



Resolución Ministerial No. 264-2012-TR

Lima, 19 de Noviembre de 2012

VISTO: El Oficio N° 1070-2012-MTPE/4/9, del Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto mediante el cual eleva para su aprobación la propuesta del documento "Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2012-2016 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo", adjuntando el Informe Técnico N° 006-2012-MTPE/4/9.1 de la Oficina de Planeamiento e Inversiones; y,

CONSIDERANDO:

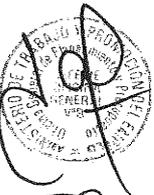
Que, el numeral 71.1 del artículo 71° de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, establece que las entidades, para la elaboración de sus Planes Operativos Institucionales y Presupuestos Institucionales, deben tomar en cuenta su Plan Estratégico Institucional (PEI), el cual debe ser concordante con el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN), los Planes Estratégicos Sectoriales Multianuales (PESEM), los Planes de Desarrollo Regional Concertados (PDRC), y los Planes de Desarrollo Local Concertados (PDLC), según sea el caso;

Que, el literal a) del numeral 23.1 del artículo 23° de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, establece que es función de los Ministerios, entre otros, formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar la política nacional y sectorial bajo su competencia, aplicable a todos los niveles de gobierno;

Que, asimismo, el numeral 1 del artículo 25° de la Ley, señalado en el párrafo precedente, establece que los Ministros de Estado tienen entre sus funciones, dirigir el proceso de planeamiento estratégico sectorial, en el marco del Sistema de Planeamiento Estratégico y determinar los objetivos sectoriales funcionales nacionales aplicables a todos los niveles de gobierno; aprobar los planes de actuación; y asignar recursos necesarios para su ejecución, dentro de los límites de las asignaciones presupuestales correspondientes;

Que, el numeral 11.2 del artículo 11° de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece que el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo orienta, formula, dirige, coordina, determina, ejecuta, supervisa y evalúa las políticas nacionales y sectoriales a su cargo;

Que, el literal a) del artículo 26° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2010-TR, establece que la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, tiene como funciones específicas, entre otros, proponer a la Alta Dirección las políticas, planes, lineamientos, programas y proyectos sectoriales, presupuestos y acciones de organización y modernización de la gestión administrativa del Ministerio;



Que, en el marco de la función señalada en el considerando precedente, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, mediante documentos de visto, propone, para su aprobación, el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2012-2016 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, el que cuenta con la opinión técnica favorable de la Oficina de Planeamiento e Inversiones, conforme al numeral e) del artículo 28° del Reglamento de Organización y Funciones aprobado por Decreto Supremo N° 004-2010-TR;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 227-2012-TR, se aprueban los "Lineamientos de Política Socio Laboral del Sector Trabajo y Promoción del Empleo 2012-2016", acorde con los Lineamientos de Política de Gobierno, estableciéndose los objetivos estratégicos sectoriales, estrategias y líneas de acción;

Que, mediante Decreto Supremo N° 054-2011-PCM se aprueba el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional denominado PLAN BICENTENARIO: El Perú hacia el 2021, presentado por el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN; en concordancia con las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional, establecidas en el Decreto Supremo N° 027-2007-PCM y sus modificatorias;

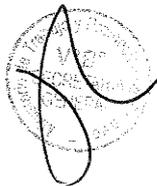


Que, el artículo 2° del Decreto Supremo N° 054-2011-PCM, establece que las entidades conformantes del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico ajustarán sus planes estratégicos a los objetivos estratégicos de desarrollo nacional previstos en el plan estratégico de desarrollo nacional denominado PLAN BICENTENARIO: El Perú hacia el 2021;



Que, en atención a los consideraciones expuestas, resulta procedente aprobar el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2012-2016 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, como instrumento de gestión sectorial durante los próximos cinco (05) años, adecuando su contenido a las políticas nacionales de la presente gestión de gobierno y a los lineamientos del plan estratégico de desarrollo nacional denominado PLAN BICENTENARIO: El Perú hacia el 2021, orientados hacia el logro de los objetivos estratégicos generales y específicos del Sector Trabajo y Promoción del Empleo;

Con las visaciones de la Viceministra de Trabajo, del Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, del Secretario General, del Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y del Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica;



De conformidad con lo establecido en el numeral 8) del artículo 25° de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto; el artículo 11° de la Ley N° 29381, Ley de Organización y





Resolución Ministerial No. 264-2012-TR

Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y el literal b) del artículo 7º de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2010-TR;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Aprobación del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2012 – 2016.

Aprobar el "Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2012-2016 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo", documento que como anexo forma parte integrante de la presente resolución ministerial.

Artículo 2º.- Publicación del PESEM 2012-2016

Disponer que la presente resolución ministerial y el anexo citado en el artículo precedente, se publiquen en el portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.trabajo.gob.pe) y en portal del Estado Peruano (www.peru.gob.pe) el mismo día de su publicación en el Diario Oficial el Peruano, siendo responsable de dicha acción el Jefe de la Oficina General de Estadística y Tecnología de la Información y Comunicaciones.

Artículo 3º.- Ejecución del PESEM 2012-2016

Las áreas responsables determinadas en el numeral XIV del "Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2012-2016 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo" tienen la responsabilidad de su ejecución.

Artículo 4º.- Seguimiento y Evaluación del PESEM 2012-2016

Encargar a la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto el seguimiento y evaluación del "Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2012-2016 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo", con la finalidad de alcanzar las metas y objetivos generales y específicos sectoriales.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JOSE ANDRÉS VILLENA PETROSINO
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo



PLAN ESTRATÉGICO SECTORIAL MULTIANUAL PESEM

2012 - 2016



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Av. Salaverry N° 655, Jesús María
Tlf: 630-6000

ÍNDICE

I. DIAGNÓSTICO SECTORIAL DEL SECTOR TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO - 2011.....	3
II. VISION INTEGRAL DEL SISTEMA DE PLANEAMIENTO	40
III. MARCO ESTRATÉGICO.....	41
IV. MATRIZ FODA.....	42
V. VISION, MISION Y OBJETIVOS GENERALES	43
VI. OBJETIVOS ESTRATEGICOS GENERALES Y ESPECIFICOS.....	44
VII. OBJETIVOS ESTRATEGICOS GENERALES DE ESSALUD	47
VIII. ROL DE LOS SECTORES TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO.....	48
IX. PRIORIDADES Y ORIENTACIONES SECTORIALES.....	48
X. DIAGNÓSTICO DE LAS DIVISIONES FUNCIONALES PRINCIPALES.....	50
XI. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA SOCIO LABORAL POR DIVISIÓN FUNCIONAL.....	57
XII. OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL POR DIVISIÓN FUNCIONAL	58
XIII. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESPECÍFICOS POR DIVISIÓN FUNCIONAL Y GRUPO FUNCIONAL	59
XIV. RESPONSABLES.....	63
XV. PROGRAMAS SOCIALES DEL SECTOR	69
XVI. RECURSOS NECESARIOS PARA CADA AÑO DEL PLAN.....	70
XVII. MATRIZ DE LINEAMIENTOS DE POLÍTICA, OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, LÍNEAS DE ACCIÓN, METAS E INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO 2012-2016 (A NIVEL NACIONAL)	71
ANEXOS.....	72



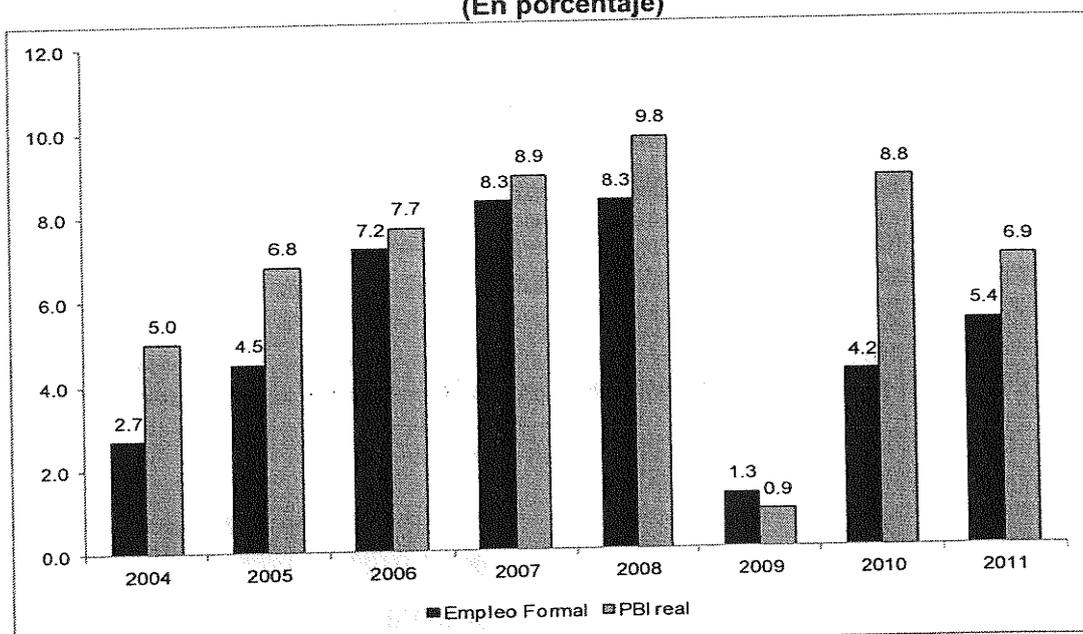
I. DIAGNÓSTICO SECTORIAL DEL SECTOR TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

1. SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

- Continúa la recuperación del empleo formal en el año 2011.

En el Perú, el empleo formal urbano continuó con su recuperación tras los efectos de la crisis económica internacional del año 2009. Para el 2011, el empleo formal creció 5.4% respecto al año anterior, resultado que está por encima del crecimiento promedio del empleo en el periodo 2004-2010 (5.2%). Este resultado positivo viene acompañado del crecimiento económico del país, donde el PBI real creció en 6.9% en el 2011 (Ver Gráfico N° 1).

Gráfico N° 1: Variación anual del empleo en empresas privadas formales de 10 y más trabajadores en el Perú Urbano y PBI real, 2004 – 2011 (En porcentaje)



FUENTE: MTPE – BCRP.

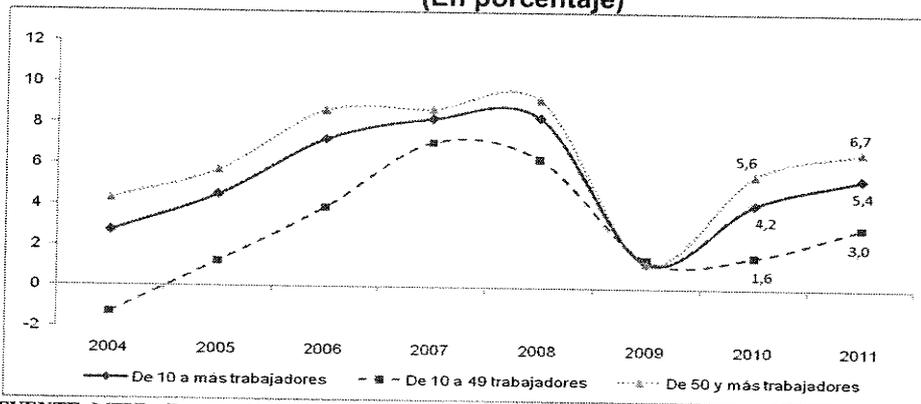
ELABORACIÓN: MTPE - DGPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

NOTAS: El crecimiento anual del empleo formal hace referencia a la variación de trabajadores en empresas privadas formales de 10 y más trabajadores ubicadas en el Perú Urbano.

El dato del empleo corresponde a la variación del empleo promedio correspondiente al periodo enero-diciembre de un año en relación al periodo enero-diciembre de un año anterior. El dato del PBI real proviene de la Nota de Estudio N° 34 del BCRP.

La variación del empleo en el periodo 2004-2011 viene siendo impulsada principalmente por el dinamismo de las empresas de 50 y más trabajadores. Para el año 2011, el requerimiento de personal en estas empresas creció 6.7% respecto al año 2010, en tanto, la variación del empleo en empresas de 10 a 49 trabajadores alcanzó el 3.0% (Ver Gráfico N° 2). Más aún, según el último censo nacional económico realizado en el 2008, las empresas de 50 y más trabajadores absorben el 72.4% de los ocupados en empresas formales.

Gráfico N° 2: Perú Urbano: Evolución de la variación del empleo en empresas privadas formales según tamaño de empresa, 2004-2011 (En porcentaje)



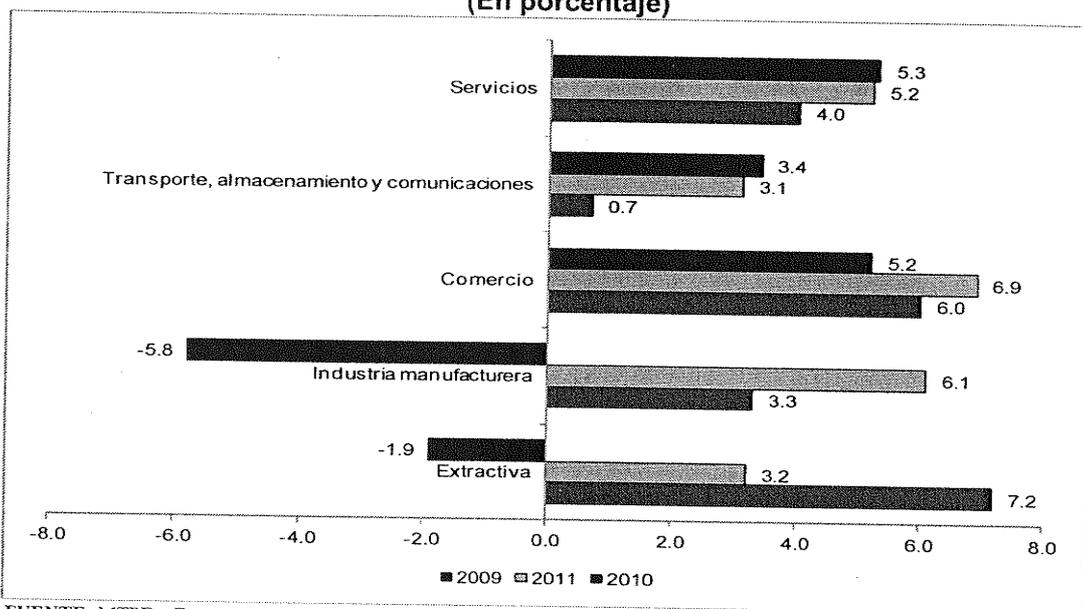
FUENTE: MTPE – Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo (ENVME), 2004-2011.

ELABORACIÓN: MTPE – DGPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

NOTA: La variación del empleo promedio corresponde al periodo enero-diciembre de un año en relación al periodo enero-diciembre del año anterior.

Para el año 2011, el crecimiento del empleo se evidenció en todas las ramas de actividad económica. La rama comercio fue la que presentó la mayor variación del empleo respecto al 2010, al crecer 6.9%. Este crecimiento fue impulsado por la demanda interna. No obstante, la rama transporte, almacenamiento y comunicaciones presentó un crecimiento menor al experimentado en el año 2010, al crecer 3.1%.

Gráfico N° 3: Perú Urbano: Variación del empleo de las empresas privadas formales de 10 y más trabajadores por rama de actividad económica, 2009-2011 (En porcentaje)



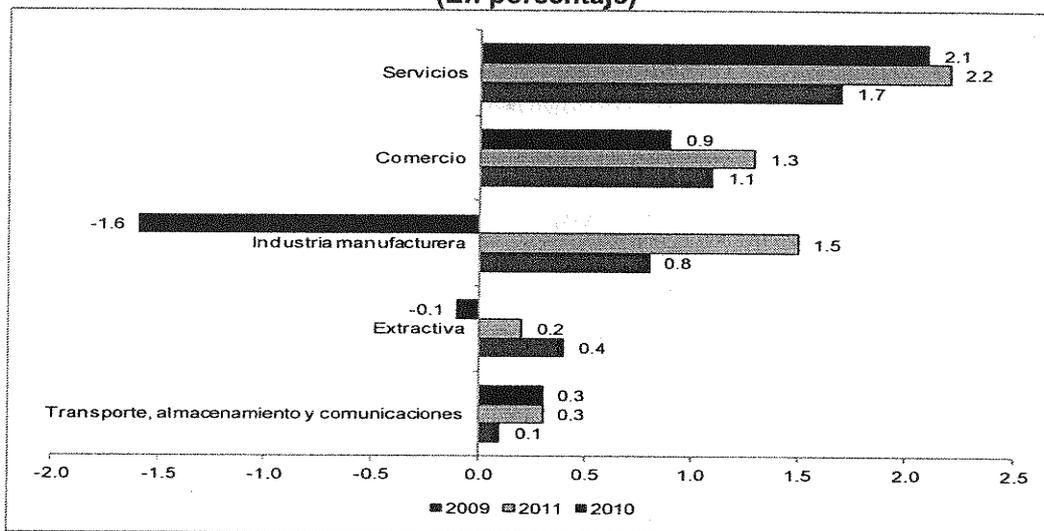
FUENTE: MTPE – Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo (ENVME), 2004-2011.

ELABORACIÓN: MTPE – DGPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

NOTA: La variación del empleo promedio corresponde al periodo enero-diciembre de un año en relación al periodo enero-diciembre del año anterior.

Considerando la contribución¹ de cada rama de actividad económica al crecimiento total del empleo, vemos que para el año 2011 la rama servicios contribuyó con 2.2%; seguidos de la industria manufacturera con 1.5%; comercio con 1.3%; transporte, almacenamiento y comunicaciones con 0.3% y extractiva con 0.2%. El mayor cambio se registró en la industria manufacturera, donde su contribución a la variación total pasó de 0.8% para el año 2010 a 1.3% para el año 2011. Debemos resaltar que la rama industria fue la más afectada por la crisis financiera internacional, que se reflejó en el año 2009 cuando su contribución fue negativa (1.6%).

Gráfico N° 4: Perú Urbano: Contribución de cada rama de actividad económica al crecimiento anual del empleo, 2009-2011 (En porcentaje)



FUENTE: MTPE – Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo (ENVME), 2004-2011.

ELABORACIÓN: MTPE – DGPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

NOTA: La variación del empleo promedio corresponde al periodo enero-diciembre de un año en relación al periodo enero-diciembre del año anterior.

Por ámbito geográfico, el crecimiento del empleo fue reflejo del mayor requerimiento de personal en las empresas ubicadas tanto en Lima Metropolitana como en la categoría resto urbano. Así, en el año 2011, Lima Metropolitana registró un crecimiento del empleo de 5.4%, mientras que, en el resto urbano el empleo aumentó en 5.2%.

Cuadro N° 1: Variación del empleo formal por ámbito geográfico, 2004-2011 (En porcentaje)

Ámbito Geográfico	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Perú Urbano	2.7	4.5	7.2	8.3	8.3	1.3	4.2	5.4
Lima Metropolitana	2.4	3.8	7.1	8.6	8.6	1.6	4.0	5.4
Resto Urbano	3.6	6.4	8.3	7.2	7.6	0.7	4.4	5.2

FUENTE: MTPE - Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo (ENVME), 2004-2011.

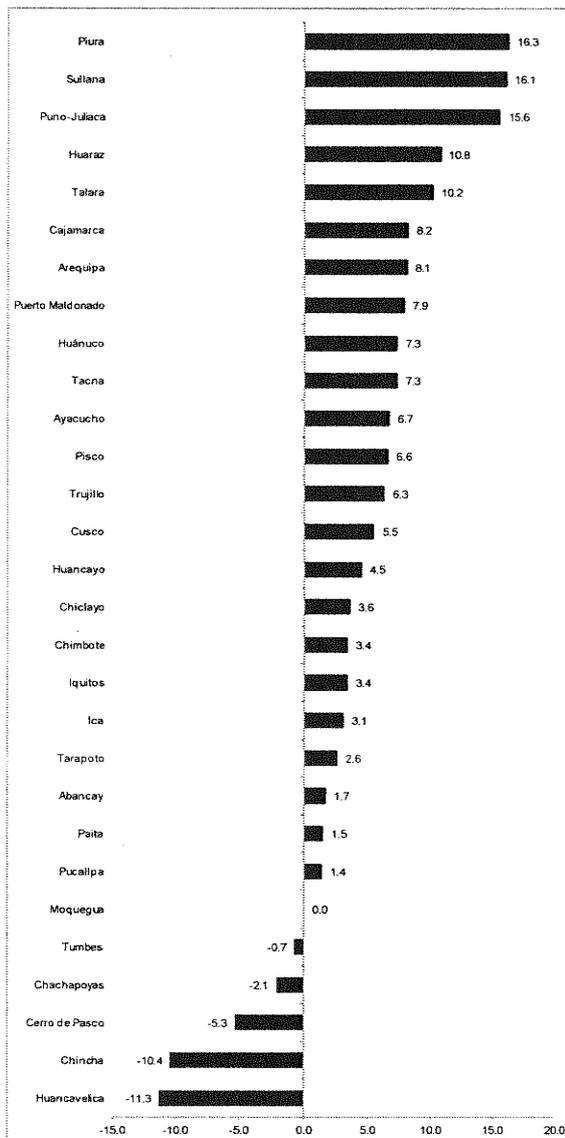
ELABORACIÓN: MTPE – DGPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

NOTA: Corresponde a la variación del empleo promedio del periodo enero-diciembre de un año en relación al periodo enero-diciembre de un año anterior.

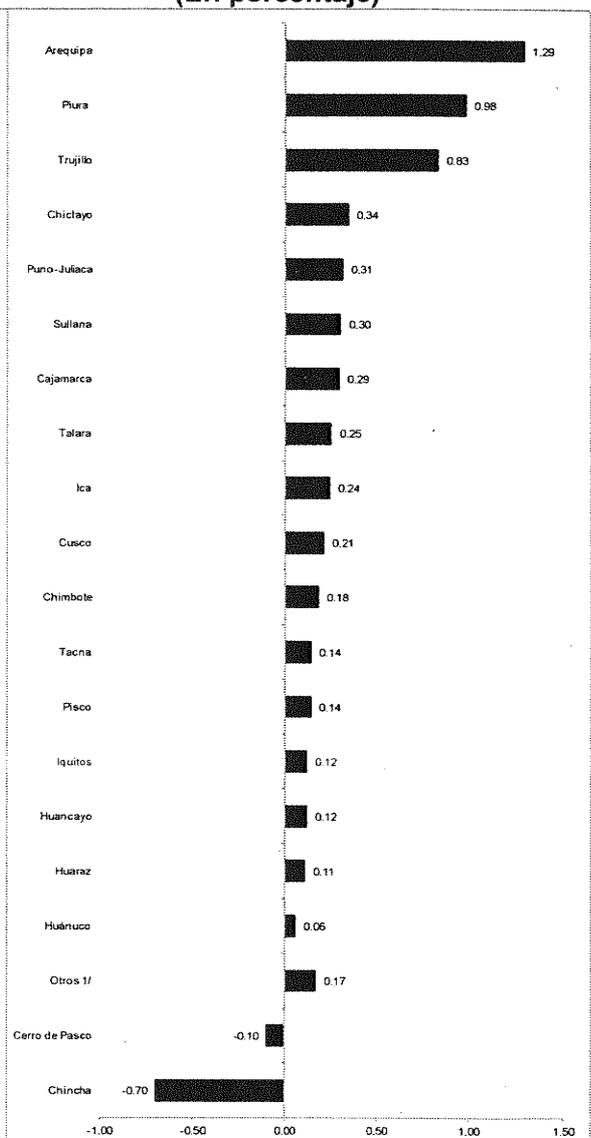
¹ El indicador que determina el ranking de contribución o influencia en el crecimiento del empleo entre ramas y sub ramas de actividad económica es el indicador conocido como “incidencia”, el que resulta de la multiplicación de los siguientes factores: la variación del empleo en la rama (sub rama) y la proporción de trabajadores que concentra dicha rama. Ambos elementos son calculados para el mismo periodo de análisis.

Al interior del Resto Urbano, la mayoría de las ciudades experimentaron un incremento en la contratación de trabajadores (enero-diciembre 2011 / enero-diciembre 2010). Las cinco ciudades con mayor crecimiento en el empleo fueron: Piura (16.3%); Sullana (16.1%); Puno-Juliaca (15.6%); Huaraz (10.8%) y Talara (10.2%). Debemos resaltar que en el año 2011, la variación promedio anual del resto urbano fue de 5.2% con respecto al año 2010. Las ciudades que más contribuyeron a la variación total fueron Arequipa con 1.29%, Piura con 0.98% y Trujillo con 0.83 puntos porcentuales.

**Gráfico N° 5a: Resto Urbano:
Crecimiento promedio del
empleo por ciudades, 2011
(En porcentaje)**



**Gráfico N° 5b: Resto Urbano:
Contribución al crecimiento
promedio del empleo por
ciudades, 2011
(En porcentaje)**

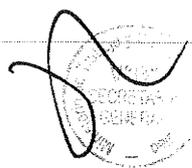


FUENTE: MITE - Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo (ENVME), 2011.

ELABORACIÓN: MITE - DGPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

NOTA: El dato de variación del empleo corresponde a la variación del empleo promedio del periodo enero-diciembre de 2011 en relación al periodo enero-diciembre 2010.

1/ Incluye a las ciudades de Huancavelica, Tumbes, Chachapoyas, Moquegua, Abancay, Pucallpa, Tarapoto, Puerto Maldonado, Ayacucho, Paita.



Análisis de la evolución de la estructura del mercado de trabajo por área de residencia.

La distribución de la PEA ocupada en el mercado de trabajo se ha modificado ligeramente. La población trabajadora ha incrementado su participación en empresas del sector privado entre el año 2004 y 2011. Así, mientras en el año 2004, el 34.9% de la PEA ocupada se encontraba laborando en empresas del sector privado, en el año 2011 su participación ascendió a 39.7%. Esta mayor participación se ha registrado principalmente en las empresas de mayor tamaño (101 a más trabajadores). Esta estructura se mantiene tanto en la zona urbana como en la zona rural. Cerca del 35% de la PEA ocupada la conforman los trabajadores independientes en el periodo 2004 – 2011.

Cuadro N° 2: Perú: Distribución de la PEA Ocupada por área de residencia según estructura de mercado, 2004, 2007, 2009 y 2011 (En porcentaje)

Estructura de mercado	2004			2007			2009			2011 p/		
	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural	Total
Sector público	10.2	3.1	7.9	19.8	3.1	8.5	10.8	3.5	8.7	10.8	3.4	8.8
Sector privado 1/	42.5	19.1	34.9	44.5	22.9	38.1	45.7	22.9	39.2	46.0	22.2	39.7
De 2 a 10 trabajadores	24.1	15.2	21.2	24.3	17.9	22.4	23.3	17.9	21.7	23.4	17.1	21.7
De 11 a 100 trabajadores	10.4	2.7	7.9	10.8	3.7	8.7	11.6	3.7	9.4	11.4	3.4	9.3
De 101 a más trabajadores	8.0	1.2	5.8	9.4	1.3	7.0	10.8	1.3	8.1	11.2	1.7	8.7
Independiente	32.5	39.8	34.9	32.0	41.4	34.8	32.0	41.6	34.8	32.2	43.2	35.1
Profesional, técnico o afón	2.1	0.2	1.5	2.1	0.2	1.5	2.2	0.2	1.7	1.8	0.2	1.4
No profesional, no técnico	30.4	39.6	33.4	29.9	41.2	33.3	29.8	41.4	33.1	30.4	43.0	33.7
T.F.N.R. 2/	9.7	37.1	18.6	7.4	31.4	14.5	7.0	30.8	13.7	6.8	30.3	13.0
Resto 3/	5.2	1.1	3.8	5.2	1.2	4.1	4.5	1.1	3.6	4.2	1.0	3.4
Total relativo	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
PEA ocupada	8,810,516	4,249,316	13,059,832	10,016,910	4,180,241	14,197,152	10,583,639	4,174,045	14,757,684	11,248,767	4,058,559	15,307,326

FUENTE: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2004, 2007, 2009 y 2011.

ELABORACIÓN: MTPE - DGPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

p/ Cifras preliminares.

NOTA: Proyección poblacional en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

1/ Se incluye a los empleadores.

2/ Trabajador familiar no remunerado

3/ Incluye trabajadores del hogar, practicantes, otros.

▪ La tasa de desempleo se viene reduciendo en los últimos años

Para el año 2011, la tasa de desempleo en el Perú fue de 4.0%, es decir, una tasa menor en 1.3 puntos porcentuales a la registrada en el año 2004. Vale decir, cada vez hubo más personas que consiguieron un empleo.

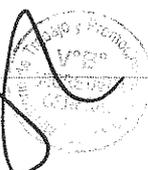
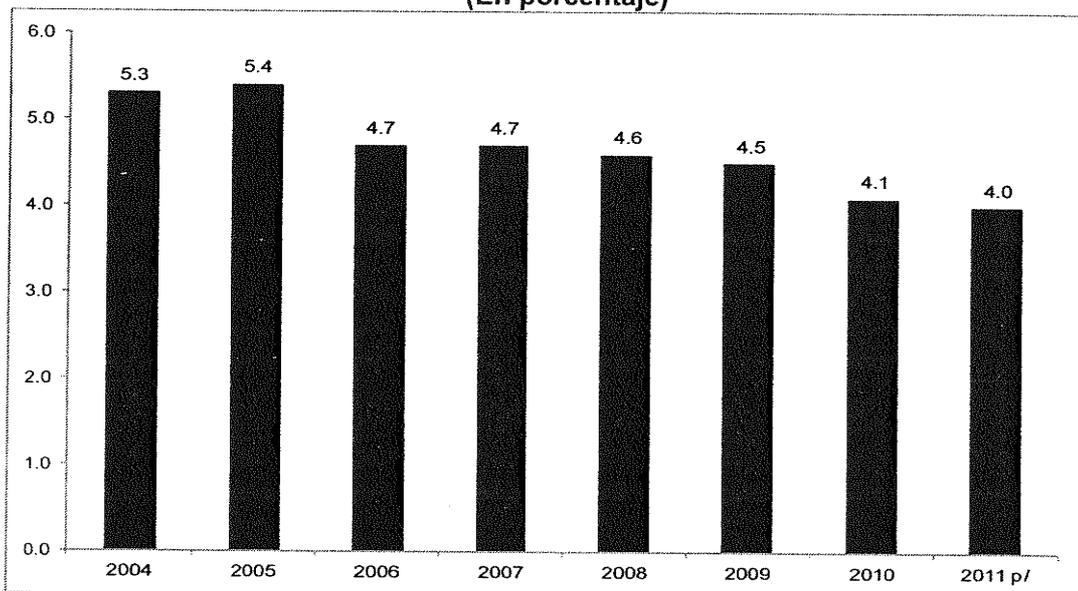


Gráfico N° 6: Perú: Evolución de la Tasa de Desempleo, 2004 – 2011
(En porcentaje)



FUENTE: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2004 – 2011.

ELABORACIÓN: MTPE - DGPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

p/ Cifras preliminares.

NOTA: Proyección poblacional en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

La reducción en la tasa de desempleo se ha hecho evidente en la zona urbana. Entre los años 2004 y 2011 este indicador decayó en 2.2 puntos porcentuales. En cambio, en el ámbito rural la magnitud de este indicador fue menor y se incrementó en 0.1 puntos porcentuales en el periodo de análisis.

Cuadro N° 3: Perú: Tasa de desempleo por área de residencia, 2004-2011
(En porcentaje)

Año	Total		Urbano		Rural	
	Absoluto	Tasa	Absoluto	Tasa	Absoluto	Tasa
2004	731,285	5.3	695,394	7.3	35,891	0.8
2005	744,543	5.4	716,046	7.4	28,497	0.7
2006	673,005	4.7	644,895	6.4	28,110	0.7
2007	706,142	4.7	672,567	6.3	33,576	0.8
2008	699,054	4.6	659,547	6.0	39,507	0.9
2009	690,558	4.5	659,967	5.9	30,590	0.7
2010	645,845	4.1	611,624	5.3	34,222	0.8
2011 p/	641,765	4.0	604,208	5.1	37,556	0.9

FUENTE: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza, 2004 – 2011.

ELABORACIÓN: MTPE – DGPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

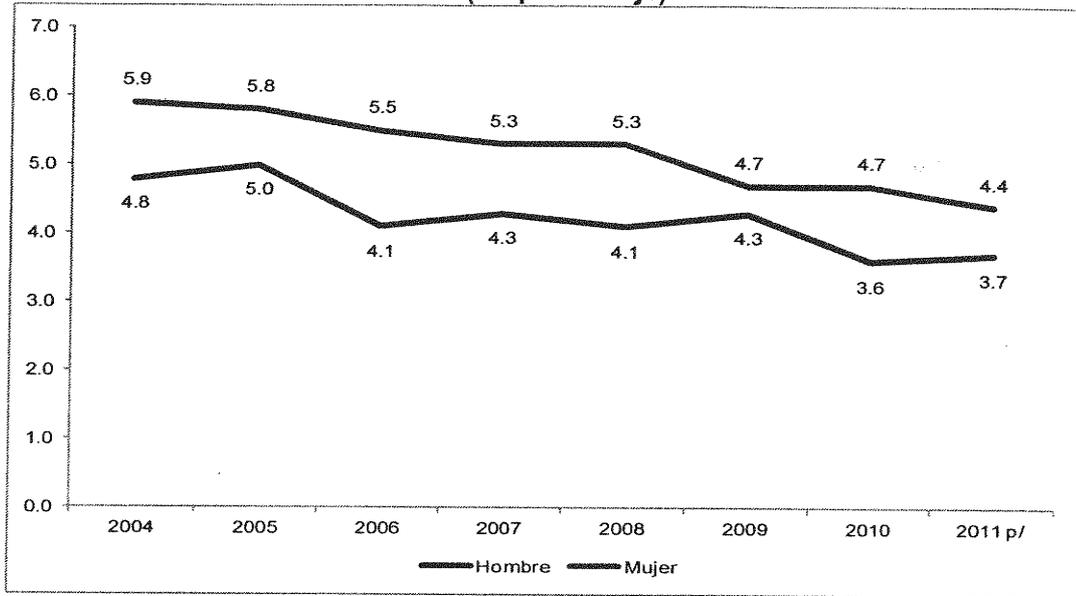
p/ Cifras preliminares.

NOTA: Proyección poblacional en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

La tasa de desempleo se viene reduciendo tanto para hombres como para mujeres. Entre los años 2004 y 2011 este indicador disminuyó en 1.5 puntos porcentuales en el caso de mujeres, mientras que para los hombres disminuyó en 1.1 puntos porcentuales. Asimismo, la diferencia de la brecha de género se redujo de 1.1 puntos porcentuales en el año 2004 a 0.7 puntos porcentuales en el año 2011.



Gráfico N° 7: Perú: Evolución de la Tasa de Desempleo por Sexo, 2004-2011
(En porcentaje)



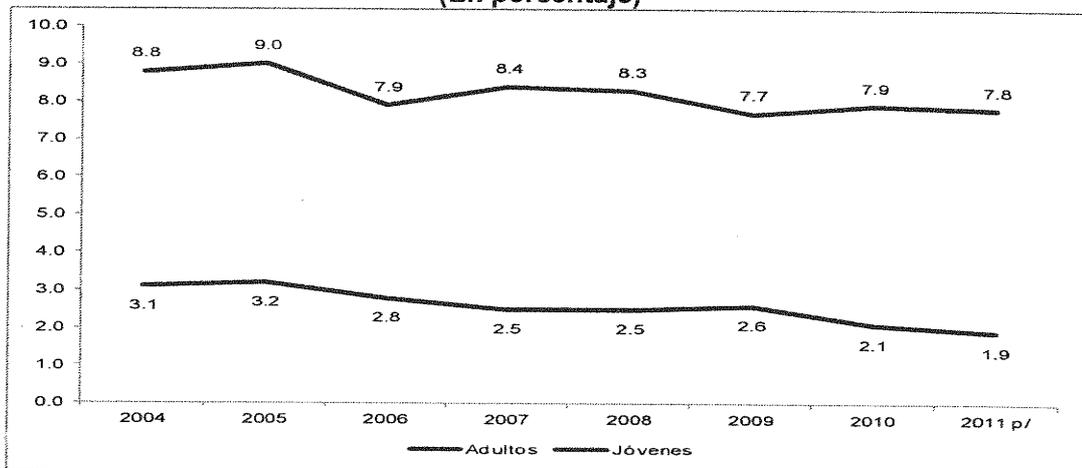
FUENTE: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2004 – 2011.

ELABORACIÓN: MTPE – DGPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).
p/ Cifras preliminares.

NOTA: Proyección poblacional en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

Para el caso de los jóvenes, la tasa de desempleo se redujo en 1.0 puntos porcentuales entre los años 2004 y 2011, disminución que resultó menor a la registrada por los adultos 1.2 puntos porcentuales. Así, la brecha entre jóvenes y adultos no mejoró en el periodo evaluado; se amplió ligeramente en 0.2 puntos porcentuales. De hecho, la tasa de desempleo para los jóvenes siguió siendo elevada para el año 2011, mayor en 3.8 puntos porcentuales a la observada para el total de la PEA ocupada (4.0%).

Gráfico N° 8: Perú: Evolución de la Tasa de Desempleo en jóvenes y adultos, 2004-2011
(En porcentaje)



FUENTE: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2004 – 2011.

ELABORACIÓN: MTPE – DGPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).
p/ Cifras preliminares.

NOTAS: Proyección poblacional en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

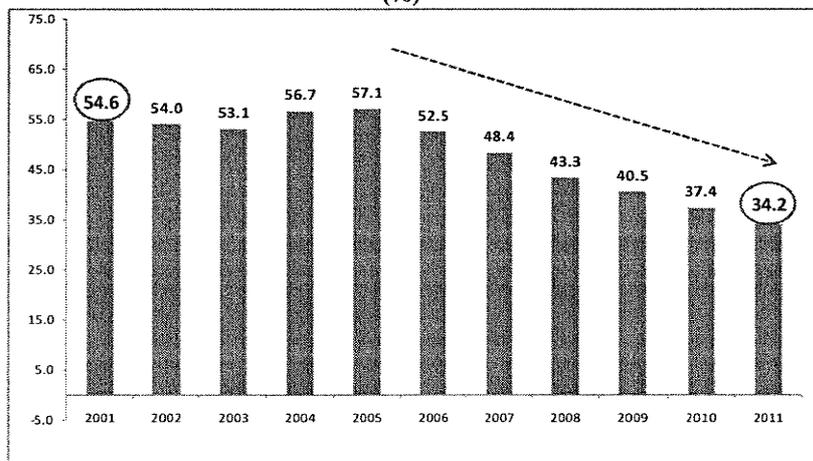
Los jóvenes comprenden el rango de edad 15-29 años. Los adultos comprenden el rango de edad 30-65 años.



- La tasa de subempleo se viene reduciendo en los últimos años.

En los últimos 10 años, desde el 2001 al 2011, la tasa de subempleo se ha reducido en 20 puntos porcentuales. Sin embargo, persiste una elevada magnitud de la tasa de subempleo (34,2% en el 2011). Así, la mejora en la calidad del empleo, en términos de ingresos y horas de trabajo, continua siendo aún un problema considerable.

Gráfico N° 9
Perú: Evolución de la tasa de subempleo, 2001-2011
(%)



Fuente: MITPE-DISEL. Encuesta de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2001-2011

Por área de residencia, la tasa de subempleo difiere considerablemente. En el ámbito urbano la tasa de subempleo ascendió en el 2011 a 28,5%, mientras que en el área rural este indicador fue muy superior (50,6%), lo que revela la precaria situación de los trabajadores en la zona rural. No obstante, se aprecia una mejora en comparación a años anteriores.

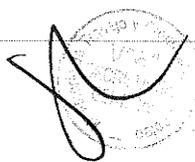
Cuadro N° 4
Perú: Tasa de subempleo por área de residencia, 2001-2011

Año	Total		Urbano		Rural	
	Absoluto	Tasa (%)	Absoluto	Tasa (%)	Absoluto	Tasa (%)
2001	6,825,736	54.6	4,166,805	49.0	2,659,931	66.5
2002	6,906,055	54.0	4,231,473	48.5	2,674,582	65.7
2003	7,182,955	53.1	4,340,703	46.7	2,842,252	66.9
2004	7,813,799	56.7	4,962,743	52.2	2,851,056	66.5
2005	7,917,131	57.1	5,086,867	52.8	2,830,265	66.8
2006	7,540,079	52.5	4,673,478	46.5	2,866,601	66.6
2007	7,214,981	48.4	4,478,453	41.9	2,736,529	64.9
2008	6,564,657	43.3	4,028,824	36.7	2,535,833	60.5
2009	6,258,009	40.5	3,867,155	34.4	2,390,854	56.9
2010	5,878,988	37.4	3,702,261	31.9	2,176,727	52.5
2011	5,458,181	34.2	3,383,769	28.5	2,074,412	50.6

Notas: Las bases de datos han sido actualizadas con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

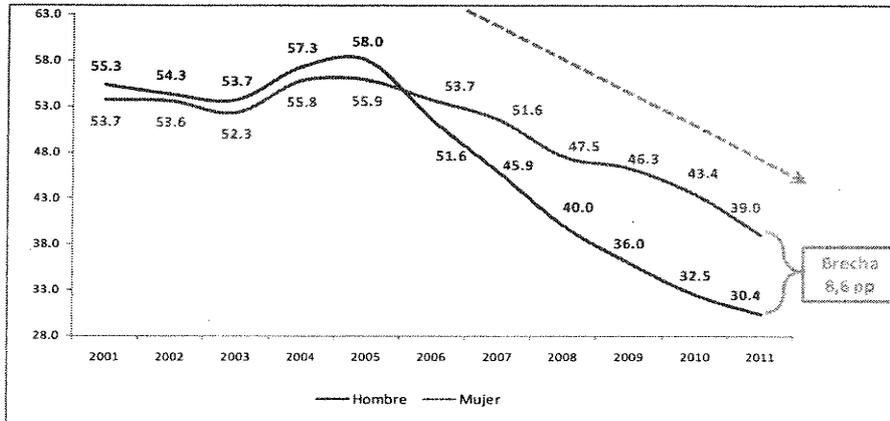
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, IV trimestre 2001 - 2002. Metodología anterior. INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, mayo-diciembre 2003. Metodología anterior. INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2004 - 2011. Metodología actualizada.

Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).



El desafío más importante en la reducción de la tasa de subempleo debe considerar la variable género. Desde el año 2006 la tasa de subempleo de las mujeres es superior a la tasa de subempleo de los hombres, con una brecha cada vez creciente. Sin embargo, la brecha se ha reducido en el 2011 en 8,6 puntos porcentuales, siendo la tasa de subempleo de mujeres 39% y la de hombres 30,4%.

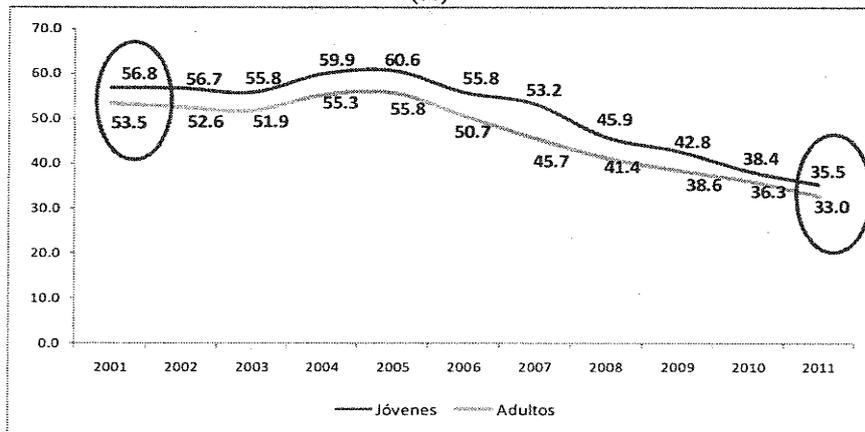
Gráfico N° 10
Perú: Evolución de la tasa de subempleo por sexo, 2001-2011
 (%)



Fuente: MTPE-DISEL. Encuesta de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2001-2011

En cuanto a los jóvenes, la tasa de subempleo se redujo en 21,3% entre los años 2001 y 2011, disminución similar a la registrada en adultos (20,5%). En ambos casos la brecha entre jóvenes y adultos ha mejorado: en el último año se redujo en 2,5 puntos porcentuales.

Gráfico N° 11
Perú: Evolución de la tasa de subempleo en jóvenes y adultos, 2001-2011
 (%)

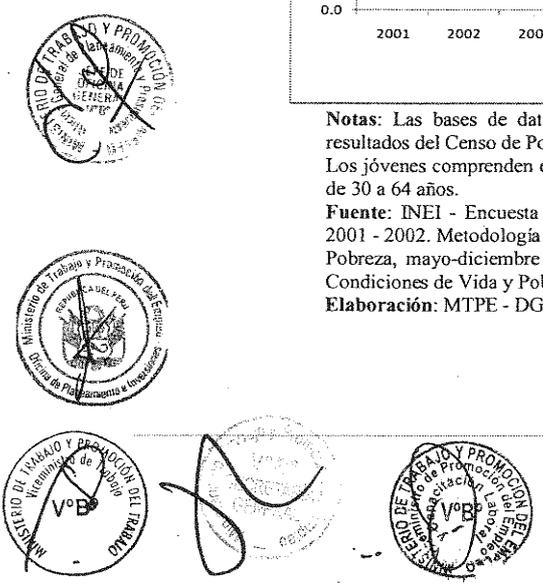


Notas: Las bases de datos han sido actualizadas con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

Los jóvenes comprenden el rango de edad de 15 a 29 años. Los adultos comprenden el rango de edad de 30 a 64 años.

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, IV trimestre 2001 - 2002. Metodología anterior. INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, mayo-diciembre 2003. Metodología anterior. INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2004 - 2011. Metodología actualizada.

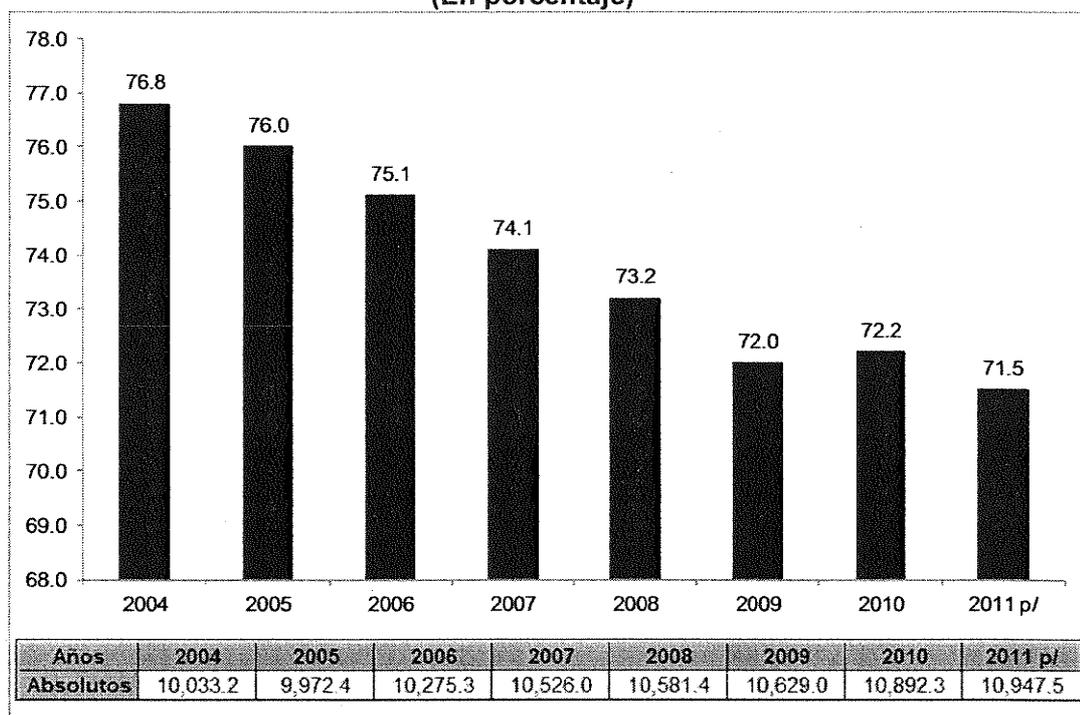
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral



- **Persisten altas tasas de informalidad a pesar de la contracción registrada en los últimos años.**

Siguiendo la metodología planteada por PREALC-OIT² adoptada por el MTPE para estimar la informalidad mediante la estructura de mercado (la cual considera a los trabajadores de las microempresas, independientes no calificados, trabajadores familiares no remunerados, trabajadores del hogar y practicantes como integrantes del sector informal; ya que estas unidades de producción se caracterizan por su baja productividad, bajo nivel de organización y por su alta probabilidad de encontrar trabajadores sin protección social³), se tiene que la tasa de informalidad en el país es sumamente alta pese a que se ha reducido con el transcurso del tiempo. Este es uno de los grandes problemas del mercado de trabajo peruano. Para el año 2011, el sector informal agrupaba a 7 de cada 10 integrantes de la PEA ocupada, es decir, solo una persona menos respecto al año 2004.

Gráfico N° 12: Perú: Evolución de la Tasa de Informalidad según el criterio de Estructura de mercado, 2004-2011 (En porcentaje)



FUENTE: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2004 – 2011.

ELABORACIÓN: MTPE – DGPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

p/ Cifras preliminares.

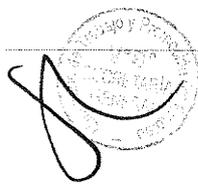
NOTA: Proyección poblacional en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007. Según el criterio de estructura de mercado el sector informal está conformado por aquellos que laboran en empresas de 2 a 10 trabajadores, independientes no calificados, trabajadores familiares no remunerados, trabajadores del hogar, practicantes y otros.

- **Importante presencia de trabajadores independientes.**

Las personas que han decidido incorporarse al mercado laboral de manera independiente, es decir, de forma individual o asociada para generar un negocio o profesión sin contar con trabajadores remunerados a su cargo, han venido

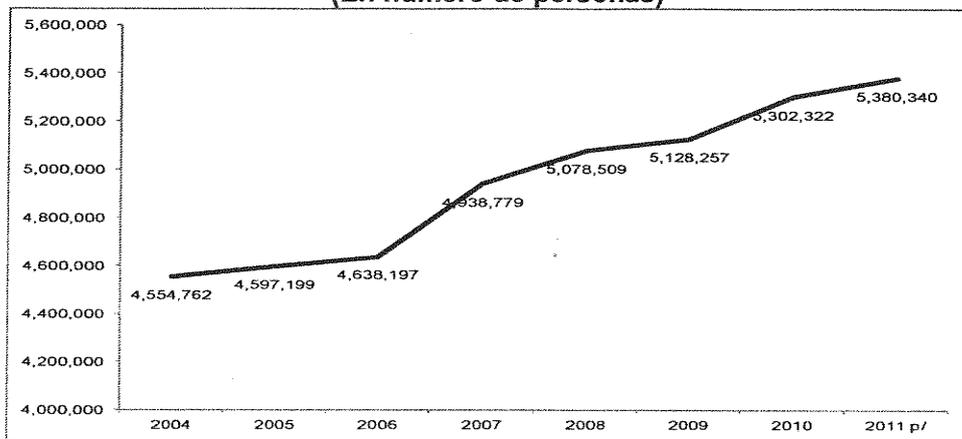
² Programa Regional de Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.

³ Actualmente esta definición ha sido mejorada por la OIT, en el que se considera el *empleo en la economía informal* como un término que incluye la suma de *empleo en el sector informal* y el *empleo informal fuera del sector informal*. Sin embargo, esta nueva forma de calcular la informalidad no es posible con el diseño actual de las ENAHO.



umentando en los últimos años. En el año 2004, existían cerca de 4.5 millones de trabajadores independientes en el país; para el año 2011 esta cifra se elevó a 5.4 millones de personas. El trabajo independiente se ha convertido en una importante fuente de ocupación, llegando a representar la tercera parte de la PEA ocupada en el país.

Gráfico N° 13: Perú: Evolución de la PEA ocupada independiente, 2004-2011
(En número de personas)



FUENTE: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2004 – 2011.

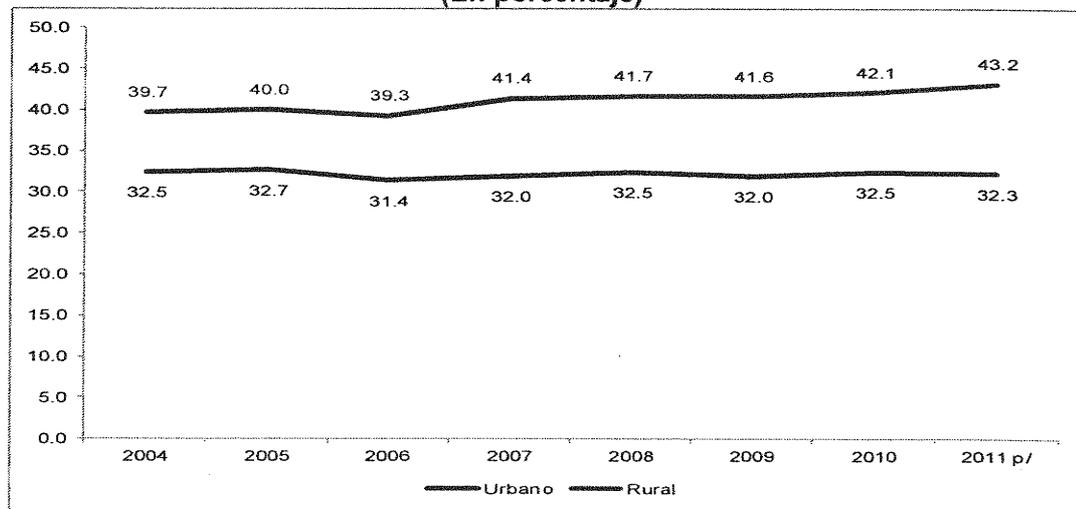
ELABORACIÓN: MTPE – DGPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

p/ Cifras preliminares.

NOTA: Las bases de datos han sido actualizadas con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

El trabajo independiente tiene diversas manifestaciones en la zona urbana como en la rural, siendo esta última zona la que registra una mayor participación de trabajo independiente. Así, en el año 2011, del total de trabajadores en la zona urbana, el 32.3% trabajaba como independientes, mientras que del total de trabajadores en la zona rural los trabajadores independientes representaban el 43.2%.

Gráfico N° 14: Perú: PEA Ocupada Independiente según zona de residencia, 2004-2011
(En porcentaje)

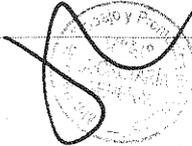
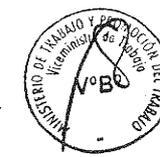


FUENTE: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2004, 2007, 2009 y 2011.

ELABORACIÓN: MTPE – DGPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

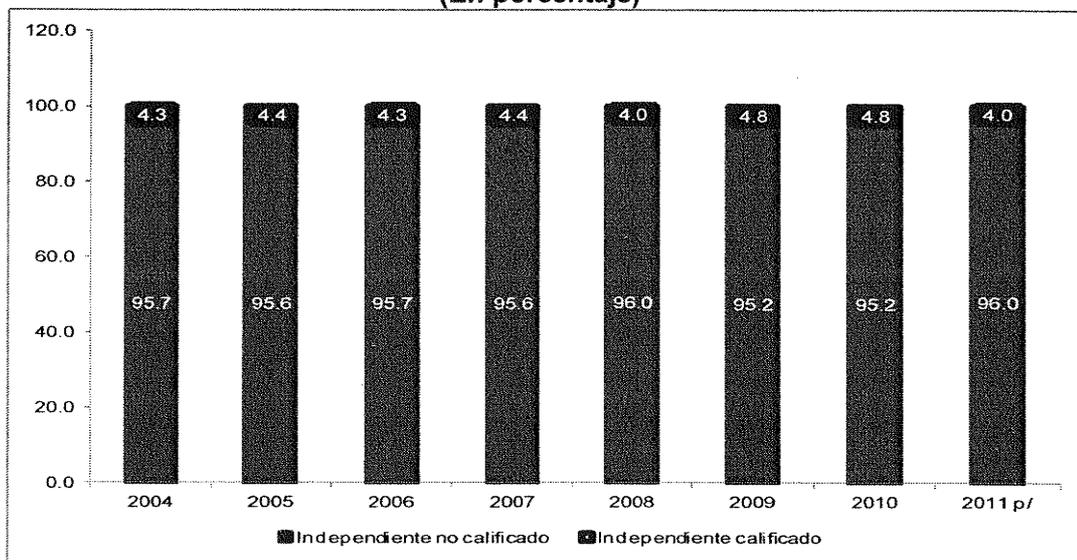
p/ Cifras preliminares.

NOTA: Proyección poblacional en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.



Pero sin duda, lo que llama la atención es su bajo nivel de calificación. Entre los años 2004 y 2011 sólo el 4.0% de los independientes eran profesionales y/o técnicos, mientras que el 96.0% no contaba con estudios superiores. Este bajo nivel de calificación dificulta el aumento de la productividad laboral y con ello la generación de mayores ingresos de este grupo importante de trabajadores.

Gráfico N° 15: Perú: PEA Ocupada Independiente según tipo de calificación, 2004-2011 (En porcentaje)



FUENTE: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2004 – 2011.

ELABORACIÓN: MTPE – DGPE- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISSEL).

p/ Cifras preliminares.

NOTA: Las bases de datos han sido actualizadas con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

▪ Recuperación de los ingresos.

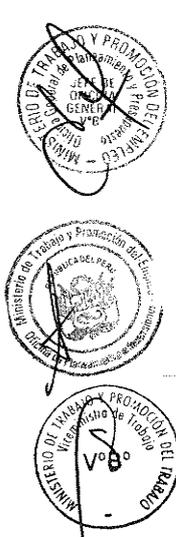
Los ingresos provenientes del trabajo vienen aumentando año a año en el país. En el 2004, el ingreso promedio de la PEA ocupada fue de S/. 854, valor que se incrementó a S/. 1,069 para el año 2011. Este crecimiento en los ingresos ha sido una constante, independientemente de las características del trabajo. El aumento de los ingresos ha sido mayor para los hombres (S/. 266) que para las mujeres (S/. 165), por lo que la brecha no se ha reducido en el periodo 2004-2011⁴.

Para el caso de los jóvenes, los ingresos se incrementaron en S/. 198; monto que es menor al registrado por los adultos S/. 217. Así, la diferencia de ingresos entre jóvenes y adultos se amplió al pasar de S/. 380 en el 2004 a S/. 399 en el 2011.

Por área de residencia, los ingresos de los trabajadores de la zona urbana y rural crecieron en la misma magnitud (ambos cercanos a S/. 190) provocando que la brecha no se reduzca en el periodo evaluado; la brecha permaneció cercana a S/. 620.

Por ámbito geográfico, los trabajadores que residen fuera de Lima Metropolitana incrementaron sus ingresos en mayor proporción que aquellos que residen en Lima Metropolitana (S/. 263 vs. S/. 105 respectivamente). Esto ocasionó que la brecha se acortara entre los años 2004 y 2011, al pasar de una diferencia de S/. 674 a S/. 516.

⁴ En el 2004 la diferencia de ingresos era de S/. 322; pero para el 2011 alcanzó los S/. 423.00.



En el caso de los asalariados privados, este se incrementó en mayor magnitud que el aumento de los ingresos obtenidos por los trabajadores independientes (S/. 155.00 vs. S/. 146.00 respectivamente). En consecuencia, la brecha de ingresos se acrecentó al pasar de S/. 538.00 en el 2004 a S/. 547.00 en el 2011.

Por tamaño de empresa, los asalariados privados que laboran en empresas de 2 a 10 trabajadores fueron los que percibieron los ingresos más bajos. Sin embargo, el segmento que experimentó una reducción en ingresos reales, laboraba en empresas de 51 a más trabajadores. Contrariamente, aquellos asalariados privados que laboraban en empresas de 11 a 50 trabajadores fueron los que experimentaron el aumento más importante en sus ingresos (S/. 293.00).

Cuadro N° 5: Perú: Ingreso Promedio Mensual real de la PEA Ocupada, según diversas variables, 2004 – 2011
(En nuevos soles a precios del 2011)

Variables	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011 p/
PEA ocupada	854	849	883	966	1,005	1,049	1,064	1,069
Sexo								
Hombre	975	944	997	1 090	1,172	1,212	1,249	1,241
Mujer	653	692	700	776	754	805	792	818
Jóvenes y adultos								
Jóvenes	622	642	650	673	763	779	793	820
Adultos	1,002	982	1,025	1,144	1,163	1,224	1,235	1,219
Área de residencia								
Urbano	1,009	1,005	1,037	1,130	1,156	1,200	1,201	1,201
Rural	389	379	399	435	499	530	579	579
Ámbito geográfico								
Lima Metropolitana	1,304	1,306	1,316	1,385	1,416	1,453	1,407	1,409
Resto país	630	630	665	753	793	841	887	893
Categoría ocupacional								
Asalariados privado	1,048	1,014	1,062	1,127	1,156	1,231	1,230	1,203
Independiente	510	512	500	528	593	607	626	656
Tamaño de empresa 1/								
De 2 a 10 trabajadores	746	757	754	893	933	911	986	994
De 11 a 50 trabajadores	1,117	1,077	1,132	1,155	1,143	1,242	1,232	1,410
De 51 a más trabajadores	2,035	2,003	1,921	2,066	2,048	2,161	2,117	1,921

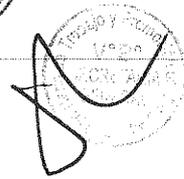
FUENTE: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2004 – 2011.

ELABORACIÓN: MTPE – Dirección General de Promoción del Empleo – Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

p/ Cifras preliminares.

NOTA: Proyección poblacional en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007. El ingreso monetario fue deflactado con el IPC general promedio del año en estudio. Para el cálculo de los ingresos se excluye a los trabajadores familiares no remunerados y se considera los ingresos totales (trabajo de la ocupación principal y secundaria).

1/ Incluye a los empleados y obreros del sector privado.



2. LAS RELACIONES LABORALES EN EL PERÚ.

2.1. Derechos Fundamentales en el Trabajo⁵

- **Libertad sindical y negociación colectiva.**

Según la legislación vigente, la mayoría de empresas en el Perú no tienen el número suficiente de trabajadores para poder constituir una organización sindical a dicho nivel (más de 20 trabajadores), ya que alrededor del 60% de asalariados privados se encuentra ocupado en empresas de menos de 20 trabajadores⁶.

Así, en los últimos años la tasa de afiliación sindical en el Perú en promedio se ubicó en 4%⁷, muy por debajo a lo registrado por los demás países de la región; sin embargo, en términos absolutos se ha registrado un incremento. A nivel nacional, en el 2011 el número de trabajadores sindicalizados registra la cifra promedio de 108 mil trabajadores⁸, lo que representó un aumento de casi 10.8 mil trabajadores con respecto a lo registrado por la Planilla Electrónica del MTPE en el 2009. Comparado con el 2001, el número de trabajadores sindicalizados aumentó en más de 61 mil trabajadores, como resultado de la mayor afiliación en los sectores, en particular en la industria, construcción y explotación de minas y canteras.

A partir del segundo semestre del 2009 se registró un crecimiento sostenido del número de empresas que cuentan con sindicatos, pasando de 847 empresas en mayo del 2009, a más de 1,000 empresas en diciembre del 2010⁹. A nivel regional, Lima tiene más de las tres cuartas partes del total de trabajadores sindicalizados a nivel nacional (77%), resultado de la alta densidad de la población asalariada en esta región, especialmente en los sectores servicios y manufactura. Le siguen las regiones de La Libertad (4.7%) y Callao (4.7%)¹⁰.

Por otra parte, en el 2011 las huelgas (84 huelgas) y los trabajadores que participaron en ellas (26.8 mil trabajadores) representaron el 13.7% y 10.4% del total registrado en 1990, respectivamente, mientras que los convenios colectivos registrados en el 2011, representaron el 18% de los registrados en 1990. Sin embargo, en el período 2005-2011 se registró una evolución positiva en el número de convenios colectivos presentados, dado que en 2011 éstos se incrementaron en 37% respecto al 2005; por su parte, el número de convenios colectivos registrados en el 2011 ascendió a 550, lo cual significó un incremento de 10% respecto al 2005¹¹.

Según actividad económica, los sectores que registraron mayor tasa de sindicación el año 2011, son electricidad, gas y agua (32.1%), construcción (16.7%) y explotación de minas y canteras (16.4%). Del total de trabajadores sindicalizados, el sector construcción concentra el 28.0%, seguido por los sectores de industria manufactura (22.8%), explotación de minas y canteras (16.4%) y transporte almacenamiento y comunicaciones (8.8%)¹².

⁵ Salvo el apartado relativo al trabajo infantil, la información ha sido recogida del diagnóstico elaborado para la propuesta de "Plan Nacional de Trabajo Decente 2011-2016", que se vino debatiendo en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo - CNTPE hasta el mes de noviembre de 2011.

⁶ Encuesta Nacional de Hogares - INEI, IV trimestre 2006.

⁷ Total de trabajadores del Sector Privado afiliados a algún sindicato respecto al total de trabajadores del Sector Privado registrados en la Planilla Electrónica del MTPE.

⁸ Fuente: MTPE - Oficina de Estadística. Planilla Electrónica 2008-2011

⁹ Fuente: Planilla Electrónica - Oficina de Estadística del MTPE

¹⁰ Fuente: Planilla Electrónica - Oficina de Estadística del MTPE.

¹¹ Fuente: MTPE - Oficina de Estadística.

¹² Fuente: Planilla Electrónica - Oficina de Estadística del MTPE.

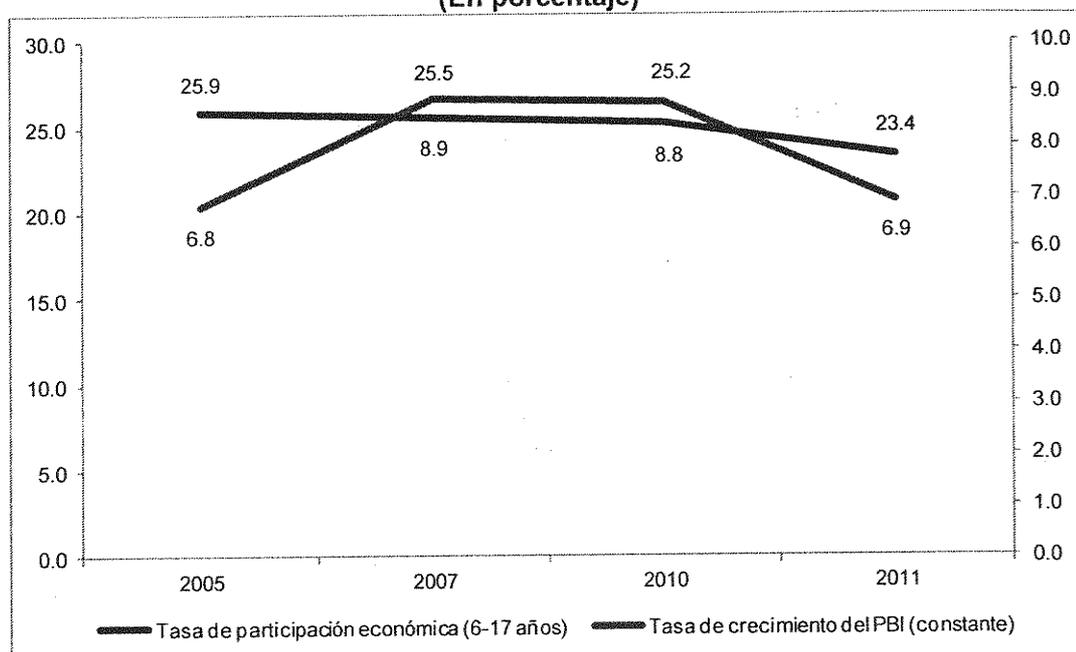
Con respecto a la sindicación por género, se observa que en el 2011, del total de trabajadores sindicalizados registrados en la Planilla Electrónica del MTPE, sólo el 11% fueron mujeres, con mínima participación en los sectores construcción, explotación de minas y canteras y pesca, donde representaron sólo el 0.5%, 1.6% y 1% del total de trabajadores sindicalizados en cada sector, respectivamente¹³.

- Trabajo infantil¹⁴.

Como ha sido indicado, la economía del Perú ha tenido un desempeño positivo en los últimos años, al crecer a una tasa promedio anual de 8.3% en el periodo 2005-2011. Esto se ha expresado principalmente en el crecimiento sostenido del PBI en la última década. A excepción del año 2009, la tendencia en el crecimiento ha sido muy superior a la de toda la región en su conjunto.

No obstante, la magnitud del trabajo infantil no ha presentado cambios significativos hasta el 2010. Si bien esto es consistente con el crecimiento sostenido de la economía y con la reducción de la tasa de pobreza, parece posible afirmar que los efectos positivos de esta mejor situación del país aún no tienen el impacto esperado en la disminución del trabajo infantil (ver Gráfico N° 16).

Gráfico N° 16: Perú. Evolución de la tasa de trabajo infantil y el crecimiento del PBI per cápita; 2005, 2007, 2010 y 2011 (En porcentaje)



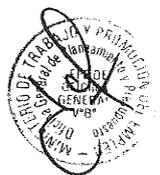
FUENTE:

Las estimaciones de tasa de trabajo infantil son producto del procesamiento de las bases de datos anuales, actualizadas a las proyecciones poblacionales del CPV del 2007. La tasa de crecimiento del PBI son datos del BCRP.

INEI: ENAHO 2005, 2007, 2010 y 2011.

¹³ Fuente: Oficina de Estadística / MTPE.

¹⁴ Tomado íntegramente del Apartado 2 – Situación del trabajo infantil en el Perú de la “Estrategia Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2012-2021” aprobada en la sesión ordinaria del mes de julio de 2012 del Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil – CPETI.



Así, de acuerdo con la ENAHO¹⁵ 2011 (ver Cuadro N° 6), del total de 7.1 millones de niños, niñas y adolescentes de 6 a 17 años; 1.6 millones (23.4%) se encuentran trabajando. De ellos, alrededor de 832 mil (18.4%) son niños que tienen entre 6 y 13 años (trabajo por debajo de la edad mínima legal de admisión al empleo), mientras que 826 mil (32.0%) son adolescentes de 14 a 17 años que cuentan con la edad permitida para trabajar. De estos últimos, un 33.9% realiza trabajos considerados como peligrosos dado que laboran 36 o más horas a la semana¹⁶.

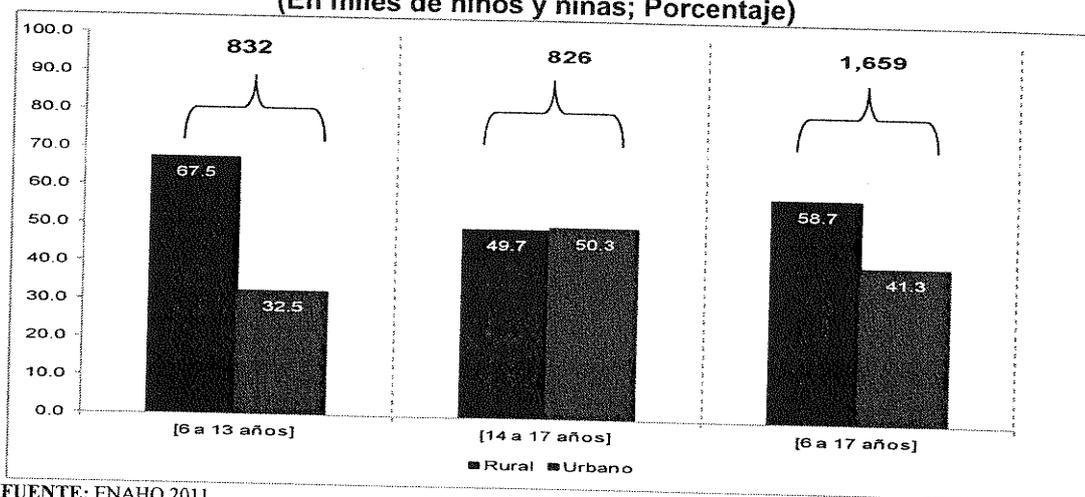
Cuadro N° 6: Magnitud del trabajo infantil, 2011
(En miles de niños y niñas; Porcentaje)

POBLACION	GRUPOS DE EDAD		
	6 a 13	14 a 17	Total
Población de niños y niñas de 6 a 17 años (en miles)	4,520	2,582	7,103
Niños y niñas que trabajan (en miles)	832	826	1,659
Proporción (%) de niños y niñas que trabajan respecto a la población total del grupo etario.	18%	32%	23%
Adolescentes de 14 a 17 años en trabajo peligroso por condición : 36 a más horas por semana (en miles)	n.d	305	305
Proporción (%) de adolescentes en trabajos peligrosos por condición (26 a más horas por semana) respecto a la población total del grupo etario	n.d	34%	34%

FUENTE: ENAHO 2011.

Ahora bien, en cuanto a las principales características del trabajo infantil, tenemos que la mayor cantidad de niños, niñas y adolescentes que trabaja lo hace en las zonas rurales (58.7%), brecha que se amplía aún más entre la población de 6 a 13 años de edad (67.5%). Mientras que la participación económica de los adolescentes se incrementa en el área urbana en el tramo de 14 a 17 años, llegando a concentrar el 50.3% del total de ocupados en ese rango de edad (ver Gráfico N° 17).

Gráfico N° 17: Número de niños que trabajan según área de residencia y rangos de edad, 2011
(En miles de niños y niñas; Porcentaje)



FUENTE: ENAHO 2011.

¹⁵ Encuesta Nacional de Hogares.

¹⁶ Según la legislación nacional los adolescentes entre 15 a 17 años de edad no pueden trabajar más de 36 horas a la semana ni más de 6 horas diarias.

Como se observa en el Cuadro, con información de la ENAHO, hasta el momento, no es posible calcular un indicador de trabajo intensivo en horas para los niños, niñas y adolescentes menores de 14 años, debido a que la encuesta no recoge esta información. En tal sentido, es fundamental introducir preguntas que permitan capturar esta información para el rango de edad completo.

En el área rural, la participación económica de los niños supone el triple que la participación en el área urbana (48.2% vs. 13.5%). Es decir, se mantiene la tendencia de que en el área rural los niños y niñas trabajan más (ver Cuadro N° 7).

La participación económica es creciente con la edad aunque alcanza proporciones importantes en el grupo de 6 a 13 años, en el que el trabajo por debajo de la edad mínima es al menos de 18.4%. En el grupo de 14 a 17 años, esta proporción casi duplica este indicador y llega al 32.0%. Esto parece consistente con el mayor costo de oportunidad que tienen los adolescentes la educación y el ocio.

Otro rasgo importante, que perfila un panorama muy similar al de otros países de la región, es la mayor participación económica de los niños varones (25.5%) con relación a las niñas mujeres (21.1%). Las explicaciones a este fenómeno son diversas. Algunas enfatizan los aspectos culturales y otras recurren a la típica división social del trabajo, según la cual, la mujer es más hábil para determinado tipo de tareas. Cabe agregar, que la brecha en la participación es más grande en el grupo de 14 a 17 años, llegando hasta 8%.

Al analizar las diferencias por área de residencia se encuentra que la brecha entre niños y niñas es menor en el área urbana y, más pequeña aún en el grupo de 6 a 13 años (8.9% en el caso de los niños y 8.0% en las niñas). Para este mismo grupo etéreo, en el área rural, la proporción de niños que trabajan (44.6%) es mayor 5% a la proporción de niñas que trabajan (39.9%). Entre los adolescentes de 14 a 17 años, dicha diferencia por sexo es mayor en el área rural, lo que probablemente esté correlacionado con las mayores responsabilidades de las adolescentes mujeres en el hogar¹⁷ (ver Cuadro N° 7).

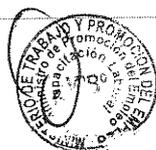
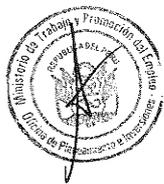
Cuadro N° 7: Participación económica según rangos de edad, área de residencia y sexo, 2011
(En miles de niños y niñas; Porcentaje)

Población / Grupos de edad	Rural			Urbano			Total niños y niñas de 6 a 17		
	Niños	Niñas	Total	Niños	Niñas	Total	Niños	Niñas	Total
Población									
[6 a 13]	683	645	1,328	1,622	1,570	3,192	2,306	2,215	4,520
[14 a 17]	373	318	691	962	929	1,891	1,335	1,247	2,582
Total	1,057	963	2,020	2,584	2,499	5,083	3,641	3,462	7,103
Niños ocupados									
[6 a 13]	305	257	562	145	125	270	450	382	832
[14 a 17]	238	172	411	239	177	416	477	349	826
Total	543	429	973	384	302	686	927	731	1,659
Porcentaje de niños ocupados									
[6 a 13]	44.6	39.9	42.3	8.9	8.0	8.5	19.5	17.3	18.4
[14 a 17]	63.9	54.1	59.4	24.8	19.0	22.0	35.7	28.0	32.0
Total	51.4	44.6	48.2	14.9	12.1	13.5	25.5	21.1	23.4

Fuente: ENAHO 2011

Asimismo, también es importante mencionar que si bien la ENAHO no permite determinar con detalle el tipo de actividades que realizan los niños, niñas y adolescentes, sí brinda una caracterización general de las mismas. Según los datos de la ENAHO 2011, en el área rural el 87.0% de los niños, niñas y adolescentes trabaja en la chacra o en el pastoreo de animales. La siguiente actividad en importancia es la prestación de servicios como el lavado de autos y

¹⁷ Cabe mencionar que a diferencia de la Encuesta Especializada de Trabajo Infantil (ETI, 2007), la ENAHO no permite estudiar las diferencias por género ya que ésta no incluye una sección para estudiar las tareas domésticas al interior del hogar.



el lustrado de calzado (4.8%), la elaboración de productos (3.8%) y la participación de los niños en la ayuda en negocios familiares (3.6%). (Ver Cuadro N° 8).

En el área urbana, en cambio, se aprecia una mayor diversificación de actividades, el 32.6% trabaja en los negocios familiares, el 26.8% en la chacra y/o pastoreo de animales, el 25.2% en la prestación de servicios como el lavado de autos y lustrado de calzado, 6.5% en la elaboración de productos y un 5.9% en la venta ambulatoria de caramelos y dulces.

Considerando que la mayoría de niños, niñas y adolescentes que trabaja se concentran en el área rural (58.7%) y que el 62.1% de ellos trabaja en actividades agrícolas y ganaderas, es posible afirmar que la mayor parte de las intervenciones para erradicar el trabajo infantil deben estar principalmente focalizadas en zonas con estas características: áreas rurales con actividades agrícolas y ganaderas.

Cuadro N° 8: Tipo de actividades realizadas por los niños, niñas y adolescentes de 6 a 17 años que trabajan según área de residencia, 2011
(En miles de niños y niñas; Porcentaje)

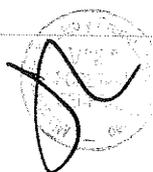
Actividades realizadas por los niños y niñas	Área de residencia		
	Rural	Urbano	Total
Total (Miles)	973	686	1,659
Ayudó en el negocio de la casa de un familiar.	35	224	259
Ayudó realizando labores domésticas en otros hogares.	2	10	13
Ayudó a elaborar productos para la venta.	3	10	13
Ayudó en la chacra o pastoreo de animales.	846	184	1,030
Vendió productos: caramelos, dulces, etc.	3	40	44
Presto servicios: lavado de carro, lustrando calzado.	47	173	220
Elaboración de productos. Chompas, etc.	37	45	81
En porcentajes:			
Ayudó en el negocio de la casa de un familiar.	3.6	32.6	15.6
Ayudó realizando labores domésticas en otros hogares.	n.d	1.5	0.8
Ayudó a elaborar productos para la venta.	n.d	1.5	0.8
Ayudó en la chacra o pastoreo de animales.	87.0	26.8	62.1
Vendió productos: caramelos, dulces, etc.	0.4	5.9	2.6
Presto servicios: lavado de carro, lustrando calzado.	4.8	25.2	13.3
Elaboración de productos. Chompas, etc.	3.8	6.5	4.9

Fuente: ENAHO 2011.

Un análisis por departamentos muestra que el trabajo infantil al 2011 sigue estando fuertemente concentrado en la sierra y selva del Perú. Los departamentos de Huancavelica (79%), Puno (69%), Huánuco (65%) y Amazonas (64%) tienen tasas por encima del 40%, mientras que en Ica y Lima no superan el 10%.

En síntesis, los datos e información estadística previamente expuesta ponen en evidencia que el trabajo infantil en el Perú es una problemática que alcanza magnitudes considerables, en tanto involucra a casi un cuarto del total de niños, niñas y adolescentes en el país (23.4%), que se localiza más intensamente en el área rural (58.7%) y que involucra básicamente actividades agrícolas y ganaderas (62.1%).

En este apartado se ha evidenciado que el trabajo infantil en el Perú reviste particular gravedad en la medida que alrededor de 832 mil niños, niñas y adolescentes se encuentran trabajando por debajo de la edad mínima legal de admisión al empleo (14 años), y que aproximadamente 305 mil adolescentes realizan trabajos peligrosos.



- **Trabajo forzoso.**

En el Perú, diversos estudios sobre el trabajo forzoso en la Amazonía peruana revelan la existencia de esta situación específicamente en tres regiones: Ucayali, Madre de Dios y Loreto, principalmente en labores asociadas a la extracción ilegal de la madera, identificando la utilización del sistema de habilitación enganche, basado en el anticipo de dinero o bienes a los trabajadores, con el objetivo de incorporarlos a un círculo vicioso de deudas, que conduce a un sistema de peonaje o servidumbre por deudas¹⁸, además de otras modalidades de trabajo forzoso que se presentan a través del engaño, la retención de documentos y/o violencia, amenazas e intimidación. Este tipo de flagelo afecta principalmente a miembros de pueblos y comunidades indígenas de las áreas investigadas.

Otra modalidad de trabajo forzoso se refiere a los trabajadores que laboran en los campamentos madereros ilegales como trabajadores enganchados, usualmente mano de obra poco o nada cualificada. En este caso, se calcula que un 80% de los trabajadores son de origen mestizo o alto andino y un 20%, indígenas de la Amazonía. En dichos campamentos, no sólo se cometen todo tipo de maltratos sino que también se restringe considerablemente la libertad de movimiento de los trabajadores. El número aproximado de personas afectadas por el trabajo forzoso sería de unas 33,000 en su mayoría pertenecientes a los diversos grupos étnicos de la Amazonía peruana. En la actualidad, no obstante el tiempo transcurrido podemos afirmar que en nuestro país el sistema de habilitación enganche aún persiste como una forma de reclutamiento de mano de obra¹⁹.

De otro lado, el trabajo forzoso también se manifiesta a través del movimiento irregular de las personas a través de las fronteras en busca de trabajo. Asimismo, diversas fuentes indicarían la existencia de situaciones de trabajo forzoso en otros sectores o actividades económicas en el Perú que requieren mayor análisis.

