Comités de Competencias Laborales.

Creación de un Grupo de Trabajo denominado Comité de Competencias Laborales de un Sector Económico priorizado, a fin de generar espacios de concertación y diálogo que permite 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.

En materia de desarrollo de recursos humanos:

En el ámbito del desarrollo de los recursos humanos, se viene impulsando de manera articulada con la Dirección de Formación Profesional y Capacitación Laboral actividades, enmarcadas en el "Programa País", con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE:

Reporte diagnóstico "Estrategia para las Competencias" (Skills Strategy)

Avances:

- Desarrollo del Taller sobre Desafío de las Estrategias para las Competencias
 OCDE Perú. Mayo.
- Realizaciones de reuniones Bilaterales con diferentes stakeholders (actores claves)
 en el marco de la Elaboración del Estudio "Estrategia para las Competencias", por parte la OCDE.
- Redacción del reporte diagnóstico "Estrategia para las Competencias Perú", por parte de la OCDE. Marzo-Octubre. Avance estimado: 50%.

Desafíos:

- Finalización de la redacción del reporte diagnóstico "Estrategia para las Competencias Perú", por parte de la OCDE. Fecha de entrega a la parte peruana para su revisión: 07 de octubre de 2016.
- Revisión del reporte por la parte peruana. Octubre 2016.
- Traducción del Reporte terminado, por la parte peruana. Octubre 2016.

- Lanzamiento del estudio. Perú-OCDE. Noviembre 2016.
- Difusión y distribución del reporte diagnóstico "Estrategia para las Competencias –
 Perú". Diciembre 2016.
- Realización de talleres para proponer políticas intersectoriales articuladas en materia de desarrollo, activación o utilización efectiva de competencias, tomando en consideración las recomendaciones de la OCDE y las buenas prácticas de otros países (enero 2017).

El Programa Internacional para la "Evaluación de Competencias de Adultos (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) PIAAC.

Avances:

- Con fecha 28 de junio del presente año se iniciaron las operaciones de campo para la recolección de datos de la encuesta.
- Desarrollo del Case Management System (CMS, Sistema de Manejo de Casos) y su integración con la Virtual Machine (VM) versión nacional.
- Capacitaciones a los entrevistadores para el trabajo de campo, por parte del INEI, culminada.
- Suscripción del convenio específico MTPE-INEI para la ejecución del estudio piloto del PIAAC.

Desafíos:

- Conclusión del Estudio Piloto del PIAAC: Operaciones de campo para la recolección de datos de la encuesta. Agosto 2016.
- Entrega a la OCDE/Consorcio PIAAC de la base de datos nacional del Estudio Piloto. Agosto 2016.
- Asistencia a la 5ta Reunión de Administradores de Proyecto Nacional y a talleres de capacitación técnica para el Estudio Principal (primera semana de diciembre de 2016, Nueva York, EE.UU).

2.2.3 Secretaría General.

2.2.3.1 Oficina General de Administración

Finanzas

Presentar la Información Contable Financiera y Presupuestaria correspondiente al Primer Semestre del ejercicio 2016 a nivel Pliego a la Dirección General de Contabilidad Pública.

Control Patrimonial

Saneamiento contable y determinación de la disposición final del inmueble ubicado en Prolongación Av. Grau s/n del distrito de Pariñas, provincia de Talara, departamento de Piura, inscrito en el SINABIP con el CUS Nº 45686 y Ficha Registral Partida Electrónica Nº 11075588, toda vez que lo viene ocupando actualmente la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo de Talara, órgano desconcentrado de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Piura.

Deuda Tributaria del inmueble de Talara y su registro patrimonial y contable.

Instalación del Sistema Integrado de Gestión Administrativa Patrimonial – SIGA.

Actualmente la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL viene ocupando las instalaciones del 2do. Piso de la Sede Central, el mismo que cuenta con problemas judiciales, por lo que no se ha regularizado la afectación en uso.

2.2.3.2 Oficina General de Recursos Humanos

Actualización de la Directiva, debido a últimos cambios realizados por SERVIR con respecto al proceso de selección y contratación CAS.

Contar con un Sistema Integrado de Gestión de RR. HH. y Remuneraciones, que automatice diversas funciones de la OGRH (por ejemplo: ingreso de personal en una

sola base de datos, registro de actualizaciones de datos personales, por cuenta de los propios trabajadores, etc.).

Las actividades de Bienestar no cuentan con un presupuesto propio. Se le va a asignando presupuesto conforme se van ejecutando las actividades, por lo cual siempre se está corriendo el riesgo de no poder ejecutar lo programado.

2.2.3.3 Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria

- Capacitación en simplificación administrativa, gestión de la calidad en los servicios, buenas prácticas y gestión por procesos.
- Aprobación del Inventario de Series Documentales por los órganos o unidades orgánicas del MTPE, para el Programa de Control de Documentos.
- Limitados recursos presupuestales a fin de ampliar el uso de tecnologías de la información y comunicaciones en el servicio a la ciudadanía, a fin de:
- (i) Optimizar la celeridad del acto de notificación a favor de los ciudadanos con la conclusión del Sistema de Correspondencia Externa.
- (ii) Actualizar el módulo de Acceso a la Información Pública del Sistema de Trámite Documentario para optimizar el control de las atenciones de las solicitudes presentadas por los ciudadanos.
- (iii) Intensificar el uso de tecnologías avanzadas en materia de archivo de documentos e información, mediante el proceso de digitalización (reproducción), a efectos de incrementar la eficiencia y productividad en el servicio de consulta y búsqueda de información a favor de la ciudadanía.
- (iv) Innovar y modernizar el tratamiento de las notificaciones mediante el uso intensivo de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

2.2.3.4 Oficina de Comunicación en Imagen Institucional

Ejecución del Plan de Estrategia Publicitaria Anual 2016, el cual se encuentra formulado y con la aprobación correspondiente con Resolución del Secretario General N°177-2016- TR/SG, sin embargo por el proceso de transferencia tendrá que ser ejecutado durante la próxima gestión.

Aprobación del Plan de Comunicaciones, el cual ha sido formulado de acuerdo a los requerimientos de las áreas que enviaron sus propuestas de comunicación.

2.2.3.5 Oficina General de Planeamiento y Presupuesto

Oficina de Organización y Modernización

Directamente vinculado al objetivo central del área

- Incorporar el cálculo de las tasas a ser remitido por OGA en el proyecto de texto Único de Servicios no Exclusivos –TUSNE.
- Contratación de una consultoría que realice las etapas del Dimensionamiento del MTPE, en el marco del Tránsito al Régimen del Servicio Civil.

2.2.4 Del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo

- Propuesta de Plan Nacional de Trabajo Decente
- Parámetros para el reajuste de la remuneración mínima.
- Análisis de la viabilidad de las remuneraciones mínima diferenciadas.
- Análisis del sistema de seguridad social con énfasis con el enfoque de género.
- Discusión y debate sobre la problemática de la Economía Informal
- Procedimiento de sumisión de las normas internacionales de trabajo de la OIT.
- Promoción del empleo para poblaciones vulnerable (personas con discapacidad, migración laboral y teletrabajo).
- Revisión de Modalidades formativas laborales.

Seguimiento y monitoreo de los indicadores anticipatorios de crisis.

2.2.5 Del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Continuar con el trabajo de la Comisión Técnica Temporal encargada de la revisión de Convenios OIT en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Continuar con el trabajo de la Comisión Técnica Temporal encargada de la revisión y actualización de las normas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.
- Seguimiento de aprobación del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo con la correspondiente norma jurídica.
- Instalación de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo pendientes.

2.3 Información adicional relevante.

2.3.1 Viceministerio de Trabajo.

Participación de la DGT en comisiones, grupos y/o mesas de trabajo.