- **Igualdad de oportunidades y no discriminación.**

La situación en materia de igualdad de oportunidades registra algunos avances normativos en los últimos años. No obstante ello, la realidad sigue planteando problemas de gran calado que afectan las oportunidades de determinados grupos vulnerables y que históricamente se encuentran en situación de desventaja social.

A continuación se presenta la principal problemática, en torno a la igualdad de oportunidades:

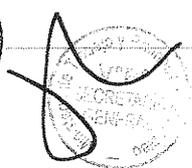
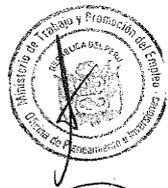
- ✓ **Igualdad de oportunidades en hombres y mujeres²⁰:**

- En el 2011, el ingreso real promedio de las mujeres se ubicó en promedio en S/. 818 menor en S/. 423 al ingreso de los hombres (S/. 1,241).

¹⁸ Las deudas constituyen un instrumento de retención de trabajadores y de transformación de la mano de obra libre en fuerza de trabajo sometida a trabajo forzoso. El trabajador que adquiere las deudas no puede buscar otra alternativa para pagarlas, teniendo que trabajar para el patrón enganchador. Cabe indicar que la lógica económica del patrón enganchador no implica apropiarse ni afectar los territorios indígenas, sino sólo apropiarse del producto del enganche, en este caso la madera.

¹⁹ Trabajo Forzoso en la Extracción de la Madera en la Amazonía Peruana. Eduardo Bedoya Garland y Álvaro Bedoya Silva-Santisteban. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – OIT. Programa Infocus para la Promoción de la Declaración. 1ra Edición. Perú. 2005.

²⁰ Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Varones 2006-2010, MIMDES, 2005.



- En el 2010, a nivel nacional la tasa de subempleo de mujeres ascendió a 43.7% mayor en casi 11% a la tasa de subempleo de hombres (33%).
- La tasa de desempleo de mujeres en el 2011 se ubicó en 4.4%, mayor al 3.7% registrado por los hombres.
- Prejuicios sobre incompetencia del desempeño de las mujeres en ciertas actividades laborales que no sean consideradas “típicamente” para mujeres.
- Falta de acceso a la educación básica, por cumplir labores familiares y domésticas; lo que impide obtener mejores puestos de trabajo.
- En los sectores de bajos recursos, existe dependencia económica y afectiva, por parte de los varones hacia las mujeres.
- Subempleo y desigualdad en las remuneraciones.
- Exigencia de buena presencia física y juventud para ingresar al ámbito laboral.
- Violencia ejercida hacia la mujer, desde maltratos físicos y verbales hasta feminicidios.
- Falta de mayor participación de la mujer en la vida política y social del país.

✓ **Discriminación en grupos vulnerables:**

Madre trabajadora: Una encuesta realizada recientemente en madres trabajadoras²¹ da a conocer que el 31% se sienten discriminadas, principalmente por sus jefes.

Personas que viven con el VIH y SIDA²²: A pesar de que durante los últimos años se ha logrado elaborar medicamentos efectivos para mejorar la calidad de vida de las personas que viven con el VIH y SIDA, aún muchos consideran a esta enfermedad como sinónimo de muerte, generando temor entrar en contacto con personas afectadas con este mal, promoviendo problemas en el ámbito laboral. El 80% de personas diagnosticadas con SIDA en el Perú tienen entre 20 y 49 años, significando que esta enfermedad afecta principalmente a las personas en edad de trabajar²³.

Personas afectadas con Tuberculosis (TB)²⁴: La TB es una enfermedad que, al igual que el VIH y SIDA, genera en la sociedad rechazo de entrar en contacto con una persona con TB por el temor a ser contagiado. Del total de personas con TB en el Perú, el 66.21% pertenecen a las edades de 20-59 años, significando que esta enfermedad afecta principalmente a la población económicamente activa.²⁵

Al respecto, existe una importante problemática que atender por parte de las políticas del Estado, las cuales han presentado un déficit de atención en los temas vinculados al respeto de los derechos fundamentales. En ese sentido, surge como prioridad la necesidad de diseñar políticas e implementar planes y/o

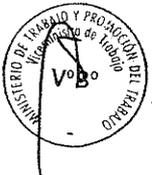
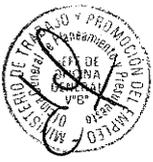
²¹ Encuesta realizada por Trabajando.com, a 2,500 madres trabajadoras. Los resultados se encuentran en: <http://www.trabajando.pe/detallecontenido/c/candidato/idnoticia/9211/el-31-de-las-madres-peruanas-se-han-sentido-discriminadas-en-su-lugar-de-trabajo.html>

²² Guía Metodológica “¿Cómo responder al VIH y SIDA en el lugar de trabajo?”, MTPE – OIT, Lima, 2009.

²³ Situación del VIH y SIDA en el Perú – Boletín Epidemiológico Mensual, marzo 2011, Dirección General de Epidemiología del Ministerio de Salud.

²⁴ Guía Metodológica “¿Cómo contribuir al control de la Tuberculosis en el lugar de trabajo?”, MTPE, Lima, 2010.

²⁵ Sala Situacional de Tuberculosis, de la Estrategia Sanitaria Nacional de Prevención y Control de la Tuberculosis del MINSa, Enero 2011.



estrategias que promuevan el reconocimiento efectivo del derecho a la libertad sindical y negociación colectiva, que erradiquen las peores formas de trabajo infantil y forzoso y que eliminen cualquier forma de discriminación laboral.

2.2. Seguridad y Salud en el Trabajo²⁶.

A nivel nacional, un papel importante para el conocimiento de la situación de la seguridad y salud en el trabajo son las estadísticas en esta materia, como parte del sistema de información; sin embargo, el Perú aún no cuenta con las estadísticas básicas sobre el tema (solo hablando de accidentes de trabajo mortal y no mortal y de enfermedad profesional), ya que éstas se registran en distintos entes y solo se registra el accidente de trabajo mortal y no mortal. Actualmente, el MTPE desarrolla esfuerzos para que el país cuente con un sistema único el cual debe continuar reforzándose.

Adicionalmente, no se cuenta con estadística de exposición a riesgos de la población trabajadora, la incapacidad (invalidez) para el trabajo como consecuencia de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

Al respecto, los principales riesgos a los que se exponen los trabajadores y trabajadoras en las diferentes actividades económicas, tomando como referencia los datos proporcionados por las regiones de las cuales se obtuvo información, son: ruido, riesgo disergonómico, psicosocial, vibración, temperaturas extremas, biológico, sustancias químicas y polvo. Cabe destacar que, la forma de evaluar estos riesgos, es en muchos casos solo la observación, ya que en las dependencia de las Dirección de Salud – DISAS y Dirección Regional de Salud – DIRESAS no se cuenta con equipos de medición ambiental.

Sobre los accidentes de trabajo se observa un incremento de los casos. En los últimos años ocurrieron 75,613 accidentes, los cuales incluyen los accidentes de trabajo mortal, incapacitante y leve. Entre los años 2007 al 2009 hubo un incremento del orden 44% de los casos.

A nivel de las regiones estudiadas, la mayoría de ocurrencia de accidentes de trabajo no mortal se mueve en Lima y Callao, seguido de Ancash, La Libertad, Cusco, Arequipa, Junín y Piura, entre los más importantes. La región de Ayacucho en los tres años de referencia no registra accidentes.

La tasa de incidencia para el país en año 2009 fue de 271.7 accidentes de trabajo por cada 100,000 PEA ocupada mayor de 15 años. La mayor tasa de incidencia se encontró en la región de Moquegua, seguido de Madre de Dios, Ancash, Pasco, Apurímac y Tumbes. Los más afectados son del sexo masculino, esto debido que la mayor tasa de actividad también se encuentra en este grupo. El grupo de edad más afectado está entre los 21 a 40 años, adicionalmente en los registros del año 2009 y 2008 de la DESO-MINSA, se reportaron 245 casos de accidentes ocurridos a niños y adolescentes.

Las actividades económicas con mayor reporte de accidentes en el 2009, último año reportado, son la Actividad de Industrias manufactureras, la Administración Pública y Defensa, Actividades Inmobiliarias empresariales y de Alquiler y la actividad de Construcción, entre las más importantes. La tasa de incidencia por 100,000 de la PEA Ocupada mayor de 15 años, fue mayor en otras actividades no especificadas,

²⁶ Tomado íntegramente de: ISAT, 2011. Diagnóstico situacional en seguridad y salud en el trabajo. Perú.

seguida de actividades de servicios sociales y salud, explotación de minas y canteras, construcción y suministro de electricidad, gas y agua. Esto demuestra las limitaciones del registro, dado la dificultad en reconocer la actividad económica donde se sucedió el accidente, dificultando el análisis.

Por el tipo de establecimiento en los registro del MINSA, la mayoría de accidentes ocurrieron en la microempresa, seguida de las instituciones del Estado, la pequeña empresa, mediana empresa y gran empresa. Por el tipo de trabajador accidentado la mayor frecuencia recayó en los agricultores, seguida de operario, empleado y técnico. Uno de los problemas encontrados en el registro es la inconsistencia, llama la atención que los casos de agricultores en total afectados son 4,081 y los registros según actividad económica no llegan a 210 casos en el MINSA.

Según la forma de accidente registrado en el último año tiene que ver con la falta de orden y limpieza en las empresas, teniendo a golpes por objeto, caídas de objeto, caída de persona a nivel, choque contra objeto y pisadas sobre objetos. En segundo lugar se encuentra los que ocurren por falta de dispositivos de seguridad en los implementos, herramientas, equipos y maquinarias, comprendiendo a las caídas de persona de altura, aprisionamiento o atrapamiento. Por agente causante encontramos a las herramientas, piso, máquinas y equipos en general, productos elaborados, escaleras y materias primas.

Todos estos accidentes se traducen en daños a los trabajadores siendo la lesión más frecuente el grupo de heridas, entre ella encontramos las cortantes, contusas y punzantes.

Llama la atención que el aseguramiento para riesgos del trabajo solo llega a 8.8% de la PEA ocupada mayor de 15 años, dato relevante considerando que en los registros de ESSALUD, la ocurrencia de los accidentes de trabajo se da entre trabajadores que no cuentan con este tipo de seguro. Es decir, la mayoría de accidente ocurre en actividades consideras no riesgosas.

Pese a los avance, en el país existe aún un alto sub registro de accidentes de trabajo. Según la norma sobre la materia, se estipula que el empleador tiene la obligación de reportar el accidente.

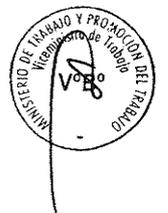
En relación a los accidentes mortales, en el año 2011 ocurrieron 338 casos registrados. La ocurrencia es mayor en las empresas de contratas mineras debido al desprendimiento de rocas, caídas de personas y tránsito, frecuentemente.

Las regiones con mayor registro de accidentes son Pasco, Junín, Lima y Arequipa. Más del 60% de estos accidentes ocurrieron a personas con edades de 20 a 39 años, generando un total de 5,564 años de vida perdidos por muerte prematura solo en minería, durante el período 2007 al 2009.

El estudio sobre la salud de los trabajadores no cuenta con estadísticas de enfermedad profesional, mortalidad ni invalidez.

Por la problemática identificada, una tarea pendiente de los entes encargados de la Seguridad y Salud en el Trabajo, es implementar un sistema de información no solo de registro sino de análisis epidemiológico en Seguridad y Salud en el Trabajo, que incluya accidentes de trabajo no mortal, mortal, incidentes peligros, enfermedad profesional (sea esta DX²⁷ definitivo, sospechoso), enfermedad relacionada al

27. Diagnóstico.



trabajo, incapacidad (invalidez) para el trabajo. Establecer los mecanismos de reportes y establecer los indicadores que se emplearan. Al analizar la actividad económica esta deberá considerar la división de dos dígitos según el CIIU, ya que al hacerlo por la gran división (un solo dígito) se generaliza el problema y no se puede detectar la población vulnerable.

Los entes deberán establecer relaciones de cooperación con las demás entidades para el reporte de otras contingencias.

Es importante que desde el Estado se construya un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo donde se incluya al sector formal e informal de la economía, tarea por demás compleja dada la dispersión del sector informal. En la actualidad, los sistemas están constituidos para abarcar al grueso de la población trabajadora formal, y aun así los registros muestran serias limitaciones.

Por último, en cuanto al registro de las enfermedades profesionales, se requiere un trabajo especial y concertado de los entes rectores. En el país es importante uniformizar criterios y centralizar la información, además de complementar los temas pendientes en relación al diagnóstico de enfermedades como los protocolos.

La problemática descrita refleja la necesidad de contar con una política de prevención de riesgos laborales que garantice la seguridad y salud de los trabajadores, en el marco de las normas nacionales e internacionales ratificadas, y a través de una adecuada articulación intersectorial, de una mayor promoción de la cultura de prevención, de la participación de los actores involucrados (gremios empresariales y organizaciones sindicales), y de la mejora de la calidad de información para una adecuada para la toma de decisiones, entre otros.

2.3. Los conflictos laborales

Desde el año 2004, nuestro país viene experimentado un incremento de la conflictividad social y de la intensidad de las protestas públicas. En este contexto, el MTPE ha formulado una Política Nacional para la Prevención y Gestión de Conflictos Sociolaborales. Esta Política Nacional permitirá implementar un conjunto de planes nacionales orientados al fortalecimiento de la autoridad de trabajo (en todos sus niveles) para el tratamiento oportuno y preventivo de los conflictos socio laborales; la promoción del dialogo social y la negociación colectiva como mecanismos de solución pacífica de los conflictos; el impulso a las buenas prácticas laborales como estímulo para incentivar climas laborales propicios a la productividad y la paz laboral; y el uso de tecnologías de la información para el conocimiento y tratamiento preventivo de la conflictividad laboral. Para ello ha fijado un marco institucional orientado al fortalecimiento de las capacidades preventivas y resolutorias de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo en materia de conflictividad laboral.

En el marco de esta Política, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo viene implementando un mecanismo informativo que permite detectar conflictos oportunamente y darles un tratamiento adecuado a través del Sistema de Alerta Temprana, el cual permite a la Autoridad de Trabajo conocer oportunamente el surgimiento y desarrollo de los conflictos laborales, y de esta forma estar en condiciones de convocar a las partes a una solución pacífica y concertada, a través del diálogo social y la negociación colectiva, de los conflictos de interés. Para ello la Autoridad Administrativa de Trabajo cuenta con una serie de mecanismos alternativos de solución de conflictos (MARCS), como son las reuniones extra proceso, las mesas de diálogo o reuniones informativas, que facilitan el



acercamiento de las partes a una solución dialogada de sus controversias y conflictos de interés.

En el marco de dicho sistema, durante el período año 2008 a 2011, se registraron un total de 1,377 posibles conflictos sociales con incidencia laboral a nivel nacional. La totalidad de los casos fueron atendidos.

**Cuadro N° 9: Sistema de Alerta Temprana, 2008-2011
(En número de alertas)**

Año	Alertas
2008	277
2009	398
2010	405
2011	297
Total	1,377

FUENTE: Dirección General de Trabajo – MTPE.

El segundo mecanismo es la heterocomposición, según el cual un tercero soluciona el conflicto. El arbitraje es una modalidad que puede ser aplicada para los conflictos jurídicos como también y, de modo especial, para las negociaciones colectivas. En tal sentido, la Autoridad Administrativa de Trabajo aprobó mediante Decreto Supremo 014-2011-TR, el arbitraje potestativo como un mecanismo alternativo a la huelga y a la intervención resolutoria del Ministerio, en la búsqueda de soluciones pacíficas a los conflictos laborales del sector público y privado.

2.4. Situación de la Inspección del Trabajo en el Perú

La inspección del trabajo es uno de los principales instrumentos con que cuenta el MTPE para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales y la seguridad y salud en el trabajo, así como para promover una cultura de prevención en materia laboral, contribuyendo a hacer más equitativa las relaciones laborales.

En ese sentido, es importante que el Sistema Nacional de Inspecciones opere eficazmente. Al respecto, se han identificado algunos aspectos que requieren ser reforzados entre ellos, el bajo nivel presupuestario asignado a nivel nacional, así como la desproporción entre el número de inspectores y las empresas a fiscalizar.

En efecto, desde la dación de la Ley N° 28806 “Ley General de Inspección del Trabajo” hasta el 2011, se han realizado más de 424 mil fiscalizaciones, logrando la incorporación de casi 10 mil trabajadores en planilla por año, dicha cantidad aun resulta muy pequeña, considerando que en el 2011 existe alrededor de 3.2 millones de trabajadores del sector privado que declaran no tener contrato de trabajo²⁸ y por tanto hay un universo de trabajadores cuyo situación es irregular.

De otro lado, el ratio en Lima existen 524 empresas por cada inspector, en tanto que en la mayoría de Gobiernos Regionales (Ancash, Arequipa, Ica, etc.) existen más de 1,000 empresas para cada inspector, lo cual refleja el insuficiente número de inspectores laborales, especialmente en regiones. Asimismo, no en todas las regiones se cuenta con una Dirección de Inspección del Trabajo. Al 2011, el 92% de los Gobiernos Regionales tiene apenas cinco (05) personas dedicadas a ejercer las funciones de inspección, en tanto, algunas regiones no cuentan con personal de la

²⁸ Según la Encuesta Nacional de Hogares, Continua (2011).

carrera inspectiva para realizar inspecciones, como es el caso de Amazonas, Cajamarca, Huánuco, Junín y Ucayali.

Respecto a las materias objeto de inspección, se tiene principalmente, participación en las utilidades, despido arbitrario, convenios colectivos, etc., aunque también destacan las fiscalizaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuyos reclamos por intermedio de denuncias ha aumentado.

Una de las herramientas para fortalecer el Sistema Nacional de Inspecciones es la capacitación permanente. Al respecto, el MTPE ha previsto ofrecer cursos de capacitación a funcionarios y servidores de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo respecto a los procedimientos inspectivos en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo.

En cuanto a la actuación y sus efectos, todavía es muy necesaria la articulación de las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo al Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT), así como el accionar conjunto con otras instituciones públicas para desarrollar operativos de fiscalización, más allá de las agregaciones temporales. Por otra parte, la planificación de las inspecciones debe ser reforzada a nivel nacional a través de la coordinación con las regiones.

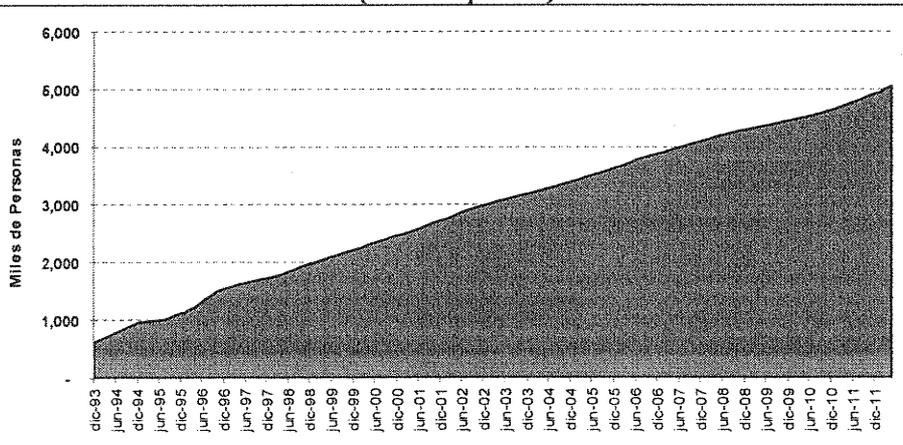
2.5. Seguridad Social

▪ Sistema de Pensiones

En las dos últimas décadas, el crecimiento económico del Perú ha tenido un impacto moderado en el mercado laboral peruano, especialmente en el crecimiento del número de afiliados al Sistema de Pensiones Privado. Según los datos reportados por la Superintendencia de Banca y Seguros (SBS), para el periodo 1993²⁹ – 2012, la tasa de crecimiento promedio mensual del número de afiliados fue de 1.1%. Por otro lado, y con respecto al número de cotizantes, se observa el creciente y vertiginoso crecimiento del número de cotizantes, el cual ha sido considerablemente mayor en el Sistema de Pensiones Privado frente al Sistema Nacional de Pensiones administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP).

Gráfico N° 18:

Perú: Evolución Mensual del Número de Afiliados del Sistema de Pensiones Privado, 1993 – 2012.
(En miles de personas)

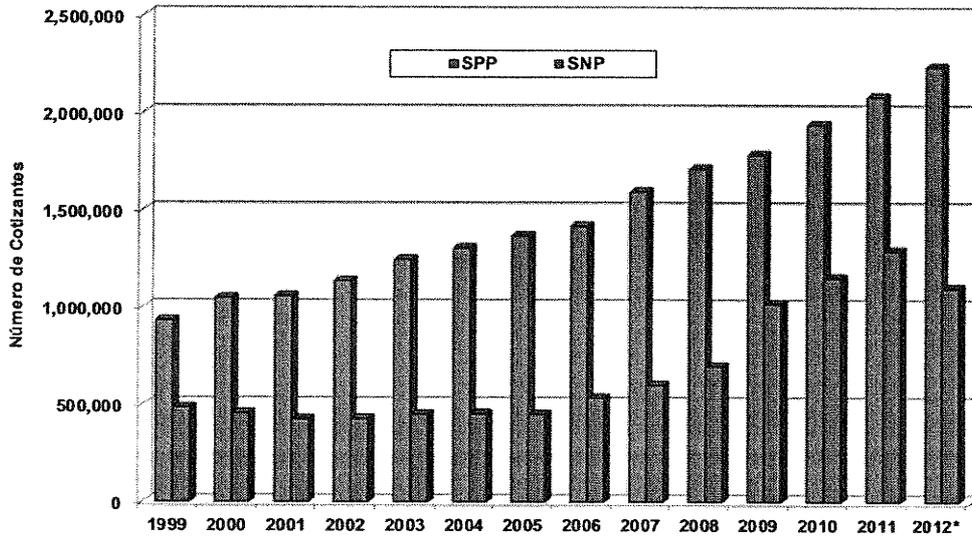


Fuente: SBS

²⁹ Año en el que fue implementado el SPP mediante el Decreto Ley N° 25967.

Gráfico N° 19:

Perú: Evolución del Número de Cotizantes del Sistema de Pensiones Privado (SPP) y Oficina de Normalización Previsional, 1999 - 2012* (En número de cotizantes)



Nota: */ Información a febrero del 2012.

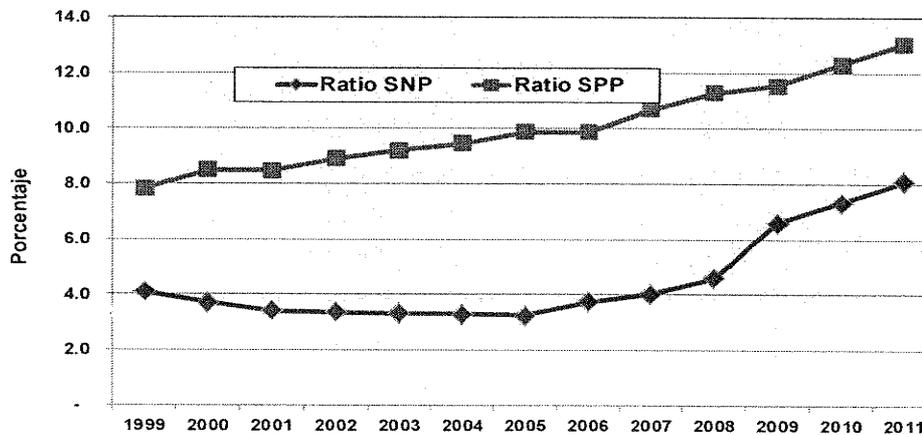
Fuente: SBS y ONP

Por otro lado, se observa la evolución del número de cotizantes como porcentaje de la PEA para el periodo 1999-2011. En este se muestra la tendencia creciente y positiva, aunque desigual, de estos ratios, siendo el ratio del SPP el que se diferencia en aproximadamente 3% con respecto del ratio del SNP. Es decir, para el 2011 del total de la PEA, solamente el 21% se encontraba cotizando en un sistema de pensiones, 13% del SPP y 8% del SNP.

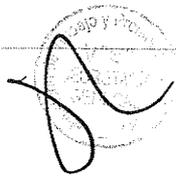
Asimismo, y si se analiza el índice de cotizantes, se observa que del total de afiliados en el SPP sólo el 40% es cotizante, es decir, de cada diez afiliados a algún SPP, cuatro de ellos están cotizando en los mismos. Es a partir del 2006 que este índice se ha ido incrementado considerablemente, aunque no ha llegado a su valor histórico el cual fue en el año 2000.

Gráfico N° 20:

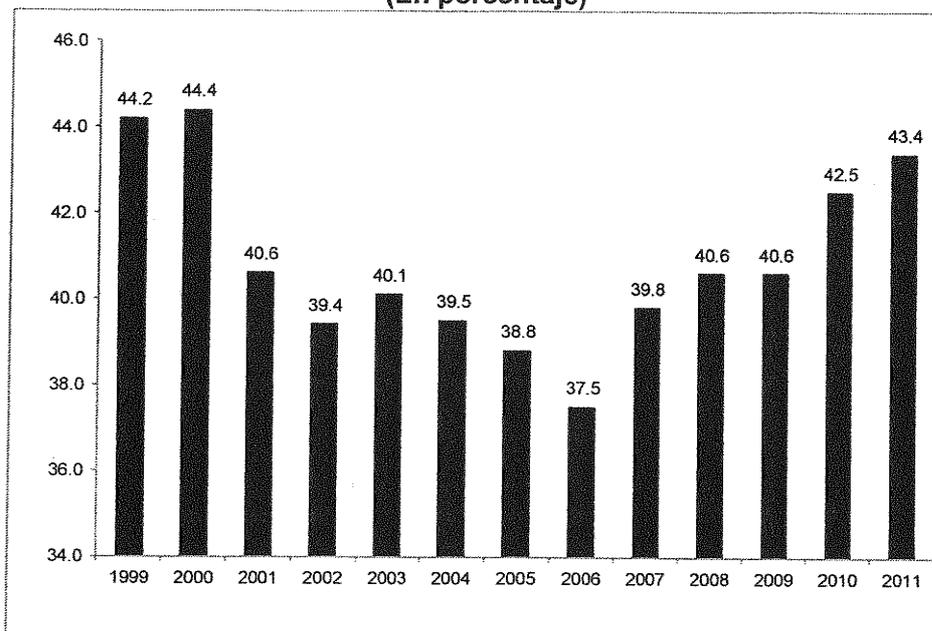
Perú: Ratio del Número de Cotizantes del SPP y SNP con respecto de la PEA, 1999 - 2011. (En porcentaje)



Fuente: SBS y ENAHO - INEI.



**Gráfico N° 21: Perú: Índice de Cotizaciones a las AFP's, 1999-2011
(En porcentaje)**



FUENTE: SBS y ENAHO - INEI.

▪ **Perfil del afiliado al sistema de pensiones**

Por otro lado, y caracterizando a los afiliados del SPP y del SNP, del total de PEA ocupada de 18 años a más, alrededor del 33% se encuentra afiliado, diferente al 21% que estaban cotizando. Según la estructura del cuadro, se observa que del total de PEA ocupada de 18 años a más, el 21% se encuentra afiliado a una AFP mientras que el 9% se encuentra en el SNP, sólo el 1% en el régimen del Decreto Ley N° 20530, y el grueso de los ocupados no se encuentra afiliado, es decir, existe una alta desprotección a nivel nacional. Al interior del país, los ocupados en el área urbana son los que se encuentran en mejor posición frente a los del área rural, y es que en su mayoría se encuentran afiliados, ya sea en una AFP o al SNP a cargo de la ONP.

**Cuadro N° 10: Perú, población ocupada de 18 años (*) a más según afiliación al Sistema de Pensiones, por área geográfica, 2011
(En porcentaje)**

Sistema de Pensiones	Rural	Urbano	Total
AFP	6.6	25.7	20.9
Decreto Ley N° 19990	3.0	11.5	9.4
Decreto Ley N° 20530 (Cédula viva)	0.3	1.2	1.0
Otro	0.2	1.9	1.5
No está afiliado	90.1	59.7	67.3
Total	100.0	100.0	100.0

FUENTE: ENAHO continua 2011.

(*) Se ha trabajado con personas mayores de edad.

Si se analiza la afiliación por sexo, las cifras obtenidas de la ENAHO muestran que son los hombres los que en mayor proporción se encuentran afiliados, mientras que del total de mujeres el 75% de ellas no se encuentra afiliado. En ambos casos, se observa que prefieren afiliarse al SPP antes que al SNP. De otro lado, el 20% de los no afiliados son jóvenes de 18 a 24 años, mientras que



el 47% de los no afiliados tienen entre 25 a 44 años. Asimismo, del total de afiliados a AFP, el 67% pertenece al segundo rango de edad.

Cuadro N° 11: Perú, población ocupada de 18 años (*) a más según afiliación al Sistema de Pensiones, por sexo, 2011
(En porcentaje)

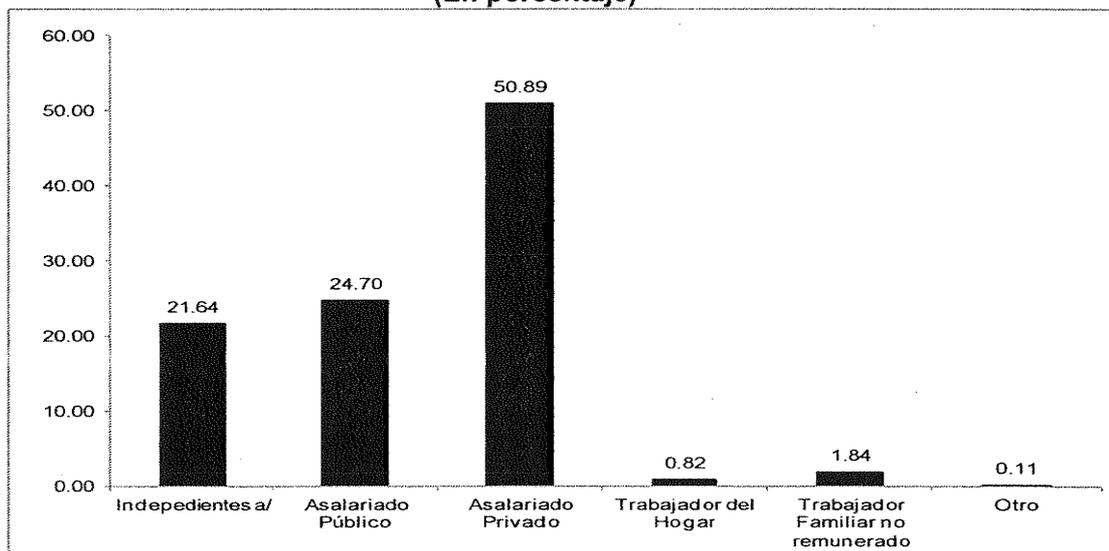
Sistema de Pensiones	Hombre	Mujer	Total
AFP	25.0	15.7	20.9
Decreto Ley N° 19990	10.7	7.8	9.4
Decreto Ley N° 20530 (Cédula viva)	1.1	0.8	1.0
Otro	2.2	0.5	1.5
No está afiliado	61.0	75.2	67.3
Total	100.0	100.0	100.0

FUENTE: ENAHO continua 2011.

(*) Se ha trabajado con personas mayores de edad.

Del total de afiliados, la mitad se encuentra trabajando en grandes empresas, mientras que sólo el 36% en microempresas. En pequeñas empresas, se tiene que el 17% se encuentra afiliado. Esta composición es distinta a la de los no afiliados quienes en su mayoría se encuentran laborando en microempresas, casi un 90%. Asimismo, y con respecto a la categoría ocupacional de este grupo, en el Gráfico N° 22 se observa que los afiliados son asalariados privados, le siguen en orden de importancia los asalariados públicos, independientes, entre otros.

Gráfico N° 22: Perú: Población ocupada de 18 años (*) a más afiliados al Sistema de Pensiones según categoría ocupacional, 2011
(En porcentaje)



FUENTE: ENAHO continua 2011.

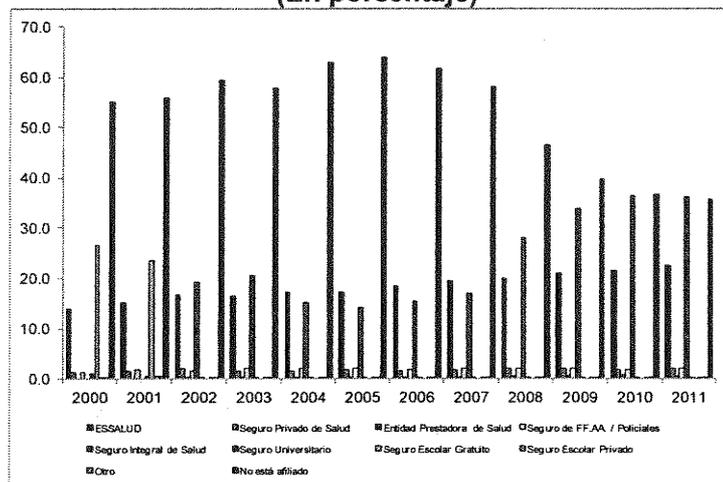
NOTA: a/ Se ha trabajado con personas mayores de edad.

▪ Sistema de Salud

El Sistema de Salud se compone de ESSALUD (población asalariada), Seguro Integral de Salud, Sanidad de las Fuerzas Armadas, Sanidad de la Policía Nacional del Perú, Entidades Prestadoras de Salud (EPS), Compañías de Seguros Privados de Salud, y otras empresas del sector privado. Según ENAHO del INEI, se obtiene la evolución de la distribución de la afiliación a algún sistema de salud por el periodo 2000-2011. La composición en el Sistema de Salud cambia a partir del 29 de enero del 2002, año en que se emite la Ley N° 27657

que crea el Seguro Integral de Salud como Organismo Público Descentralizado del Ministerio de Salud, siendo posteriormente calificado como Organismos Público Ejecutor mediante Decreto Supremo N° 034-2008-PCM³⁰. Desde su creación hasta la actualidad, el SIS ha cubierto a más del 23% de la población nacional para el periodo de estudio. En el 2000, el SIS llegó a cubrir al 19% de la población, el crecimiento continuo, llegando a alcanzar en el 2011, el 36% de la población. Asimismo, para el 2002, se cuenta con información de las Entidades Prestadoras de Salud (EPS), las cuales no llegan a cubrir al 1% de la población. De otro lado, ESSALUD cubre al 22% de la población para el 2011.

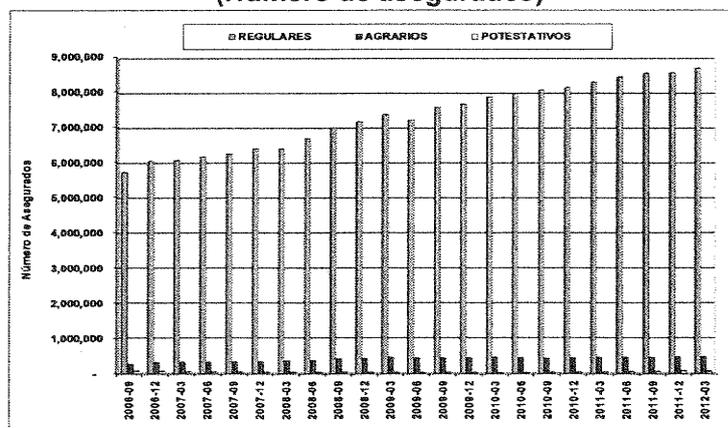
Gráfico N° 23: Perú: Evolución de la afiliación a algún sistema de salud, 2000-2011
(En porcentaje)



FUENTE: ENAHO – INEI, 2000- 2011.

Por otro lado, y según tipo de seguro, se tiene que estos son tres: regulares, agrarios y potestativos. Según el Gráfico N° 24, son los asegurados regulares los que han mantenido un crecimiento sostenido.

Gráfico N° 24: Perú: Evolución de la Población Asegurada Activa* por Tipo de Seguro, 2006 – 2012.
(Número de asegurados)



FUENTE: Gerencia Central de Aseguramiento – Gerencia Técnica de Seguros, ESSALUD, 2011.

NOTA: *Asegurados Titulares declarados por SUNAT, que hayan presentado algún movimiento en los últimos 12 meses, con sus respectivos derechohabientes.

³⁰ Seguro Integral de Salud: <http://www.sis.gob.pe>, Consulta: 21/06/2012.

▪ **Perfil del afiliado al Sistema de Salud**

En el Perú, la afiliación al sistema de salud difiere significativamente por área de residencia. Según la información presentada en el Cuadro N° 12, se tiene que la población rural está en su mayoría afiliada al SIS, y sólo el 20% no está cubierto con algún sistema de salud. Contrariamente, si analizamos a los residentes del área urbana, se observa que de cada diez individuos, 3 de ellos se encuentran afiliados a ESSALUD, mientras que 2 al SIS, y 4 de ellos no se encuentra afiliados. Con ello, se puede concluir que en el 2011, casi 11 millones de peruanos no estuvieron afiliados a la seguridad social en salud, de los cuales más de 9 millones residen en zonas urbanas.

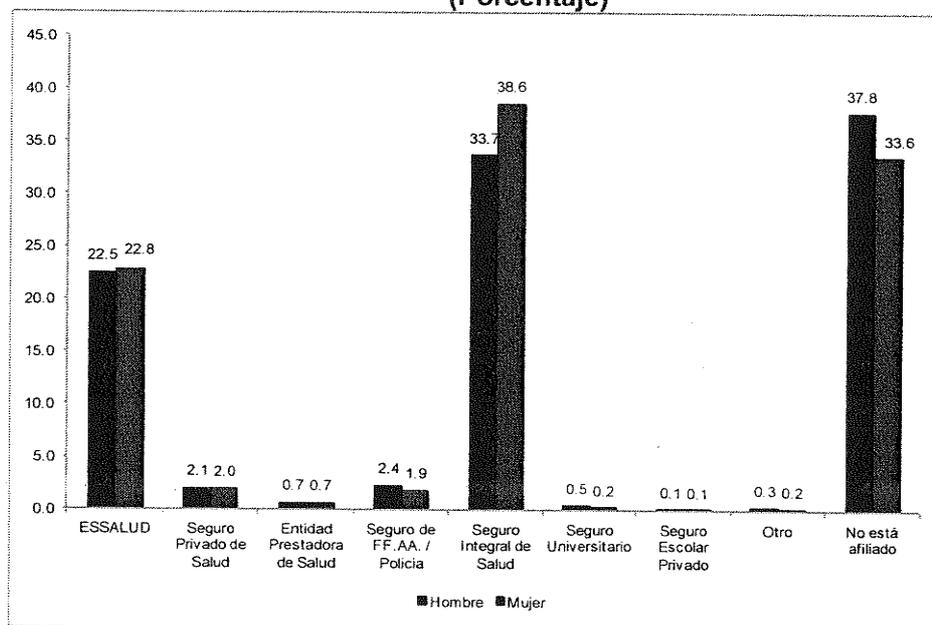
Cuadro N° 12: Perú: Población según Afiliación al Sistema de Salud por Área Geográfica, 2011 (Porcentaje)

Sistema de Salud	Rural	Urbano	Total
ESSALUD	5.1	28.7	22.6
Seguro Privado de Salud	0.1	2.7	2.0
Entidad Prestadora de Salud	0.0	0.9	0.7
Seguro de FF.AA / Policía	0.2	2.7	2.1
Seguro Integral de Salud	72.8	23.5	36.2
Seguro Universitario	0.1	0.4	0.4
Seguro Escolar Privado	0.0	0.1	0.1
Otro	0.1	0.3	0.3
No está afiliado	21.7	40.5	35.7
Total (%)	100.0	100.0	100.0
Población Total	7,779,641	22,438,914	30,218,555

FUENTE: ENAHO - INEI, 2011.

De otro lado, y a través de un análisis por sexo, se observa en el Gráfico N° 25 que son las mujeres las que se afilian en su mayoría al SIS, ello reduce la tasa de no afiliación en este grupo.

Gráfico N° 25: Perú: Población Según Afiliación al Sistema de Salud Por Sexo, 2011 (Porcentaje)



FUENTE: ENAHO - INEI, 2000- 2011.

En el caso de la afiliación al sistema de salud por condición de pobreza, se observa en el Cuadro N° 13 que en su mayoría los pobres extremos se encuentran afiliados al SIS, al igual que los no pobres, aunque en menor medida. Sin embargo, esta situación difiere de la población no pobre que en su mayoría está afiliado a ESSALUD y al SIS. Es importante resaltar que los no pobres en su mayoría no se encuentran afiliados, representando este grupo al 73% de la población peruana, y en valores absolutos, los que son no pobres y no están afiliados representan a 8.3 millones de peruanos que no tienen cobertura en salud.

Cuadro N° 13: Perú: Población Según Afiliación al Sistema de Salud Por Condición de Pobreza, 2011 (Porcentaje)

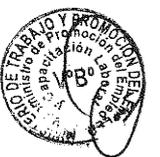
Sistema de Salud	Pobre Extremo	Pobre	No Pobre	Total
ESSALUD	2.1	7.7	28.8	22.6
Seguro Privado de Salud	0.0	0.2	2.7	2.0
Entidad Prestadora de Salud	0.0	0.0	0.9	0.7
Seguro de FF.AA / Policía	0.1	0.4	2.8	2.1
Seguro Integral de Salud	79.8	59.8	25.5	36.2
Seguro Universitario	0.1	0.2	0.4	0.4
Seguro Escolar Privado	0.0	0.0	0.1	0.1
Otro	0.0	0.0	0.4	0.3
No está afiliado	18.0	31.7	38.4	35.7
Total (%)	100.0	100.0	100.0	100.0

FUENTE: ENAHO - INEI, 2011.