Comisión Multisectorial Temporal encargada de analizar la problemática laboral vinculada al sector pesquero, constituida mediante Resolución Suprema Nº 201-2012-PCM, cuyo Informe Final fue presentado al Despacho Ministerial de Trabajo mediante Oficio Nº 02-2013-MTPE/STCM. Producto de ello y recogiendo la propuesta de la referida comisión, la DGT formuló un proyecto normativo mediante Informe Nº 040-2013-MTPE/2/14.1 de fecha 30 de mayo de 2013, el cual fue trasladado a las unidades y oficinas competentes en la materia para su consideración.

Comisión Multisectorial de Teletrabajo – Resolución Suprema N° 422-2013-PCM. La DGT se encargó de elaborar un informe técnico que contenga las propuestas de políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerables. Se llevaron a cabo reuniones con los sectores para realizar un diagnóstico sobre la posibilidad de implementar el teletrabajo en el país, así como proponer políticas públicas que promuevan el teletrabajo. En ese sentido, mediante la Resolución Ministerial N° 121-2015-TR se pre publicó el "Informe técnico que contiene propuestas de las políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente uso por las poblaciones vulnerables".

Comisión Multisectorial de Trabajo Portuario-Resolución Suprema N° 059-2015-PCM. La DGT elaboró un informe técnico que analiza la problemática del trabajo portuario en el país y las circunstancias colaterales de la misma, así como los proyectos normativos que coadyuven a su solución. Se realizaron reuniones de trabajo con los representantes de los trabajadores, empleadores y administradores de los terminales portuarios del país, con el objeto de realizar un análisis multidisciplinario del trabajo portuario, así como identificar las normas que se encuentran desfasadas con la situación la situación actual. Los integrantes de la Comisión han planteado una propuesta normativa que modernice las relaciones de trabajo en el sector portuario en el país.

Grupo de Trabajo de la Comisión Multisectorial Temporal de Ambiente- Resolución Suprema N° 004-2016-MINAM. La DGT participa como representante alterno del MTPE en este Grupo de Trabajo encargado de evaluar las recomendaciones del Estudio del Desempeño Ambiental - EDA del Perú CEPAL/OCDE. Se realizaron tres (03) reuniones de trabajo a efectos de la formulación de la propuesta de Plan de Acción para la implementación de las Recomendaciones de la EDA elaborada por CEPAL/OCDE, así como a emisión de opiniones y comentarios por parte de los sectores. A la fecha, el Grupo de Trabajo aprobó el Plan de Acción para la implementación de las Recomendaciones de la EDA elaborada por CEPAL/OCDE.

Comisión Multisectorial Permanente como instancia de Diálogo, Coordinación y Seguimiento de las Acciones de Prevención y Sanción de la Violencia en Construcción Civil – Decreto Supremo Nº 087-2015-PCM. Entre otras, esta Comisión tiene como función la elaboración de informes técnicos relativas a las acciones para la prevención y sanción de la violencia en la actividad de construcción civil. En esta Comisión, la Federación Nacional de Trabajadores de Construcción Civil y la Cámara Peruana de la Construcción participan como invitados. Se realizaron tres reuniones de trabajo, con fechas 22 de marzo, 21 de abril y 28 de junio, todas en el ejercicio 2016. La DGT informó a la Comisión sobre el estado situacional de los Registros de Construcción Civil, siendo que esta Dirección General ha convocado a una reunión de trabajo a realizarse el 06 de julio de 2016, a fin de coordinar y tomar conocimiento de las sugerencias de algunos sectores respecto de los requisitos para la inscripción en el RETCC y demás sugerencias.

Mesa Técnica de Trabajo Bipartita Permanente entre el Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo y la Cámara de Comercio de Lima – Resolución Ministerial Nº 129-2016-TR. Esta Mesa de Trabajo tiene como propósito identificar la problemática en la aplicación de la normativa laboral en materias específicas, así como la proposición de las medidas de solución que corresponda y los mecanismos de colaboración para la difusión de los servicios del MTPE.

Comisión Técnica de Trabajo – Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo. La DGT tiene el cargo de coordinador de la Comisión Técnica de Trabajo. Última sesión tuvo lugar el 10 de noviembre de 2015, en la cual se realizó la presentación de: i) la opinión técnica de la OIT en torno al Proyecto de Ley 4008/2014-PE "Ley que

promueve el mejor desempeño del mercado laboral", siendo que los representantes de los trabajadores precisaron que se buscará consenso al interior de las centrales sindicales a fin de tener consenso sobre el referido proyecto de ley; y ii) la Propuesta de Pacto Ético Laboral para la Transparencia y Lucha contra la Corrupción formulada por la SUNAFIL. En esta sesión, el sector trabajador expresó su conformidad, mientras que el sector empresarial aludió a la vigencia del Pacto de Integridad (entre Sector Empresarial y la Contraloría General de la República) en octubre de 2012, por lo cual no hubo consenso sobre el particular.

En materia de prevención y solución de conflictos laborales, asesoría y defensa legal del trabajador y responsabilidad social empresarial laboral - DPSCLRSEL

Se hace necesario seguir innovando el uso de mecanismos alternativos de prevención de conflictos como las prácticas restaurativas.

2.3.2 Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE): PROGRAMA PAÍS.

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

El 19 de mayo del 2016, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) han suscrito un Convenio Específico de Cooperación Interinstitucional, con el objeto de que las partes desarrollen actividades necesarias para la obtención de la información correspondiente a la ejecución de la Evaluación Internacional de las Competencias de Adultos (PIAAC) en el Perú, en su fase de estudio piloto. De otro lado, las partes suscriben una adenda al convenio específico, el 03 de junio del 2016, en la que acuerdan modificar parcialmente las clausulas quinta, sexta y séptima del convenio para asegurar una eficiente ejecución del mismo.

Actualmente la DISEL viene realizando el monitoreo y supervisión de la ejecución de la encuesta PIAAC, en su fase de estudio piloto 2016, que se ejecuta en el marco del convenio específico de cooperación entre el MTPE y el INEI, para lo

cual el MTPE ha realizado dos transferencias de recursos por un monto de S/ 3 310 382.75 Soles, de un total de S/ 3 430 448.45 Soles. Las actividades a realizarse comprende la entrega de productos relacionados: con el plan de trabajo, diseño de la muestra de la Encuesta, Informe de los avances respecto al planeamiento, segmentación, cartografía, métodos, reclutamiento, capacitación, programación y operación de campo, plan de capacitación, grabaciones de audio, entrega de base de datos, informes finales, evaluación de la Encuesta PIAAC 2016 y recomendaciones para el estudio principal PIAAC 2017.

Corresponde realizar las gestiones administrativas, presupuestarias y logísticas para la ejecución del estudio principal del PIAAC en el Perú - 2017. Así como la suscripción de un nuevo convenio específico entre el MTPE y el INEI. Además de las previsiones para la participación del personal en las capacitaciones internacionales en el marco del OCDE - PIAAC.

b) Elaboración del "Informe Invirtiendo en Juventud"

El 21 de junio 2016, se realizó una videoconferencia con el propósito de coordinar algunos aspectos específicos que deben estar presente en el Informe Invirtiendo en Juventud, con la participación de especialistas del MTPE y la Sra. Veerle Miranda de la OCDE; tomando en consideración que en el Programa País Perú-OCDE se están elaborando otros documentos que brindarán información sobre educación, mercado de trabajo y políticas públicas (como el Muldimensional Review y Skills Strategy for Perú). Asimismo, se trató la programación de actividades a seguir: Llegada de la Sra. Miranda al Perú, realización de reuniones y entrevistas (15 y 16 de agosto) y arribo de la Misión de la OCDE al país (en la primera semana de octubre) por espacio de una semana y media o dos semanas para realizar reuniones con involucrados en Lima como en dos o tres ciudades del país.

Alianza de acción para una Economía Verde - PAGE PERÚ:

La Alianza para la acción para una Economía Verde (PAGE, por sus siglas en inglés) es un programa de 7 años que responde al párrafo 66 del documento final de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Desarrollo Sostenible Río +20 "El futuro que queremos", que insta al sistema de las Naciones Unidas para apoyar a los países

interesados en la aplicación de políticas de crecimiento verde en el contexto de desarrollo sostenible y la erradicación de la pobreza.

En febrero del 2013, el Ministerio del Ambiente (MINAM) del Perú expresó el interés de participar en PAGE. El 5 de julio de 2013, el director ejecutivo del PNUMA – en nombre de los socios de PAGE - comunicó oficialmente al Perú el fuerte compromiso de los socios de incorporar al país en la iniciativa. Posteriormente el MTPE es incorporado a esta iniciativa conjunta.

El 24 de septiembre del 2013, el Viceministerio de Desarrollo Estratégico de los Recursos Naturales del Ministerio de Ambiente y el Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral del MTPE enviaron una carta a PAGE donde expresaron el interés de ambos ministerios en apoyar la implementación de la iniciativa PAGE Perú.

En Abril del 2014 se efectuó el lanzamiento oficial de la iniciativa PAGE PERÚ con la suscripción de la "Declaración de Lima" del MTPE y MINAM; además se realizó el Seminario Internacional "Hacia una Economía con Crecimiento Verde", con la participación del sector público, privado, ONG, universidades, gremios empresariales y sindicales y sociedad civil y expertos internacionales.

PAGE PERU está conformado por el Ministerio del Ambiente, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Ministerio de Energía y Minas, Ministerio de la Producción, Ministerio de Agricultura y Riego. Asimismo, cuenta con un *Consejo Directivo* integrado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (representado por el Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral), Ministerio del Ambiente, las Agencias del Sistema de Naciones Unidas (SNU) y el Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA); y, un Comité Técnico, integrado por nuestro sector (representado por la Dirección General de Promoción del Empleo), el Ministerio del Ambiente, la Organización Internacional del Trabajo - OIT, el PNUMA y la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial – ONUDI.

Cabe mencionar que el principal objetivo y de largo plazo de PAGE en Perú es contribuir con los esfuerzos nacionales de planificación del desarrollo que permitan

incorporar el concepto de crecimiento verde en las políticas de desarrollo a través del diseño de propuestas de políticas públicas en sectores clave de la economía que propicien el uso eficiente de los recursos, la calidad y sostenibilidad ambiental y la creación del empleo verde, así como, los instrumentos correspondientes para su implementación.

Los principales resultados de PAGE Perú son:

- Identificación de las áreas prioritarias para un crecimiento verde en Perú a través de una evaluación inicial (scoping study)³⁴ que resume información relevante, análisis y actividades que deben tenerse en cuenta al establecer prioridades y determinar los objetivos de las intervenciones de PAGE en Perú. Este estudio brinda al gobierno del Perú la oportunidad de hacer un balance de la evolución de su estrategia de desarrollo, y una definición más clara de lo que significa crecimiento verde para el país. A partir de las áreas prioritarias identificadas, se han elaborado 11 Notas Conceptuales de la consultoría "Diseño de Políticas Públicas Sectoriales y Transectoriales sobre Crecimiento Verde en Sectores Priorizados".
- Evaluación ex ante de políticas verdes y su impacto social, económico y ambiental mediante un análisis cuantitativo (quantitative assessment)³⁵. Este estudio consta, principalmente de cinco partes principales: (i) análisis de inversión, (ii) análisis de financiación, (iii) análisis de impacto (iv) análisis de las condiciones favorables para movilizar las inversiones hacía metas y objetivos prioritarios de desarrollo sostenible y (v) evaluación del potencial de empleos verdes. Este estudio podría conllevar a la utilización de más de una metodología y/o herramienta de modelación según se necesite. En principio para el análisis de impacto se prefiere el uso de herramientas cuantitativas que sean capaces de capturar las dimensiones económica, social y ambiental del desarrollo sostenible. Una combinación de varias metodologías, modelos y herramientas.

³⁴ **Estado:** Versión final entregada por el CIUP, está en fase de 'peer review' a cargo de Roxana Barrantes.

³⁵ **Estado:** Se ha modelado los módulos básicos del T21, se ha priorizado cinco sectores (agroindustria, forestal, minería, turismo y transporte) y se encuentra en la fase de identificación de los subsectores y políticas que serán modeladas, en diálogo con actores de los sectores público y privado.

- Diálogo sobre políticas con funcionarios gubernamentales de alto nivel y otras partes interesadas; para lo cual se conformó el Grupo Técnico Multisectorial (GTM) que acompañará al CIUP en los estudios que tiene a su cargo (Ministerio de Economía y Finanzas, Banco Central de Reserva del Perú, Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento, Ministerio de la Producción, el Centro de Planificación Estratégica (CEPLAN), Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, Ministerio de Agricultura y Riego, Ministerio de Relaciones exteriores, Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social y el Ministerio de Transportes y Comunicaciones), Grupo de apoyo (conformado por representantes del sector privado: Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE), empresa de gas y petróleo HUNT OIL, empresa de ecoturismo INKA TERRA); centrales sindicales: Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) y Central Unitaria de Trabajadores (CUT); centros de investigación: Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE) y GRUPO GEA de Desarrollo Sustentable - Centro Nacional de Ecoeficiencia y Responsabilidad Social (CER); entidades de cooperación: Cooperación SUIZA-SECO y la Embajada de Finlandia). Los miembros de este Grupo han participado en la retroalimentación de los estudios y en los eventos de fortalecimiento de capacidades.
- Fortalecimiento de Capacidades de funcionarios de gobierno y sociedad civil a través de un conjunto de Talleres como (1) la presentación de resultados del estudio cualitativo (evaluación inicial) realizado el 10 de julio de 2014 en la sede de la OIT (2) La reunión multisectorial de trabajo sobre crecimiento verde, realizada el 2 de octubre de 2014 en la sede de la OIT y asistieron representantes de los ministerios de la Producción (PRODUCE), Ministerio de Agricultura (SERFOR) y el Ministerio de Energía y Minas, además del Ministerio del Ambiente, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP). (3) El seminario Inicial de capacitación, sensibilización y planificación se organizó el 28 y 29 de abril del 2014, el cual reunió a actores e instituciones nacionales, así como socios internacionales clave. (4) El Taller de capacitación: "conceptos, estrategias y buenas prácticas para el crecimiento verde"; Se realizó del 27 al 29 agosto de 2014 en la OIT. (5) El Taller de Indicadores (28 de octubre 2014) que proporcionó una guía para la selección y utilización de indicadores en el diseño e implementación de políticas de economía verde a escala nacional y sectorial en Perú según la metodología del PNUMA. (6)

Taller de Modelamiento T21 (29 octubre 2014) donde se revisaron conceptos básicos de dinámica de sistemas tales como acumulaciones, retroalimentación, no linealidades y retrasos, a fin que existiera uniformidad en el entendimiento de los términos, cómo se representan gráfica y conceptualmente en el modelo T21 y su importancia en el entendimiento de la estructura, comportamiento y resultados del modelo.

 Apoyo a iniciativas Sectoriales: PAGE viene apoyando la elaboración de los Planes Regionales de Empleo Juvenil del MTPE (Cajamarca y La Libertad).

Próximo paso:

El MTPE debe participar, emitiendo opinión sobre las 11 Notas Conceptuales de la consultoría "Diseño de Políticas Públicas Sectoriales y Transectoriales sobre Crecimiento Verde en Sectores Priorizados", a partir de las cuales, se elaborarán propuestas de iniciativas de crecimiento verde a ser presentadas por la nueva gestión de gobierno.

Participación de las reuniones de APEC

Se ha participado de las reuniones del Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico, APEC - 2016, específicamente en el Grupo de Trabajo sobre Desarrollo de Recursos Humanos (HRDWG). Mediante dicho grupo se promueve la construcción sostenible de habilidades humanas con el objetivo de que todos los miembros de la sociedad tengan acceso a trabajos de calidad, el trabajo del HRD se enfoca en la mejora de la calidad y estabilidad del empleo y en el fortalecimiento del desarrollo de capacidades.