Los bajos niveles de cobertura de los sistema que conforman la seguridad social en el país refleja la necesidad de contar con políticas que promuevan la coordinación entre los entes involucrados en la gestión y financiamiento de la seguridad social, que mejoren la normativa y la articulación interinstitucional en materia de seguridad social, y que promuevan una cultura de la seguridad social.



[Handwritten signature]



3. DIÁLOGO SOCIAL

El diálogo social supone un proceso de búsqueda de entendimiento³¹ entre el gobierno, las organizaciones de trabajadores y gremios empresariales en el más alto nivel, a través del CNTPE, como espacio de diálogo y concertación laboral, que tiene como objeto armonizar las relaciones laborales, mejorar el estándar de vida de los trabajadores y materializar las condiciones apropiadas para el desempeño de una eficiente actividad empresarial, que genere empleo digno y productivo.

Complementariamente, el diálogo tripartito viene avanzando significativamente en el ámbito regional. Así, desde el año 2001 hasta el año 2011 se han creado 20 Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (CRTPE), replicando la experiencia del CNTPE: Ucayali, La Libertad, Cajamarca, Huánuco, Ancash, Arequipa, Junín, Lambayeque, Apurímac, Tacna, Cusco, Tumbes, Ica, Loreto, San Martín, Puno, Huancavelica, Moquegua, Piura y Ayacucho. Ello como resultado de las acciones de fortalecimiento emprendidas por la Secretaría Técnica del CNTPE a través del "Plan de Capacitación Continua y Fortalecimiento de los Actores Sociales" y el MTPE.

Estos foros de diálogo tienen como propósito contribuir al crecimiento económico y social de las regiones, fomentando la competitividad y productividad de las empresas y garantizando el empleo y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. Por ello, el CNTPE cuenta con cuatro (04) Comisiones Técnicas (Trabajo, Empleo, Formación Profesional y Seguridad Social) y Comisiones Ad Hoc, como Anticrisis y Productividad y Salarios Mínimos, las cuales han permitido la discusión y elaboración de documentos de trabajo y propuestas normativas.

En cuanto a los resultados del proceso, destacan los acuerdos adoptados en el CNTPE relativos a pronunciamientos sobre informes técnicos y proyectos de norma. Entre los informes técnicos, tenemos: "Caracterización y problemática de los trabajadores de la economía informal en el Perú" (2008), "Desempeño del Mercado Laboral en el Perú" (2008); "Lineamientos para contrarrestar los efectos de la crisis internacional: Pronunciamiento sobre 15 lineamientos a favor de la economía, de la productividad y del mercado de trabajo" (2009), entre otros.

Con relación a los proyectos de norma, el CNTPE emitió opinión sobre "Proyecto de Ley General de Trabajo" (2002-2006); "Ley de Modalidades Formativas Laborales" (2004-2005); "Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y Reglamento (2001-2002; 2006-2007)", "Régimen de Compensación por Tiempo de Servicios (2001-2004); Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (2005-2007)".

Mediante Decreto Supremo N° 007-2012-TR, se aprobó el incremento de la Remuneración Mínima en S/. 75.00 nuevos soles, pasando de S/. 675.00 a S/. 750.00 nuevos soles.

A este respecto, el desafío más importante es la consolidación del proceso de diálogo social y su institucionalización a partir del mayor involucramiento de los actores sociales y la adopción de acuerdos que redunden en el reconocimiento de derechos laborales, a la par de la mejora del clima para los inversionistas y la productividad del país.

³¹ La definición de diálogo social de la OIT incluye todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común.

INSTITUCIONALIDAD

3.1. Predictibilidad y transparencia

Para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas de nuestro Sector se continuó brindando información transparente a la ciudadanía, difundiendo y fomentando la participación ciudadana en la vigilancia de la gestión pública, así como el reordenamiento de la infraestructura y del servicio de atención pública al ciudadano, para lo cual se viene actualizando oportunamente la información contenida en el portal de transparencia, ello en cumplimiento con el compromiso público con la transparencia administrativa y rendición de cuentas, conforme a lo establecido en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

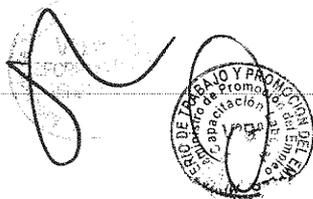
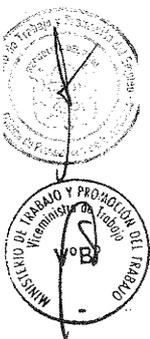
Al respecto, se aprobaron y publicaron, en el portal institucional del Sector importantes documentos de gestión, tales como: "La Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Ley N° 29381"; "La Matriz de Delimitación de Competencias y Asignación de Funciones de los Sectores Trabajo y Promoción del Empleo" en los tres niveles de Gobierno ; el "Reglamento de Organización y Funciones"; el "Clasificador de Cargos del MTPE" y su modificatoria ; el "Cuadro para Asignación de Personal y su reordenamiento" ; el "Presupuesto Analítico de Personal" ; los "Lineamientos de Política Socio Laboral 2011-2015 de los Sectores Trabajo y Promoción del Empleo"; la "Matriz de Metas e Indicadores de Desempeño 2012 del MTPE" en el Marco de la Política Nacional de Gobierno ; el "Plan Operativo Institucional del MTPE 2012" y su modificatoria; el "Plan Estratégico Institucional – PEI 2008-2011"; el "Plan Estratégico Sectorial Multianual – PESEM 2008-2011"; el "Plan Operativo Informático 2012 del MTPE" y el nuevo "Manual de Organización y Funciones del MTPE", y su modificatoria , dada la aprobación de los documentos de gestión antes mencionados.

Respecto a la adecuada simplificación de trámites, se modificó el Texto Único de Procedimientos Administrativos – TUPA del MTPE, mediante D.S. N° 010-2012-TR de fecha 06 de Junio del 2012; ello de acuerdo con la Ley N° 27444, "Ley de Procedimiento Administrativo General", y la Ley N° 29060 "Ley del Silencio Administrativo".

Por otro lado, con relación a la promoción de la inclusión social, el Portal Web del MTPE cuenta con una versión para personas con discapacidad visual lo que les permite acceder a la información sobre legislación laboral, oportunidades de empleo y otros temas de interés.

Es preciso señalar que en el mes de junio de 2012 se lanzó el nuevo Portal Web del MTPE, como consecuencia de un trabajo conjunto realizado entre la Oficina de Comunicación e Imagen Institucional y la Oficina General de Estadística e Tecnologías de la Información y Comunicaciones, el cual será un canal de comunicación potente, ágil, dinámico y amigable al usuario que brinde servicios en línea, información y herramientas útiles a la población, orientándolo y permitiéndoles conocer sus derechos y obligaciones en materia de trabajo y empleo.

Para estos efectos, existe una permanente evaluación, desarrollo, innovación de las herramientas y la información del Portal Web del MTPE, adaptándolas a las necesidades del usuario para lograr mejorar la calidad en el servicio al ciudadano coadyuvando al proceso de posicionamiento de la marca sectorial "Trabajo".



3.2. Servicio de atención pública al ciudadano

Parte de las políticas de gestión de personal están orientadas a crear una cultura organizacional que involucre la participación del personal en las decisiones y en temas vinculados con la promoción de los valores como la ética pública, la eficiencia y la mejora en la calidad del servicio al usuario.

Con la finalidad de potenciar los recursos humanos del MTPE se han venido dictando cursos de capacitación, con énfasis en temas vinculados a diseño de políticas públicas, sistema de control interno, gestión y administración de archivos presupuesto público, gestión de proyectos en el marco del SNIP, construcción de indicadores sociales y económicos, comunicación efectiva y afectiva, seguridad y salud en el trabajo, entre otros, ello en cumplimiento del Plan Anual de Capacitaciones del MTPE, con el objeto de desarrollar las capacidades institucionales, lo que conllevará a mejorar el rendimiento de las Unidades Orgánicas y el desarrollo de las capacidades y competencias del personal de la Entidad.

Asimismo, y en vía de implementación de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815, se vienen realizando actividades mensuales que tienen como objeto promover los valores del Decálogo del Servidor Público en los colaboradores del MTPE.

Adicionalmente mediante R.M. N° 159-2012-TR, se aprobó la Directiva General N° 006-2012-MTPE/4 "Procedimiento para la Atención de Denuncias y Reclamos y de investigación de actos y/o hechos irregulares en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo" y se creó el módulo de atención de denuncias y reclamos del MTPE – MAD Trabajo, cuya finalidad es mejorar la calidad de atención al ciudadano y la gestión administrativa de las denuncias y reclamos, y fomentar una cultura de probidad y ética, ello en virtud de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, el Libro de Reclamaciones del Sector Público, denuncias derivadas por la Oficina de Control Institucional o la Contraloría General de la República, entre otras.

Esta medida permitirá la investigación de hechos y/o actos de corrupción, irregulares o de negligencia funcional, a través de la determinación de la recurrencia de denuncias sobre la prestación de un servicio o la actuación de un funcionario o servidor.

Igualmente, otra de las políticas planteadas por la gestión es el propiciar las condiciones y los espacios necesarios para el logro del Bienestar Social, permitiendo la autorrealización del personal activo en un adecuado entorno familiar y social, en concordancia con los objetivos de la entidad referidos a la mejora de las capacidades institucionales; en este sentido, en el marco de dicha Política se vienen realizando actividades artísticas y recreativas para el personal del Ministerio.

Por otro lado y con la finalidad de contar con un clima laboral adecuado, se vienen implementando las recomendaciones derivadas del resultado de la evaluación del clima laboral efectuado en el Ministerio, en coordinación con todas las unidades orgánicas, y de esta manera lograr un óptimo ambiente laboral para los colaboradores del MTPE, sintiéndose motivados para el desempeño de sus funciones y cumplimiento de las tareas asignadas.



Se tiene previsto establecer las competencias, aptitudes y habilidades para cada puesto funcional del MTPE, con la aplicación de un plan piloto de Análisis de Puesto del Personal.

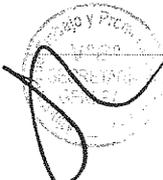
Los resultados de las acciones que se vienen implementando y las que se tiene previstas desarrollar próximamente, dentro de las políticas de gestión de personal antes señaladas, se verán reflejadas como parte del reforzamiento del recurso humano del MTPE, el cual estará predispuesto a brindar una atención al ciudadano en todos los niveles requeridos, siendo para ello prioridad de esta gestión, modernizar y fortalecer la gestión del talento humano del MTPE, ofreciéndoles un paquete de beneficios y condiciones laborales que hagan atractivo el sector para la incorporación de nuevos talentos lo cual nos permitirá retener a nuestros mejores elementos.

3.3. Infraestructura tecnológica e informática

Es preciso señalar que como consecuencia de la evaluación permanente que efectúa la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones respecto de las necesidades en la mejora de la infraestructura tecnológica, y con el fin de promover el uso intensivo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's), en nuestro Sector se tienen previstas diversas soluciones orientadas a la gestión interna y al Gobierno Electrónico, para lo cual se ha programado a partir del 2012, entre otros, la implementación de:

- La Plataforma Informática de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo – VUPE, con la finalidad de contar el software y servidores que permitirán automatizar los procesos y servicios que brindará la VUPE.
- Implementación de la solución de digitalización (reproducción) de los expedientes relacionados con la Ley N° 27803 del MTPE, lo que permitirá contar con el archivo digital de los referidos expedientes con valor legal.
- Suministro e implementación del Sistema Integrado de Gestión Administrativa financiera para el MTPE, a fin de dotar al ministerio de una herramienta de Gestión Administrativa y Financiera totalmente integrada en sus procesos, disponible, confiable y ágil.
- Servicio de Solución de Colaboración y Mensajería Electrónica en La Nube (Cloud Computing), lo que permitirá tercerizar tecnológicamente el almacenamiento de los correos electrónicos institucionales y herramientas colaborativas.
- Suministro de sistema de mesa de servicios, inventario y monitoreo de infraestructura de tecnologías de información y comunicaciones, que será una herramienta al servicio del usuario final tanto en software como en hardware.
- Adquisición del software Herramienta de Explotación masiva de Datos, para la elaboración de indicadores de gestión.

En ese sentido, se tiene programado otorgar a los servicios implementados la debida sostenibilidad en el tiempo, con acciones de mejora continua, lo que redundará en una mayor asertividad en el accionar del MTPE, siendo uno de los principales objetivos el de modernizar y fortalecer la infraestructura tecnológica del Ministerio, sobre la base de un sistema integrado de gestión administrativa que incorpore los procesos de logística, recursos humanos, planeamiento y presupuesto, la digitalización de nuestros archivos y de la gestión documentaria.



3.4. Gestión descentralizada

Durante el primer semestre del año 2008, el MTPE formalizó la transferencia de funciones a veintitrés (23) gobiernos regionales, excepto a Lima (provincias) y Callao, que recién concluyó en junio de 2011. En el marco de dicho proceso de transferencia, el año 2009 el Ministerio suscribió Convenios de Gestión con dichos gobiernos regionales con la finalidad de impulsarlos, reforzarlos, capacitarlos y asistirlos técnicamente en el ejercicio de las funciones transferidas en materia de Trabajo y Promoción del Empleo.

Sobre la base de los Convenios de Gestión, las líneas de acción en materia de descentralización se orientaron, en primer lugar, al seguimiento, monitoreo y evaluación de las funciones transferidas y, en segundo lugar, a la organización y desarrollo de programas de capacitación, pasantías, seminarios talleres y videoconferencias dirigidas a los funcionarios y servidores públicos de los diferentes Gobiernos Regionales, específicamente en cada una de las funciones a su cargo.

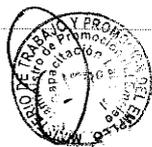
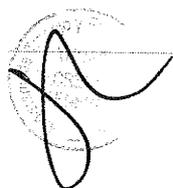
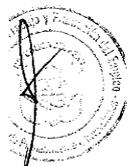
A nivel de gobiernos locales, se han suscrito Convenios de Delegación con municipalidades provinciales y distritales del país en el marco de una estrategia de municipalización de funciones de promoción del empleo, por los que se han instalado Pilotos de Experiencia Demostrativa en materia de promoción del empleo, los cuales prestan servicios de intermediación laboral, capacitación laboral, orientación vocacional e información ocupacional.

En la perspectiva de desconcentrar los servicios en materia de promoción del empleo, desde el segundo semestre del año 2011 se han instalado doce Ventanillas Únicas de Promoción del Empleo, VUPE, con la finalidad de propiciar la inserción laboral, la mejora de la empleabilidad y el desarrollo de emprendimientos sostenibles brindando, en un solo lugar, los servicios gratuitos de orientación e información tanto a ciudadanos como a las empresas.

En esa misma línea de acción, entre los años 2010 y 2011 se procedió a modernizar y fortalecer ocho (08) oficinas regionales del Servicio Nacional del Empleo: Ica, Chincha, La Oroya, Trujillo, Chiclayo, Arequipa, Tacna y Tumbes con el apoyo de FONDOEMPLEO, la oficina de Huancayo con el apoyo del Programa Conjunto: "Juventud, Empleo y Migración" de la Oficina Internacional del Trabajo-OIT.

Asimismo, se continuó con la emisión del Certificado Único Laboral – CERTI joven, servicio gratuito dirigido a jóvenes entre 18 y 25 años de bajos recursos a fin de obtener en un solo documento la información sobre identidad, experiencia laboral formal y antecedentes policiales y requisitorias, eliminando de este modo, las barreras burocráticas de tiempo, espacio y costo en la tramitación de las principales certificaciones requeridas al momento de postular a un puesto de trabajo.

Mediante R.M. N° 192-2011-TR, se aprobó el Plan Sectorial de Desarrollo de Capacidades 2011-2015 para la Gestión Pública y Buen Gobierno de los Gobiernos Regionales y Locales del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, lo que fue felicitado por la Secretaría de Descentralización, siendo el primer Ministerio que lo realiza, dentro del marco del Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades.



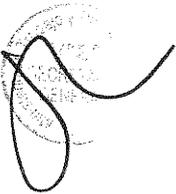
Gestión descentralizada durante el año 2012

Mediante Resolución Ministerial 195-2012-TR del 10 de agosto de 2012 se aprobó el Plan Anual de Transferencia 2012 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, en el que se delimitan las funciones a ser transferidas a la Municipalidad Metropolitana de Lima. Concordante con el Plan Anual de Transferencia, se ha iniciado la elaboración del Informe Situacional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para la Transferencia de Funciones a la Municipalidad Metropolitana de Lima, acciones que continuarán durante el segundo semestre del año 2012.

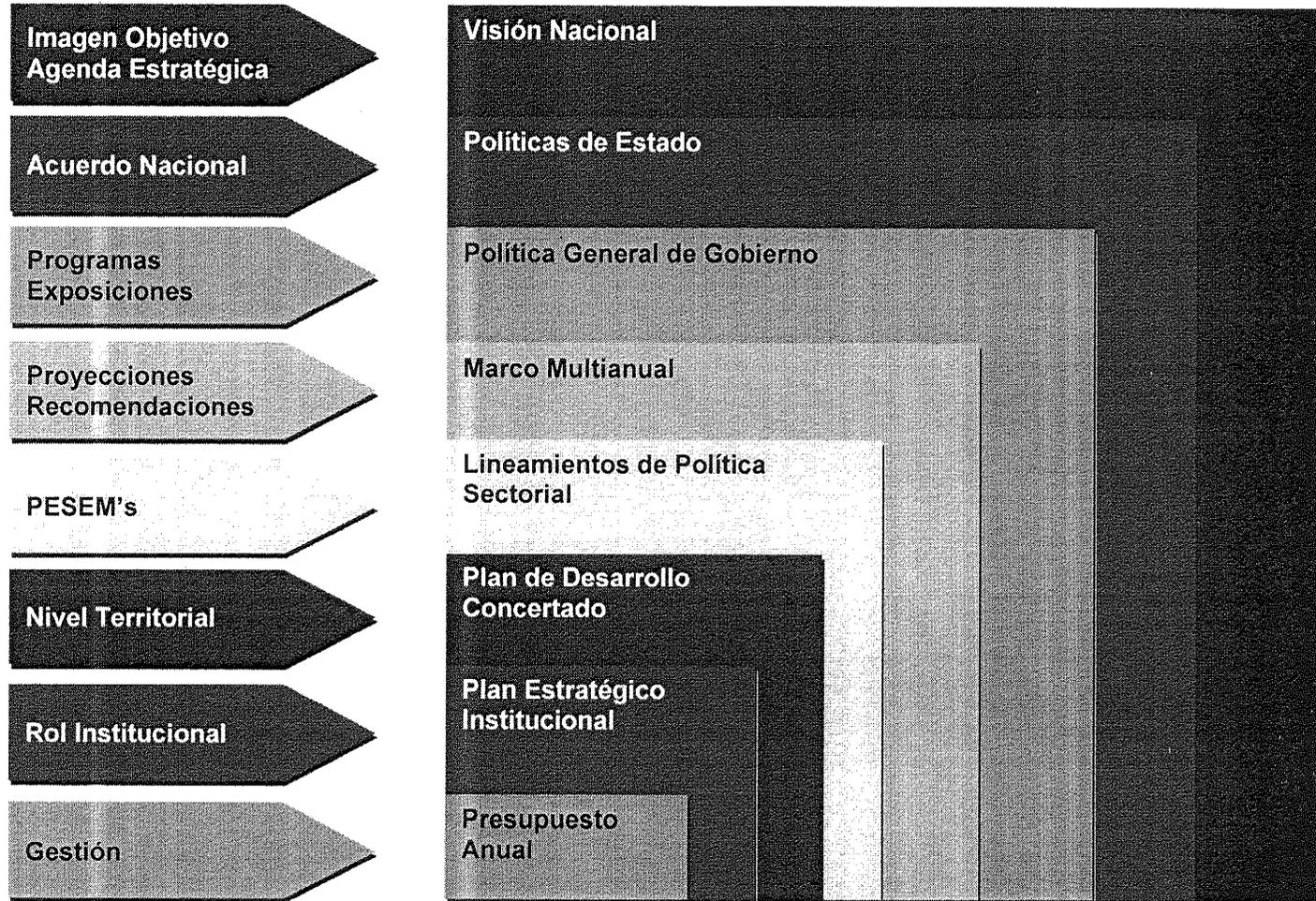
Asimismo, se ha programado realizar el monitoreo de los Convenios de Delegación con las municipalidades de San Juan Bautista en Loreto, Zarumilla en Tumbes y Andahuaylas en Apurímac, e iniciar gestiones con las municipalidades de Piura, Sullana, Paita, Castilla, El Alto y Los Órganos en el departamento de Piura a fin de extender a estas circunscripciones los beneficios de los Pilotos de Experiencias Demostrativas de Promoción del Empleo.

Del mismo modo, mediante R.M. N° 075-2012-TR, se aprobó el Plan de Trabajo denominado "Asistencia Técnica a las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo para la elaboración y aprobación de sus Documentos de Gestión (ROF y CAP)".

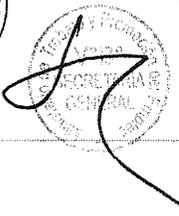
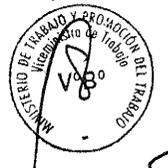
En este proceso de consolidación de la descentralización y fortalecimiento de capacidades de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo se han retomado las coordinaciones con la Secretaría de Descentralización de la Presidencia del Consejo de Ministros la que ha comprometido su acompañamiento en estas tareas.



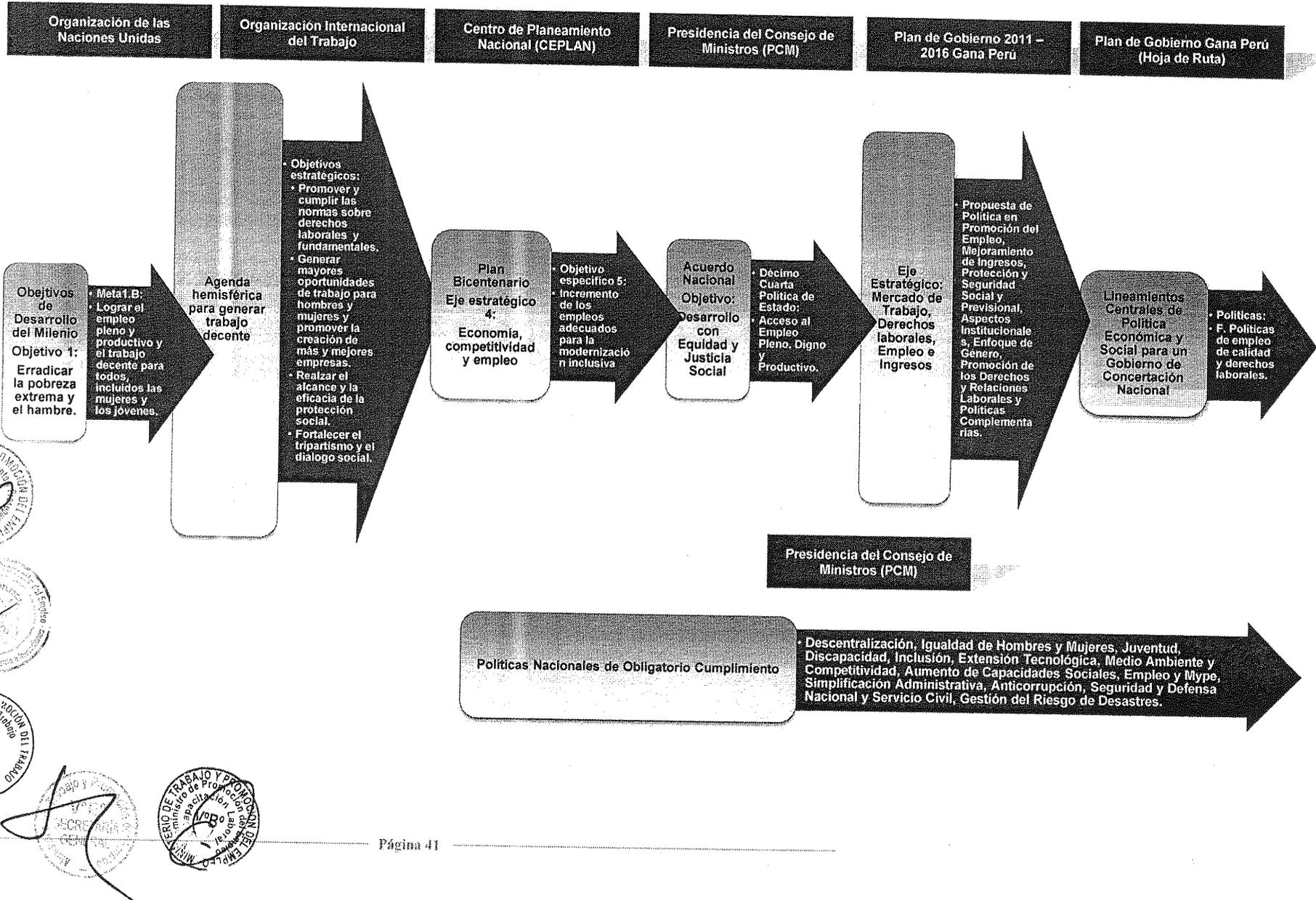
II. VISION INTEGRAL DEL SISTEMA DE PLANEAMIENTO



Fuente: MEF

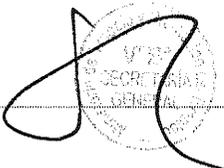


III. MARCO ESTRATÉGICO



IV. MATRIZ FODA

Análisis de Factores Internos	Análisis de Factores Externos
<p>FORTALEZAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Implementación de Ventanillas Únicas de Promoción del Empleo con el objetivo de desconcentrar los servicios que brinda el MTPE en materia de promoción del empleo y capacitación laboral. 2. Presencia y cobertura nacional de servicios que presta el MTPE. 3. Existencia de programas sociales debidamente focalizados en materia de promoción del empleo y capacitación laboral. 4. Personal capacitado y motivado, con conocimientos en temas de competencia del sector. 5. Capacidad de gestión a través de alianzas estratégicas con otras instituciones públicas o privadas. 6. Existencia del Plan de Capacitación Continua y Fortalecimiento de los Actores Sociales. 7. Implementación del Módulo de Atención a Denuncias y Reclamos. 8. Existencia del portal web institucional para personas con discapacidad visual. 9. Existencia de información estadística relevante del mercado de trabajo y de las relaciones laborales, para que los agentes socio-económicos tomen mejores decisiones. 10. Implementación de tecnologías de la información y comunicación (TICs) a la Gestión Interna y Gobierno Electrónico. 11. Adecuada infraestructura para la prestación de servicios. 	<p>OPORTUNIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Crecimiento económico e incremento del Presupuesto Público Nacional. 2. Crecimiento de las inversiones públicas y privadas. 3. Crecimiento del empleo formal y del ingreso promedio de la PEA ocupada. 4. Decrecimiento del desempleo y subempleo. 5. Apertura de nuevos mercados externos y suscripción de Acuerdos Internacionales para generar nuevas inversiones que promuevan oportunidades de empleo digno. 6. Mejores condiciones para el diálogo y concertación de actores socio-económicos. 7. Mayor voluntad política para mejorar niveles de eficiencia en la gestión del Sector Público. 8. Proceso de descentralización en el interior del país. 9. Imagen positiva del país en el exterior, promoviendo el mayor acceso a la cooperación internacional.
<p>DEBILIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reducida coordinación y alineamiento estratégico sectorial con los diferentes niveles de gobierno involucrados. 2. Limitado posicionamiento de la imagen institucional y de los servicios que brinda el MTPE. 3. Inexistencia de un Sistema de Gestión para Resultados. 4. Reducido presupuesto institucional. 5. Limitados recursos humanos calificados en seguridad y salud en el trabajo. 6. Desigualdad en conocimientos y experiencias entre el personal. 	<p>AMENAZAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cambios políticos que podrían dificultar la continuidad de las políticas sectoriales. 2. Existencia de trabajo forzoso e infantil. 3. Alta tasa de informalidad y de trabajadores independientes sin estudios superiores. 4. Oportunidades laborales desiguales entre hombres y mujeres. 5. Discriminación en el empleo a grupos vulnerables de la población. 6. Existencia de un clima social y político conflictivo en algunos sectores económicos estratégicos. 7. Débil capacidad de gestión de los Gobiernos Regionales para ejecutar e implementar el proceso de descentralización.



V. VISION, MISION Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS GENERALES

VISIÓN

Ser la principal institución pública referente para la sociedad peruana en la promoción de la empleabilidad, el autoempleo y del trabajo decente, que garantice el respeto irrestricto y la vigencia de los derechos socio laborales y fundamentales en el ámbito laboral; así como, la consolidación del diálogo y la concertación socio laboral, para el desarrollo socio económico descentralizado con inclusión social.

MISIÓN

Somos el ente rector en materia de desarrollo y evaluación de las políticas socio laborales de trabajo y promoción de la empleabilidad e inserción laboral, el autoempleo y el trabajo decente a nivel nacional, garantizando el cumplimiento de la normativa laboral vigente, la prevención y solución de conflictos, la mejora de las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos fundamentales del trabajador para el progreso de nuestras empresas en beneficio del desarrollo socioeconómico del país, en un marco democrático y de diálogo social.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS GENERALES

1. Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, en particular el respeto a los derechos fundamentales, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social sobre la base del diálogo y la concertación.

2. 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 gobiernos sub nacionales en un marco de igualdad de oportunidades y respeto al medio ambiente.

3. Modernización y eficiencia de la gestión institucional, a fin de obtener mayores niveles de eficiencia y lograr una mejor atención ciudadana, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.

VI. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

6.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL 1 y ESPECÍFICOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL 1

1. Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, en particular el respeto a los derechos fundamentales, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social sobre la base del diálogo y la concertación.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESPECÍFICOS

1.1 Promover el pleno respeto de los derechos laborales de los trabajadores del país, procurando la promoción de un trabajo decente, condiciones de trabajo seguras y saludables y la garantía de sus derechos fundamentales; con especial énfasis en la promoción de la libertad sindical y la negociación colectiva, la erradicación del trabajo infantil, la abolición del trabajo forzoso y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

1.2 Fortalecer la inspección del trabajo como un instrumento eficaz para lograr el cumplimiento real de todos los derechos socio laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social. Coadyuvar a las acciones orientadas a la reducción de la informalidad laboral.

1.3 Aprobar y difundir un marco normativo consistente con un sistema democrático de relaciones laborales, con el objeto de lograr una mayor equidad social sobre la base de mecanismos de prevención y gestión de conflictos laborales, responsabilidad social empresarial y los procesos institucionalizados de participación y diálogo social.

1.4 Promover la extensión de la cobertura de la seguridad social con el objeto de lograr mayor inclusión social y desarrollo humano a partir del análisis y proposición de mecanismos eficientes de articulación de los sistemas contributivos de protección social.



6.2 OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL 2 Y ESPECÍFICOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL 2

2. 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 gobiernos sub nacionales en un marco de igualdad de oportunidades y respeto al medio ambiente.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESPECÍFICOS

2.1 Lograr la inserción laboral especialmente de los grupos vulnerables.

2.2 Lograr la reconversión laboral.

2.3 Lograr el desarrollo del autoempleo especialmente para grupos vulnerables de la población y con énfasis en el ámbito rural.

2.4 Generar empleos temporales en proyectos de inversión pública de infraestructura básica altamente intensivos en mano de obra.

2.5 Consolidación de espacios que permitan promover el empleo, empleabilidad y emprendimiento, de manera articulada, complementaria, con un enfoque multisectorial e intergubernamental.



6.3 OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL 3 Y ESPECÍFICO

OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL 3

3. Modernización y eficiencia de la gestión institucional, a fin de obtener mayores niveles de eficiencia y lograr una mejor atención ciudadana, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESPECÍFICOS

3.1 Fortalecimiento de la Gestión Administrativa y de los Servicios Institucionales.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
JEFATURA DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
CALLE 13 N.º 10-100, BOGOTÁ, COLOMBIA

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Ministerio de Trabajo

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Ministerio de Trabajo

VIII. ROL DEL SECTOR TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

El MTPE, es un organismo del Poder Ejecutivo con personería jurídica de derecho público y constituye un pliego presupuestal; acorde con su Ley de Organización y Funciones, Ley N° 29381 y su Reglamento, (aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2010-TR), es el Organismo Rector en materia de Trabajo y Promoción del Empleo; y en el marco de sus competencias cumple funciones exclusivas y excluyentes respecto a otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional; así como, funciones compartidas con los Gobiernos Regionales, en materia de trabajo y promoción del empleo; y con los Gobiernos Locales en materia de empleo.

El Sector, además de las importantes funciones técnico normativas orientadas a garantizar la adecuada ejecución y supervisión de las políticas laborales a nivel nacional, entre otros, desarrolla funciones rectoras en materias socio laborales, derechos fundamentales en el ámbito laboral, seguridad y salud en el trabajo, difusión de normativa laboral, información laboral e información del mercado de trabajo, relaciones de trabajo, prevención y solución de conflictos laborales, asesoría y defensa legal del trabajador, responsabilidad social empresarial, seguridad social, inspección del trabajo, promoción del empleo, intermediación laboral, formación profesional y capacitación para el trabajo, normalización y certificación de competencias laborales, entre otros, en todos los niveles de gobierno; siendo asimismo, el Ente Rector del Sistema Nacional de Inspección del Trabajo y del Servicio Nacional del Empleo.

Respecto a la promoción del empleo, se desarrollan capacidades para promover el empleo digno y productivo, y la inserción en el mercado de trabajo en un marco de igualdad de oportunidades, especialmente para los grupos vulnerables de la población; provee información actualizada sobre el comportamiento del mercado laboral; así como fomenta el autoempleo en el ámbito de los Gobiernos Regionales y Locales.

En el campo laboral, promueve el reconocimiento y cumplimiento de los derechos laborales a través de mecanismos de supervisión y fiscalización, así como de difusión de la normatividad laboral. Asimismo, se aborda la solución de conflictos laborales y se promueve el reconocimiento de las buenas prácticas en materia de Responsabilidad Social Empresarial, todo ello en el marco del diálogo y la concertación.

IX. PRIORIDADES Y ORIENTACIONES SECTORIALES

9.1 PRIORIDADES

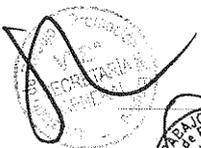
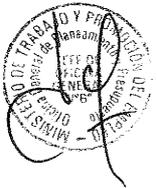
- Fortalecer cada uno de los servicios de promoción del empleo, empleabilidad, emprendimiento dotados principalmente por los programas laborales y ofrecidos en las Ventanillas Únicas de Promoción del Empleo.
- Desarrollar nuevos instrumentos de política pública de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento para grupos de población ad hoc vulnerables.
- Mejorar la coordinación y complementariedad de la provisión de los servicios de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento tanto a nivel intrainstitucional como a nivel interinstitucional e intergubernamental.
- Desarrollar el Sistema de Información Laboral.
- Participar en el proceso de regulación legislativa en materia laboral, aprobando y difundiendo un marco normativo consistente con la promoción del trabajo decente.

- f. Consolidar los procesos institucionalizados de participación y dialogo.
- g. Reforzar y ampliar la cobertura del sistema nacional de inspección del trabajo.
- h. Fomentar la promoción y protección de los derechos fundamentales del trabajo.
- i. Promover la prevención y gestión de los conflictos laborales.
- j. Promover la responsabilidad social empresarial.
- k. Promover la extensión de la cobertura de la seguridad social.

9.2 ORIENTACIONES SECTORIALES

Acorde con los Lineamientos de Política actual de Gobierno, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, propone los siguientes Lineamientos de Política Socio Laboral:

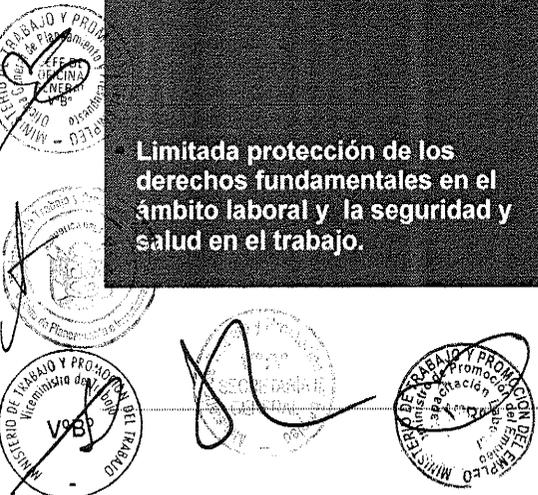
1. Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales en base a la promoción del trabajo decente, con especial énfasis en el respeto a los derechos fundamentales y a las condiciones de trabajo seguras y saludables.
2. Fortalecer el sistema de inspección de trabajo a nivel nacional para garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos laborales, fundamentales, de seguridad y salud en el trabajo y seguridad social, así como incidir en la reducción de la informalidad laboral.
3. Promover un marco normativo consistente con la promoción del trabajo decente sobre la base de la prevención y gestión de conflictos laborales, el fomento de la responsabilidad social empresarial y el fortalecimiento de los procesos institucionalizados de participación y diálogo social.
4. Promover la extensión de la cobertura de la seguridad social con el objeto de lograr mayor inclusión social y desarrollo humano.
5. Promover la inserción laboral, a través de la intermediación laboral, orientación laboral, capacitación laboral y reconversión laboral.
6. Promover el autoempleo a través de la asesoría, asistencia técnica y capacitación correspondiente.
7. Promover la generación de empleos temporales a través de la ejecución de proyectos de inversión de infraestructura básica económica y social intensivos en el uso de la mano de obra, de acuerdo con el desenvolvimiento de la economía y presencia de eventos naturales y sociales que afecten el ingreso de las personas.
8. Promover el empleo, empleabilidad y emprendimiento de manera articulada y complementaria, con un enfoque multisectorial e intergubernamental y respeto al medioambiente.
9. Lograr calidad en el servicio al ciudadano, a través del fortalecimiento de su atención, la simplificación administrativa, la implementación de los sistemas de control interno y la certificación de calidad que deben tener la totalidad de los servicios que brinda el MTPE.



X. DIAGNÓSTICO DE LAS DIVISIONES FUNCIONALES PRINCIPALES

DIVISIÓN FUNCIONAL 020: TRABAJO

Principales Problemas Identificados	Acciones Estratégicas a implementar 2012-2016
<p>Incumplimiento de la Normativa Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formular, implementar, supervisar y evaluar la Política Nacional y Sectorial en materia de Inspección del Trabajo. ▪ Elaborar planes y estrategias de inspección que articulen de manera eficaz la función inspectiva a nivel nacional, acordes a estudios técnicos que garanticen una intervención estratégica de la Autoridad Administrativa de Trabajo en las materias definidas como prioritarias en las políticas nacionales de trabajo y promoción del Empleo. ▪ Fortalecer la autoridad central del sistema de Inspección del Trabajo a través de la supervisión y control de las unidades ejecutoras a nivel nacional. ▪ Implementar, mejorar y simplificar los procesos internos del Sistema de Inspección del Trabajo a través de protocolos de actuación que estandaricen las labores del personal inspectivo. ▪ Fortalecer las capacidades del personal que pertenece al Sistema de Inspección del Trabajo. ▪ Aprobar instrumentos de disuasión ante el incumplimiento de la normatividad laboral, de seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social. ▪ Promover la cultura preventiva, tanto en las normas laborales como en las de seguridad y salud en el trabajo, fortaleciendo las visitas inspectivas de orientación y asistencia técnica. ▪ Realizar operativos de fiscalización que busquen disuadir el incumplimiento a la normatividad laboral, de seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social.
<p>Dificultad de acceso de la población de escasos recursos, a la asesoría y defensa de los derechos laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortalecer el "Sistema de Absolución de Consultas Laborales" de la normatividad laboral, a través de la línea gratuita y vía web por intermedio del Sistema Normativo de Información Laboral - SNIL. ▪ Promover la difusión de la legislación laboral a nivel regional a través de las Tecnología de la Información y Comunicaciones – TICs. ▪ Fortalecer los servicios de atención al público para la solución de consultas laborales, de conciliación individual y de patrocinio legal, etc. Ejecutar acciones de capacitación, absolución de consultas y difusión en normativa laboral vigente, responsabilidad social empresarial y en medios alternativos de solución de conflictos con los actores laborales a nivel nacional.
<p>Limitada protección de los derechos fundamentales en el ámbito laboral y la seguridad y salud en el trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contar con una línea de base sobre la situación del trabajo infantil en el país y sistemas de recolección, actualización y divulgación de la data. ▪ Desarrollar alianzas e iniciativas públicas y/o privadas para impulsar programas y proyectos contra el trabajo infantil, fortaleciendo las capacidades de las organizaciones sindicales y gremios empresariales y sus espacios de diálogo.