La DISEL por encargo de la DGPE ha sido co-presidente en la Red de Trabajo y Protección Social (LSPN), en las reuniones realizadas en Arequipa del 07 al 10 de mayo del 2016. Perú realizó una presentación sobre "Los sistemas de información del mercado de trabajo para mejorar la calidad de los recursos humanos y satisfacer las demandas del sector productivo".

De otro lado se viene brindado opiniones técnicas y absolución de consultas sobre las propuestas de las economías miembros de APEC entre ellas:

"Programa de Pasantías APEC" impulsado por Malasia.

- "APEC Initiative for Boosting Youth Employment and Entrepreneurship" de la República de Corea.
- Opinión sobre "APEC-wide Labour Mobility Framework" propuesto por Australia.
- Estados Unidos ha solicitado el co auspicio de Perú para el desarrollo de: the USled APEC Disability and Employment Study y de la Propuesta de Proyecto
 denominada: "Healthy Women, Health Economies Leadership Conference:
 Enhancing Women's Economic Participation by Improving Women's Health".
 Dichas acciones se desarrollaran durante el 2017.
- Rusia de igual manera solicito el co auspicio para el desarrollo "Study on APEC member economies experiences in raising the retirement age", el estudio se desarrollará entre el 2016 - 2017
- Finalmente, a solicitud del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) se absolvió el Cuestionario sobre Programas Educativos e Iniciativas, Prácticas Profesionales, Prácticas en el Ambiente de Trabajo, leyes y regulaciones, así como el compromiso de tanto el sector público como el privado orientados a apoyar a la mujer en campos relativos a la Ciencia, la Tecnología, la Ingeniería y las Matemáticas (STEM).

Foro de Cooperación Económica del Asia-Pacífico – APEC

Simposio y Taller Internacional sobre Estrategias para el Fortalecimiento de Habilidades (Blandas) de Empleabilidad (APEC), que tiene por finalidad destacar la importancia del fortalecimiento de las habilidades blandas de empleabilidad.

2.3.3 Secretaría General.

2.3.3.1 Oficina General de Administración

2.3.3.2 En Abastecimiento y Servicios Auxiliares

- Se atendió las necesidades institucionales, en concordancia con los Programas Presupuestales, Acciones Centrales y Asignaciones Presupuestales APNP, requeridos por las oficinas responsables a cargo de las mismas.
- Se ha logrado ejecutar 06 Adjudicaciones Simplificadas del Plan Anual de Contrataciones 2016, alcanzándose un resultado de 40% de avance de ejecución del PAC.
- Se emitieron 808, entre órdenes de compra y de servicio, en atención a los requerimientos de las áreas usuarias.

En Finanzas

- Se presentó a la Dirección General de Contabilidad Pública los Estados Financieros y Presupuestales correspondientes al 31 de marzo del ejercicio 2016.
- Se ha culminado y enviado a través de la Pág. WEB a la Dirección General de Contabilidad Pública, la información Financiera y Presupuestaria correspondiente a los meses de abril y mayo 2016.
- Los Estados Financieros y Presupuestarios de la Unidad Ejecutora 001 Ministerio de Trabajo- Oficina General de Administración y del Pliego correspondientes al año 2015, han sido auditados por la Sociedad de Auditoría Sandoval Aliaga y Asociados, que concluyó con un DICTAMEN SIN SALVEDADES, es decir, que presenta en todos sus aspectos de importancia la integración y consolidación de la información presupuestaria y brinda una

visión veraz y razonable en todos sus aspectos significativos sobre la situación Financiera.

En Control Patrimonial

- Se aprobó la transferencia en la modalidad de donación de 45 bienes muebles a favor de diversas Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de Gobiernos Regionales, así como a instituciones públicas y privadas.
- Se afectó en uso 6 bienes muebles a favor de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de Gobiernos Regionales a nivel nacional.
- Se aprobó la baja de 45 bienes muebles por las causales señaladas en la Directiva N° 004-2002/SBN.
- Se elevó el proyecto de Directiva General "Normas y Procedimientos para el Registro, Asignación, Uso, Custodia Física, Mantenimiento y Control de los Bienes Patrimoniales pertenecientes a la Unidad Ejecutora 001 MTPE".

En Fiscalización y Control Previo

• Se fiscalizó y controló toda la documentación sustentatoria de los gastos realizados por las diversas dependencias que conforman la sede central del Ministerio y de las sedes descentralizadas (Los Olivos, Ate, San Juan de Miraflores, San Juan de Lurigancho y Urpi Wassi), asegurando el cumplimiento de la normatividad aplicable, lográndose un avance de 61.51% de las metas programadas para el presente año.

En Control de Multas

Al 30 de junio de 2016, se ha recaudado un total de S/ 81'314 928,47, de cuyo importe S/ 43'241,749.15 corresponde a la gestión de la Unidad de Cobranza Coactiva y S/ 38'073,179.32 corresponde a la gestión de la Unidad de Control de Multas (multas fraccionadas y multas que no están en dicho procedimiento, ni en cobranza coactiva).

 Se incrementó el acogimiento al beneficio de fraccionamiento. De enero a junio de 2016 el 91% de solicitudes fueron aprobadas.

En Cobranza coactiva

- Se continuó con las actividades de ejecución coactiva en el marco de la normatividad vigente, para exigir el cumplimiento de obligaciones contraídas por los infractores a la normatividad laboral.
- En los meses de mayo y junio se ha superado el monto programado respecto a la recaudación, aplicando las estrategias de cobranza, la misma que se ha visto reflejado con los resultados.

En Infraestructura

- Se elaboraron los términos de referencia para mejoramiento y acondicionamiento de ambientes, destacando los siguientes:
- ✓ Instalación de piso porcelanato en ambientes de la Dirección de Formación Profesional y Capacitación Laboral
- ✓ Acondicionamiento de área multiusos de la Oficina General de Recursos Humanos – Piso 11
- ✓ Impermeabilización de la zona de lavaderos Piso 11
- ✓ Acondicionamiento y reestructuración de ambientes de la Dirección General del Servicio Nacional de Empleo.
- ✓ Acondicionamiento de ambientes del Órgano de Control Institucional Piso 09

- En lo concerniente a los proyectos de inversión pública se realizaron las siguientes actividades:
- ✓ Mejoramiento de la capacidad prestadora de servicios de la Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria en el distrito de Jesús María, provincia y departamento de Lima
- ✓ Adquisición de mobiliario e instalación de equipos informáticos en nuevos ambientes implementados.
- ✓ Mejoramiento y ampliación de los servicios de promoción del empleo, emprendimiento, empleabilidad, defensa legal y asesoría al trabajador en el distrito de Los Olivos, provincia y departamento de Lima
- ✓ Contratación e inicio de ejecución del servicio de acondicionamiento de ambientes de la Sede Desconcentrada.
- ✓ Adquisición de mobiliario para la Sede Desconcentrada.
- ✓ Creación de los servicios de promoción del empleo, emprendimiento, empleabilidad, defensa legal y asesoría al trabajador en el distrito de Villa El Salvador, provincia y departamento de Lima
- ✓ Contratación de profesionales para elaboración del expediente técnico de obra del PIP.

2.3.3.3 Oficina General de Recursos Humanos

Selección y Contratación de Personal

 Actualmente la OGRH cuenta con un equipo que se encarga de la selección y contratación de personal, cuya función es cumplir con la ejecución del proceso de selección y contratación del personal CAS, según lo establecido en la directiva vigente.

Planillas, Beneficios y Remuneraciones

- La uniformización de las diferentes planillas en un solo sistema, que puede ser manejado y utilizado en las diferentes áreas de recursos humanos.
- Remisión oportuna de las diferentes planillas a la oficina de Finanzas para el pago de las mismas de acuerdo al cronograma de pago emitido por el MEF.