Principales Problemas Identificados

Acciones Estratégicas a implementar 2012-2016

- Impulsar campañas de difusión y sensibilización a nivel nacional para reducir la tolerancia social al trabajo infantil, sentando las bases para una cultura de respeto al desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes.
- Mejorar las condiciones laborales para el trabajo adolescente permitido.
- Promover el incremento y fortalecimiento de servicios de protección y restitución de derechos a las víctimas de las peores formas de trabajo infantil.
- Contar con una línea de base sobre la situación del trabajo forzoso en el país y sistemas de recolección, actualización y divulgación de la data.
- Desarrollar alianzas e iniciativas públicas y/o privadas para articular acciones en conjunto a favor de luchar contra el trabajo forzoso, fortaleciendo los espacios de diálogo sobre la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.
- Impulsar campañas de difusión y sensibilización a nivel nacional sobre la abolición del trabajo forzoso, sentando las bases para una cultura de respeto a la dignidad del trabajador y a su derecho a la libertad de trabajo.
- Contar con una línea de base sobre la situación de la discriminación laboral en el país y sistemas de recolección, actualización y divulgación de la data.
- Prevenir la discriminación en el ámbito laboral de personas con discapacidad y por motivo del VIH.
- Implementar herramientas que garanticen la igualdad salarial por trabajos de igual valor.
- Fortalecer la capacidad institucional del MTPE y de las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo para velar por el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.
- Crear e implementar el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y promover la conformación de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo en los Gobiernos Regionales a nivel nacional.
- Establecer un Registro Único de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales, que permita obtener información adecuada para la toma de decisiones.
- Establecer mecanismos de apoyo al desarrollo de prevención de riesgos en las micro y pequeñas empresas.
- Diseñar herramientas que coadyuven a la implementación de las normas de seguridad y salud en el trabajo en las entidades públicas, en coordinación con el SERVIR y el MINSA.
- Promover una cultura de prevención a través de campañas de difusión y sensibilización a nivel nacional sobre la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, sentando las bases para una cultura de prevención de riesgos laborales en el país.
- Realizar estudios e investigaciones sobre seguridad y salud en trabajo en relación con MYPEs, género, trabajo peligroso de menores, discapacitados y actividades de alto riesgo.
- Revisar y adecuar la normativa nacional en materia de trabajo infantil a los tratados y acuerdos internacionales sobre la misma materia ratificados por el Estado Peruano.
- Revisar y adecuar la normativa nacional en materia de trabajo forzoso a los tratados y acuerdos internacionales sobre la misma materia ratificados por el Estado Peruano.
- Revisar y adecuar la normativa nacional en materia de igualdad de oportunidades y de trato de las poblaciones vulnerables a los tratados y acuerdos internacionales sobre la misma materia ratificados por el Estado Peruano.

Principales Problemas Identificados

Acciones Estratégicas a implementar 2012-2016

Limitada cobertura de la Seguridad Social.

- Desarrollar y adecuar el marco normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo a las normas nacionales e internacionales ratificadas.
 - Evaluar y promover, en coordinación con los entes involucrados y los actores sociales, la adecuación de la normativa en materia de seguridad social.
-
- Promover de manera coordinada con el sector educación la incorporación de contenidos básicos, intermedios y avanzados en materia de seguridad social en el currículo educativo obligatorio del país, garantizando un conocimiento efectivo de derechos y obligaciones a partir de edades tempranas.
 - Fortalecer la capacidad técnica del MTPE para que en coordinación con los entes involucrados en la gestión y financiamiento de la seguridad social se formule y elabore una política nacional de seguridad social.
 - Crear una mesa de trabajo para la discusión de la política nacional de seguridad social.
 - Crear una unidad técnica especializada en seguridad social.
 - Promover el fortalecimiento de capacidades técnicas de las Instituciones Gubernamentales con competencia en seguridad social y de los actores sociales, mediante el intercambio de experiencias e información.
 - Formular un plan nacional de comunicación, información y participación sobre los derechos y obligaciones en materia de seguridad social en coordinación con las entidades gestoras de la seguridad social y los Gobiernos Regionales.
 - Sistematizar y divulgar las estadísticas en seguridad social que permitan un mayor acceso a la información, así como el monitoreo y evaluación constante de la gestión por parte de los propios interesados en el sistema.

Inadecuada atención de los conflictos laborales

- Fortalecer las capacidades en las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo en materia de libertad sindical y negociación colectiva, así como la prevención de conflictos socio laborales.
- Mejorar los servicios del MTPE que asisten a los procesos de negociación colectiva, relativos a la información económica laboral y la implementación de campañas de capacitación e información de alcance nacional.
- Aprobar directivas en materia de relaciones colectivas de trabajo acordes con estándares internacionales que generen predictibilidad para los actores sociales y mejoren la gestión de la administración de trabajo.
- Revisar y adecuar el marco normativo nacional que protege y promueve la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga a los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Estado Peruano, impulsando la aprobación en el Congreso de la República de la Ley General de Trabajo.
- Crear e implementar un sistema de prevención y resolución de conflictos laborales de alcance nacional.
- Establecer niveles de coordinación periódicos entre las instancias competentes de la Autoridad Administrativa de Trabajo, así como en toda entidad pública que tenga competencias en materia de conflictos laborales a fin de implementar articuladamente las políticas y planes nacionales.
- Promover a nivel nacional el conocimiento y uso de los mecanismos institucionales de prevención y solución de conflictos laborales individuales y colectivos.
- Promover las capacidades profesionales de los funcionarios y especialistas de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo en temas relacionados con la prevención y gestión de conflictos laborales



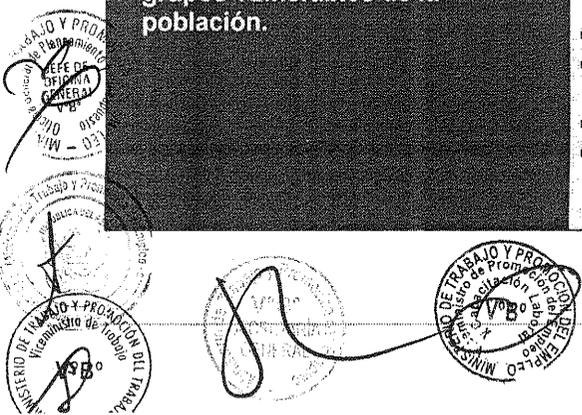
Principales Problemas Identificados

Acciones Estratégicas a implementar 2012-2016

Insuficiente desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

Altos niveles de desempleo y subempleo, especialmente en grupos vulnerables de la población.

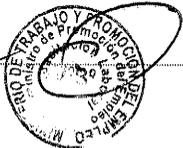
- individuales y colectivos.
 - Adoptar el uso de tecnologías de la información y comunicación para mejorar el análisis y difusión de la información disponible en materia de conflictos laborales, así como su aplicación en la gestión, prevención y solución de los casos reportados.
 - Fomentar, en los tres niveles de gobierno y en sectores claves de la sociedad civil, el uso del Sistema de Alerta Temprana (SAT), como instrumento informático para el monitoreo, sistematización y análisis de la conflictividad laboral a nivel nacional.
 - Promover espacios de diálogo social tripartito, en coordinación con el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo y los Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, para el tratamiento oportuno de conflictos laborales complejos o que involucran a diversos grupos de interés.
 - Fortalecer a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a través de un programa de formación sobre normas internacionales del trabajo, derechos fundamentales, mecanismos de resolución de conflictos y sobre prevención de riesgos laborales.
-
- Crear un sistema de certificación de buenas prácticas laborales.
 - Difundir en los gremios empresariales el alcance, procedimientos y oportunidades que ofrece el sistema de certificación de las buenas prácticas laborales.
 - Evaluar y acreditar a las instituciones responsables de evaluar y certificar con el estándar del MTPE a las empresas que soliciten la certificación de sus prácticas laborales.
 - Promover las buenas prácticas laborales con un enfoque de Responsabilidad Social Empresarial.
-
- Diseñar, Implementar, monitorear y evaluar las políticas nacionales y sectoriales, los planes nacionales y sectoriales, y los programas y proyectos en materia de promoción del empleo, migración laboral, información del mercado de trabajo, promoción laboral para personas con discapacidad, intermediación laboral, informalidad laboral, formación profesional y capacitación laboral.
 - Desarrollar capacitación técnica para la inserción laboral a través del programa "Jóvenes a la Obra", a nivel urbano y rural.
 - Desarrollar capacitación para la inserción a través del programa "Vamos Perú", en el ámbito urbano y rural.
 - Fortalecer los servicios de: Intermediación Laboral, Asesoría para la Búsqueda de Empleo, Certificados Únicos Laborales, Orientación Vocacional e Información Ocupacional, Acercamiento Empresarial, Información del Mercado de Trabajo, Servicios de Orientación al Migrante.
 - Desarrollar y ejecutar el servicio de certificación de competencias laborales.
 - Promover la formación continua en las empresas, a fin de mejorar su competitividad, así como la productividad de los trabajadores y la mejora del capital humano.
 - Mejorar las capacidades y competencias de las personas para su inserción o reinserción laboral.
 - Promover la implementación de las Ventanillas Únicas de Promoción del Empleo, así como su seguimiento, monitoreo y evaluación de impacto de los servicios que estas brindan.



Principales Problemas Identificados

Acciones Estratégicas a implementar 2012-2016

- Adecuar la capacitación laboral y los mecanismos de inserción en el mercado de trabajo a las habilidades y características de las personas con discapacidad, mujeres, jóvenes, migrantes y otros grupos vulnerables.
- Desarrollar mecanismos de focalización para fortalecer los servicios de promoción del empleo y empleabilidad dirigidos a los grupos vulnerables.
- Desarrollar alianzas estratégicas con gremios empresariales para contratación de personas con discapacidad, mujeres, jóvenes y otros grupos vulnerables.
- Establecer estándares nacionales para la gestión de la promoción del empleo de las personas con discapacidad, mujeres, jóvenes y otros grupos vulnerables.
- Diseñar, implementar, monitorear y evaluar las políticas nacionales y sectoriales, los planes nacionales y sectoriales, y los programas y proyectos en materia de reconversión laboral.
- Desarrollar servicios de reconversión laboral a través del programa "Vamos Perú", en el ámbito urbano y rural.
- Desarrollar y fortalecer servicios de reconversión laboral, de acuerdo a la dinámica del mercado de trabajo y a los efectos de los TLC en los mercados de trabajo.
- Implementar, monitorear y evaluar políticas nacionales y sectoriales en materia de autoempleo productivo.
- Diseñar, implementar, monitorear y evaluar estrategias, planes nacionales y/o sectoriales en materia de autoempleo productivo, en especial en materia de empleo rural y empleo verde.
- Monitorear y evaluar programas y proyectos en materia de promoción de autoempleo productivo.
- Formular propuestas de normativa para la promoción del autoempleo productivo.
- Diseñar una plataforma de servicios para el auto empleado.
- Fortalecer el Sistema de Información Geográfica para Emprendedores.
- Desarrollar capacitación para el autoempleo a través de los programas "Jóvenes a la Obra" y "Vamos Perú", en el ámbito urbano y rural.
- Generar empleo temporal a través de la ejecución de proyectos intensivos en el uso de mano de obra no calificada.
- Ejecutar obras que promuevan el desarrollo local.
- Fortalecer la Comisión Intersectorial del Empleo.
- Impulsar la conformación de espacios de trabajo intersectoriales en materia de promoción del empleo, empleabilidad y autoempleo.
- Proponer acuerdos intergubernamentales e intersectoriales para la promoción del empleo, empleabilidad y autoempleo.
- Promover la articulación de los servicios de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo a nivel nacional con los servicios brindados por otros sectores.
- Mejorar las competencias de los gobiernos regionales y locales, a fin de generar y consolidar capacidades de gestión en materia de empleo, autoempleo, migración laboral, información del mercado de trabajo, promoción laboral para personas con discapacidad, intermediación laboral, formación profesional y capacitación laboral.
- Articular proyectos y programas de responsabilidad social empresarial con programas y servicios de promoción del empleo, empleabilidad y autoempleo.



Principales Problemas Identificados	Acciones Estratégicas a implementar 2012-2016
<p>Insuficiente conocimiento del mercado de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollar un Registro de Empresas Socialmente Responsables, donde se registre los programas y proyectos de responsabilidad social empresarial que promuevan el empleo, empleabilidad y autoempleo en especial en poblaciones vulnerables. ▪ Construir indicadores y estándares consensuados entre el sector público y privado, que garanticen que las prácticas de responsabilidad social empresarial promueven el empleo, empleabilidad y autoempleo. ▪ Implementar la Certificación que acredite la promoción del empleo, empleabilidad y autoempleo de las prácticas de responsabilidad social.
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementar el Sistema de Información de Mercado de Trabajo. ▪ Producir estudios, analizar y difundir información sobre el mercado de trabajo y formativo a nivel nacional, macro regional, regional y local. ▪ Promover la implementación de los observatorios socio económicos laborales en articulación con los gobiernos regionales y locales. ▪ Fortalecer y dinamizar el funcionamiento de la Red de Observatorios Socio Económicos Laborales (OSEL). ▪ Desarrollar capacidades del personal para la gestión de los observatorios socio económicos laborales en los gobiernos regionales y locales. ▪ Diseñar y ejecutar encuestas y otros instrumentos estadísticos en relación a la oferta y demanda laboral. ▪ Realizar estudios de prospectiva sobre el comportamiento de la oferta y demanda del mercado de trabajo y formativo. ▪ Diseñar e implementar un sistema de consulta virtual sobre estadísticas del mercado de trabajo. ▪ Elaborar y difundir estudios e investigaciones en materia de formación profesional para promover la mejora de los niveles de ajuste ocupacional entre la oferta educativa y demanda laboral. ▪ Proponer y elaborar estudios e investigaciones, y otros mecanismos de difusión, así como proponer y ejecutar directa o indirectamente encuestas y otros instrumentos estadísticos sobre el autoempleo.

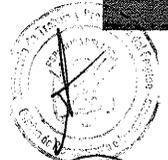
DIVISIÓN FUNCIONAL 004: PLANEAMIENTO GUBERNAMENTAL

Principales Problemas Identificados	Acciones Estratégicas a implementar 2012-2016
<p>Limitada Gestión Administrativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contribuir con el desarrollo de la Gestión Descentralizada para el ejercicio pleno de las competencias y funciones transferidas. ▪ Desarrollar acciones de mejora del marco institucional y organizacional del MTPE. ▪ Desarrollar acciones de organización, modernización y simplificación de la gestión administrativa.



DIVISIÓN FUNCIONAL 006: GESTIÓN

Principales Problemas Identificados	Acciones Estratégicas a implementar 2012-2016
<p>Limitada consolidación del diálogo social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejorar las capacidades de los actores sociales a nivel regional y nacional para la eficacia de los procesos de diálogo en materia laboral. ▪ Propiciar una amplia participación de los actores sociales representativos del país, en el ámbito sindical, empresarial y del Estado en los procesos de diálogo. ▪ Promover y fortalecer al Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo como instancia de diálogo y concertación laboral. ▪ Coordinar y articular los espacios de diálogo que se desarrollan en el ámbito regional y nacional.
<p>Limitada Gestión Administrativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Optimizar la utilización de los recursos públicos bajo criterios de eficiencia y observancia de las directivas de austeridad, racionalidad y ecoeficiencia aplicables a la Administración Pública. ▪ Fomentar la ética pública y la conducta moral y responsable de los trabajadores del MTPE, con el fortalecimiento de nuestros sistemas de lucha contra la corrupción, sobre la base de la transparencia, la implementación del código de ética y de los sistemas de control interno en todo el sector, un sistema eficiente de quejas y denuncias y la ampliación de los obligados a presentar declaraciones juradas de ingresos, bienes y rentas. ▪ Brindar información transparente y oportuna a la ciudadanía. ▪ Difundir y fomentar la participación ciudadana en la vigilancia de la gestión pública sectorial. ▪ Mejorar la infraestructura, mobiliario y la plataforma tecnológica para un mejor servicio de atención pública al ciudadano. ▪ Prestar asesoramiento técnico jurídico legal. ▪ Conducir los procesos de negociaciones internacionales laborales y los de cooperación internacional, con un debido sistema de monitoreo y seguimiento de los compromisos de las negociaciones dentro de las competencias y parámetros previamente determinados por el Sector Trabajo. ▪ Implementar Sistemas de Información de apoyo a la gestión. ▪ Desarrollar soluciones orientadas al Gobierno Electrónico. ▪ Modernizar la infraestructura de tecnologías de la información y comunicaciones para el desarrollo de la gestión sectorial sobre la base de un sistema integrado de gestión administrativa que incorpore los procesos de logística, recursos humanos, planeamiento y presupuesto, la digitalización de los archivos y la gestión documentaria. ▪ Promover la mejora de las capacidades y competencias del personal del MTPE.



[Handwritten signature]



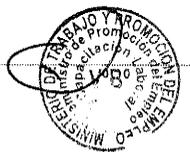
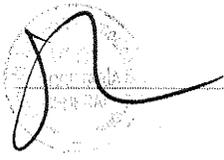
XI. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA SOCIO LABORAL POR DIVISIÓN FUNCIONAL

LINEAMIENTO DE POLÍTICA SOCIO LABORAL	DIVISIÓN FUNCIONAL
<ol style="list-style-type: none"> 1. Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales en base a la promoción del trabajo decente, con especial énfasis en el respeto a los derechos fundamentales y a las condiciones de trabajo seguras y saludables. 2. Fortalecer el sistema de inspección de trabajo a nivel nacional para garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos laborales, fundamentales, de seguridad y salud en el trabajo y seguridad social, así como incidir en la reducción de la informalidad laboral. 3. Promover un marco normativo consistente con la promoción del trabajo decente sobre la base de la prevención y gestión de conflictos laborales, el fomento de la responsabilidad social empresarial y el fortalecimiento de los procesos institucionalizados de participación y diálogo social. 4. Promover la extensión de la cobertura de la seguridad social con el objeto de lograr mayor inclusión social y desarrollo humano. 	<p>División Funcional 020: Trabajo. División Funcional 006: Gestión</p>
<ol style="list-style-type: none"> 5. Promover la inserción laboral, a través de la intermediación laboral, orientación laboral, capacitación laboral y reconversión laboral. 6. Promover el autoempleo a través de la asesoría, asistencia técnica y capacitación correspondiente. 7. Promover la generación de empleos temporales a través de la ejecución de proyectos de inversión de infraestructura básica económica y social intensivos en el uso de la mano de obra, de acuerdo con el desenvolvimiento de la economía y presencia de eventos naturales y sociales que afecten el ingreso de las personas. 8. Promover el empleo, empleabilidad y emprendimiento de manera articulada y complementaria, con un enfoque multisectorial e intergubernamental y respeto al medioambiente. 	<p>División Funcional 020: Trabajo. División Funcional 006: Gestión</p>
<ol style="list-style-type: none"> 9. Lograr calidad en el servicio al ciudadano, a través del fortalecimiento de su atención, la simplificación administrativa, la implementación de los sistemas de control interno y la certificación de calidad que deben tener la totalidad de los servicios que brinda el MTPE. 	<p>División Funcional 004: Planeamiento Gubernamental. División Funcional 006: Gestión. División Funcional 018: Seguridad Jurídica División Funcional 052: Previsión Social.</p>



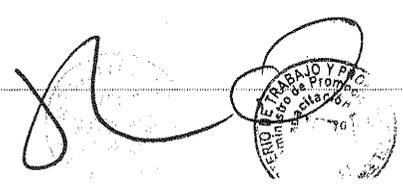
XII. OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL POR DIVISIÓN FUNCIONAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	DIVISIÓN FUNCIONAL
<p>1. Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, en particular el respeto a los derechos fundamentales, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social sobre la base del diálogo y la concertación.</p>	<p>División Funcional 020: Trabajo. División Funcional 006: Gestión</p>
<p>2. 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 gobiernos sub nacionales en un marco de igualdad de oportunidades y respeto al medio ambiente.</p>	<p>División Funcional 020: Trabajo. División Funcional 006: Gestión.</p>
<p>3. Modernización y eficiencia de la gestión institucional, a fin de obtener mayores niveles de eficiencia y lograr una mejor atención ciudadana, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.</p>	<p>División Funcional 004: Planeamiento Gubernamental. División Funcional 006: Gestión. División Funcional 018: Seguridad Jurídica División Funcional 052: Previsión Social.</p>

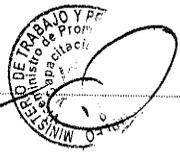
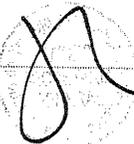


XIII. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESPECÍFICOS POR DIVISIÓN FUNCIONAL Y GRUPO FUNCIONAL

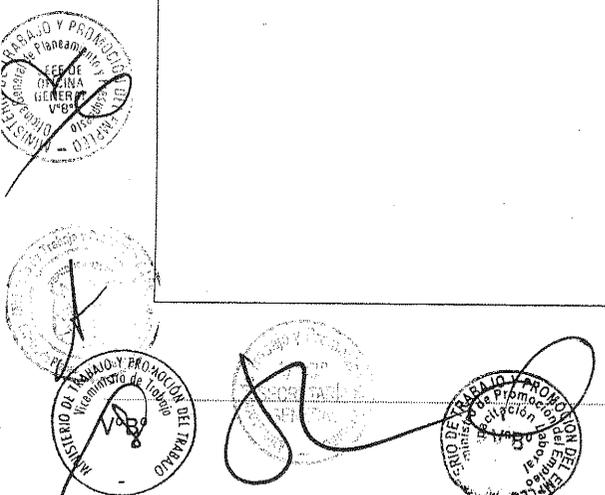
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS GENERALES / ESPECÍFICOS	DIVISIÓN FUNCIONAL Y GRUPO FUNCIONAL
<p>OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL</p> <p>1. Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, en particular el respeto a los derechos fundamentales, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social sobre la base del diálogo y la concertación.</p> <p>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESPECÍFICOS</p> <p>1.1 Promover el pleno respeto de los derechos laborales de los trabajadores del país, procurando la promoción de un trabajo decente, condiciones de trabajo seguras y saludables y la garantía de sus derechos fundamentales; con especial énfasis en la promoción de la libertad sindical y la negociación colectiva, la erradicación del trabajo infantil, la abolición del trabajo forzoso y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.</p> <p>1.2 Fortalecer la inspección del trabajo como un instrumento eficaz para lograr el cumplimiento real de todos los derechos socio laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social. Coadyuvar a las acciones orientadas a la reducción de la informalidad laboral.</p> <p>1.3 Aprobar y difundir un marco normativo consistente con un sistema democrático de relaciones laborales, con el objeto de lograr una mayor equidad social sobre la base de mecanismos de prevención y gestión de conflictos laborales, responsabilidad social empresarial y los procesos institucionalizados de participación y diálogo social.</p> <p>1.4 Promover la extensión de la cobertura de la seguridad social con el objeto de lograr mayor inclusión social y desarrollo humano a partir del análisis y proposición de mecanismos eficientes de articulación de los sistemas contributivos de protección social.</p>	<p>DIVISIÓN FUNCIONAL 020: Trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ GRUPO FUNCIONAL 0041: Regulación y Control de la Relación Laboral <p>Actividad: Desarrollo de las Relaciones de Trabajo. Prevención y erradicación del trabajo infantil</p> <p>DIVISIÓN FUNCIONAL 006: GESTIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ GRUPO FUNCIONAL 0007: Dirección y Supervisión Superior <p>Actividad: Conducción y orientación superior</p>



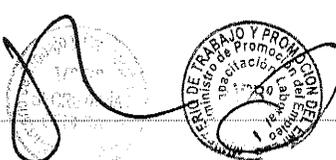
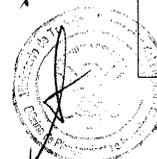
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS GENERALES / ESPECÍFICOS	DIVISIÓN FUNCIONAL Y GRUPO FUNCIONAL
<p>OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL</p> <p>2. Promover el empleo, la empleabilidad y el emprendimiento a fin de lograr la inserción laboral y autoempleo especialmente de los grupos vulnerables de la población, de manera articulada con los gobiernos sub nacionales en un marco de igualdad de oportunidades y respeto al medio ambiente.</p> <p>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESPECÍFICOS</p> <p>2.1 Lograr la inserción laboral especialmente de los grupos vulnerables.</p> <p>2.2. Lograr la reconversión laboral.</p> <p>2.3 Lograr el desarrollo del autoempleo especialmente para grupos vulnerables de la población y con énfasis en el ámbito rural.</p> <p>2.4 Generar empleos temporales en proyectos de inversión pública de infraestructura básica altamente intensivos en mano de obra.</p> <p>2.5 Consolidación de espacios que permitan promover el empleo, empleabilidad y emprendimiento, de manera articulada, complementaria, con un enfoque multisectorial e intergubernamental.</p>	<p>DIVISIÓN FUNCIONAL 020: TRABAJO</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ GRUPO FUNCIONAL 0041: Regulación y Control de la Relación Laboral Actividad: Desarrollo de las Relaciones de Trabajo. ▪ GRUPO FUNCIONAL 0042: Promoción Laboral Actividades: Generación de Políticas de Empleo, Formación Profesional y Capacitación Laboral. Promover el Desarrollo e Integración de la Persona con Discapacidad. <p>✓ PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL – JÓVENES A LA OBRA</p> <p>✓ PROGRAMA VAMOS PERÚ</p> <p>✓ PROGRAMA PARA LA GENERACION DE EMPLEO SOCIAL INCLUSIVO – TRABAJA PERÚ.</p> <p>✓ PROGRAMA PERÚ RESPONSABLE.</p> <p>DIVISIÓN FUNCIONAL 006: GESTIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ GRUPO FUNCIONAL 0007: Dirección y Supervisión Superior Actividad: Conducción y orientación superior



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS GENERALES / ESPECÍFICOS	DIVISIÓN FUNCIONAL Y GRUPO FUNCIONAL
<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>3 Modernización y eficiencia de la gestión institucional, a fin de obtener mayores niveles de eficiencia y lograr una mejor atención ciudadana, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.</p> <p>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESPECÍFICOS</p> <p>3.1 Fortalecimiento de la Gestión Administrativa y de los Servicios Institucionales.</p>	<p>DIVISIÓN FUNCIONAL 004: PLANEAMIENTO GUBERNAMENTAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ GRUPO FUNCIONAL 0005: Planeamiento Institucional Actividad: Planeamiento y Presupuesto <p>DIVISIÓN FUNCIONAL 006: GESTIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ GRUPO FUNCIONAL 0007: Dirección y Supervisión Superior. Actividad: Conducción y orientación superior ▪ GRUPO FUNCIONAL 0008: Asesoramiento y Apoyo. Actividades: Gestión administrativa. Asesoramiento técnico y jurídico. ▪ GRUPO FUNCIONAL 0011: Preparación y perfeccionamiento de Recursos Humanos. Actividad: Gestión de Recursos Humanos ▪ GRUPO FUNCIONAL 0012: Control Interno. Actividad: Acciones de control y auditoría.



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS GENERALES / ESPECÍFICOS	DIVISIÓN FUNCIONAL Y GRUPO FUNCIONAL
	<p>DIVISIÓN FUNCIONAL 018: SEGURIDAD JURÍDICA</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ GRUPO FUNCIONAL 0039: Defensa de los Derechos Constitucionales y Legales. <p>Actividad: Defensa judicial del Estado.</p> <p>DIVISIÓN FUNCIONAL 052: PREVISIÓN SOCIAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ GRUPO FUNCIONAL 0116: Sistema de pensiones. <p>Actividad: Obligaciones previsionales</p>



METAS	AREAS RESPONSABLES
DIVISIÓN FUNCIONAL 006: Gestión	
GRUPO FUNCIONAL 0007: Dirección y Supervisión Superior Actividad: Conducción y orientación superior <ul style="list-style-type: none"> ♦ Meta 01841: Dialogo social. ♦ Meta 41091: Gestión Vice Ministerial de Trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Consejo Nacional de Trabajo. ♦ Despacho Vice Ministro de Trabajo.
DIVISIÓN FUNCIONAL 020: Trabajo	
GRUPO FUNCIONAL 0041: Regulación y Control de la Relación Laboral Actividad: Desarrollo de las Relaciones de Trabajo. <ul style="list-style-type: none"> ♦ Meta 44748: Intermediación Laboral. GRUPO FUNCIONAL 0042: Promoción Laboral Actividad: Generación de Políticas de Empleo, Formación Profesional y Capacitación Laboral. <ul style="list-style-type: none"> ♦ Meta 44712: Información Laboral y del Mercado de Trabajo ♦ Meta 44847: Normalización de Certificación de Competencias Laborales. ♦ Meta 44848: Normalización de Formación Profesional y Capacitación Laboral. ♦ ♦ Meta 44851: Normalización de Migración Laboral. ♦ Meta 44852: Normalización en Intermediación Laboral. Actividad: Promover el Desarrollo e Integración de la Persona con Discapacidad. <ul style="list-style-type: none"> ♦ Meta 44338: Acciones de Promoción del Empleo para Personas con Discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Dirección de Promoción de Empleo – DRTPE LM. <ul style="list-style-type: none"> ♦ Dirección General de Promoción del Empleo. ♦ Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales – DGFPyCL. ♦ Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral. ♦ Dirección de Migración Laboral –DGPE. ♦ Dirección General del Servicio Nacional del Empleo. <ul style="list-style-type: none"> ♦ Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad-DGPE.



[Handwritten signature]



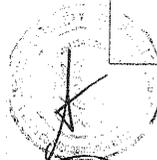
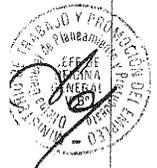
METAS	AREAS RESPONSABLES
<p>PROGRAMA PARA LA GENERACION DE EMPLEO SOCIAL INCLUSIVO – TRABAJA PERÚ.</p> <p>DIVISIÓN FUNCIONAL 020: TRABAJO</p> <p>▪ GRUPO FUNCIONAL 0042: Promoción Laboral</p> <p>Actividad: Gestión del programa.</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Meta 00070: Administración General. <p>Actividad: Generación de empleo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Meta 00881: Generación de empleos temporales. <p>Actividad: Capacitación para la empleabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Meta 00336: Capacitación en Desarrollo Humano. <p>PROGRAMA PERÚ RESPONSABLE.</p> <p>DIVISIÓN FUNCIONAL 020: Trabajo.</p> <p>GRUPO FUNCIONAL 0042: Promoción Laboral</p> <p>Actividad: Perú Responsable.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Programa "Trabaja Perú" ♦ Programa "Trabaja Perú" ♦ Programa "Trabaja Perú" ♦ Programa "Perú Responsable".
<p>DIVISIÓN FUNCIONAL 006: GESTIÓN</p>	
<p>GRUPO FUNCIONAL 0007: Dirección y Supervisión Superior</p> <p>Actividad: Conducción y orientación superior</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Meta 41090: Gestión Vice Ministerial de Promoción del Empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral.



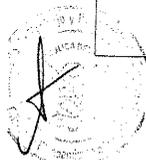
[Handwritten signature]



METAS	AREAS RESPONSABLES
<p>DIVISION FUNCIONAL 004: PLANEAMIENTO GUBERNAMENTAL</p> <p>▪ GRUPO FUNCIONAL 0005: Planeamiento Institucional</p> <p>Actividad: Planeamiento y Presupuesto</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Meta 01214: Proceso Presupuestario ♦ Meta 41325: Organización Institucional ♦ Meta 44325: Acciones de Descentralización ♦ Meta 44687: Gestión de Planeamiento y Presupuesto ♦ Meta 44922: Planeamiento e Inversiones 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Oficina de Presupuesto ♦ Oficina de Organización y Modernización ♦ Oficina de Descentralización ♦ Oficina General de Planeamiento y Presupuesto - OGPP ♦ Oficina de Planeamiento e Inversiones.
<p>DIVISION FUNCIONAL 006: GESTIÓN</p> <p>▪ GRUPO FUNCIONAL 0007: Dirección y Supervisión Superior.</p> <p>Actividad: Conducción y orientación superior</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Meta 00385: Conducción de la Gestión de los Sistemas Administrativos ♦ Meta 00900: Gestión Ministerial <p>▪ GRUPO FUNCIONAL 0008: Asesoramiento y Apoyo.</p> <p>Actividad: Gestión administrativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Meta 00068: Administración Financiera y Contable ♦ Meta 00070: Administración General ♦ Meta 00183: Apoyo Logístico ♦ Meta 40731: Beneficio de fraccionamiento. ♦ Meta 40793: Cobranza coactiva. ♦ Meta 41027: Fiscalización y Control Previo ♦ Meta 41521: Sistematización de Estadísticas de Registros ♦ Meta 44686: Gestión de Cooperación y Asuntos Internacionales 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Secretaria General ♦ Despacho Ministerial ♦ Oficina de Finanzas ♦ Oficina General de Administración -OGA. ♦ Oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares -OASA. ♦ Unidad de Control de Multas ♦ Unidad de Cobranza Coactiva ♦ Unidad de Fiscalización y Control Previo. ♦ Oficina de Estadística. ♦ Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales - OGCAI.



METAS	AREAS RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> ♦ Meta 45030: Soporte y Aplicación de Tecnología Informática Actividad: Asesoramiento técnico y jurídico. ♦ Meta 00204: Asesoramiento Técnico Legal. 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones - OGTIC. ♦ Oficina General de Asesoría Jurídica.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ GRUPO FUNCIONAL 0011: Preparación y perfeccionamiento de Recursos Humanos. Actividad: Gestión de Recursos Humanos ♦ Meta 00063: Administración de Recursos Humanos ▪ GRUPO FUNCIONAL 0012: Control Interno. Actividad: Acciones de control y auditoría. ♦ Meta 23402: Acciones de Control 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Oficina General de Recursos Humanos ♦ Órgano de Control Institucional -OCI
DIVISIÓN FUNCIONAL 018: SEGURIDAD JURÍDICA	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ GRUPO FUNCIONAL 0039: Defensa de los Derechos Constitucionales y Legales. Actividad: Defensa judicial del Estado. ♦ Meta 00690: Ejecución de Procesos Judiciales 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Procuraduría Pública
DIVISIÓN FUNCIONAL 052: PREVISIÓN SOCIAL	
<ul style="list-style-type: none"> GRUPO FUNCIONAL 0116: Sistemas de pensiones. Actividad: Obligaciones previsionales ♦ Meta 01154: Pago de Pensiones y Beneficios a Cesantes y Jubilados - Lima 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Oficina General de Recursos Humanos.

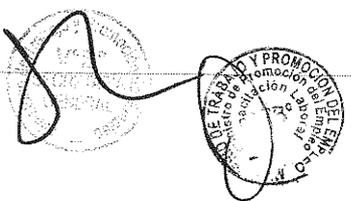


[Handwritten signature]



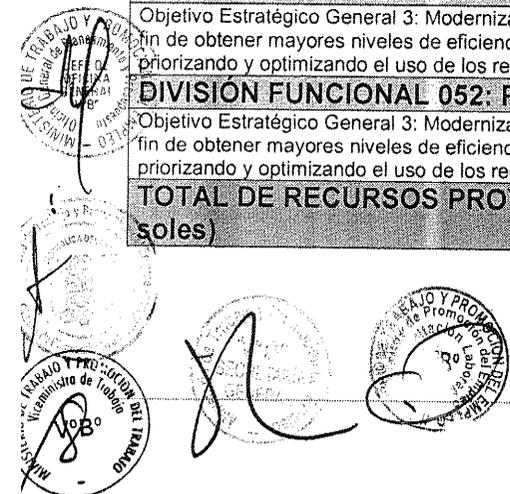
XV. PROGRAMAS SOCIALES DEL SECTOR

Nombre del Programa	Objetivo del Programa	Población Objetivo
<p>PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL "JÓVENES A LA OBRA"</p>	<p>Facilitar la inserción laboral de los jóvenes entre 15 a 29 años de edad de escasos recursos económicos (capacitación laboral y promoción del emprendimiento).</p>	<p>Jóvenes de 15 a 29 años de edad pobres y extremos pobres.</p>
<p>PROGRAMA PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO SOCIAL INCLUSIVO "TRABAJA PERÚ"</p>	<p>Generar empleos temporales (3-4 meses) a través del financiamiento de proyectos de inversión pública básica, económica y social, de mano de obra no calificada.</p>	<p>Principalmente mujeres (jefas de hogar), jóvenes y personas con discapacidad, en situación de pobreza o extrema pobreza.</p>
<p>PROGRAMA "PERÚ RESPONSABLE"</p>	<p>Promover la Responsabilidad Social Empresarial – RSE, generadora de empleo decente.</p>	<p>Empresas con Responsabilidad Social Empresarial (RSE).</p>
<p>PROGRAMA NACIONAL PARA LA PROMOCIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES "VAMOS PERÚ"</p>	<p>Promover la empleabilidad para la mejora de la productividad de los desempleados, subempleados y los trabajadores en riesgo de perder su empleo; a través de los servicios de capacitación para a inserción laboral, certificación de competencias laborales y asistencia técnica para emprendedores.</p>	<p>Desempleados, subempleados y los trabajadores en riesgo de perder su empleo.</p>



XVI. RECURSOS NECESARIOS PARA CADA AÑO DEL PLAN

DIVISIÓN FUNCIONAL / OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	TIPO DE INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	CUANTIFICACIÓN ANUAL					TOTAL RECURSOS
			2012	2013	2014	2015	2016	
DIVISIÓN FUNCIONAL 020: TRABAJO	Recursos	Miles S/.	308,808	338,463	485,337	518,556	511,382	2,162,546
Objetivo Estratégico General 1: Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, en particular el respeto a los derechos fundamentales, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social sobre la base del diálogo y la concertación.	Recursos	Miles S/.	52,927	54,752	56,508	58,607	61,418	284,213
Objetivo Estratégico General 2: 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 gobiernos sub nacionales en un marco de igualdad de oportunidades y respeto al medio ambiente	Recursos	Miles S/.	255,881	283,710	428,829	459,949	449,964	1,878,333
DIVISIÓN FUNCIONAL 006: GESTIÓN	Recursos	Miles S/.	59,321	105,392	142,740	210,431	333,761	851,645
Objetivo Estratégico General 1: Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, en particular el respeto a los derechos fundamentales, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social sobre la base del diálogo y la concertación.	Recursos	Miles S/.	1,894	20,010	20,310	20,613	20,920	83,746
Objetivo Estratégico General 2: 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 gobiernos sub nacionales en un marco de igualdad de oportunidades y respeto al medio ambiente	Recursos	Miles S/.	819	835	852	869	887	4,263
Objetivo Estratégico General 3: Modernización y eficiencia de la gestión institucional, a fin de obtener mayores niveles de eficiencia y lograr una mejor atención ciudadana, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.	Recursos	Miles S/.	56,608	84,546	121,579	188,949	311,955	763,636
DIVISIÓN FUNCIONAL 004: PLANEAMIENTO GUBERNAMENTAL	Recursos	Miles S/.	3,116	3,090	3,130	3,197	3,261	15,793
Objetivo Estratégico General 3: Modernización y eficiencia de la gestión institucional, a fin de obtener mayores niveles de eficiencia y lograr una mejor atención ciudadana, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.	Recursos	Miles S/.	3,116	3,090	3,130	3,197	3,261	15,793
DIVISIÓN FUNCIONAL 018: SEGURIDAD JURIDICA	Recursos	Miles S/.	910	929	947	966	985	4,738
Objetivo Estratégico General 3: Modernización y eficiencia de la gestión institucional, a fin de obtener mayores niveles de eficiencia y lograr una mejor atención ciudadana, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.	Recursos	Miles S/.	910	929	947	966	985	4,738
DIVISIÓN FUNCIONAL 052: PREVISIÓN SOCIAL	Recursos	Miles S/.	7,964	8,124	8,286	8,452	8,621	41,446
Objetivo Estratégico General 3: Modernización y eficiencia de la gestión institucional, a fin de obtener mayores niveles de eficiencia y lograr una mejor atención ciudadana, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.	Recursos	Miles S/.	7,964	8,124	8,286	8,452	8,621	41,446
TOTAL DE RECURSOS PROYECTADOS (Miles de nuevos soles)	Recursos	Miles S/.	380,120	455,997	640,441	741,601	858,010	3,076,168



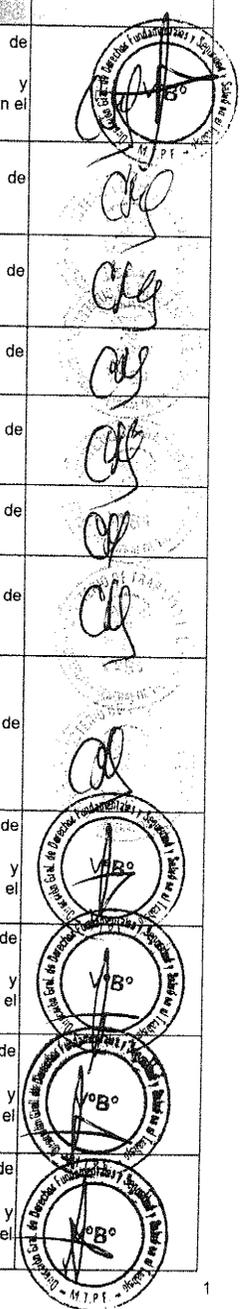
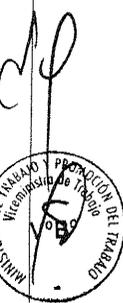
XVII. MATRIZ DE LINEAMIENTOS DE POLÍTICA, OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, LÍNEAS DE ACCIÓN, METAS E INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO 2012-2016 (A NIVEL NACIONAL)



MATRIZ DE LINEAMIENTOS, OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LINEAS DE ACCION E INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO 2012-2016 (RESULTADO)

(A Nivel Nacional)

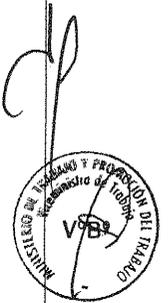
LINEAMIENTOS DE POLITICA	OBJETIVO ESTRATEGICO GENERAL	OBJETIVO ESTRATEGICO ESPECIFICO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCION	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL META FISICA 2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	OBSERVACIONES
							2012	2013	2014	2015	2016			
1. Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales en base a la promoción del trabajo decente, con especial énfasis en el respeto a los derechos fundamentales y a las condiciones de trabajo seguras y saludables.	1. Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, en particular el respeto a los derechos fundamentales, la seguridad y la salud en el trabajo y la seguridad social sobre la base del diálogo y la concertación.	1.1 Promover el pleno respeto de los derechos laborales de los trabajadores del país, procurando la promoción de un trabajo decente, condiciones de trabajo seguras y saludables y la garantía de sus derechos fundamentales; con especial énfasis en la promoción de la libertad sindical y la negociación colectiva, la erradicación del trabajo infantil, la abolición del trabajo forzoso y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.	1.1.1 Adoptar medidas para promover y garantizar la libertad sindical y el reconocimiento del derecho de negociación colectiva y de huelga, haciendo posible que todos los trabajadores tengan reconocidos estos derechos en la normativa y en la práctica.	1.1.1.1 Fortalecer las capacidades en las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo en materia de libertad sindical.	N° de funcionarios y servidores de las Direcciones y/o Gerencias Regionales con capacidades fortalecidas en materia de libertad sindical.	Persona	20	80	80	80	80	340	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo	
				1.1.1.1.2 Mejorar los servicios del MTPE que asisten a los procesos de negociación colectiva, relativos a la implementación de campañas de capacitación e información de alcance nacional.	N° de funcionarios y/o servidores de las DRTPE's con capacidades fortalecidas en materia de negociación colectiva.	Persona	0	60	60	60	60	240	Dirección General de Trabajo	
				1.1.1.2 Aprobación de dictámenes económicos laborales que se emiten y sirven de sustento en los procesos de negociación colectiva y arbitraje.	N° de dictámenes económicos laborales que se emiten y sirven de sustento en los procesos de negociación colectiva y arbitraje.	Dictamen	120	120	120	120	120	600	Dirección General de Trabajo	
				1.1.1.3 Creación de una unidad especializada en la elaboración de informes económicos laborales.	Unidad especializada en la elaboración de informes económicos laborales creada.	Unidad especializada	0	1	0	0	0	1	Dirección General de Trabajo	
				1.1.1.3.1 Elaboración de informes técnicos sobre la implementación de la unidad especializada en la elaboración de informes económicos laborales.	N° de informes técnicos sobre la implementación de la unidad especializada en la elaboración de informes económicos laborales.	Informe Técnico	0	0	1	0	0	1	Dirección General de Trabajo	
				1.1.1.3.2 Implementación del Plan Nacional de Capacitación y Difusión Laboral.	N° de informes técnicos sobre la implementación del Plan Nacional de Capacitación y Difusión Laboral.	Informe Técnico	0	1	1	1	1	4	Dirección General de Trabajo	
				1.1.1.3.3 Capacitación en normatividad laboral vigente, responsabilidad social empresarial y prevención y solución de conflictos.	N° de personas capacitadas en normatividad laboral vigente, responsabilidad social empresarial y prevención y solución de conflictos.	Persona	6,000	6,000	6,000	6,000	6,000	30,000	Dirección General de Trabajo	
				1.1.1.3.4 Aprobación de normas y/o documentos técnicos normativos en materia de relaciones colectivas de trabajo aprobados.	N° de normas y/o documentos técnicos normativos en materia de relaciones colectivas de trabajo aprobados.	Norma y/o documento técnico normativo	6	3	3	3	3	18	Dirección General de Trabajo	
				1.1.2.1 Contar con una línea de base sobre la situación del trabajo infantil en el país y sistemas de recolección, actualización y divulgación de la data.	Línea de base sobre la situación del trabajo infantil validado.	Línea base	0	1	0	0	0	1	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo	
				1.1.2.2 Desarrollar alianzas e iniciativas públicas y/o privadas para impulsar programas y proyectos contra el trabajo infantil, fortaleciendo las capacidades de las organizaciones sindicales y gremios empresariales y sus espacios de diálogo.	N° de informes técnicos de monitoreo de la situación de trabajo infantil.	Informe técnico	0	0	0	0	1	1	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo	
					N° de Convenio y/o alianza para impulsar programas y proyectos contra el trabajo infantil suscritos.	Convenios y/o alianza	0	1	1	1	1	4	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo	
					N° de Organizaciones Sindicales y/o Gremios Empresariales fortalecidas en materia de trabajo infantil.	Organización sindical y/o gremio empresarial	0	2	1	1	1	5	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo	



MATRIZ DE LINEAMIENTOS, OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LINEAS DE ACCION E INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO 2012-2016 (RESULTADO)

(A Nivel Nacional)

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO ESPECÍFICO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL META FISICA 2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	OBSERVACIONES
							2012	2013	2014	2015	2016			
1. Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales en base a la promoción del trabajo decente, con especial énfasis en el respeto a los derechos fundamentales y a las condiciones de trabajo seguras y saludables.	1. Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, en particular el respeto a los derechos fundamentales, la seguridad y la salud en el trabajo y la seguridad social sobre la base del diálogo y la concertación.	1.1 Promover el pleno respeto de los derechos laborales de los trabajadores del país, procurando la promoción de un trabajo decente, condiciones de trabajo seguras y saludables y la garantía de sus derechos fundamentales; con especial énfasis en la promoción de la libertad sindical y la negociación colectiva, la erradicación del trabajo infantil, la abolición del trabajo forzoso y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.	1.1.2 Formular políticas y estrategias para erradicar las peores formas de trabajo infantil y eliminar el trabajo infantil por debajo de la edad mínima de admisión al empleo.	1.1.2.3 Impulsar campañas de difusión y sensibilización a nivel nacional para reducir la tolerancia social al trabajo infantil, sentando las bases para una cultura de respeto al desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes.	N° de personas sensibilizadas a nivel nacional para reducir la tolerancia social al trabajo infantil.	Persona	380	600	600	600	600	2,780	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo	
				1.1.2.4 Mejorar las condiciones laborales para el trabajo adolescente permitido.	Protocolo de Trabajo Infantil aprobado.	Protocolo	0	1	0	0	0	1	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo	
				1.1.2.5 Promover el incremento y fortalecimiento de servicios de protección y restitución de derechos a las víctimas de las peores formas de trabajo infantil.	N° de servicios de protección y/o restitución de los Niños, Niñas y Adolescentes víctimas de las peores formas de trabajo infantil.	Servicio de protección y/o restitución de derechos de Niños, Niñas y Adolescentes	0	0	0	0	1	1	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo	
				1.1.3.1 Contar con una línea de base sobre la situación del trabajo forzoso en el país y sistemas de recolección, actualización y divulgación de la data.	Línea de base sobre la situación del trabajo forzoso validado.	Línea base	0	1	0	0	0	1	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo	
				1.1.3.2 Desarrollar alianzas e iniciativas públicas y/o privadas para articular acciones en conjunto a favor de luchar contra el trabajo forzoso, fortaleciendo los espacios de diálogo sobre la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.	N° de Convenios y/o Alianzas para articular acciones en conjunto contra el trabajo forzoso suscritos.	Convenio y/o Alianza	0	1	1	1	1	4	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo	
				1.1.3.3 Impulsar campañas de difusión y sensibilización a nivel nacional sobre la abolición del trabajo forzoso, sentando las bases para una cultura de respeto a la dignidad del trabajador y a su derecho a la libertad de trabajo.	N° de personas sensibilizadas a nivel nacional sobre la abolición del trabajo forzoso.	Persona	140	200	200	200	200	940	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo	
					N° de Organizaciones Sindicales y/o Gremios Empresariales con miembros capacitados en materia de trabajo forzoso	Organización Sindical y/o Gremio Empresarial fortalecido	0	2	2	2	2	8	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo	
					N° de inspectores de trabajo capacitados para aplicación de los Protocolos de Trabajo Infantil.	Inspector de trabajo capacitado	0	300	300	300	300	1,200	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo	
					N° de inspectores de trabajo capacitados para aplicación de los Protocolos de Trabajo Infantil.	Inspector de trabajo capacitado	0	300	300	300	300	1,200	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo	
					N° de inspectores de trabajo capacitados para aplicación de los Protocolos de Trabajo Infantil.	Inspector de trabajo capacitado	0	300	300	300	300	1,200	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo	



MATRIZ DE LINEAMIENTOS, OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LINEAS DE ACCION E INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO 2012-2016 (RESULTADO)

(A Nivel Nacional)

LINEAMIENTOS DE POLITICA	OBJETIVO ESTRATEGICO GENERAL	OBJETIVO ESTRATEGICO ESPECIFICO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCION	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL META FISICA 2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	OBSERVACIONES	
							2012	2013	2014	2015	2016				
1. Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales en base a la promoción del trabajo decente, con especial énfasis en el respeto a los derechos fundamentales y a las condiciones de trabajo seguras y saludables.	1. Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, en particular el respeto a los derechos fundamentales, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social sobre la base del diálogo y la concertación	1.1 Promover el pleno respeto de los derechos laborales de los trabajadores del país, procurando la promoción de un trabajo decente, condiciones de trabajo seguras y saludables y la garantía de sus derechos fundamentales; con especial énfasis en la promoción de la libertad sindical y la negociación colectiva, la erradicación del trabajo infantil, la abolición del trabajo forzoso y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.	1.1.4 Formular políticas nacionales y estrategias que promuevan y garanticen la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, eliminando con ello cualquier forma de discriminación laboral.	1.1.4.1 Línea de base sobre la situación de la discriminación laboral en el país y sistemas de recolección, actualización y divulgación de la data.	Línea de base sobre la situación de la discriminación laboral en el país validado.	Línea base	0	0	0	1	0	1	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo		
				1.1.4.2 Prevenir la discriminación en el ámbito laboral de personas con discapacidad y por motivo del VIH.	N° de personas informadas en la prevención de la discriminación en el ámbito laboral de personas con discapacidad y/o por motivo del VIH.	Persona	300	300	300	300	300	1,500	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo		
				1.1.4.3 Implementar herramientas que garanticen la igualdad salarial por trabajo de igual valor.	N° de informes técnicos para prevenir la discriminación en el ámbito laboral de personas con discapacidad y/o por motivo del VIH.	Informe técnico	0	1	1	1	1	4	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo		
				1.1.4.3 Implementar herramientas que garanticen la igualdad salarial por trabajo de igual valor.	N° de Estudios para promover la igualdad salarial por trabajo de igual valor.	Estudio	0	1	0	1	0	2	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo		
				1.1.4.3 Implementar herramientas que garanticen la igualdad salarial por trabajo de igual valor.	Informes técnicos para promover la igualdad salarial por trabajo de igual valor.	Informe técnico	0	0	0	0	1	1	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo		
				1.1.4.4 Fortalecer la capacidad institucional del MTPE y de las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo para velar por el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.	N° de funcionarios y servidores de las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo con capacidades fortalecidas en materia de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.	Persona	25	80	80	80	80	345	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo		
				1.1.5 Formular políticas y estrategias de prevención de riesgos laborales que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores.	1.1.5.1 Crear e implementar el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y promover la conformación de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo en los Gobiernos Regionales a nivel nacional.	Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo implementado.	Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	1	0	0	0	0	1	Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo / Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo	

MATRIZ DE LINEAMIENTOS, OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LINEAS DE ACCION E INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO 2012-2016 (RESULTADO)

(A Nivel Nacional)

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO ESPECÍFICO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL META FISICA 2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	OBSERVACIONES
							2012	2013	2014	2015	2016			
 <p>1. Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales en base a la promoción del trabajo decente, con especial énfasis en el respeto a los derechos fundamentales y a las condiciones de trabajo seguras y saludables.</p>	<p>1. Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, en particular el respeto a los derechos fundamentales, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social sobre la base del diálogo y la concertación</p>	<p>1.1 Promover el pleno respeto de los derechos laborales de los trabajadores del país, procurando la promoción de un trabajo decente, condiciones de trabajo seguras y saludables y la garantía de sus derechos fundamentales; con especial énfasis en la promoción de la libertad sindical y la negociación colectiva, la erradicación del trabajo infantil, la abolición del trabajo forzoso y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.</p>	<p>1.1.5 Formular políticas y estrategias de prevención de riesgos laborales que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores.</p>	<p>1.1.5.2 Establecer un Registro Único de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales, que permita obtener información adecuada para la toma de decisiones.</p>	<p>Registro Único de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales validado.</p>	<p>Registro Único</p>	0	1	0	0	0	1	<p>Secretaría Técnica de la Comisión Técnica Multisectorial para Elaborar la Propuesta de Registro Único de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales / Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo</p> 	
				<p>1.1.5.3 Establecer mecanismos de apoyo al desarrollo de prevención de riesgos en las micro y pequeñas empresas.</p>	<p>Simplificación de los registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para MYPE's validado.</p>	<p>Sistema simplificado</p>	1	0	0	0	0	1	<p>Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo</p> 	
				<p>1.1.5.4 Diseñar herramientas que coadyuven a la implementación de las normas de seguridad y salud en el trabajo en las entidades públicas, en coordinación con el SERVIR y el MINSA.</p>	<p>Guía para el proceso de elección de los representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo - CSST y su instalación en el Sector Público validada.</p>	<p>Guía</p>	1	0	0	0	0	1	<p>Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo</p> 	
				<p>1.1.5.5 Promover una cultura de prevención a través de campañas de difusión y sensibilización a nivel nacional sobre la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, sentando las bases para una cultura de prevención de riesgos laborales en el país.</p>	<p>N° de personas informadas a nivel nacional sobre la importancia de la seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Persona</p>	2500	2500	2500	2500	2500	12,500	<p>Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo</p> 	
				<p>1.1.5.6 Realizar estudios e investigaciones sobre seguridad y salud en trabajo en relación con MYPEs, género, trabajo peligroso de menores, discapacitados y actividades de alto riesgo.</p>	<p>N° de estudios y/o investigaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo validados.</p>	<p>Estudio y/o investigación</p>	0	1	1	1	1	4	<p>Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo</p> 	

MATRIZ DE LINEAMIENTOS, OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LINEAS DE ACCION E INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO 2012-2016 (RESULTADO)

(A Nivel Nacional)

LINEAMIENTOS DE POLITICA	OBJETIVO ESTRATEGICO GENERAL	OBJETIVO ESTRATEGICO ESPECIFICO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL META FISICA 2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	OBSERVACIONES
							2012	2013	2014	2015	2016			
<p>2. Fortalecer el sistema de inspección de trabajo a nivel nacional para garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos laborales, fundamentales, de seguridad y salud en el trabajo y así como incidir en la reducción de la informalidad laboral.</p>	<p>1. Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, en particular el respeto a los derechos fundamentales, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social sobre la base del diálogo y la concertación</p>	<p>1.2 Fortalecer la inspección del trabajo como un instrumento eficaz para lograr el cumplimiento real de todos los derechos socio laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social. Coadyuvar a las acciones orientadas a la reducción de la informalidad laboral.</p>	<p>1.2.1 Institucionalizar y fortalecer el Sistema de Inspección del Trabajo.</p>	<p>1.2.1.1 Formular, implementar, supervisar y evaluar la Política Nacional en materia de Inspección del Trabajo.</p>	N° de propuestas de Política en materia de inspección del trabajo contenidas en Políticas Nacionales y Sectoriales.	Documento	1	0	0	0	0	1	Dirección General de Inspección del Trabajo	
					N° de documentos técnicos normativos aprobados para la implementación de la Política Nacional en materia de inspección del trabajo.	Documento técnico normativo	0	1	1	1	1	4	Dirección General de Inspección del Trabajo	
					N° de Asistencias Técnicas a las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo para la implementación de la Política Nacional en materia de inspección del trabajo	Asistencia Técnica	0	1	1	1	1	4	Dirección General de Inspección del Trabajo	
					N° de Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo que ejecutan la Política Nacional en materia de inspección del trabajo	DRTPE	0	2	6	8	10	26	Dirección General de Inspección del Trabajo	
					N° de informes técnicos sobre avances en la implementación de la Política Nacional en materia de Inspección del Trabajo a nivel nacional.	Informe Técnico	0	1	1	1	1	4	Dirección General de Inspección del Trabajo	
					N° de Planes Nacionales Anuales en materia de inspección del trabajo aprobado.	Plan	1	1	1	1	1	5	Dirección General de Inspección del Trabajo	
					N° de Estudios Técnicos que sustenten las estrategias de intervención de la inspección de trabajo en las materias definidas como prioritarias.	Estudio	0	1	1	1	1	4	Dirección General de Inspección del Trabajo	
					N° de Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo que cuentan con Planes Regionales de Inspección del Trabajo.	DRTPE	0	2	6	8	10	26	Dirección General de Inspección del Trabajo	
					N° de informes técnicos sobre los avances en la implementación del Plan Nacional en materia de inspección del trabajo a nivel nacional.	Informe técnico	1	1	1	1	1	5	Dirección General de Inspección del Trabajo	
									1.2.1.2 Elaborar planes y estrategias de inspección que articulen de manera eficaz la función inspectiva a nivel nacional, acordes a estudios técnicos que garanticen una intervención estratégica de la Autoridad Administrativa de Trabajo en las materias definidas como prioritarias en las políticas nacionales de trabajo y promoción del Empleo.					



MATRIZ DE LINEAMIENTOS, OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LINEAS DE ACCION E INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO 2012-2016 (RESULTADO)

(A Nivel Nacional)

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO ESPECIFICO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL META FISICA 2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	OBSERVACIONES	
							2012	2013	2014	2015	2016				
 <p>2. Fortalecer el sistema de inspección de trabajo a nivel nacional para garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos laborales, fundamentales, de seguridad y salud en el trabajo y así como incidir en la reducción de la informalidad laboral.</p>	<p>1. Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, en particular el respeto a los derechos fundamentales, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social sobre la base del diálogo y la concertación</p>	<p>1.2 Fortalecer la inspección del trabajo como un instrumento eficaz para lograr el cumplimiento real de todos los derechos socio laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social. Coadyuvar a las acciones orientadas a la reducción de la informalidad laboral.</p>	<p>1.2.1 Institucionalizar y fortalecer el Sistema de Inspección del Trabajo</p>	1.2.1.3 Fortalecer la autoridad central del sistema de Inspección del Trabajo a través de la supervisión y control de las unidades ejecutoras a nivel nacional.	N° de informes técnicos de supervisión del Sistema Funcional de Inspección del Trabajo.	Informe técnico	5	10	13	16	20	64	Dirección General de Inspección del Trabajo		
					N° de informes técnicos sobre los avances en la implementación de las recomendaciones derivadas de la supervisión del Sistema Funcional de Inspección del Trabajo.	Informe técnico	1	2	2	2	2	9	Dirección General de Inspección del Trabajo		
					N° informes técnicos de fiscalización de procedimientos en materia de Inspección del Trabajo.	Informe técnico	5	7	10	13	16	51	Dirección General de Inspección del Trabajo		
					1.2.1.4 Implementar, mejorar y simplificar los procesos internos del Sistema de Inspección del Trabajo a través de protocolos de actuación que estandaricen las labores del personal inspectivo.	N° de Protocolos que simplifiquen los procesos internos del Sistema de Inspección del Trabajo.	Protocolo	2	2	1	1	1	7	Dirección General de Inspección del Trabajo	
					N° de informes técnicos de evaluación y monitoreo de los procesos internos del Sistema de Inspección del Trabajo.	Informe Técnico	0	1	1	1	1	4	Dirección General de Inspección del Trabajo		
					N° de Planes Anuales de Capacitación en materia de inspección del trabajo aprobado.	Plan	1	1	1	1	1	5	Dirección General de Inspección del Trabajo		
					1.2.1.5 Fortalecer las capacidades del personal que pertenece al Sistema de Inspección del Trabajo.	N° de funcionarios y servidores con capacidades fortalecidas en materia de inspección del trabajo y en el procedimiento inspectivo sobre la normatividad laboral vigente.	Persona	800	900	940	1,000	1,040	4,680	Dirección General de Inspección del Trabajo	
					N° de informes técnicos de monitoreo y seguimiento de la ejecución del Plan Anual de Capacitación en materia de inspección del trabajo.	Informe Técnico	1	1	1	1	1	5	Dirección General de Inspección del Trabajo		
					1.2.1.6 Aprobar instrumentos de disuasión ante el incumplimiento de la normatividad laboral, de seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social.	N° de documentos técnico normativos propuestos que tengan carácter disuasivo del incumplimiento de la normatividad laboral, de seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social.	Documento técnico normativo	5	7	5	2	2	21	Dirección General de Inspección del Trabajo	
					N° de informes técnicos de mejoras de la normativa en materia de inspección del trabajo.	Informe Técnico	0	1	1	1	1	4	Dirección General de Inspección del Trabajo		

MATRIZ DE LINEAMIENTOS, OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LINEAS DE ACCION E INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO 2012-2016 (RESULTADO)

(A Nivel Nacional)

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO ESPECÍFICO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL META FISICA 2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	OBSERVACIONES		
							2012	2013	2014	2015	2016					
2. Fortalecer el sistema de inspección de trabajo a nivel nacional para garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos laborales, de seguridad y salud en el trabajo y seguridad social, así como incidir en la reducción de la informalidad laboral.	1. Fomentar un sistema de relaciones laborales para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, de seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social sobre la base del diálogo y la concertación	1.2 Fortalecer la inspección de trabajo como un instrumento eficaz para lograr el cumplimiento real de todos los derechos laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social. Coadyuvar a las acciones orientadas a la informalidad laboral.	1.2.2 Promover una cultura de cumplimiento de los derechos laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social.	1.2.2.1 Promover la cultura preventiva, tanto en las normas laborales como en las de seguridad y salud en el trabajo, fortaleciendo las visitas inspectivas de orientación y asistencia técnica.	N° de Informes finales de las acciones de orientación para el cumplimiento de las normas laborales a nivel nacional.	Informe de actuación inspectiva de orientación	14,420	14,853	15,560	16,621	18,389	79,843	Dirección General de Inspección del Trabajo			
				1.2.2.2 Realizar operativos de fiscalización que busquen disuadir el incumplimiento a la normatividad laboral, de seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social.	N° de informes finales y/o actas de infracciones de las inspecciones de fiscalización para el cumplimiento de las normas laborales a nivel nacional.	Informe Final y/o acta de infracción	72,230	72,300	75,743	80,907	89,514	390,694	Dirección General de Inspección del Trabajo			
				1.2.2.3 Promover de manera coordinada con el sector educación la incorporación de contenidos básicos, intermedios y avanzados en materia de seguridad social en el currículo educativo obligatorio del país, garantizando un conocimiento efectivo de derechos y obligaciones a partir de edades tempranas.	N° de Convenios Interinstitucionales suscritos.	Convenio suscrito	0	1	0	0	0	1	Dirección General de Trabajo			
					N° de informes técnicos sobre la implementación de los Convenios Interinstitucionales en las Instituciones Educativas.	Informe Técnico	0	1	1	1	1	4	Dirección General de Trabajo			
3. Promover un marco normativo consistente con la promoción del trabajo decente sobre la base de la prevención y gestión de conflictos laborales, el fomento de la responsabilidad social empresarial y el fortalecimiento de los procesos institucionales de participación y diálogo social.	1. Fomentar un sistema de relaciones laborales y el cumplimiento de los derechos laborales, de seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social sobre la base del diálogo y la concertación	1.3 Aprobar y difundir un marco normativo consistente con un sistema democrático de relaciones laborales, con el objeto de lograr una mayor equidad social sobre la base de mecanismos de prevención y gestión de conflictos laborales, responsabilidad social empresarial y los procesos institucionales de participación y diálogo social.	1.3.1 Promover un marco normativo consistente con las políticas nacionales en materia de trabajo decente.	1.3.1.1 Revisar y adecuar el marco normativo nacional que protege y promueve la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga a los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Estado Peruano, impulsando la aprobación en el Congreso de la República de la Ley General de Trabajo.	N° de normas y/o documentos técnicos normativos en materia de libertad sindical aprobadas.	Norma y/o documento técnico normativo	0	1	1	1	1	4	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo			
				1.3.1.2 Revisar y adecuar la normativa nacional en materia de trabajo infantil a los tratados y acuerdos internacionales sobre la misma materia ratificados por el Estado Peruano.	N° de normas y/o documentos técnicos normativos en materia de trabajo infantil aprobados.	Norma y/o documento técnico normativo	1	1	0	1	0	3	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo			
				1.3.1.3 Revisar y adecuar la normativa nacional en materia de trabajo forzoso a los tratados y acuerdos internacionales sobre la misma materia ratificados por el Estado Peruano.	N° de normas y/o documentos técnicos normativos en materia de trabajo forzoso aprobados.	Norma y/o documento técnico normativo	0	1	0	1	0	2	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo			
				1.3.1.4 Revisar y adecuar la normativa nacional en materia de igualdad de oportunidades y de trato de las poblaciones vulnerables a los tratados y acuerdos internacionales sobre la misma materia ratificados por el Estado Peruano.	N° de normas y/o documentos técnicos normativos en materia de igualdad de oportunidades aprobados.	Norma y/o documento técnico normativo	0	1	0	1	0	2	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo			
				1.3.1.5 Desarrollar y adecuar el marco normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo a las normas nacionales e internacionales ratificadas.	N° de normas y/o documentos técnicos normativos en materia de seguridad y salud en el trabajo aprobados.	Norma y/o documento técnico normativo	1	1	0	1	0	3	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo			



MATRIZ DE LINEAMIENTOS, OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LINEAS DE ACCION E INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO 2012-2016 (RESULTADO)

(A Nivel Nacional)

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO ESPECÍFICO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL META FISICA 2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	OBSERVACIONES
							2012	2013	2014	2015	2016			
3. Promover un marco normativo consistente con la promoción del trabajo decente sobre la base de la prevención y gestión de conflictos laborales, el fomento de la responsabilidad social empresarial y el fortalecimiento de los procesos institucionalizados de participación y diálogo social.	1. Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, en particular el respeto a los derechos fundamentales, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social sobre la base del diálogo y la concertación.	1.3 Aprobar y difundir un marco normativo consistente con un sistema democrático de relaciones laborales, con el objeto de lograr una mayor equidad social sobre la base de mecanismos de prevención y gestión de conflictos laborales, responsabilidad social empresarial y los procesos institucionalizados de participación y diálogo social.	1.3.1 Promover un marco normativo consistente con las políticas nacionales en materia de trabajo decente.	1.3.1.6 Evaluar y promover, en coordinación con los entes involucrados y los actores sociales, la adecuación de la normativa en materia de seguridad social.	Nº de normas y/o documentos técnicos normativos en materia de seguridad social aprobados.	Norma y/o documento técnico normativo	1	1	1	1	1	5	Dirección General de Trabajo	
				1.3.1.7 Fortalecer el "Sistema de Absolución de Consultas Laborales" de la normatividad laboral, a través de la línea gratuita y vía web por intermedio del Sistema Normativo de Información Laboral - SNIL.	Nº de informes técnicos respecto a la mejora del servicio de consultas laborales de la normatividad laboral vigente.	Informe Técnico	0	2	1	1	1	5	Dirección General de Trabajo	
				1.3.1.8 Promover la difusión de la legislación laboral a nivel regional a través de las Tecnología de la Información y Comunicaciones - TICs.	Nº de documentos electrónicos difundidos vía internet, sobre legislación laboral vigente.	Documento	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	500,000	Dirección General de Trabajo	
			1.3.2 Formular políticas para la prevención y gestión de los conflictos laborales a nivel nacional.	1.3.2.1 Crear e implementar un sistema de prevención y resolución de conflictos laborales de alcance nacional.	Nº de informes técnicos sobre el fortalecimiento del Sistema de Alerta Temprana.	Informe Técnico	1	1	1	1	1	5	Dirección General de Trabajo	
				1.3.2.2 Establecer niveles de coordinación periódicos entre las instancias competentes de la Autoridad Administrativa de Trabajo, así como en toda entidad pública que tenga competencias en materia de conflictos laborales a fin de implementar articuladamente las políticas y planes nacionales	Nº de Políticas Nacionales en materia de prevención y gestión de conflictos laborales propuesta.	Documento	1	0	0	0	0	1	Dirección General de Trabajo	
					Nº de Planes Nacionales en materia de prevención y gestión de conflictos laborales aprobado.	Plan	0	2	0	0	0	2	Dirección General de Trabajo	
				1.3.2.3 Promover a nivel nacional el conocimiento y uso de los mecanismos institucionales de prevención y solución de conflictos laborales individuales y colectivos.	Nº de informes técnicos sobre la implementación de la política nacional en materia de prevención y gestión de conflictos laborales.	Informe Técnico	0	1	1	1	1	4	Dirección General de Trabajo	
					Nº de personas capacitadas en el uso de los mecanismos institucionales de prevención y solución de conflictos laborales individuales y colectivos.	Persona	0	400	500	500	500	1,900	Dirección General de Trabajo	
					Nº de funcionarios y/o servidores con capacidades fortalecidas en temas relacionados con la prevención y gestión de conflictos laborales individuales y colectivos.	Persona	50	100	100	100	100	450	Dirección General de Trabajo	



MATRIZ DE LINEAMIENTOS, OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LINEAS DE ACCION E INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO 2012-2016 (RESULTADO)

(A Nivel Nacional)

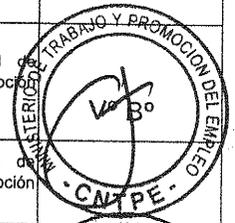
LINEAMIENTOS DE POLITICA	OBJETIVO ESTRATEGICO GENERAL	OBJETIVO ESTRATEGICO ESPECIFICO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCION	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL META FISICA 2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	OBSERVACIONES
							2012	2013	2014	2015	2016			
3. Promover un marco normativo consistente con la promoción del trabajo decente sobre la base de la prevención y gestión de conflictos laborales, el fomento de la responsabilidad social empresarial y el fortalecimiento de los procesos institucionales de participación y diálogo social.	1. Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, en particular el respeto a los derechos fundamentales, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social sobre la base del diálogo y la concertación.	1.3 Aprobar y difundir un marco normativo consistente con un sistema democrático de relaciones laborales, con el objeto de lograr una mayor equidad social sobre la base de mecanismos de prevención y gestión de conflictos laborales, responsabilidad social empresarial y los procesos institucionales de participación y diálogo social.	1.3.2 Formular políticas para la prevención y gestión de los conflictos laborales a nivel nacional.	1.3.2.5 Adoptar el uso de tecnologías de la información y comunicación para mejorar el análisis y difusión de la información disponible en materia de conflictos laborales, así como su aplicación en la gestión, prevención y solución de los casos reportados.	N° de informes estadístico-sociolaborales en materia de resolución de conflictos laborales colectivos difundidos.	Informe Técnico	12	4	4	4	4	28	Dirección General de Trabajo	
				1.3.2.6 Fomentar, en los tres niveles de gobierno y en sectores claves de la sociedad civil, el uso del Sistema de Alerta Temprana (SAT), como instrumento informático para el monitoreo, sistematización y análisis de la conflictividad laboral a nivel nacional.	N° de funcionarios y/o servidores de las DRTPE's con capacidades fortalecidas en el manejo del Sistema de Alerta Temprana.	Persona	30	60	60	60	60	270	Dirección General de Trabajo	
				1.3.2.7 Promover espacios de diálogo social tripartito, en coordinación con el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) y los Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, para el tratamiento oportuno de conflictos laborales complejos.	N° de reuniones de sensibilización para promover el tratamiento oportuno de los conflictos laborales complejos.	Reunión	0	1	1	1	1	4	Dirección General de Trabajo	
				1.3.2.8 Fortalecer a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a través de un programa de formación sobre normas internacionales del trabajo, derechos fundamentales, mecanismos de resolución de conflictos y sobre prevención de riesgos laborales.	N° de Empresas y/o Sindicatos asistidos técnicamente sobre normas internacionales del trabajo, derechos fundamentales, mecanismos de resolución de conflictos y sobre prevención de riesgos laborales.	Empresa y/o Sindicato	0	50	80	80	80	290	Dirección General de Trabajo	
				1.3.2.9 Fortalecer los servicios de atención al público para la solución de consultas laborales, de conciliación individual, de patrocinio legal, etc.	N° de funcionarios y/o servidores con capacidades fortalecidas para la solución de consultas laborales, de conciliación individual, de patrocinio legal, etc.	Persona	0	200	200	200	200	800	Dirección General de Trabajo	
					N° de usuarios beneficiados por el servicio de consulta al trabajador, al empleador y organizaciones sindicales.	Persona	140,000	140,000	140,000	140,000	140,000	700,000	Dirección General de Trabajo	
					N° de audiencias conciliadas.	Acta	5,500	5,500	5,500	5,500	5,500	27,500	Dirección General de Trabajo	
					N° de usuarios beneficiados por el servicio de liquidaciones.	Persona	22,000	25,000	25,000	25,000	25,000	122,000	Dirección General de Trabajo	



MATRIZ DE LINEAMIENTOS, OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LINEAS DE ACCION E INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO 2012-2016 (RESULTADO)

(A Nivel Nacional)

LINEAMIENTOS DE POLITICA	OBJETIVO ESTRATEGICO GENERAL	OBJETIVO ESTRATEGICO ESPECIFICO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCION	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL META FISICA 2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	OBSERVACIONES
							2012	2013	2014	2015	2016			
3. Promover un marco normativo consistente con la promoción del trabajo decente sobre la base de la prevención y gestión de conflictos laborales, el fomento de la responsabilidad social empresarial y el fortalecimiento de los procesos de participación y diálogo social.	1. Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, en particular el respeto a los derechos fundamentales, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social sobre la base del diálogo y la concertación	1.3 Aprobar y difundir un marco normativo consistente con un sistema democrático de relaciones laborales, con el objeto de lograr una mayor equidad social sobre la base de mecanismos de prevención y gestión de conflictos laborales, responsabilidad social empresarial y los procesos institucionalizados de participación y diálogo social.	1.3.3 Formular la política nacional para la Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial en el ámbito laboral.	1.3.3.1 Crear un sistema de certificación de buenas prácticas laborales.	Sistema de certificación de buenas prácticas laborales creado.	Sistema	0	1	0	0	0	1	Dirección General de Trabajo	
				1.3.3.2 Difundir en los gremios empresariales el alcance, procedimientos y oportunidades que ofrece el sistema de certificación de las buenas prácticas laborales.	N° de empresas que inician el proceso de certificación en el Sistema de Certificación de Buenas Prácticas Laborales de acuerdo a los estándares establecidos por el MTPE.	Empresa	0	1	3	5	10	19	Dirección General de Trabajo	
				1.3.3.3 Evaluar y acreditar a las instituciones responsables de evaluar y certificar con el estándar del MTPE a las empresas que soliciten la certificación de sus prácticas laborales.	N° de Instituciones acreditadas para certificar a las empresas en Buenas Prácticas Laborales de acuerdo a los estándares del MTPE.	Institución	0	2	0	0	0	2	Dirección General de Trabajo	
				1.3.3.4 Promover las buenas prácticas laborales con un enfoque de Responsabilidad Social Empresarial.	N° de eventos de reconocimiento a las empresas que aplican buenas prácticas laborales.	Evento	1	1	1	1	1	5	Dirección General de Trabajo	
			1.3.4 Promover y fortalecer los procesos de diálogo a nivel local y nacional.	1.3.4.1 Mejorar las capacidades de los actores sociales a nivel regional y nacional para la eficacia de los procesos de diálogo en materia laboral.	N° de actores sociales a nivel nacional y regional con capacidades fortalecidas en procesos de diálogo social en materia laboral.	Persona	0	360	360	360	360	1,440	Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo	Lineamiento de acción programada para 2012
				1.3.4.2 Propiciar una amplia participación de los actores sociales representativos del país, en el ámbito sindical, empresarial y del Estado en los procesos de diálogo.	N° de mesas de trabajo para promover y articular el proceso de diálogo social.	Mesa de trabajo	0	1	1	1	1	4	Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo	Lineamiento de acción programada para el 2012
				1.3.4.3 Promover y fortalecer al Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo como instancia de diálogo y concertación laboral.	N° de Pronunciamientos sobre informes técnicos, estudios, políticas y/o normas legales en materia de trabajo, promoción del empleo y protección social.	Pronunciamiento	17	12	12	12	12	65	Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo	
					N° de Pronunciamientos sobre la revisión de la Remuneración Mínima laboral.	Pronunciamiento	1	1	1	1	1	5	Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo	
				1.3.4.4 Coordinar y articular los espacios de diálogo que se desarrollan en el ámbito regional y nacional.	N° de ediciones de un periódico/tabloide mensual para la divulgación del diálogo social.	Periódico	3	12	12	12	12	51	Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo	
					N° de Regiones con espacios de diálogo sociolaborales en proceso de formación y/o fortalecimiento.	Región	18	18	16	14	12	78	Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo	



MATRIZ DE LINEAMIENTOS, OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LINEAS DE ACCION E INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO 2012-2016 (RESULTADO)

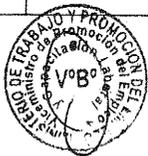
(A Nivel Nacional)

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO ESPECÍFICO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL META FISICA 2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	OBSERVACIONES
							2012	2013	2014	2015	2016			
<p>4. Promover la extensión de la cobertura de la seguridad social con el objeto de lograr mayor inclusión social y desarrollo humano.</p>	<p>1. Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, en particular el respeto a los derechos fundamentales, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social sobre la base del diálogo y la concertación</p>	<p>1.4 Promover la extensión de la cobertura de la seguridad social con el objeto de lograr mayor inclusión social y desarrollo humano a partir del análisis y proposición de mecanismos eficientes de articulación de los sistemas de protección social.</p>	<p>1.4.1 Elaborar en coordinación con los entes involucrados en la gestión y financiamiento de la seguridad social una política nacional de seguridad social, así como propuestas de mejora de la normativa en esta materia.</p>	<p>1.4.1.1 Fortalecer la capacidad técnica del MTPE para que en coordinación con los entes involucrados en la gestión y financiamiento de la seguridad social se formule y elabore una política nacional de seguridad social.</p>	N° de Políticas Nacionales en materia de seguridad social propuesta.	Documento	0	0	1	0	0	1	Dirección General de Trabajo	
				<p>1.4.1.2 Crear una mesa de trabajo para la discusión de la política nacional de seguridad social.</p>	N° de informes técnicos sobre la implementación de las Políticas Nacionales en materia de seguridad social.	Documento	0	0	1	1	1	3	Dirección General de Trabajo	
				<p>1.4.1.3 Crear una unidad técnica especializada en seguridad social.</p>	Creación de una Unidad Técnica especializada en seguridad social.	Unidad Técnica	0	1	0	0	0	1	Dirección General de Trabajo	
				<p>1.4.1.4 Promover el fortalecimiento de capacidades técnicas de las instituciones Gubernamentales con competencia en seguridad social y de los actores sociales, mediante el intercambio de experiencias e información.</p>	N° de personas con capacidades fortalecidas en materia de seguridad social.	Reunión	0	50	100	100	100	350	Dirección General de Trabajo	
				<p>1.4.1.5 Formular un plan nacional de comunicación, información y participación sobre los derechos y obligaciones en materia de seguridad social en coordinación con las entidades gestoras de la seguridad social y los Gobiernos Regionales.</p>	N° de Planes Nacionales en materia de Seguridad Social aprobado, que contenga estrategias de comunicación e información de los derechos y obligaciones en materia de seguridad social.	Plan	0	0	1	0	0	1	Dirección General de Trabajo	
				<p>1.4.1.6 Sistematizar y divulgar las estadísticas en seguridad social que permitan un mayor acceso a la información, así como el monitoreo y evaluación constante de la gestión por parte de los propios interesados en el sistema.</p>	N° de Informes estadísticos en seguridad social difundido.	Informe	0	2	2	2	2	8	Dirección General de Trabajo	



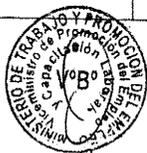
MATRIZ DE LINEAMIENTOS, OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LINEAS DE ACCION E INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO 2012-2016 (RESULTADO)
(A Nivel Nacional)

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO ESPECÍFICO	ESTRATEGIAS	LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL META FISICA 2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	OBSERVACIONES
							2012	2013	2014	2015	2016			
5. Promover la inserción laboral, a través de la intermediación laboral, orientación laboral, capacitación laboral y reconversión laboral.	2. Promover el empleo, la empleabilidad y el emprendimiento a fin de lograr la inserción laboral y especialmente de los grupos vulnerables de la población, de manera articulada con los gobiernos sub nacionales en un marco de igualdad de oportunidades y respeto al medio ambiente	2.1 Lograr la inserción laboral especialmente de los grupos vulnerables.	2.1.1 Promover y ejecutar políticas, normas, planes, programas y proyectos nacionales sectoriales en materia de promoción del empleo, migración laboral, información del mercado de trabajo, promoción laboral para personas con discapacidad, intermediación laboral, informalidad laboral, formación profesional y capacitación laboral.	2.1.1.1 Diseñar, implementar, monitorear y evaluar las políticas nacionales y sectoriales, los planes nacionales y proyectos en materia de promoción del empleo, migración laboral, información del mercado de trabajo, promoción laboral para personas con discapacidad, intermediación laboral, informalidad laboral, formación profesional y capacitación laboral.	N° de Políticas Nacionales de Empleo actualizada.	Documento	1	0	0	0	0	1	Dirección General de Promoción del Empleo	
					N° de regiones que cuentan con Políticas Regionales de Empleo diseñadas.	Región	0	0	4	4	4	12	Dirección General de Promoción del Empleo/DRTPE	
					N° de sectores monitoreados y evaluados en la implementación de las Políticas Nacionales de Empleo.	Sector	0	0	3	4	5	5	Dirección General de Promoción del Empleo	Meta no acumulativa
					N° de regiones monitoreadas y evaluadas en la implementación de las Políticas Nacionales de Empleo.	Región	0	0	0	0	2	2	Dirección General de Promoción del Empleo / DRTPE	
					N° de Planes Sectoriales de Capacitación Laboral aprobados.	Plan	1	0	0	0	0	1	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral	
					N° de Políticas en materia de Intermediación Laboral formuladas.	Documento	0	1	0	0	0	1	Dirección General de Servicio Nacional del Empleo	
					N° de Planes Sectoriales de Acción para la Promoción del Empleo Juvenil aprobados.	Plan	1	0	0	0	0	1	Dirección General de Promoción del Empleo	
					N° de Planes Sectoriales de Acción para la Promoción del Empleo Juvenil implementados.	Plan implementado	0	1	1	1	1	1	Dirección General de Promoción del Empleo	Meta no acumulativa (corresponde al período de duración de plan 2012-2016)
					N° de regiones que cuentan con planes regionales en materia de promoción del empleo.	Región	3	3	3	3	3	15	Dirección General de Promoción del Empleo / DRTPE	
					N° de Planes Sectoriales de Gestión de la Migración Laboral aprobados.	Plan	0	1	0	0	0	1	Dirección General de Promoción del Empleo	
N° de Planes Sectoriales de Gestión de la Migración Laboral implementados.	Plan implementado	0	0	1	1	1	1	Dirección General de Promoción del Empleo	Meta no acumulativa (corresponde al período de duración de plan 2014-2016)					
N° de regiones que cuentan con planes regionales en materia de gestión de la migración laboral diseñados.	Región	0	0	1	1	1	3	Dirección General de Promoción del Empleo / DRTPE						