Capacitación de personal

- Al final de la gestión se han obtenido los siguientes resultados:
 - √ 4,757 personas capacitadas
 - √ 198 actividades o cursos de capacitación realizadas
 - √ 7,208 horas de capacitación impartidas
- A continuación detallamos las acciones realizadas en este período:

AÑO	APROBACIÓN DE DOCUMENTOS NORMATIVOS				
2016	Se aprueba el PDP anualizado 2016 mediante R.M. N° 016-2016-TR del 29/01/2016.				

Tabla 7. Datos estadísticos de las capacitaciones realizadas

Plan de capacitación o PDP Anualizado	Número de actividades de capacitación realizadas	Número de trabajadores capacitados	Número de horas de capacitación impartidas	Monto de presupuesto solicitado	Monto de presupuesto asignado (a)	Monto de Presupuesto ejecutado (b)	% Ejecución (b/a*100)
PDP Ene- Jun 2016	7	304	176	443,795	113.321	88,872	78%

Tabla 8. Indicadores de gestión de las capacitaciones realizadas

		INDICADORES					
Año	Nro. Promedio de Trabajo.	% de trabajadores capacitados sobre el total de trabajadores	Nro. de Horas de capacitación por evento	Costo por evento de capacitación	Costo por persona capacitada	Costo por hora de capacitación	
Ene-Jun	1.062	29%	25	12.606	292	505	
2016	1.062	2970	25	12.696	292	505	

Relaciones laborales y negociación colectiva

- Pliego Petitorio 2016: Acerca del Pliego Petitorio para el año 2016, debemos precisar que nos encontramos en pleno proceso de negociación, trato directo, a efectos de darle tratamiento adecuado a los requerimientos formulados por el Sindicato Unitario de Trabajadores del Ministerio de Trabajo – SUTMIT.
- Encontrándonos a puertas de finalizar la presente gestión, contamos actualmente con el Sindicato Unitario de Trabajadores del MTPE – SUTMIT, que agrupa de forma mayoritaria dentro de sus agremiados al personal regulado por el Decreto Legislativo N° 276.
- Respecto a la Negociación Colectiva desarrollada durante la presente gestión, debemos señalar que se han logrado concretar, conjuntamente con los representantes de nuestros trabajadores, acuerdos satisfactorios en beneficio de nuestros colaboradores dentro de los cuales podemos destacar los siguientes:
 - El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se compromete a realizar los concursos para cubrir las plazas vacantes y presupuestales de técnicos, auxiliares y profesionales en beneficio de todos sus trabajadores.
 - El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo destinará un porcentaje importante del Presupuesto asignado al Plan Anual de Capacitaciones MTPE, para capacitar a los servidores del Régimen Laboral del Decreto

Legislativo N° 276, en cursos de especialización; en alineación a los alcances del Plan de Desarrollo de Personas estipulado por SERVIR.

- El Ministerio de Trabajo se compromete a brindar las facilidades del caso y garantizar el pleno ejercicio de las libertades sindicales que le asisten de forma inherente a todos sus trabajadores.
- Finalmente destacar el que se hayan concretado resultados provechosos a nivel de negociación colectiva como los que representan los siguientes logros:
 - Se ha logrado consolidar la relación Empleador Trabajador a partir de la suscripción de acuerdos que benefician a ambas partes y que se destacan de forma precedente.
 - 2. No se ha sometido a arbitraje ninguno de los Pliegos Petitorios presentados por el Sindicato Unitario de Trabajadores del Ministerio de Trabajo SUTMIT, con motivo de los acuerdos suscritos y los beneficios otorgados en favor de nuestros trabajadores; evitando así el que se generen gastos onerosos e innecesarios para la Institución, ante la eventualidad de tener que recurrir a un arbitraje y el lógico costo que éste irrogaría.
 - 3. No se ha registrado ninguna huelga por parte de los trabajadores con motivo de las Negociaciones Colectivas realizadas y los acuerdos suscritos en su oportunidad; evitando así que una medida de fuerza como tal perjudique las labores diarias desarrolladas por nuestros colaboradores, ocasionado un perjuicio económico considerable a consecuencia de ello.

2.3.3.4 Oficina General de Planeamiento y Presupuesto

Oficina de Planeamiento e Inversiones

 Se elaboraron las propuestas de modificación del Plan Operativo Institucional (POI) 2016, las cuales se aprobaron mediante Resoluciones Ministeriales Nº 090 y 091-2016-TR. Dichos documentos se encuentran publicados en el Portal de Transparencia del MTPE. Asimismo, se difundieron vía correo electrónico a la Alta Dirección y a sus dependencias.

- Se elaboró el Informe de Gestión correspondiente al I Trimestre 2016 de Intervención del Sector Trabajo y Promoción del Empleo en la Zona del Huallaga y Programación de Acciones para el año 2016, el cual fue remitido a la Secretaria Técnica de la CODEHUALLAGA- PCM.
- Se elaboró y coordinó con las diferentes dependencias del MTPE, para la realización de la Memoria Anual del MTPE 2015, el cual se elevó a la Alta Dirección para su conformidad.
- Se emitieron siete (07) opiniones técnicas sobre los proyectos de Políticas y Planes Nacionales, Sectoriales e Institucionales siguientes:
- Propuesta del "Plan de Actuación para la Capacitación a Favor de los Trabajadores Recicladores de las Ciudades de Lima Metropolitana, Arequipa, Iquitos, Piura y Trujillo".
- Propuesta de Plan de Estrategia Publicitaria 2016 del MTPE
- Propuesta del "Plan de Acción Sectorial para la Formalización Laboral Año 2016".
- Propuesta del "Plan Operativo Anual de Desarrollo de Capacidades para la Gestión Descentralizada en los Gobiernos Regionales y Locales del Sector Trabajo y Promoción del Empleo".
- Propuesta del "Plan Anual de Transferencia de Competencias Sectoriales a los Gobiernos Regionales y Locales Año 2016, con Enfoque de Gestión Descentralizada".
- Propuesta del "Plan de Actuación de Capacitación para el Emprendimiento a
 Favor de Pallaqueras o Hijos de Pallaqueras de la Rinconada y Cerro Lunar
 de la provincia de San Antonio de Putina y las provincias de Sandía y
 Carabaya en Puno".
- Propuesta del "Plan de Comunicaciones del MTPE 2016", (emisión de opinión técnica vía correo electrónico hosorio@trabajo.gob.pe, de fecha 23/06/2016).
- Se elaboró la propuesta del "Plan Anticorrupción del MTPE 2015-2016", el cual fue aprobado con eficacia anticipada, en virtud de lo establecido en el artículo 17 de la Ley N° 27444 "Ley de Procedimiento Administrativo General, mediante Resolución Ministerial N° 126-2016-TR.

Logros en Inversión Pública

- Se realizó la evaluación y se declaró viable el PIP con código SNIP 315692:
 "Mejoramiento de la capacidad prestadora de servicios de inspección del trabajo de la SUNAFIL en la Región Huánuco".
- Se emitió opinión favorable respecto a la revisión de 804 proyectos de inversión pública; de demanda adicional solicitada por el Programa Trabaja Perú.
- Se aprobó el Término de Referencia, para la elaboración del estudio de preinversión a nivel de proyecto de inversión pública: Ampliación de los servicios integrados que brinda el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para la Formalización Laboral.
- Se emitió opinión favorable sobre proyecto de Resolución Ministerial que aprueba transferencias financieras para financiamiento de 90 proyectos de inversión pública, priorizados en el marco de la COIN AC-79, del Programa Trabaja Perú.

Oficina de Organización y Modernización

- Aprobación de la Directiva General N° 006-2016-MTPE/4 "Normas y Procedimiento para la Entrega y Recepción de Cargo de los Funcionarios, Directivos y Servidores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo", aprobada por Resolución del Secretario General N° 137-2016-TR/SG de fecha 10 de Mayo del 2016.
- Aprobación de la modificación del Manual de Gestión de la Calidad, mediante Resolución del Secretario General N° 152-2016-TR/SG de fecha 20 de Mayo del 2016, en el cual se modifica el alcance del Sistema de Gestión de la Calidad, incluyendo en el mismo a los procesos del servicio de Bolsa de Trabajo y del servicio de Certificado Único Laboral.
- Obtención de dos Certificaciones Internacionales ISO 9001:2008: una para el servicio de Bolsa de Trabajo y otra para el Certificado Único Laboral.

- Se aprobó la modificación de la constitución del Comité de Control Interno, mediante Resolución Ministerial N°107-2016-TR, de fecha 03 de junio del 2016.
- Se aprobó el Plan de Trabajo para la Implementación del Sistema de Control Interno del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo adecuado a los nuevos plazos establecidos en la Directiva N° 013-2016-CG/GPROD "Implementación del Control Interno en las Entidades del Estado", Plan de Trabajo que fue aprobado con Acta N° 010-2016 del Comité de Control Interno de fecha 30 de junio del 2016
- Se aprobó el Reglamento del Comité de Control Interno, mediante Acta N° 010-2016 de fecha 30 de junio del 2016.
- Se aprobó la Política de Administración de Riesgos, mediante Acta N° 010-2016 de fecha 30 de junio del 2016.
- Se aprobó la Directiva Normas para la Administración de Riesgos, mediante Acta Nº 010-2016 de fecha 30 de junio del 2016.
- Se aprobó el Plan de Administración de Riesgos, mediante Acta N° 010-2016 de fecha 30 de junio del 2016.

Oficina de Descentralización

- Se logró suscribir dos (02) Convenios de Delegación con las Municipalidades Distritales de Oxapampa del departamento de Pasco y La Municipalidad de San Ramón del Departamento de Puno, los cuales tienen como finalidad la implementación del piloto de experiencia demostrativa en materia de promoción del empleo entre el MTPE, el Gobierno Regional y los Gobiernos Locales, en el marco del proceso de descentralización, de las funciones en materia de promoción del empleo, como paso previo a la transferencia definitiva de la referida competencia.
- Con fecha 16 de junio del 2016 se suscribió el Convenio de Gestión entre el MTPE y Gobierno Regional de Ayacucho con la finalidad de impulsar, acompañar y reforzarlo técnicamente, así como establecer mecanismos de

cooperación interinstitucional. Así mismo, debemos mencionar que se han iniciado el trámite para la suscripción de las adendas de los convenios que están por vencerse con las siguientes regiones: Arequipa, Huánuco, Junín, La Libertad, Lambayeque, Pasco y Lima (Nuevo Convenio).

Oficina de Presupuesto

- Aprobación y presentación oportuna de las Resoluciones del Secretario General que formalizan las modificaciones presupuestarias del mes de mayo y del mes de junio del 2016, cumpliendo de esta manera con los plazos establecidos por la Directiva de Ejecución Presupuestaria del Ministerio de Economía y Finanzas.
- Emisión de las certificaciones de crédito presupuestario, garantizando que el compromiso de gasto que requiere efectuar la unidad orgánica de la Unidad Ejecutora 001 Ministerio de Trabajo – Oficina General de Administración cuenta con crédito presupuestario en el presupuesto institucional 2016

2.3.3.5 Oficina General de Asesoría Jurídica

 Esta Oficina reporta periódicamente sobre el estado de las leyes pendientes de reglamentar por el Sector al Equipo Técnico de Reglamentación de Leyes de la Secretaría de Coordinación de la Presidencia del Consejo de Ministros a través de una Matriz de avance de leyes pendientes de reglamentar. Para el reporte de dichas normas se solicita información a las unidades orgánicas y/o entidades competentes de su formulación, revisión y aprobación.

2.3.3.6 Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales

 La OGCAI responde al Objetivo Estratégico General 3: Reforma y Modernización de la Gestión Institucional, y tiene como órgano responsable de su cumplimiento a la Secretaría General, de la cual depende jerárquicamente. Desde esta Oficina General se han venido realizando las siguientes actividades para el logro del Objetivo previamente mencionado:

- Realización de seminarios, cursos, reuniones de capacitación y capital humano para un mundo mejor.
 - ✓ Se realizó el "Foro sobre el Futuro del Trabajo", en el cual se contó con la ponencia de expositores internacionales sobre temas relativos al futuro del trabajo en el marco de las HRDWG de APEC; el día 06/05/2016 en la ciudad de Arequipa.
 - ✓ Se participó en la realización del Congreso Internacional "Teletrabajo: el Empleo del Futuro", realizado los días 23 y 24 de junio en Lima; gestionando la participación como ponente de una experta en el tema de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo de Colombia.
- Preparación, participación y gestión en Eventos Internacionales Multilaterales. UNASUR, OEA, Alianza del Pacifico, CELAC, OCDE, APEC.
 - ✓ Se participó en la realización del "I Encuentro de Jóvenes de la Alianza del Pacífico" el 19 de mayo, el cual contó con la presencia del Ministro Daniel Maurate, el Ministro de Educación peruano, funcionarios de los ministerios de trabajo y educación de los países miembros de la Alianza del Pacífico, empresarios y jóvenes emprendedores de los cuatro países; con la finalidad de discutir el futuro del trabajo.
 - ✓ La OGCAI participó como parte de la delegación peruana oficial compuesta por funcionarios del Ministerio, representantes del sector empleador y del sector trabajador en la 105° Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, la cual se realizó en Ginebra-Suiza del 31 de mayo al 11 de junio.
- Asistencia Técnica para la atención de "Comunicaciones Públicas" sobre capítulo laboral en el marco de los acuerdos de Libre Comercio. Atención y

Monitoreo de Negociaciones Internacionales de Tratados del Capítulo Laboral de Acuerdos Comerciales.

- ✓ Se realizó asistencia técnica para la elaboración de la versión final de la posición del Perú frente al Informe Público del Examen de la Comunicación Pública ante los Estados Unidos, trabajado de manera conjunta entre el MINCETUR y el MTPE, con fecha 20/05/2016.
- ✓ Se realizó la asistencia técnica respecto a la comunicación pública en el marco del TLC con EEUU con los Directores Generales del MTPE, el día 24/05/2016.
- Atención de Reclamaciones y/o intervenciones y quejas formuladas ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT. Asistencia técnica en las negociaciones de convenios de seguridad social con las instituciones involucradas: ONP, SBS, AFP, ESSALUD, MINSA y otros, así como la atención de los casos para la aplicación de los mismos.
 - ✓ Se da respuesta a la solicitud de información realizada por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, respecto al Caso N° 3026 del Federación de Trabajadores Empleados y Obreros Municipales del Perú (FTM-PERU). Con fecha 02/05/2016.
 - ✓ Se dio respuesta a una solicitud de observaciones hecha por la OIT relacionado al Convenio Nº 29 sobre Trabajo Forzoso y Convenio sobre abolición del Trabajo Forzoso Nº 105 (ACD 19-158) el 03/05/2016.
 - ✓ Se atendió la observación realizada por la Organización Internacional de Empleadores - OIE ante el Departamento de Normas Internacionales de Trabajo de la OIT, relativo a la aplicación de del Convenio sobre libertad sindical y protección de los derechos de sindicación. Con fecha 05/05/2016.
 - ✓ Se da respuesta a la solicitud de información realizada por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, respecto al Caso N° 3096 del Sindicato Nacional de Enfermeras del Seguro Social de Salud - SIESSS. Con fecha 05/05/2016.