MATRIZ DE LINEAMIENTOS, OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LINEAS DE ACCION E INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO 2012-2016 (RESULTADO)
(A Nivel Nacional)

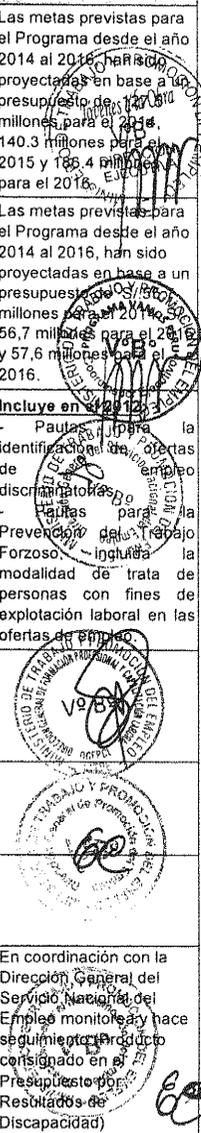
LINEAMIENTOS DE POLITICA	OBJETIVO ESTRATEGICO GENERAL	OBJETIVO ESTRATEGICO ESPECIFICO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL META FISICA 2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	OBSERVACIONES
							2012	2013	2014	2015	2016			
5. Promover la inserción laboral, a través de la intermediación laboral, orientación laboral, capacitación laboral y reconversión laboral.	2. 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 gobiernos sub nacionales en un marco de igualdad de oportunidades y respeto al medio ambiente	2.1 Lograr la inserción laboral especialmente de los grupos vulnerables.	2.1.1 Promover y ejecutar políticas, normas, planes, programas y proyectos nacionales y sectoriales en materia de promoción del empleo, migración laboral, información del mercado de trabajo, promoción laboral para personas con discapacidad, intermediación laboral, informalidad laboral, formación profesional y capacitación laboral.	2.1.1.1 Diseñar, implementar, monitorear y evaluar las políticas nacionales y sectoriales, los planes nacionales y sectoriales, y los programas y proyectos en materia de promoción del empleo, migración laboral, información del mercado de trabajo, promoción laboral para personas con discapacidad, intermediación laboral, informalidad laboral, formación profesional y capacitación laboral.	N° de Lineamientos de Migración Laboral aprobados.	Documento	0	2	1	0	1	4	Dirección General de Promoción del Empleo	
					N° de informes técnicos de monitoreo y evaluación en materia de promoción del empleo.	Informe Técnico	4	5	7	7	7	30	Dirección General de Promoción del Empleo	
					N° de Programas Presupuestales por Resultado para la inclusión de jóvenes con discapacidad implementados.	Documento	0	1	1	1	0	1	Dirección General de Promoción del Empleo	Meta no acumulativa (corresponde al periodo de duración de programa presupuestal 2013-2015)
					N° de regiones que implementan acciones del Programa Presupuestal por Resultado para la inclusión de jóvenes con discapacidad.	Región	0	5	5	5	0	5	Dirección General de Promoción del Empleo / DRTPE	No acumulativa
					N° de normas y/o documentos técnicos normativos en materia de promoción del empleo aprobados.	Norma y/o documento técnico normativo	1	2	2	2	2	9	Dirección General de Promoción del Empleo	
					N° de normas y/o documentos técnicos normativos en materia de ajustes razonables en el lugar de trabajo de las personas con discapacidad aprobados.	Norma y/o documento técnico normativo	0	6	0	0	0	6	Dirección General de Promoción del Empleo	
					N° de documentos técnicos normativos en materia de formación profesional y capacitación laboral aprobados.	Documento	1	3	2	2	2	10	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral	



MATRIZ DE LINEAMIENTOS, OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LINEAS DE ACCION E INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO 2012-2016 (RESULTADO)

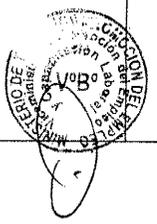
(A Nivel Nacional)

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA	OBJETIVO ESTRATEGICO GENERAL	OBJETIVO ESTRATEGICO ESPECIFICO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL META FISICA 2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	OBSERVACIONES
							2012	2013	2014	2015	2016			
5. Promover la inserción laboral, a través de la intermediación laboral, orientación laboral, capacitación laboral y reconversión laboral.	2. 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 gobiernos sub nacionales en un marco de igualdad de oportunidades y respeto al medio ambiente	2.1 Lograr la inserción laboral especialmente de los grupos vulnerables.	2.1.2 Fortalecer servicios de promoción del empleo.	2.1.2.1 Desarrollar capacitación técnica para la inserción laboral a través del programa "Jóvenes a la Obra", a nivel urbano y rural.	N° de jóvenes insertados al mercado laboral formal.	Joven insertado	13,783	4,590	35,044	35,744	41,351	130,512	Programa "Jóvenes a la Obra"	Las metas previstas para el Programa desde el año 2014 al 2016, han sido proyectadas en base a un presupuesto de 177.8 millones para el 2014, 140.3 millones para el 2015 y 136.4 millones para el 2016.
				N° de jóvenes capacitados a través del Programa "Jóvenes a la Obra".	Joven capacitado	22,972	7,650	58,406	59,574	68,918	217,520	Programa "Jóvenes a la Obra"		
				2.1.2.2 Desarrollar capacitación para la inserción a través del programa "Vamos Perú", en el ámbito urbano y rural.	N° de personas insertadas al mercado laboral formal.	Persona insertada	6,550	2,079	17,010	17,859	18,727	62,225	Programa "Vamos Perú"	Las metas previstas para el Programa desde el año 2014 al 2016, han sido proyectadas en base a un presupuesto de 177.8 millones para el 2014, 140.3 millones para el 2015 y 136.4 millones para el 2016.
				N° de personas capacitadas a través del Programa "Vamos Perú".	Persona capacitada	16,920	3,325	25,992	26,437	26,881	99,555	Programa "Vamos Perú"		
				N° de documentos técnicos normativos en materia de intermediación laboral, asesoría para la búsqueda de empleo, certificado único laboral y acercamiento empresarial aprobados.	Documento	6	3	1	0	1	11	Dirección General de Servicio Nacional del Empleo	Incluye en el 2012: - Pautas para la identificación de proyectos de empleo discriminatorios - Pautas para la Prevención del Trabajo Forzoso, incluida la modalidad de trata de personas con fines de explotación laboral en las ofertas de empleo.	
				2.1.2.3 Fortalecer los servicios de: Intermediación Laboral, Asesoría para la Búsqueda de Empleo, Certificados Únicos Laborales, Orientación Vocacional e Información Ocupacional, Acercamiento Empresarial, Información del Mercado de Trabajo, Servicios de Orientación al Migrante.	N° de documentos técnicos normativos en materia de orientación vocacional e información ocupacional aprobados.	Documento	1	3	2	2	2	10	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral	
				N° de documentos técnicos normativos en materia de información del mercado de trabajo aprobados.	Documento	1	0	0	0	0	1	Dirección General de Promoción del Empleo		
				N° de documentos técnicos - normativos en materia de orientación al migrante aprobados.	Documento	1	1	1	1	1	5	Dirección General de Promoción del Empleo		
				N° de jóvenes con discapacidad colocados a través del Servicio de Intermediación Laboral en el Sector Privado.	Joven colocado	0	240	390	720	0	1,350	Dirección General de Promoción del Empleo /DRTPE	En coordinación con la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo monitorear y hacer seguimiento al producto consignado en el Presupuesto de Resultados de Discapacidad)	



MATRIZ DE LINEAMIENTOS, OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LINEAS DE ACCION E INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO 2012-2016 (RESULTADO)
(A Nivel Nacional)

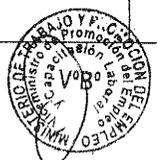
LINEAMIENTOS DE POLÍTICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO ESPECÍFICO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL META FISICA 2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	OBSERVACIONES
							2012	2013	2014	2015	2016			
5. Promover la inserción laboral, a través de la intermediación laboral, orientación laboral, capacitación laboral y reconversión laboral.	2. 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 gobiernos sub nacionales en un marco de igualdad de oportunidades y respeto al medio ambiente	2.1 Lograr la inserción laboral especialmente de los grupos vulnerables.	2.1.2 Fortalecer servicios de promoción del empleo.	2.1.2.3 Fortalecer los servicios de: Intermediación Laboral, Asesoría para la Búsqueda de Empleo, Certificados Únicos Laborales, Orientación Vocacional e Información Ocupacional, Acercamiento Empresarial, Información del Mercado de Trabajo, Servicios de Orientación al Migrante.	N° de jóvenes con discapacidad colocados a través del Servicio de Intermediación Laboral en el Sector Público.	Joven colocado	0	160	250	480	0	890	Dirección General de Promoción del Empleo / DRTPE	En coordinación con la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo, se hace seguimiento (Producto consignado en el Presupuesto por Resultados de Discapacidad).
					N° de colocaciones en el mercado de trabajo a nivel nacional	Colocación	21,500	21,500	21,500	21,500	21,500	107,500	Dirección General del Servicio Nacional del Empleo	
					N° de asesorías en la búsqueda de empleo a nivel nacional	Asesoría	24,000	24,000	24,000	24,000	24,000	120,000	Dirección General del Servicio Nacional del Empleo	
					N° de Certificados Únicos Laborales emitidos	Certificado emitido	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	25,000	Dirección General del Servicio Nacional del Empleo	
					N° de empresas usuarias de los servicios de intermediación laboral.	Empresa usuaria	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	25,000	Dirección General del Servicio Nacional del Empleo	
					N° de jóvenes evaluados vocacionalmente.	Joven	39,000	34,037	34,037	34,037	34,037	175,148	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral	
					N° de jóvenes que acceden a pruebas a través de la plataforma web.	Joven	0	6,000	9,000	11,000	14,000	40,000	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral	
					N° de jóvenes que acceden a proyectos de vida.	Joven	1000	3000	3000	3000	3000	13,000	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral	



MATRIZ DE LINEAMIENTOS, OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LINEAS DE ACCION E INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO 2012-2016 (RESULTADO)

(A Nivel Nacional)

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO ESPECIFICO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL META FISICA 2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	OBSERVACIONES				
							2012	2013	2014	2015	2016							
5. Promover la inserción laboral, a través de la intermediación laboral, orientación laboral, capacitación laboral y reconversión laboral.	2. 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 gobiernos sub nacionales en un marco de igualdad de oportunidades y respeto al medio ambiente	2.1 Lograr la inserción laboral especialmente de los grupos vulnerables.	2.1.3 Promover el desarrollo de capacidades y competencias en trabajadores insertados en proceso de inserción o reinserción.	2.1.2.4 Desarrollar y ejecutar el servicio de certificación de competencias laborales.	Nº de Centros de Certificación autorizados.	Centro de Certificación	4	3	3	3	3	16	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral					
					Nº de Perfiles Ocupacionales aprobados.	Documento	24	24	15	15	15	93	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral					
					Nº de documentos técnicos normativos sobre normalización y certificación de competencias laborales aprobados.	Documento	74	48	30	30	30	212	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral					
								Nº de personas certificadas laboralmente.	Persona certificada	500	409	1,584	1,620	1,656	5,769	Programa "Vamos Perú"	Las metas previstas para el Programa desde el año 2014 al 2016, han sido proyectadas en base a un presupuesto de S/55.7 millones para el 2014, S/56.7 millones para el 2015 y 57.6 millones para el 2016.	
								2.1.3.1 Promover la formación continua en las empresas, a fin de mejorar su competitividad, así como la productividad de los trabajadores y la mejora del capital humano.	Nº de documentos técnicos que promueven la formación continua y desarrollo de los recursos humanos aprobados.	Documento	0	2	2	2	2	8	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral	
								2.1.3.2 Mejorar las capacidades y competencias de las personas para su inserción o reinserción laboral.	Nº de documentos técnicos normativos sobre modalidades formativas laborales aprobados.	Documento	4	1	1	1	1	8	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral	
									Nº de Convenios de Modalidades Formativas Laborales suscritos.	Convenio	63,804	64,443	65,087	65,738	66,396	325,468	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral	



MATRIZ DE LINEAMIENTOS, OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LINEAS DE ACCION E INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO 2012-2016 (RESULTADO)

(A Nivel Nacional)

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA	OBJETIVO ESTRATEGICO GENERAL	OBJETIVO ESTRATEGICO ESPECIFICO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL META FISICA 2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	OBSERVACIONES
							2012	2013	2014	2015	2016			
5. Promover la inserción laboral, a través de la intermediación laboral, orientación laboral, capacitación laboral y reconversión laboral.	2. 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 gobiernos sub nacionales en un marco de igualdad de oportunidades y respeto al medio ambiente	2.1 Lograr la inserción laboral especialmente de los grupos vulnerables.	2.1.4 Diseñar, implementar y desarrollar el Sistema de Información del Mercado de Trabajo.	2.1.4.1 Implementar el Sistema de Información de Mercado de Trabajo.	N° Sistemas de Información del Mercado de Trabajo implementados.	Sistema	0	1	0	0	0	1	Dirección General de Promoción del Empleo	
				2.1.4.2 Producir estudios, analizar y difundir información sobre el mercado de trabajo y formativo a nivel nacional, macro regional, regional y local.	N° de estudios sobre el mercado de trabajo difundidos.	Estudio	52	43	33	34	35	197	Dirección General de Promoción del Empleo/DRTPE	
					N° jóvenes con discapacidad informados en 05 regiones.	Joven	0	1000	2250	4130	0	7,380	Dirección General de Promoción del Empleo/DRTPE	
				2.1.4.3 Promover la implementación de los observatorios socio económicos laborales en articulación con los gobiernos regionales y locales.	N° de Observatorios Socio Económicos Laborales Regionales y Locales implementados.	Observatorio	6	1	0	0	0	7	Dirección General de Promoción del Empleo /DRTPE	
				2.1.4.4 Fortalecer y dinamizar el funcionamiento de la Red de Observatorios Socio Económicos Laborales (OSEL).	N° de personas capacitadas para el fortalecimiento y dinamización del funcionamiento de la Red de Observatorios Socio Económicos Laborales.	Persona	42	44	44	44	44	218	Dirección General de Promoción del Empleo	
				2.1.4.5 Desarrollar capacidades del personal para la gestión de los observatorios socio económicos laborales en los gobiernos regionales y locales.	N° de personas asistidas técnicamente para la gestión de los Observatorios Socio Económicos Laborales en los Gobiernos Regionales y Locales.	Persona	0	27	20	20	20	87	Dirección General de Promoción del Empleo	
					N° de base de datos de las encuestas ejecutadas.	Base de datos	24	19	19	19	19	100	Dirección General de Promoción del Empleo	
					2.1.4.6 Diseñar y ejecutar encuestas y otros instrumentos estadísticos en relación a la oferta y demanda laboral.	N° de base de datos del módulo sobre prospectiva de demanda de personas con discapacidad diseñado y ejecutado en 29 ciudades.	Base de datos	1	1	1	1	1	5	Dirección General de Promoción del Empleo
		N° de base de datos de las encuestas especializadas en mercado de trabajo para jóvenes con discapacidad.	Base de datos	0	10	10	10	0	30	Dirección General de Promoción del Empleo				



MATRIZ DE LINEAMIENTOS, OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LINEAS DE ACCION E INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO 2012-2016 (RESULTADO)

(A Nivel Nacional)

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO ESPECIFICO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL META FISICA 2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	OBSERVACIONES
							2012	2013	2014	2015	2016			
5. Promover la inserción laboral, a través de la intermediación laboral, orientación laboral, capacitación laboral y reconversión laboral.	2. 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 gobiernos sub nacionales en un marco de igualdad de oportunidades y respeto al medio ambiente	2.1 Lograr la inserción laboral especialmente de los grupos vulnerables.	2.1.4 Diseñar, implementar y desarrollar el Sistema de Información del Mercado de Trabajo.	2.1.4.7 Promover la implementación de las Ventanillas Únicas de Promoción del Empleo, así como su seguimiento, monitoreo y evaluación de impacto de los servicios que éstas brindan	Nº de documentos técnicos normativos para promover la implementación de las Ventanillas Únicas de Promoción del Empleo aprobados.	Documento	3	0	0	0	0	3	Dirección General de Servicio Nacional del Empleo	Se aprobó el DS que crea la VUPE. - Lineamientos para la atención de los usuarios de la VUPE. - Guia para la realización de la Semana del Empleo VUPE Itinerante.
					Nº de documentos técnicos normativos aprobados para el uso de los aplicativos informáticos de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo.	Documento	0	1	0	0	0	1	Dirección General del Servicio Nacional del Empleo	
					Nº de Convenios suscritos para la implementación de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo en las regiones.	Convenio	1	6	6	0	0	13	Dirección General del Servicio Nacional del Empleo	
					Nº de Ventanillas Únicas de Promoción del Empleo implementadas.	Oficina implementada	18	8	0	0	0	26	Dirección General del Servicio Nacional del Empleo	
					Nº de personas capacitadas en materia del funcionamiento de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo.	Persona	40	0	0	0	0	40	Dirección General del Servicio Nacional del Empleo	Talleres de la VUPE
					Nº de Semanas del Empleo - VUPE Itinerante realizadas a nivel nacional.	Evento	6	4	2	1	0	13	Dirección General del Servicio Nacional del Empleo	
				2.1.4.8 Realizar estudios de prospectiva sobre el comportamiento de la oferta y demanda del mercado de trabajo y formativo.	Nº de Estudios de Prospectiva sobre el comportamiento de la oferta y demanda del mercado de trabajo difundidos.	Estudio	0	1	1	1	1	4	Dirección General de Promoción del Empleo	
				2.1.4.9 Diseñar e implementar un sistema de consulta virtual sobre estadísticas del mercado de trabajo.	Nº de Sistemas de Consulta Virtual sobre estadísticas del mercado de trabajo implementados.	Sistema	1	0	0	0	0	1	Dirección General de Promoción del Empleo	
				2.1.4.10 Elaborar y difundir estudios e investigaciones en materia de formación profesional para promover la mejora de los niveles de ajuste ocupacional entre la oferta educativa y demanda laboral.	Nº de Estudios en las materias referidas a formación profesional difundidos.	Estudio	8	10	8	8	8	42	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral	



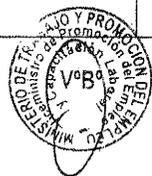
MATRIZ DE LINEAMIENTOS, OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LINEAS DE ACCION E INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO 2012-2016 (RESULTADO)
(A Nivel Nacional)

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO ESPECÍFICO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL META FISICA 2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	OBSERVACIONES	
							2012	2013	2014	2015	2016				
5. Promover la inserción laboral, a través de la intermediación laboral, orientación laboral, capacitación laboral y reconversión laboral.	2. 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 gobiernos sub nacionales en un marco de igualdad de oportunidades y respeto al medio ambiente	2.1 Lograr la inserción laboral especialmente de los grupos vulnerables.	2.1.5 Promover la participación de personas con discapacidad, mujeres, jóvenes, migrantes y otros grupos vulnerables en los servicios de promoción del empleo y empleabilidad.	2.1.5.1 Adecuar la capacitación laboral y los mecanismos de inserción en el mercado de trabajo a las habilidades y características de las personas con discapacidad, mujeres, jóvenes, migrantes y otros grupos vulnerables.	N° de estudios sobre mecanismos pertinentes para la capacitación de personas con discapacidad difundidos.	Estudio	0	2	1	1	1	5	Dirección General de Promoción del Empleo		
					N° de estudios de nicho de mercado para personas con discapacidad, mujeres, jóvenes, migrantes, entre otros en regiones difundidos.	Estudio	0	7	0	0	0	7	Dirección General de Promoción del Empleo		
					N° de instrumentos técnicos aprobados para adecuar la capacitación y la inserción laboral a las habilidades de las personas con discapacidad.	Instrumento técnico	1	1	1	1	1	5	Dirección General de Promoción del Empleo		
					N° de informes de resultado de campaña de sensibilización de la demanda de personas con discapacidad en 05 regiones	Informe	0	10	10	10	0	30	Dirección General de Promoción del Empleo /DRTPE		
					N° de Estrategia de intervención para grupos vulnerables aprobada.	Documento	1	1	1	1	1	5	Dirección General de Promoción del Empleo		
					N° de guías de orientación para la reinserción laboral de los retornantes aprobadas.	Guía	0	1	0	0	0	1	Dirección General de Promoción del Empleo		
					2.1.5.2 Desarrollar mecanismos de focalización para fortalecer los servicios de promoción del empleo y empleabilidad dirigidos a los grupos vulnerables.	N° de mecanismos de focalización aprobados.	Documento	0	0	1	0	0	1	Dirección General de Promoción del Empleo	
					2.1.5.3 Desarrollar alianzas estratégicas con gremios empresariales para contratación de personas con discapacidad, mujeres, jóvenes y otros grupos vulnerables.	N° de Convenios para promover la contratación de grupos vulnerables suscritos.	Convenio	0	1	0	0	0	1	Dirección General de Promoción del Empleo	
					2.1.5.4 Establecer estándares nacionales para la gestión de la promoción del empleo de las personas con discapacidad, mujeres, jóvenes y otros grupos vulnerables.	N° de Lineamientos aprobados para la gestión de la promoción del empleo de los grupos vulnerables.	Documento	2	2	1	1	1	7	Dirección General de Promoción del Empleo	



MATRIZ DE LINEAMIENTOS, OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LINEAS DE ACCION E INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO 2012-2016 (RESULTADO)
(A Nivel Nacional)

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO ESPECÍFICO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL META FISICA 2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	OBSERVACIONES
							2012	2013	2014	2015	2016			
5. Promover la inserción laboral, a través de la intermediación laboral, orientación laboral, capacitación laboral y reconvers	2. 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 gobiernos sub nacionales en un marco de igualdad de oportunidades y respeto al medio ambiente	2.2 Lograr la reconversión laboral	2.2.1 Promover y ejecutar políticas, normas, planes, programas y proyectos nacionales y sectoriales en materia de reconversión laboral.	2.2.1.1 Diseñar, implementar, monitorear y evaluar las políticas nacionales y sectoriales, los planes nacionales y sectoriales, y los programas y proyectos en materia de reconversión laboral.	N° de documentos técnicos normativos en materia de reconversión laboral.	Documento	1	1	0	1	0	3	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral.	
				2.2.1.2 Desarrollar servicios de reconversión laboral a través del programa "Vamos Perú", en el ámbito urbano y rural.	N° de personas capacitadas para la reconversión laboral.	Persona	0	323	2,888	2,937	2,987	9,135	Programa "Vamos Perú"	Las metas previstas para el Programa desde el año 2014 al 2016, no han sido proyectadas en el presupuesto de 2014 de 56,7 millones para el 2015 y 57,6 millones para el 2016.
			2.2.2 Fortalecer los servicios de reconversión laboral.	2.2.2.1 Desarrollar y fortalecer servicios de reconversión laboral, de acuerdo a la dinámica del mercado de trabajo y a los efectos de los TLC en los mercados de trabajo.	N° de Estudios para medir el impacto de los TLC en el empleo por sectores económicos difundidos.	Estudio	0	1	0	1	0	2	Dirección General de Promoción del Empleo	
6. Promover el autoempleo a través de la asesoría, asistencia técnica y capacitación correspondiente.		2.3 Lograr el desarrollo del autoempleo especialmente para grupos vulnerables de la población y con énfasis en el ámbito rural	2.3.1 Promover y ejecutar políticas, normas, planes y programas nacionales y sectoriales en materia de promoción autoempleo productivo, en el marco de las Políticas Nacionales del Empleo.	2.3.1.1 Implementar, monitorear y evaluar políticas nacionales y sectoriales en materia de autoempleo productivo.	N° de normas y/o documentos técnicos normativos aprobados en materia del monitoreo y evaluación de la ejecución de las políticas de autoempleo productivo.	Norma y/o documento técnico normativo	0	1	1	1	1	4	Dirección General de Promoción del Empleo	
				2.3.1.2 Diseñar, implementar, monitorear y evaluar estrategias, planes nacionales y/o sectoriales en materia de autoempleo productivo, en especial en materia de empleo rural y empleo verde.	N° de Planes Sectoriales en materia de promoción del autoempleo productivo aprobados.	Plan	0	1	0	0	0	1	Dirección General de Promoción del Empleo	
					N° de Planes Sectoriales en materia de promoción del autoempleo productivo implementados.	Plan implementado	0	0	1	1	1	1	Dirección General de Promoción del Empleo	
				2.3.1.3 Monitorear y evaluar programas y proyectos en materia de promoción de autoempleo productivo.	N° de informes de seguimiento y evaluación a Programas y Proyectos en materia de autoempleo productivo formulados.	Informe	0	1	2	2	2	7	Dirección General de Promoción del Empleo	
				2.3.1.4 Formular propuestas normativa para la promoción del autoempleo productivo.	N° de propuesta legislativa en materia de autoempleo	Documento	0	1	0	0	0	1	Dirección General de Promoción del Empleo	
				N° de normas y/o documentos técnicos normativos en materia de capacitación para el emprendimiento aprobados.	Norma y/o documento técnico normativo		1	0	0	0	0	1	Dirección General de Promoción del Empleo	



MATRIZ DE LINEAMIENTOS, OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LINEAS DE ACCION E INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO 2012-2016 (RESULTADO)

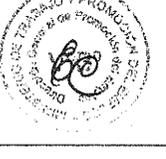
(A Nivel Nacional)

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO ESPECÍFICO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL META FISICA 2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	OBSERVACIONES
							2012	2013	2014	2015	2016			
6. Promover el autoempleo a través de la asesoría, asistencia técnica y capacitación correspondiente.	2. Promover el empleo, la empleabilidad y el emprendimiento a fin de lograr la inserción laboral y el autoempleo especialmente de los grupos vulnerables de la población, de manera articulada con los gobiernos sub nacionales en un marco de igualdad y respeto al medio ambiente	2.3 Lograr el desarrollo del autoempleo especialmente para grupos vulnerables de la población y con énfasis en el ámbito rural	2.3.2 Desarrollar y proponer mecanismos para la promoción del autoempleo productivo.	2.3.2.1 Diseñar una plataforma de servicios para el auto empleado.	Plataforma de servicios para el autoempleo productivo aprobado	Plataforma	0	0	1	0	0	1	Dirección General de Promoción del Empleo	
				2.3.2.2 Fortalecer el Sistema de Información Geográfica para Emprendedores.	Nº de documentos técnicos normativos en materia de orientación para el emprendimiento aprobados.	Documento	1	0	0	0	0	1	Dirección General de Promoción del Empleo	
				Nº de Sistemas de Información Geográfica para Emprendedores actualizado.	Sistema actualizado	0	1	1	1	1	1	Dirección General de Promoción del Empleo		
			2.3.3 Promover el desarrollo de capacidades para la promoción del autoempleo productivo.	2.3.3.1 Desarrollar capacitación para el autoempleo a través de los programas "Jóvenes a la Obra" y "Vamos Perú", en el ámbito urbano y rural.	Nº de Planes de Negocios formulados por jóvenes de escasos recursos beneficiarios del Programa "Jóvenes a la Obra".	Plan formulado	2,462	3,602	9,365	12,005	21,454	48,888	Programas "Jóvenes a la Obra"	Las metas previstas para el Programa desde el año 2014 al 2016, han sido proyectadas en base a un presupuesto de 127,5 millones para el 2014, 140,3 millones para el 2015 y 186,4 millones para el 2016.
					Nº de Planes de Negocios implementados por jóvenes de escasos recursos beneficiarios del Programa "Jóvenes a la Obra".	Plan implementado	696	867	2,266	2,927	5,179	11,935	Programas "Jóvenes a la Obra"	
					Nº de Planes de Negocios formulados por personas beneficiarias del Programa "Vamos Perú".	Plan formulado	1,290	456	2375	2413	2451	8,985	Programa "Vamos Perú"	
					Nº de Planes de Negocios implementados por personas beneficiarias del Programa "Vamos Perú".	Plan implementado	91	171	356	362	368	1,348	Programa "Vamos Perú"	
			2.3.4 Generar información sobre el autoempleo.	2.3.4.1 Proponer y elaborar estudios e investigaciones, y otros mecanismos de difusión, así como proponer y ejecutar directa o indirectamente encuestas y otros instrumentos estadísticos sobre el autoempleo.	Nº de estudios sobre autoempleo difundidos.	Estudio	0	1	0	1	0	2	Dirección General de Promoción del Empleo	



MATRIZ DE LINEAMIENTOS, OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LINEAS DE ACCION E INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO 2012-2016 (RESULTADO)

(A Nivel Nacional)

LINEAMIENTOS DE POLITICA	OBJETIVO ESTRATEGICO GENERAL	OBJETIVO ESTRATEGICO ESPECIFICO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL META FISICA 2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	OBSERVACIONES	
							2012	2013	2014	2015	2016				
7. Promover la generación de empleos temporales a través de la ejecución de proyectos de inversión de infraestructura básica económica y social intensivos en el uso de la mano de obra, de acuerdo con el desenvolvimiento de la economía y presencia de eventos naturales y sociales que afecten el ingreso de las personas.	2. 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 gobiernos sub nacionales en un marco de igualdad de oportunidades y respeto al medio ambiente	2.4 Generar empleos temporales en proyectos de inversión pública de infraestructura básica altamente intensivos en mano de obra.	2.4.1 Fortalecer programas y/o proyectos orientados a la generación de empleo temporal para grupos en situación de vulnerabilidad.	2.4.1.1 Generar empleo temporal a través de la ejecución de proyectos intensivos en el uso de mano de obra no calificada	N° de empleos temporales generados.	Empleo temporal	54,157	111,328	121,503	132,694	88,580	508,262	Programa "Trabaja Perú"		
				2.4.1.2 Ejecutar obras que promuevan el desarrollo local.	N° de Proyectos culminados intensivos en mano de obra no calificada.	Proyecto culminado	1,427	4,531	4,930	5,367	3,639	19,894	Programa "Trabaja Perú"	Las metas previstas por el Programa a partir del año 2013 consideran demandas adicionales cada año. 	
8. Promover el empleo, empleabilidad y emprendimiento de manera articulada, complementaria y con un enfoque multisectorial e intergubernamental y respeto al medioambiente.		2.5 Consolidación de espacios que permitan promover el empleo, empleabilidad y emprendimiento, de manera articulada, complementaria, con un enfoque multisectorial e intergubernamental.	2.5.1 Promover la creación y el fortalecimiento de espacios multisectoriales e intergubernamentales para la promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento.	2.5.1.1 Fortalecer la Comisión Intersectorial del Empleo.	N° de Sectores incorporados en la Comisión Intersectorial del Empleo.	Sector	0	3	0	0	0	3	Dirección General de Promoción del Empleo		
				2.5.1.2 Impulsar la conformación de espacios de trabajo intersectoriales en materia de promoción del empleo, empleabilidad y autoempleo.	N° de Comisiones Multisectoriales en materia de empleo rural y verde creadas.	Comisión	0	2	0	0	0	0	2	Dirección General de Promoción del Empleo	
				2.5.1.3 Proponer acuerdos intergubernamentales e intersectoriales para la promoción del empleo, empleabilidad y autoempleo.	N° de Acuerdos Intergubernamentales e Intersectoriales para la promoción del empleo, empleabilidad y autoempleo propuestos.	Acuerdo	0	1	0	0	0	0	1	Dirección General de Promoción del Empleo	
				2.5.2 Articular de los servicios de promoción del empleo.	2.5.2.2 Promover la articulación de los servicios de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo a nivel nacional con los servicios brindados por otros sectores.	N° de Convenios Suscritos con otros Sectores para el fortalecimiento de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo.	Convenio	0	1	0	0	0	0	1	Dirección General del Servicio Nacional del Empleo



MATRIZ DE LINEAMIENTOS, OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LINEAS DE ACCION E INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO 2012-2016 (RESULTADO)
(A Nivel Nacional)

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO ESPECÍFICO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL META FISICA 2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	OBSERVACIONES		
							2012	2013	2014	2015	2016					
8. Promover el empleo, empleabilidad y emprendimiento de manera articulada, complementaria y multisectorial intergubernamental y respeto al medioambiente.	2. 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 gobiernos sub nacionales en un marco de igualdad de oportunidades y respeto al medio ambiente	2.5 Consolidación de espacios que permitan promover el empleo, empleabilidad y emprendimiento, de manera articulada, complementaria, con un enfoque multisectorial e intergubernamental.	2.5.3 Fortalecer las capacidades de los gobiernos regionales y locales para la gestión de la promoción del empleo y autoempleo, de las personas con discapacidad, mujeres, jóvenes y otros grupos vulnerables.	2.5.3.1 Mejorar las competencias de los gobiernos regionales y locales, a fin de generar y consolidar capacidades de gestión en materia de empleo, autoempleo, migración laboral, información del mercado de trabajo, promoción laboral para personas con discapacidad, intermediación laboral, formación profesional y capacitación laboral.	Nº de funcionarios y servidores capacitados en materia de promoción del empleo y autoempleo, migración laboral, promoción laboral para personas con discapacidad e información del mercado de trabajo.	Persona	0	296	210	210	210	926	Dirección General de Promoción del Empleo			
					Nº de funcionarios y servidores asistidos técnicamente en materia de promoción del empleo y autoempleo, migración laboral, promoción laboral para personas con discapacidad e información del mercado de trabajo.	Persona	0	437	122	122	122	803	Dirección General de Promoción del Empleo			
					Nº de personas asistidas técnicamente en materia de intermediación laboral, asesoría para la búsqueda de empleo, certificado único laboral y acercamiento empresarial.	Persona	48	48	48	48	48	240	Dirección General del Servicio Nacional del Empleo			
					Nº de personas capacitadas en materia de formación profesional.	Persona	120	120	120	120	120	600	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral			
					Nº de personas asistidas técnicamente en materia de formación profesional.	Persona	48	200	200	200	200	848	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral			
					2.5.4 Fomentar las alianzas Públicas - Privadas en el marco de la responsabilidad social empresarial para mejorar el empleo y la empleabilidad a nivel regional y local, en especial de la población vulnerable.	2.5.4.1 Articular proyectos y programas de responsabilidad social empresarial con programas y servicios de promoción del empleo, empleabilidad y autoempleo.	Nº de Proyectos articulados de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que promueven el empleo, empleabilidad y emprendimiento.	Proyecto articulado	18	5	5	5	5	38	Programa "Perú Responsable"	



MATRIZ DE LINEAMIENTOS, OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LINEAS DE ACCION E INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO 2012-2016 (RESULTADO)

(A Nivel Nacional)

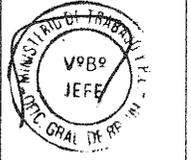
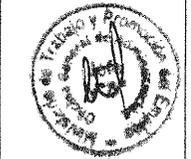
LINEAMIENTOS DE POLÍTICA	OBJETIVO ESTRATEGICO GENERAL	OBJETIVO ESTRATEGICO ESPECIFICO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL META FISICA 2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	OBSERVACIONES
							2012	2013	2014	2015	2016			
8. Promover el empleo, la empleabilidad y el emprendimiento de manera articulada, complementaria y con un enfoque multisectorial e intergubernamental y respeto al medioambiente.	2. 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 gobiernos sub nacionales en un marco de igualdad de oportunidades y respeto al medio ambiente	2.5 Consolidación de espacios que permitan promover el empleo, la empleabilidad y emprendimiento, de manera articulada, complementaria, con un enfoque multisectorial e intergubernamental.	2.5.5 General información sobre la promoción del empleo, autoempleo y a la empleabilidad y a la responsabilidad social empresarial.	2.5.5.1 Desarrollar un Registro de empresas socialmente responsable, donde se registre los programas y proyectos de responsabilidad social empresarial que promueven el empleo, empleabilidad y autoempleo en especial en poblaciones vulnerables.	N° de Empresas registradas con Programas y Proyectos de Responsabilidad Social Empresarial.	Empresa registrada	0	2	2	2	2	8	Programa "Perú Responsable"	
				2.5.6.1 Construir indicadores y estándares consensuados entre el sector público y privado, que garanticen que las prácticas de responsabilidad social empresarial promueven el empleo, empleabilidad y autoempleo.	N° de Estudios para la definición de indicadores y estándares para la certificación en responsabilidad social empresarial validados y aprobados.	Estudio	1	1	1	1	1	5	Programa "Perú Responsable"	
				2.5.6.2 Implementar la Certificación que acredite la promoción del empleo, empleabilidad y autoempleo de las prácticas de responsabilidad social empresarial.	N° de Empresas Certificadas en responsabilidad social empresarial.	Empresa certificada	0	0	1	1	1	3	Programa "Perú Responsable"	

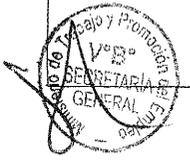


**MATRIZ DE LINEAMIENTOS, OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LINEAS DE ACCION E INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO 2012-2016
(RESULTADO)
(A Nivel Nacional)**

LINEAMIENTOS DE POLITICA	OBJETIVO ESTRATEGICO GENERAL	OBJETIVO ESTRATEGICO ESPECIFICO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCION	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL META FISICA 2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	OBSERVACIONES
							2012	2013	2014	2015	2016			
9. Lograr calidad en el servicio al ciudadano, a través del fortalecimiento de su atención, la simplificación administrativa, la implementación de los sistemas de control interno y la certificación de calidad que deben tener la totalidad de los servicios que brinda el MTPE.	3. Modernización y eficiencia de la gestión institucional, a fin de obtener mayores niveles de eficiencia y lograr una mejor atención ciudadana, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.	3.1 Fortalecimiento de la Gestión Administrativa y de los Servicios Institucionales.	3.1.1 Promover la austeridad y mejora en la calidad del gasto.	3.1.1.1 Optimizar la utilización de los recursos públicos bajo criterios de eficiencia y observancia de las directivas de austeridad, racionalidad y ecoeficiencia aplicables a la Administración Pública.	N° de Planes Anuales de Contrataciones (PAC) Ejecutados.	Plan	1	1	1	1	1	5	Oficina General de Administración	
					Linea Base aprobada para determinar el nivel de consumo de recursos e impactos ambientales que se genera en el MTPE.	Linea Base	0	1	0	0	0	1	Oficina General de Administración	
					N° de Planes de Ecoeficiencia Institucional aprobados.	Plan	0	1	0	0	0	1	Oficina General de Administración	
					N° de Informes de evaluación de las medidas de Ecoeficiencia implementadas en el MTPE.	Informe	0	1	2	2	2	7	Oficina General de Administración	
			3.1.2 Promover la ética pública y transparencia de la gestión sectorial.	3.1.2.1 Fomentar la ética pública y la conducta moral y responsable de los trabajadores del MTPE, con el fortalecimiento de nuestros sistemas de lucha contra la corrupción, sobre la base de la transparencia, la implementación del código de ética y de los sistemas de control interno en todo el sector, un sistema eficiente de quejas y denuncias y la ampliación de los obligados a presentar declaraciones juradas de ingresos, bienes y rentas.	N° de Planes de Acción del MTPE aprobados para la implementación del Plan Nacional de Lucha contra la Corrupción.	Plan	1	1	1	1	1	5	Secretaría General	
					N° de eventos de difusión del Código de Ética del MTPE.	Evento de difusión	3	4	4	4	4	19	Secretaría General	
					N° de Informes Técnicos de las denuncias y reclamos de los usuarios respecto de los servicios que brinda el MTPE.	Informe Técnico	3	12	12	12	12	51	Secretaría General	
					N° de Informes Técnicos respecto a la presentación oportuna de las Declaraciones Juradas de los servidores y/o funcionarios obligados del MTPE	Informe Técnico	1	4	4	4	4	17	Secretaría General / Oficina General de Recursos Humanos	

MATRIZ DE LINEAMIENTOS, OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LINEAS DE ACCION E INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO 2012-2016
(RESULTADO)
(A Nivel Nacional)