- ✓ Participación de un representante de la OGCAI en las negociaciones finales con el Gobierno de Canadá a fin de aplicar el Convenio de Seguridad Social firmado ambos países 14/06/2016.
- ✓ Solicitud de información a los Viceministerios y otras instituciones sobre el Convenio de Seguridad Social que se está negociando con Suiza. Con fecha 17/06/2016.
- Gestionar Proyectos y/o convenios en materia de Cooperación Internacional reembolsable y no reembolsable y Elaboración de Informes Técnicos de monitoreo y evaluación de programas y proyectos en ejecución y ejecutados en campo y gabinete.
 - ✓ Se remitió Informe N° 025-2016-MTPE/4/10 el 12/05/2016 para la suscripción de un compromiso de cooperación interinstitucional entre el MTPE, el gobierno de Suiza y la empresa NESTLÉ para brindar capacitación dual e insertar en el mercado laboral a beneficiarios del programa Jóvenes Productivos, el cual se logró en el marco del "I Encuentro de Jóvenes de la Alianza del Pacífico".
 - ✓ Se remitió al Ministerio de Relaciones Exteriores el Informe N° 43-2016-MTPE/3/17.3-LBC mediante el cual se da opinión sectorial para la suscripción del "Convenio de Seguridad Social con Suiza", con fecha 27/06/2016.
- Acciones Administrativas de apoyo a la Cooperación y Asistencia Internacional, Estudios y publicaciones en Asuntos y Cooperación Internacional. Iniciativas de actualización de documentos normativos.
 - ✓ Se solicitó trámite para la cancelación de la cuota internacional a favor del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional de la Organización Internacional del Trabajo – OIT/ CINTERFOR. Con fecha 03/05/2016.
 - ✓ Se solicitó trámite para la cancelación de la cuota internacional a favor de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL). Con fecha 27/05/2016.

✓ Se remitió solicitud de informe técnico a la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, a fin de tramitar el pago, por parte de la Dirección General de Promoción del Empleo, de la cuota anual de afiliación a la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE) correspondiente al año en curso. Con fecha 15/06/2016.

2.3.3.7 Oficina de Defensa Nacional

La ODN, de acuerdo a lo establecido en el MOF del MTPE, Aprobado por Resolución Ministerial N°152-2011-TR de fecha 27 de mayo 2011, describe en el rubro función específica del Jefe de la Oficina de Defensa Nacional en el literal h): "Asignar y supervisar la distribución de los espacios vehiculares en la playa de estacionamiento del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo", motivo por el cual se ha venido ejecutando tal función en los estacionamientos que se encuentran en su local principal.

Con referencia a los espacios de parqueo vehicular que tenía el MTPE en convenio con la Municipalidad de Jesús María - Lima, ubicados en el Jr. Nazca y Jr. Pablo Bermúdez, ya no se están utilizando debido a que a raíz de una publicación periodística el 05 de mayo 2016, donde se hacía alusión que espacios públicos se estaban utilizando como estacionamientos exclusivos para el MTPE, debido a esto se dispuso que se retiraran los conos de seguridad que permitían que los vigilantes contratados para cubrir dichos espacios controlasen que los estacionamientos sean utilizados por personal que trabaja en este Ministerio, situación que hacía imposible mantener la exclusividad de los espacios en mención tal y como lo establecía el Convenio interinstitucional firmado con la Municipalidad de Jesús María, estacionándose diferentes vehículos que no tenían ninguna relación con el MTPE, comunicando a la Oficina de Administración y Servicios Auxiliares del MTPE, que esta Oficina no podría dar una conformidad del uso de los estacionamientos considerados, por cuanto no ha existido una exclusividad.

2.3.3.8 Oficina General de Estadística y Tecnologías de Información y Comunicaciones

- Elaboración de la Directiva General S/N "Disposiciones para el Uso de las Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones y la Seguridad de la Información en el MTPE".
- Elaboración del procedimiento para controlar la calidad de los sistemas informáticos. Dicho procedimiento aplicará en desarrollos propios y terceros.
- Respecto a la Planilla Electrónica se realizaron las siguientes actividades:
 - ✓ Se realizaron permanentes reuniones con SUNAT y SERVIR para implementar la Planilla Electrónica.
 - ✓ Con la promulgación de las nuevas leyes laborales se vienen realizando reuniones con PRODUCE, SBS, Poder Judicial, ONP entre otras instituciones, con la finalidad de adecuar las tablas paramétricas de la planilla electrónica.
 - ✓ Al ser la base de datos de la Planilla Electrónica, el instrumento más completo no solo a nivel sectorial sino nacional que mantiene actualizada la información socio laboral; la demanda de data tanto a nivel de sistemas como elaboración de informes o cuadros es constante tanto por instituciones internas como externas, incluso en incremento, debido a su utilización como elemento fiscalizador-comparativo de lo actuado en los diferentes programas sociales; es así que, durante este último período de análisis se cumplió con proporcionar las siguientes bases de datos a las que se detallan a continuación: Base de Datos al BID actualizado, Base de Datos a Sunafil, Base de Datos al MEF, Base de Datos a Dirección General de Promoción del Empleo − MTPE −programa "Ponte en Carrera", Información a Dirección General de Promoción del Empleo − MTPE − PESEM, Base de datos al Viceministerio de Empleo y Capacitación Laboral y la Base de Datos a Dirección General de Promoción del Empleo −Dirección de Promoción Laboral para Personal con Discapacidad

✓ Se culminó el documento que incluye información de planillas electrónicas a nivel nacional por distritos 2015, conteniendo las principales variables e indicadores socio laborales de las tablas paramétricas que son constantemente demandados por cada uno de los gobiernos locales; dicha información se encuentra instalada en nuestro Portal Institucional. Valga agregar que existen sedes de empresas distribuidas en 1194 distritos y trabajadores en 1338.

Respecto al Anuario Estadístico Sectorial

- ✓ En el mes de mayo se dio inició el trámite administrativo para proceder a la impresión del Anuario Estadístico Sectorial del MTPE 2015; entregándosele el 7 de junio a la empresa Industria Gráfica Macole S.C.R.LTDA el material necesario para iniciar el proceso.
- ✓ Con fecha 28 del mes en curso se hizo entrega al Web Master los archivos del Anuario Estadístico 2015, a fin de que proceda a instalarlo en nuestro Portal Institucional.

Respecto a la Negociación Colectiva en el Perú

✓ En el mes de junio la Oficina de Estadística cumpliendo lo establecido en su POI concluyó el estudio sobre "Negociación Colectiva en el Perú", siendo nuestro sector el encargado de fomentar y cumplir la presente norma constitucional, el informe presenta lo acontecido en el año 2015, con características de condiciones remunerativas y de trabajo, incluyendo en ello variables importantes como las distintas actividades económicas, tipos de sindicatos, ámbito geográfico, valorizaciones, etapas de solución, etc. La presente publicación estará al igual que nuestro Anuario Sectorial a disposición de estudiosos de la problemática socio laboral en nuestro Portal Institucional.

2.3.4 Procuraduría Pública.

- Según el Sistema de Seguimiento de Causas del Consejo de Defensa Jurídica del Estado (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos), al 30/06/2016 tenemos registrados 12,853 procesos (en trámite y ejecución).
- En forma paralela a la base de datos señalada, la Procuraduría Pública tiene un sistema de registro de procesos dependiendo del área involucrada (Sede Central, Programas del MTPE, EsSalud, etc.), materia (contencioso administrativo, civil, penal, laboral, etc.) y la pretensión reclamada (ceses colectivos, multas, pago de beneficios sociales, reincorporación, etc.) para facilitar un mejor manejo operativo de dicha información y de los legajos (expedientes judiciales).
- De los procesos señalados, 7,783 son acciones contenciosas administrativas, de las cuales 5,517 se refieren a ceses colectivos, 1,313 a multas y 530 a diversos temas: prima textil, régimen laboral de exportación no tradicional, etc.
- En cuanto a otras materias 631 son constitucionales (acción de amparo y habeas data), 84 laborales, 392 penales, 147 civiles, 4 arbitrajes y 54 conciliaciones.
- En relación a los Programas, Jóvenes Productivos tienen un total de 102 casos y Trabaja Perú 416, de los cuales la mayoría (180) son penales.
- Adicionalmente, tenemos 3,171 procesos vinculados a EsSalud, en los cuales no existe ninguna obligación (administrativa o económica) del MTPE, sin embargo, somos emplazados pues dicha entidad está adscrita al Sector Trabajo.
- Dentro de esos procesos podemos identificar los siguientes casos emblemáticos:

Procesos con el Poder Judicial

- a) Tema: Posesión (y propiedad) del segundo piso de la Sede Central
- b) Se trata de tres procesos judiciales: Interdicto de Recobrar (23º Juzgado Civil), Acción Contencioso Administrativa (Corte Suprema) y Acción de Amparo (5º Juzgado Constitucional de Lima).

 c) El monto es indeterminado, pues se discute la posesión (y propiedad) de una parte del inmueble en que está constituida la Sede Central del MTPE.

Proceso con Cobra Perú

- a) Tema: Cuestionamiento de los alcances del arbitraje potestativo.
- b) Se trata de un proceso judicial: Acción Contencioso Administrativa (19º Juzgado de Trabajo de Lima / Exp. Nº 27696-2011).
- c) El monto es indeterminado, pues se discute una interpretación normativa.

Proceso con el Banco Central de Reserva del Perú

- a) Tema: Impugnación de la Cuarta Lista de Ceses Colectivos
- b) Se trata de un proceso judicial: Acción Contencioso Administrativa (13º Juzgado de Trabajo de Lima / Exp.Nº 817-2009)
- c) El monto es indeterminado, pues se discute una decisión administrativa.

Proceso con Tribunal Arbitral y Sindicato de Inspectores

- a) Tema: Cuestionamiento del laudo de un Tribunal Arbitral
- b) Se trata de un proceso judicial: Acción Contencioso Administrativa (1º Juzgado de Trabajo de Lima / Exp.Nº 12759-2012).
- c) El monto es indeterminado, pues se discute los alcances de un Laudo Arbitral que ha establecido beneficios para los inspectores, a partir de una interpretación normativa.

Proceso en INDECOPI: Eckerd Perú S.A. y otros

- a) Tema: Cuestionamiento de la evaluación médica para el inicio de una relación laboral.
- b) Se trata de un proceso administrativo (Barreras Burocráticas) seguido en el INDECOPI (Exp.N° 460-2014) que ha originado denuncias posteriores.
- c) El monto es indeterminado, pues se discute una interpretación normativa.

Proceso en INDECOPI: Algodonera Sudamericana S.A.

- a) Tema: Cuestionamiento del régimen laboral de exportación no tradicional.
- b) Se trata de un proceso administrativo (Barreras Burocráticas) seguido en el INDECOPI (Exp.N° 341-2012) que puede tener un impacto en la tutela de derechos laborales fundamentales.

c) El monto es indeterminado, pues se discute una interpretación normativa.

2.3.5 Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo

Posicionamiento de imagen del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo

Para visibilizar el trabajo desarrollado por CNTPE a favor del diálogo y la concertación, se desarrolló un plan de comunicaciones en torno a tres estrategias: difusión y comunicación *online*. Estas herramientas permitieron mejorar la relación comunicacional con los integrantes del CNTPE, medios de comunicación y actores sociales, dado el importante papel que desempeña a favor de un clima de paz social y promoción del trabajo decente e inclusivo.

De ello la Secretaría Técnica del CNTPE ha desarrollado:

a) Difusión

Gestión de medios

Para incrementar la presencia y capacidad de influencia del CNTPE se elaboran y envían notas de prensa y declaraciones de voceros en coordinación con la Oficina de Imagen Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Publicaciones

Las publicaciones están dirigidas al público especializado del CNTPE y tienen como objetivo difundir ideas, hechos e información en formato impreso o electrónico.

Rediseño de línea gráfica institucional

Para reforzar la identidad y reforzar sus contenidos se ha creado una línea gráfica que representa la imagen del CNTPE.

Material audiovisual:

A través del uso de video, el CNTPE da cuenta de su imagen institucional y ha registrado importantes ponencias de interés para el mundo laboral.

Actividades de difusión: Ferias informativas descentralizadas

La Secretaría Técnica del CNTPE inició una campaña informativa a nivel nacional con el objetivo de dar a conocer la importancia del diálogo y la concertación laboral aprovechando las Ferias informativas descentralizadas que realiza el MTPE.

Las regiones visitadas son: Puno, Lima, Ayacucho, Junín, Cajamarca, Tacna, Piura, Cusco, Huánuco, Callao, Ica, Cañete, Piura, Arequipa, Ilo, Tarapoto e Iquitos.

b) Comunicación On Line

Rediseño de página web

El nuevo diseño de la web mejora la experiencia del usuario y ayuda a encontrar una selección más amplia del contenido que busca y brindar soporte a los procesos de comunicación del CNTPE. En la actualidad se cuenta con un nuevo diseño sobrio y cómodo para la lectura y navegación.

Presencia en redes sociales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Las redes sociales no son más que la evolución de las tradicionales maneras de comunicación del ser humano, que han avanzado con el uso de nuevos canales y herramientas que nos permiten compartir información con nuestros seguidores.

En ese sentido, el CNTPE en coordinación con la Oficina de Imagen Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mantiene contacto permanente con los diferentes públicos.

Participación en las Conferencias Internacionales de la OIT.

Cada año, una delegación tripartita participa en las Conferencias Internacionales del Trabajo de la OIT, en Ginebra, en el marco de las obligaciones establecidas al Estado peruano por la OIT.

Cabe precisar que a partir del año 2012, gracias a la iniciativa del CNTPE se incrementó el número de delegados a dicha Conferencia Internacional, a efectos que haya una mayor participación de las instituciones más representativas de trabajadores y empleadores del país.

Así, entre el 30 de mayo y 10 de junio, representantes de los Gremios Empresariales y Organizaciones Sindicales participaron de la 105ª Conferencia Internacional del Trabajo, en la ciudad de Ginebra-Suiza. El viaje de la delegación peruana fue autorizado mediante Resolución Suprema N° 010-2016-TR.

Realización del Primer Congreso de Diálogo Social y Concertación Laboral: Hacía el fortalecimiento de un sistema democrático de relaciones laborales, organizado por el CNTPE.

El evento permitió propiciar un espacio de reflexión y debate en torno a la necesidad del diálogo social y la concertación laboral en Perú e Iberoamérica, como mecanismos esenciales y necesarios para democratizar las relaciones laborales y promover políticas de promoción del empleo (2015).

Plan Operativo Anual Sectorial de Desarrollo de Capacidades para los Gobiernos Regionales y Locales.

La Secretaría Técnica del CNTPE ha desarrollado actividades de capacitación para los actores sociales regionales que redunda en fortalecer los procesos de diálogo social y concertación laboral de los Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo para el cumplimiento efectivo de sus objetivos institucionales, que les permita obtener resultados positivos que contribuyan al desarrollo y mejoramiento de calidad de vida de la región.

Organización del Segundo Congreso de Diálogo Social y Concertación Laboral: "Hacia la Construcción de Políticas Públicas Sostenibles"

El CNTPE aprobó la realización del Segundo Congreso de Diálogo Social y Concertación Laboral. Dicho evento se realizará entre el 20 y 22 de julio de 2016 y tiene por objeto propiciar un espacio de reflexión y debate sobre la importancia de construir políticas públicas sostenibles y legitimadas por el consenso, en el marco del diálogo social y la concertación laboral. El Congreso Internacional ha sido oficializado mediante Resolución Ministerial N° 134-2016-TR.

2.3.6 Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Aprobación e Implementación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Reglamento Interno del CONSSAT
- Instalación de CORSSAT´S
- Fortalecimiento del diálogo social.
- Se aprobó el informe de la Comisión Técnica Temporal de Indemnización por daños originados por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que tuvo por encargo revisar los mecanismos de indemnización vigentes generados por daños originados por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales habiendo culminado las funciones asignadas.
- Se elaboró y publicó la "Guía Básica de Autodiagnóstico de Ergonomía para Centros Comerciales", la "Guía Básica de Autodiagnóstico de Ergonomía para la actividad de Construcción Civil" y la "Guía Básica de Autodiagnóstico de Ergonomía para Oficinas.



MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTPE



REPORTE DE ESTADO SITUACIONAL DE LOS SISTEMAS ADMINISTRATIVOS A MAYO Y JUNIO 2016