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO ESPECÍFICO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL META FISICA 2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	OBSERVACIONES
							2012	2013	2014	2015	2016			
9. Lograr calidad en el servicio al ciudadano, a través del fortalecimiento de su atención, la simplificación administrativa, la implementación de los sistemas de control interno y la certificación de calidad que deben tener la totalidad de los servicios que brinda el MTPE.	3. Modernización y eficiencia de la gestión institucional, a fin de obtener mayores niveles de eficiencia y lograr una mejor atención ciudadana, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.	3.1 Fortalecimiento de la Gestión Administrativa y de los Servicios Institucionales.	3.1.2 Promover la ética pública y transparencia de la gestión sectorial.	3.1.2.1 Fomentar la ética pública y la conducta moral y responsable de los trabajadores del MTPE, con el fortalecimiento de nuestros sistemas de lucha contra la corrupción, sobre la base de la transparencia, la implementación del código de ética y de los sistemas de control interno en todo el sector, un sistema eficiente de quejas y denuncias y la ampliación de los obligados a presentar declaraciones juradas de ingresos, bienes y rentas.	N° de Informes Técnicos sobre cumplimiento de la actualización del Portal Institucional de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 27806.- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública	Informe Técnico	4	4	4	4	4	20	Secretaría General	
				N° de personas capacitadas en el tema de valores institucionales.	Persona	264	250	250	250	250	1,264	Oficina General de Recursos Humanos		
				N° de publicaciones en el Portal de Transparencia de la Entidad de las contrataciones realizadas, de acuerdo a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.	Publicación	4	4	4	4	4	20	Oficina General de Administración		
				3.1.2.2 Brindar información transparente y oportuna a la ciudadanía.	N° de solicitudes de acceso a la información pública atendidas.	Documento	1,600	3,559	6,406	11,531	20,756	43,852	Secretaría General / Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria	
				3.1.2.3 Difundir y fomentar la participación ciudadana en la vigilancia de la gestión pública sectorial.	N° de publicaciones de multas no honoradas por empleadores en la Central de Riesgos de la Superintendencia de Banca y Seguros (SBS) y en el Portal Institucional del MTPE.	Publicación	12	12	12	12	12	60	Oficina General de Administración	
3.1.3.1 Mejora la infraestructura, mobiliario y la plataforma tecnológica para un mejor servicio de atención pública al ciudadano.	Acondicionamiento, remodelación y/o mejora de la infraestructura del Edificio y Sedes Descentralizadas del MTPE.	Ambiente y/u oficina habilitada, remodelada, acondicionada y/o mejorada	70	60	60	60	60	310	Oficina General de Administración					



**MATRIZ DE LINEAMIENTOS, OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LINEAS DE ACCION E INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO 2012-2016
(RESULTADO)
(A Nivel Nacional)**

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO ESPECÍFICO	ESTRATEGIAS	LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL META FISICA 2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	OBSERVACIONES
							2012	2013	2014	2015	2016			
9. Lograr calidad en el servicio al ciudadano, a través del fortalecimiento de su atención, la simplificación administrativa, la implementación de los sistemas de control interno y la certificación de calidad que deben tener la totalidad de los servicios que brinda el MTPE..	3. Modernización y eficiencia de la gestión institucional, a fin de obtener mayores niveles de eficiencia y lograr una mejor atención ciudadana, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.	3.1 Fortalecimiento de la Gestión Administrativa y de los Servicios Institucionales.	3.1.3 Fortalecer la eficiencia, simplificación administrativa y la buena atención al ciudadano.	3.1.3.2 Desarrollar acciones de organización, modernización y simplificación de la gestión administrativa.	N° de Políticas sobre modernización de la gestión administrativa aprobadas.	Documento	-	1	0	0	0	1	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	
					N° de Planes sobre modernización de la gestión administrativa aprobados.	Plan	-	1	1	1	1	4	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	
					N° de Planes sobre modernización de la gestión administrativa implementados.	Plan	-	1	1	1	1	4	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	
					N° de estudios y propuestas sobre modernización de la gestión administrativa aprobados.	Estudio y/o propuesta	-	1	1	1	1	4	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	
					Texto Unico de Procedimientos Administrativos (TUPA) aprobado de acuerdo a la normatividad vigente.	Documento	1	1	1	1	1	5	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	
					Metodología de simplificación administrativa y de costos incorporados en los procedimientos del MTPE.	Metodología incorporada	1	1	1	1	1	5	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	
					N° de procedimientos y servicios administrativos simplificados que han sido incorporados en el Manual de Procedimientos (MAPRO).	Procedimiento administrativo simplificado	1	3	3	3	3	13	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	
					N° de procedimientos y servicios administrativos incorporados al Sistema Unico de Trámites a nivel nacional.	Procedimiento administrativo incorporado	104	3	2	2	2	113	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	
					N° de Planes de Simplificación administrativa aprobados.	Plan	1	0	0	0	0	1	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	
					N° de Planes de Simplificación administrativa implementados.	Plan	1	1	1	1	1	5	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	

**MATRIZ DE LINEAMIENTOS, OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LINEAS DE ACCION E INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO 2012-2016
(RESULTADO)
(A Nivel Nacional)**

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO ESPECÍFICO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL META FISICA 2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	OBSERVACIONES
							2012	2013	2014	2015	2016			
9. Lograr calidad en el servicio al ciudadano, a través del fortalecimiento de su atención, la simplificación administrativa, la implementación de los sistemas de control interno y la certificación de calidad que deben tener la totalidad de los servicios que brinda el MTPE.	3. Modernización y eficiencia de la gestión institucional, a fin de obtener mayores niveles de eficiencia y lograr una mejor atención ciudadana, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.	3.1 Fortalecimiento de la Gestión Administrativa y de los Servicios Institucionales.	3.1.3 Fortalecer la eficiencia, simplificación administrativa y la buena atención al ciudadano.	3.1.3.2 Desarrollar acciones de organización, modernización y simplificación de la gestión administrativa.	N° de documentos técnicos normativos sobre simplificación administrativa aprobados.	Documento	1	1	0	0	0	2	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	
					N° de mecanismos de consulta inter-institucional de proyectos normativos sobre simplificación administrativa.	Mecanismo de consulta	1	1	0	0	0	2	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	
					N° de Cartas de Compromiso suscritas por el MTPE con la ciudadanía.	Carta de compromiso	-	1	0	0	0	1	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	
					N° de procedimientos de respuesta obligatoria implementados para atender reclamos y sugerencias de la ciudadanía.	Procedimiento	1	1	0	0	0	2	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	
					N° de mecanismos de consulta ciudadana.	Documento	1	1	0	0	0	2	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	
				3.1.3.3 Implementar Sistemas de Información de apoyo a la gestión.	N° de dependencias usuarias beneficiadas con los Sistemas de Información orientado a la gestión interna.	Dependencia usuaria	2	2	2	2	2	10	Oficina General de Estadística y Tecnologías de Información y Comunicación	
					N° de Informes Sectoriales Estadísticos publicados en base a los registros administrativos y bases de datos del MTPE	Documento	51	51	51	51	51	255	Oficina General de Estadística y Tecnologías de Información y Comunicación - Oficina de Estadística	
					3.1.3.4 Desarrollar soluciones orientadas al Gobierno Electrónico.	N° de servicios y/o trámites en línea utilizando la Tecnología de la Información y Comunicaciones (TIC's).	Servicio y/o trámite	2	2	2	2	2	10	
				3.1.3.5 Modernizar la infraestructura de tecnologías de la información y comunicaciones para el desarrollo de la gestión sectorial sobre la base de un sistema integrado de gestión administrativa que incorpore los procesos de logística, recursos humanos, planeamiento y presupuesto, la digitalización de nuestros archivos y de la gestión documentaria.	N° de dependencias usuarias y/o servicios en línea del MTPE, beneficiados con la modernización de la infraestructura tecnológica.	Dependencia usuaria y/o servicio	1	1	1	1	1	5	Oficina General de Estadística y Tecnologías de Información y Comunicación	



**MATRIZ DE LINEAMIENTOS, OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LINEAS DE ACCION E INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO 2012-2016
(RESULTADO)
(A Nivel Nacional)**

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO ESPECÍFICO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL META FISICA 2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	OBSERVACIONES
							2012	2013	2014	2015	2016			
9. Lograr calidad en el servicio al ciudadano, a través del fortalecimiento de su atención, simplificación administrativa, implementación de los sistemas de control interno y la certificación de calidad que deben tener la totalidad de los servicios que brinda el MTPE.	3. Modernización y eficiencia de la gestión institucional, a fin de obtener mayores niveles de eficiencia y lograr una mejor atención ciudadana, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.	3.1 Fortalecimiento de la Gestión Administrativa y de los Servicios Institucionales.	3.1.3 Fortalecer la eficiencia, simplificación administrativa y la buena atención al ciudadano.	3.1.3.6 Promover la mejora de las capacidades y competencias del personal del MTPE.	N° de Planes Anuales de Capacitación al Personal del MTPE aprobado.	Plan de Capacitación	1	1	1	1	1	5	Oficina General de Recursos Humanos	
				N° de personas capacitadas en el marco del Plan Anual de Capacitación al Personal del MTPE.	Persona	1,000	1,250	1,250	1,250	1,250	6,000	Oficina General de Recursos Humanos		
				N° de funcionarios y servidores capacitados de las DRTPE y Gobiernos Regionales en el tema de gestión descentralizada.	Persona	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto		
				3.1.3.7 Contribuir con el desarrollo de la Gestión Descentralizada para el ejercicio pleno de las competencias y funciones transferidas.	N° de informes de monitoreo y evaluación de las matrices de gestión a las Gerencias y DRTPE vinculados a los Convenios de Gestión.	Informe	0	50	50	52	52	204	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	
				N° de Modelos de Matriz de Gestión Descentralizada implementadas.	Modelo de Servicio Público	0	3	3	3	3	12	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto		
				3.1.3.8 Desarrollar acciones de mejora del marco institucional y organizacional del MTPE.	N° de Documentos de Gestión de Marco Institucional y Organizacional aprobados (ROF, CAP, MOF, MAPRO).	Documento	4	4	0	0	0	8	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	
				N° de Documentos de Gestión Sectorial aprobados (PESEM, PEI, POI, LPSL, PMIP).	Documento	5	2	2	2	2	13	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto		
				3.1.4 Fortalecer las coordinaciones con entidades u organismos nacionales e internacionales, en las materias del ámbito de competencia del Sector.	N° asesoramientos jurídicos legales.	documento	12	12	12	12	12	60	Oficina General de Asesoría Jurídica	
				3.1.4.1 Prestar asesoramiento técnico jurídico legal.	N° de informes jurídico legal en materia de trabajo, promoción del empleo y gestión administrativa	Informe	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	7,500	Oficina General de Asesoría Jurídica	
				N° de proyectos normativos elaborados y revisados.	Resolución	190	190	190	190	190	950	Oficina General de Asesoría Jurídica		

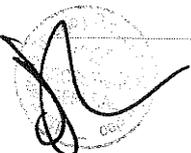


**MATRIZ DE LINEAMIENTOS, OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LINEAS DE ACCION E INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO 2012-2016
(RESULTADO)
(A Nivel Nacional)**

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO ESPECIFICO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL META FISICA 2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	OBSERVACIONES
							2012	2013	2014	2015	2016			
9. Lograr calidad en el servicio al ciudadano, a través del fortalecimiento de su atención, la simplificación administrativa, la implementación de los sistemas de control interno y la certificación de calidad que deben tener la totalidad de los servicios que brinda el MTPE.	3. Modernización y eficiencia de la gestión institucional, a fin de obtener mayores niveles de eficiencia y lograr una mejor atención ciudadana, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.	3.1 Fortalecimiento de la Gestión Administrativa y de los Servicios Institucionales.	3.1.4 Fortalecer las coordinaciones con entidades u organismos nacionales e internacionales, en el ámbito de competencia del Sector.	3.1.4.2 Conducir los procesos de negociaciones internacionales laborales y los de cooperación internacional, con un debido sistema de monitoreo y seguimiento de los compromisos de las negociaciones dentro de las competencias y parámetros previamente determinados por el Sector Trabajo.	Lineamientos de Política de Cooperación Técnica Internacional del MTPE aprobado.	Documento	1	1				2	Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales	
					N° de documentos técnico normativos de Cooperación Técnica Internacional Reembolsable y No Reembolsable; y, para la aprobación, cumplimiento e implementación de Tratados Internacionales aprobados.	Documento técnico normativo	1	1	1	1	1	5	Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales	
					N° de Proyectos y/o Convenios con Cooperación Técnica Internacional Reembolsable y No Reembolsable o Financiera aprobados.	Proyecto /Convenio	5	5	5	5	5	25	Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales	
					N° de informes de seguimiento y evaluación de los Proyectos y/o Convenios con Cooperación Internacional en ejecución.	Informe	4	4	4	4	4	20	Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales	
					N° de opiniones favorables para la Inscripción y/o Renovación en el Registro de Organismos No Gubernamentales de Desarrollo (ONGD).	Informe	2	2	2	2	2	10	Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales	
					N° de funcionarios y/o servidores del MTPE capacitados y/o asistidos técnicamente con Cooperación Internacional.	Persona	2	2	2	2	2	10	Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales	
					N° de informes técnicos respecto de Negociaciones Internacionales, Convenios de seguridad Social y Migración Laboral, entre otros.	Informe Técnico	4	4	4	4	4	20	Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales	



ANEXOS



ANEXO N° 01 : RESUMEN DE INDICADORES POR OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL

Objetivo Estratégico General	Indicador	Unidad de medida	Metas					Unidad Orgánica Responsable
			2012	2013	2014	2015	2016	
01. Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, en particular el respeto a los derechos fundamentales, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social sobre la base del diálogo y la concertación.	N° de personas beneficiadas por acciones que promueven la prevención y solución de conflictos; el fortalecimiento del Sistema Funcional de Inspección del Trabajo; el cumplimiento de los derechos fundamentales en el ámbito laboral y de la seguridad y salud en el trabajo; la adecuación de la normatividad laboral vigente; y, la consolidación del espacio para la concertación social.	Persona	172,245	177,140	177,280	177,340	177,380	Dirección General de Trabajo, DRTPE Lima Metropolitana, Dirección General de Inspección del Trabajo, Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo
	N° de acciones que promueven la prevención y solución de conflictos; el fortalecimiento del Sistema Funcional de Inspección del Trabajo; el cumplimiento de los derechos fundamentales en el ámbito laboral y de la seguridad y salud en el trabajo; la adecuación de la normatividad laboral vigente; y, la consolidación del espacio para la concertación social.	Acción	192,359	193,004	197,234	203,465	213,852	
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 gobiernos sub nacionales en un marco de igualdad de oportunidades y respeto al medio ambiente.	N° de personas beneficiadas mediante la implementación de Programas, Proyectos y/o Actividades de Generación de Empleo.	Persona	176,680	196,813	333,618	352,496	322,401	Programa Trabaja Perú, Programa Jóvenes a la Obra, Programa Vamos Perú, Programa Perú Responsable, DRTPE Lima Metropolitana, Dirección General de Promoción del Empleo, Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral, y Dirección General del Servicio Nacional del Empleo.
	N° de acciones relacionadas a la implementación de Programas, Proyectos y/o Actividades de Generación de Empleo.	Acción	104,043	108,338	118,575	123,002	133,653	
03. Modernización y eficiencia de la gestión institucional, a fin de obtener mayores niveles de eficiencia y lograr una mejor atención ciudadana, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.	N° de personas beneficiadas del fortalecimiento de la gestión administrativa y de los servicios institucionales.	Persona	2,766	3,002	3,002	3,002	3,002	Oficina General de Recursos Humanos, Oficina General de Administración, Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, Oficina General de Estadística y Tecnologías de Información y Comunicaciones
	N° de acciones de fortalecimiento de la gestión administrativa y de los servicios institucionales.	Acción	3,597	5,517	8,351	13,478	22,703	

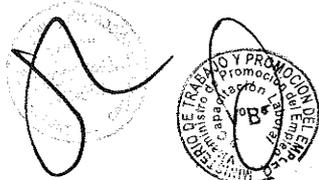
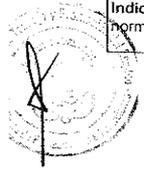
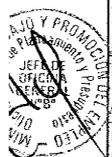
Plan Estratégico Sectorial Multianual 2012-2016 - Objetivos Estratégicos Generales y Divisiones Funcionales

SECTOR: TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Misión									
Somos el ente rector en materia de desarrollo y evaluación de las políticas socio laborales de trabajo y promoción de la empleabilidad e inserción laboral, el autoempleo y el trabajo decente a nivel nacional, garantizando el cumplimiento de la normativa laboral vigente, la prevención y solución de conflictos, la mejora de las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos fundamentales del trabajador para el progreso de nuestras empresas en beneficio del desarrollo socioeconómico del país, en un marco democrático y de diálogo social.									
Visión									
Ser la principal institución pública referente para la sociedad peruana en la promoción de la empleabilidad, el autoempleo y del trabajo decente, que garantice el respeto irrestricto y la vigencia de los derechos socio laborales y fundamentales en el ámbito laboral; así como, la consolidación del diálogo y la concertación socio laboral, para el desarrollo socio económico descentralizado con inclusión social.									
DIVISIÓN FUNCIONAL / OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	TIPO DE INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FÍSICAS					TOTAL RECURSOS/META FÍSICA (2012-2016)	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE
			2012	2013	2014	2015	2016		
DIVISIÓN FUNCIONAL 020: TRABAJO	Recursos	Miles de nuevos soles	308,807.59	338,462.52	486,337.03	518,556.89	611,382.09	2,162,645.52	
Objetivo Estratégico General 1: Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, en particular el respeto a los derechos fundamentales, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social sobre la base del diálogo y la concertación.	Recursos	Miles de nuevos soles	52,927.32	54,752.19	56,507.60	58,607.29	61,418.32	284,212.72	
Indicador: N° de funcionarios y servidores de las Direcciones y/o Gerencias Regionales con capacidades fortalecidas en materia de libertad sindical.	Resultado	Persona	20	80	80	80	80	340	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
Indicador: N° de funcionarios y/o servidores de las DRTPe's con capacidades fortalecidas en materia de negociación colectiva.	Resultado	Persona		60	60	60	60	240	Dirección General de Trabajo
Indicador: N° de dictámenes económicos laborales que se emiten y sirven de sustento en los procesos de negociación colectiva y arbitraje.	Resultado	Dictamen	120	120	120	120	120	600	Dirección General de Trabajo
Indicador: Unidad especializada en la elaboración de informes económicos laborales creada.	Resultado	Unidad especializada		1				1	Dirección General de Trabajo
Indicador: N° de informes técnicos sobre la implementación de la unidad especializada en la elaboración de informes económicos laborales.	Resultado	Informe Técnico			1			1	Dirección General de Trabajo
Indicador: N° de informes técnicos sobre la implementación del Plan Nacional de Capacitación y Difusión Laboral.	Resultado	Informe Técnico		1	1	1	1	4	Dirección General de Trabajo
Indicador: N° de personas capacitadas en normatividad laboral vigente, responsabilidad social empresarial y prevención y solución de conflictos.	Resultado	Persona	6,000	6,000	6,000	6,000	6,000	30,000	Dirección General de Trabajo
Indicador: N° de normas y/o documentos técnicos normativos en materia de relaciones colectivas de trabajo aprobados	Resultado	Norma y/o documento técnico normativo	6	3	3	3	3	18	Dirección General de Trabajo
Indicador: Línea de base sobre la situación del trabajo infantil validado.	Resultado	Línea base		1				1	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
Indicador: N° de informes técnicos de monitoreo de la situación de trabajo infantil.	Resultado	Informe técnico					1	1	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
Indicador: N° de Convenio y/o alianza para impulsar programas y proyectos contra el trabajo infantil suscritos.	Resultado	Convenios y/o alianza		1	1	1	1	4	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
Indicador: N° de Organizaciones Sindicales y/o Gremios Empresariales fortalecidas en materia de trabajo infantil.	Resultado	Organización sindical y/o gremio empresarial		2	1	1	1	5	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
Indicador: N° de personas sensibilizadas a nivel nacional para reducir la tolerancia social al trabajo infantil.	Resultado	Persona	380	600	600	600	600	2,780	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
Indicador: Protocolo de Trabajo Infantil aprobado.	Resultado	Protocolo		1				1	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
Indicador: N° de inspectores de trabajo capacitados para aplicación de los Protocolos de Trabajo Infantil.	Resultado	Inspector de trabajo capacitado		300	300	300	300	1,200	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo

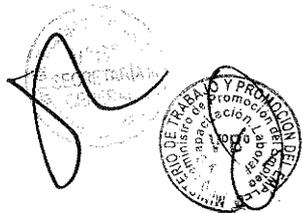
DIVISIÓN FUNCIONAL / OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	TIPO DE INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL RECURSOS/META FISICA /2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	
			2012	2013	2014	2015	2016			
Indicador: N° de servicios de protección y/o restitución de los Derechos que reciben los Niños, Niñas y Adolescentes víctimas de las peores formas de trabajo infantil.	Resultado	Servicio de protección y/o restitución de derechos de Niños, Niñas y Adolescentes						1	1	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
Indicador: Línea de base sobre la situación del trabajo forzoso validado.	Resultado	Línea base		1					1	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
Indicador: N° de Informes técnicos de monitoreo de la situación de trabajo forzoso.	Resultado	Informe técnico						1	1	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
Indicador: N° de Convenios y/o Alianzas para articular acciones en conjunto contra el trabajo forzoso suscritos.	Resultado	Convenio y/o Alianza		1	1	1	1	1	4	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
Indicador: N° de Organizaciones Sindicales y/o Gremios Empresariales con miembros capacitados en materia de trabajo forzoso	Resultado	Organización Sindical y/o Gremio Empresarial fortalecido		2	2	2	2	2	8	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
Indicador: N° de personas sensibilizadas a nivel nacional sobre la abolición del trabajo forzoso.	Resultado	Persona	140	200	200	200	200	200	940	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
Indicador: Línea de base sobre la situación de la discriminación laboral en el país validado.	Resultado	Línea base				1			1	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
Indicador: N° de personas informadas en la prevención de la discriminación en el ámbito laboral de personas con discapacidad y/o por motivo del VH.	Resultado	Persona	300	300	300	300	300	300	1,500	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
Indicador: N° de informes técnicos para prevenir la discriminación en el ámbito laboral de personas con discapacidad y/o por motivo del VH.	Resultado	Informe técnico		1	1	1	1	1	4	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
Indicador: N° de Estudios para promover la igualdad salarial por trabajo de igual valor.	Resultado	Estudio		1		1			2	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
Indicador: Informes técnicos para promover la igualdad salarial por trabajo de igual valor.	Resultado	Informe técnico						1	1	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
Indicador: N° de funcionarios y servidores de las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo con capacidades fortalecidas en materia de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.	Resultado	Persona	25	80	80	80	80	80	345	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
Indicador: Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo implementado.	Resultado	Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	1						1	Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo / Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
Indicador: Registro Único de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales validado.	Resultado	Registro Único		1					1	Secretaría Técnica de la Comisión Técnica Multisectorial para Elaborar la Propuesta de Registro Único de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales / Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo

DIVISIÓN FUNCIONAL / OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	TIPO DE INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL RECURSOS/META FISICA /2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE
			2012	2013	2014	2015	2016		
Indicador: Simplificación de los registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para MYPE's validado.	Resultado	Sistema simplificado	1					1	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
Indicador: Guía para el proceso de elección de los representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo - CSST y su instalación en el Sector Público validada.	Resultado	Guía	1					1	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
Indicador: N° de personas informadas a nivel nacional sobre la importancia de la seguridad y salud en el trabajo.	Resultado	Persona	2,500	2,500	2,500	2,500	2,500	12,500	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
Indicador: N° de estudios y/o investigaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo validados.	Resultado	Estudio y/o investigación		1	1	1	1	4	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
Indicador: N° de propuestas de Política en materia de inspección del trabajo contenidas en Políticas Nacionales y Sectoriales.	Resultado	Documento	1					1	Dirección General de Inspección del Trabajo
Indicador: N° de documentos técnicos normativos aprobados para la implementación de la Política Nacional en materia de inspección del trabajo.	Resultado	Documento técnico normativo		1	1	1	1	4	Dirección General de Inspección del Trabajo
Indicador: N° de Asistencias Técnicas a las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo para la implementación de la Política Nacional en materia de inspección del trabajo.	Resultado	Asistencia Técnica		1	1	1	1	4	Dirección General de Inspección del Trabajo
Indicador: N° de Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo que ejecutan la Política Nacional en materia de inspección del trabajo.	Resultado	DRTPE		2	6	8	10	26	Dirección General de Inspección del Trabajo
Indicador: N° de informes técnicos sobre avances en la implementación de la Política Nacional en materia de Inspección del Trabajo a nivel nacional.	Resultado	Informe Técnico		1	1	1	1	4	Dirección General de Inspección del Trabajo
Indicador: N° de Planes Nacionales Anuales en materia de inspección del trabajo aprobado.	Resultado	Plan	1	1	1	1	1	5	Dirección General de Inspección del Trabajo
Indicador: N° de Estudios Técnicos que sustenten las estrategias de intervención de la inspección de trabajo en las materias definidas como prioritarias.	Resultado	Estudio		1	1	1	1	4	Dirección General de Inspección del Trabajo
Indicador: N° de Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo que cuentan con Planes Regionales de Inspección del Trabajo.	Resultado	DRTPE		2	6	8	10	26	Dirección General de Inspección del Trabajo
Indicador: N° de informes técnicos sobre los avances en la implementación del Plan Nacional en materia de inspección del trabajo a nivel nacional.	Resultado	Informe técnico	1	1	1	1	1	5	Dirección General de Inspección del Trabajo
Indicador: N° de informes técnicos de supervisión del Sistema Funcional de Inspección del Trabajo.	Resultado	Informe técnico	5	10	13	16	20	64	Dirección General de Inspección del Trabajo
Indicador: N° de informes técnicos sobre los avances en la implementación de las recomendaciones derivadas de la supervisión del Sistema Funcional de Inspección del Trabajo.	Resultado	Informe técnico	1	2	2	2	2	9	Dirección General de Inspección del Trabajo
Indicador: N° informes técnicos de fiscalización de procedimientos en materia de Inspección del Trabajo.	Resultado	Informe técnico	5	7	10	13	16	51	Dirección General de Inspección del Trabajo
Indicador: N° de Protocolos que simplifiquen los procesos internos del Sistema de Inspección del Trabajo.	Resultado	Protocolo	2	2	1	1	1	7	Dirección General de Inspección del Trabajo
Indicador: N° de informes técnicos de evaluación y monitoreo de los procesos internos del Sistema de Inspección del Trabajo.	Resultado	Informe Técnico		1	1	1	1	4	Dirección General de Inspección del Trabajo
Indicador: N° de Planes Anuales de Capacitación en materia de inspección del trabajo aprobado.	Resultado	Plan	1	1	1	1	1	5	Dirección General de Inspección del Trabajo
Indicador: N° de funcionarios y servidores con capacidades fortalecidas en materia de inspección del trabajo y en el procedimiento inspectivo sobre la normatividad laboral vigente.	Resultado	Persona	800	900	940	1,000	1,040	4,680	Dirección General de Inspección del Trabajo
Indicador: N° de informes técnicos de monitoreo y seguimiento de la ejecución del Plan Anual de Capacitación en materia de inspección del trabajo.	Resultado	Informe Técnico	1	1	1	1	1	5	Dirección General de Inspección del Trabajo
Indicador: N° de documentos técnico normativos propuestos que tengan carácter disuasivo del incumplimiento de la normatividad laboral, de seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social.	Resultado	Documento técnico normativo	5	7	5	2	2	21	Dirección General de Inspección del Trabajo
Indicador: N° de informes técnicos de mejoras de la normativa en materia de inspección del trabajo.	Resultado	Informe Técnico		1	1	1	1	4	Dirección General de Inspección del Trabajo



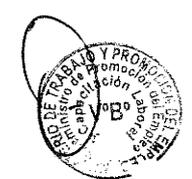
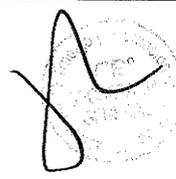
DIVISIÓN FUNCIONAL / OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	TIPO DE INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL RECURSOS/META FISICA /2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE
			2012	2013	2014	2015	2016		
Indicador: N° de Informes finales de las acciones de orientación para el cumplimiento de las normas laborales a nivel nacional.	Resultado	Informe de actuación inspectiva de orientación	14,420	14,853	15,560	16,621	18,389	79,843	Dirección General de Inspección del Trabajo
Indicador: N° de informes finales y/o actas de infracciones de las inspecciones de fiscalización para el cumplimiento de las normas laborales a nivel nacional.	Resultado	Informe Final y/o acta de infracción	72,230	72,300	75,743	80,907	89,514	390,694	Dirección General de Inspección del Trabajo
Indicador: N° de Convenios Interinstitucionales suscritos.	Resultado	Convenio suscrito		1				1	Dirección General de Trabajo
Indicador: N° de informes técnicos sobre la implementación de los Convenios Interinstitucionales en las Instituciones Educativas.	Resultado	Informe Técnico		1	1	1	1	4	Dirección General de Trabajo
Indicador: N° de normas y/o documentos técnicos normativos en materia de libertad sindical aprobadas	Resultado	Norma y/o documento técnico normativo		1	1	1	1	4	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
Indicador: N° de normas y/o documentos técnicos normativos en materia de trabajo infantil aprobados	Resultado	Norma y/o documento técnico normativo	1	1		1		3	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
Indicador: N° de normas y/o documentos técnicos normativos en materia de trabajo forzoso aprobados	Resultado	Norma y/o documento técnico normativo		1		1		2	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
Indicador: N° de normas y/o documentos técnicos normativos en materia de igualdad de oportunidades aprobados	Resultado	Norma y/o documento técnico normativo		1		1		2	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
Indicador: N° de normas y/o documentos técnicos normativos en materia de seguridad y salud en el trabajo aprobados	Resultado	Norma y/o documento técnico normativo	1	1		1		3	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
Indicador: N° de normas y/o documentos técnicos normativos en materia de seguridad social aprobados	Resultado	Norma y/o documento técnico normativo	1	1	1	1	1	5	Dirección General de Trabajo
Indicador: N° de informes técnicos respecto a la mejora del servicio de consultas laborales de la normatividad laboral vigente.	Resultado	Informe Técnico		2	1	1	1	5	Dirección General de Trabajo
Indicador: N° de documentos electrónicos difundidos vía internet, sobre legislación laboral vigente.	Resultado	Documento	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	500,000	Dirección General de Trabajo
Indicador: N° de informes técnicos sobre el fortalecimiento del Sistema de Alerta Temprana.	Resultado	Informe Técnico	1	1	1	1	1	5	Dirección General de Trabajo
Indicador: N° de Políticas Nacionales en materia de prevención y gestión de conflictos laborales propuesta.	Resultado	Documento	1					1	Dirección General de Trabajo
Indicador: N° de Planes Nacionales en materia de prevención y gestión de conflictos laborales aprobado.	Resultado	Plan		2				2	Dirección General de Trabajo
Indicador: N° de informes técnicos sobre la implementación de la política nacional en materia de prevención y gestión de conflictos laborales	Resultado	Informe Técnico		1	1	1	1	4	Dirección General de Trabajo
Indicador: N° de personas capacitadas en el uso de los mecanismos institucionales de prevención y solución de conflictos laborales individuales y colectivos.	Resultado	Persona		400	500	500	500	1,900	Dirección General de Trabajo
Indicador: N° de funcionarios y/o servidores con capacidades fortalecidas en temas relacionados con la prevención y gestión de conflictos laborales individuales y colectivos.	Resultado	Persona	50	100	100	100	100	450	Dirección General de Trabajo
Indicador: N° de informes estadístico-sociolaborales en materia de resolución de conflictos laborales colectivos difundidos	Resultado	Informe Técnico	12	4	4	4	4	28	Dirección General de Trabajo
Indicador: N° de funcionarios y/o servidores de las DRTPE's con capacidades fortalecidas en el manejo del Sistema de Alerta Temprana.	Resultado	Persona	30	60	60	60	60	270	Dirección General de Trabajo
Indicador: N° de reuniones de sensibilización para promover el tratamiento oportuno de los conflictos laborales complejos	Resultado	Reunión		1	1	1	1	4	Dirección General de Trabajo
Indicador: N° de Empresas y/o Sindicatos asistidos técnicamente sobre normas internacionales del trabajo, derechos fundamentales, mecanismos de resolución de conflictos y sobre prevención de riesgos laborales	Resultado	Empresa y/o Sindicato		50	80	80	80	290	Dirección General de Trabajo

DIVISIÓN FUNCIONAL / OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	TIPO DE INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL RECURSOS/META FISICA /2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE
			2012	2013	2014	2015	2016		
Indicador: N° de funcionarios y/o servidores con capacidades fortalecidas para la solución de consultas laborales, de conciliación individual, de patrocinio legal, etc.	Resultado	Persona		200	200	200	200	800	Dirección General de Trabajo
Indicador: N° de usuarios beneficiados por el servicio de consulta al trabajador, al empleador y organizaciones sindicales.	Resultado	Persona	140,000	140,000	140,000	140,000	140,000	700,000	Dirección General de Trabajo
Indicador: N° de audiencias conciliadas.	Resultado	Acta	5,500	5,500	5,500	5,500	5,500	27,500	Dirección General de Trabajo
Indicador: N° de usuarios beneficiados por el servicio de liquidaciones.	Resultado	Persona	22,000	25,000	25,000	25,000	25,000	122,000	Dirección General de Trabajo
Indicador: Sistema de certificación de buenas prácticas laborales creado.	Resultado	Sistema		1				1	Dirección General de Trabajo
Indicador: N° de empresas que inician el proceso de certificación en el Sistema de Certificación de Buenas Prácticas Laborales de acuerdo a los estándares establecidos por el MTPE.	Resultado	Empresa		1	3	5	10	19	Dirección General de Trabajo
Indicador: N° de Instituciones acreditadas para certificar a las empresas en Buenas Prácticas Laborales de acuerdo a los estándares del MTPE.	Resultado	Institución		2				2	Dirección General de Trabajo
Indicador: N° de eventos de reconocimiento a las empresas que aplican buenas prácticas laborales.	Resultado	Evento	1	1	1	1	1	5	Dirección General de Trabajo
Indicador: N° de Políticas Nacionales en materia de seguridad social propuesta.	Resultado	Documento			1			1	Dirección General de Trabajo
Indicador: N° de informes técnicos sobre la implementación de las Políticas Nacionales en materia de seguridad social.	Resultado	Documento			1	1	1	3	Dirección General de Trabajo
Indicador: N° de reuniones de trabajo para la discusión de la Política Nacional en materia de seguridad social propuesta.	Resultado	Reunión			4			4	Dirección General de Trabajo
Indicador: Creación de una Unidad Técnica especializada en seguridad social.	Resultado	Unidad Técnica		1				1	Dirección General de Trabajo
Indicador: N° de personas con capacidades fortalecidas en materia de seguridad social.	Resultado	Reunión		50	100	100	100	350	Dirección General de Trabajo
Indicador: N° de Planes Nacionales en materia de Seguridad Social aprobado, que contenga estrategias de comunicación e información de los derechos y obligaciones en materia de seguridad social.	Resultado	Plan			1			1	Dirección General de Trabajo
Indicador: N° de Informes estadísticos en seguridad social difundido.	Resultado	Informe		2	2	2	2	8	Dirección General de Trabajo
Objetivo Estratégico General 2. 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 gobiernos sub nacionales en un marco de igualdad de oportunidades y respeto al medio ambiente.	Recursos	Miles de nuevos soles	255,880.67	283,710.32	428,829.43	459,948.60	449,963.77	1,878,332.79	
Indicador: N° de Políticas Nacionales de Empleo actualizada.	Resultado	Documento	1					1	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de regiones que cuentan con Políticas Regionales de Empleo diseñadas.	Resultado	Región			4	4	4	12	Dirección General de Promoción del Empleo/DRTPe
Indicador: N° de sectores monitoreados y evaluados en la implementación de las Políticas Nacionales de Empleo.	Resultado	Sector			3	4	5	5	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de regiones monitoreadas y evaluadas en la implementación de las Políticas Nacionales de Empleo.	Resultado	Región			0	0	2	2 (*)	Dirección General de Promoción del Empleo / DRTPe
Indicador: N° de Planes Sectoriales de Capacitación Laboral aprobados	Resultado	Plan	1					1	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral
Indicador: N° de Políticas en materia de Intermediación Laboral formuladas	Resultado	Documento		1				1	Dirección General de Servicio Nacional del Empleo
Indicador: N° de Planes Sectoriales de Acción para la Promoción del Empleo Juvenil aprobados	Resultado	Plan	1					1	Dirección General de Promoción del Empleo



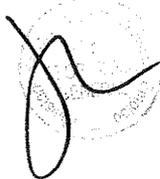
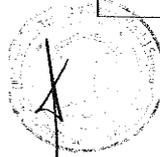
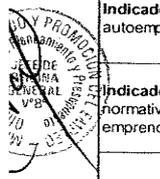
DIVISIÓN FUNCIONAL / OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	TIPO DE INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FÍSICAS					TOTAL RECURSOS/META FÍSICA /2012-2016	UNIDAD ORGÁNICA RESPONSABLE
			2012	2013	2014	2015	2016		
Indicador: N° de Planes Sectoriales de Acción para la Promoción del Empleo Juvenil implementados.	Resultado	Plan implementado		1	1	1	1	1 (*)	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de regiones que cuentan con planes regionales en materia de promoción del empleo.	Resultado	Región	3	3	3	3	3	15	Dirección General de Promoción del Empleo / DRTPE
Indicador: N° de Planes Sectoriales de Gestión de la Migración Laboral aprobados	Resultado	Plan (*)		1				1	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de Planes Sectoriales de Gestión de la Migración Laboral implementados.	Resultado	Plan implementado			1	1	1	1	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de regiones que cuentan con planes regionales en materia de gestión de la migración laboral diseñados.	Resultado	Región			1	1	1	3	Dirección General de Promoción del Empleo / DRTPE
Indicador: N° de Lineamientos de Migración Laboral aprobados	Resultado	Documento		2	1		1	4	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de informes técnicos de monitoreo y evaluación en materia de promoción del empleo.	Resultado	Informe Técnico	4	5	7	7	7	30	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de Programas Presupuestales por Resultado para la inclusión de jóvenes con discapacidad implementados.	Resultado	Documento		1	1	1		1 (*)	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de regiones que implementan acciones del Programa Presupuestal por Resultado para la inclusión de jóvenes con discapacidad.	Resultado	Región		5	5	5		5 (*)	Dirección General de Promoción del Empleo / DRTPE
Indicador: N° de normas y/o documentos técnicos normativos en materia de promoción del empleo aprobados	Resultado	Norma y/o documento técnico normativo	1	2	2	2	2	9	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de normas y/o documentos técnicos normativos en materia de ajustes razonables en el lugar de trabajo de las personas con discapacidad aprobados	Resultado	Norma y/o documento técnico normativo		6				6	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de documentos técnicos normativos en materia de formación profesional y capacitación laboral aprobados	Resultado	Documento	1	3	2	2	2	10	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral
Indicador: N° de jóvenes insertados al mercado laboral formal.	Resultado	Joven insertado	13,783	4,590	35,044	35,744	41,351	130,512	Programa "Jóvenes a la Obra"
Indicador: N° de jóvenes capacitados a través del Programa "Jóvenes a la Obra".	Resultado	Joven capacitado	22,972	7,650	58,406	59,574	68,918	217,520	Programa "Jóvenes a la Obra"
Indicador: N° de personas insertadas al mercado laboral formal.	Resultado	Persona insertada	6,550	2,079	17,010	17,859	18,727	62,225	Programa "Vamos Perú"
Indicador: N° de personas capacitadas a través del Programa "Vamos Perú".	Resultado	Persona capacitada	16,920	3,325	25,992	26,437	26,881	99,555	Programa "Vamos Perú"
Indicador: N° de documentos técnicos normativos en materia de intermediación laboral, asesoría para la búsqueda de empleo, certificado único laboral y acercamiento empresarial aprobados	Resultado	Documento	6	3	1		1	11	Dirección General de Servicio Nacional del Empleo
Indicador: N° de documentos técnicos normativos en materia de orientación vocacional e información ocupacional aprobados	Resultado	Documento	1	3	2	2	2	10	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral

DIVISIÓN FUNCIONAL / OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	TIPO DE INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL RECURSOS/META FISICA /2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE
			2012	2013	2014	2015	2016		
Indicador: N° de documentos técnicos normativos en materia de información del mercado de trabajo aprobados	Resultado	Documento	1					1	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de documentos técnicos - normativos en materia de orientación al migrante aprobados	Resultado	Documento	1	1	1	1	1	5	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de jóvenes con discapacidad colocados a través del Servicio de Intermediación Laboral en el Sector Privado.	Resultado	Joven colocado		240	390	720		1,350	Dirección General de Promoción del Empleo /DRTE
Indicador: N° de jóvenes con discapacidad colocados a través del Servicio de Intermediación Laboral en el Sector Público.	Resultado	Joven colocado		160	250	480		890	Dirección General de Promoción del Empleo /DRTE
Indicador: N° de colocaciones en el mercado de trabajo a nivel nacional	Resultado	Colocación	21,500	21,500	21,500	21,500	21,500	107,500	Dirección General del Servicio Nacional del Empleo
Indicador: N° de asesorías en la búsqueda de empleo a nivel nacional	Resultado	Asesoría	24,000	24,000	24,000	24,000	24,000	120,000	Dirección General del Servicio Nacional del Empleo
Indicador: N° de Certificados Únicos Laborales emitidos	Resultado	Certificado emitido	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	25,000	Dirección General del Servicio Nacional del Empleo
Indicador: N° de empresas usuarias de los servicios de intermediación laboral.	Resultado	Empresa usuaria	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	25,000	Dirección General del Servicio Nacional del Empleo
Indicador: N° de jóvenes evaluados vocacionalmente.	Resultado	Joven	39,000	34,037	34,037	34,037	34,037	175,148	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral
Indicador: N° de jóvenes que acceden a pruebas a través de la plataforma web.	Resultado	Joven		6,000	9,000	11,000	14,000	40,000	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral
Indicador: N° de jóvenes que acceden a proyectos de vida.	Resultado	Joven	1,000	3,000	3,000	3,000	3,000	13,000	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral
Indicador: N° de Centros de Certificación autorizados	Resultado	Centro de Certificación	4	3	3	3	3	16	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral
Indicador: N° de Perfiles Ocupacionales aprobados	Resultado	Documento	24	24	15	15	15	93	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral
Indicador: N° de documentos técnicos normativos sobre normalización y certificación de competencias laborales aprobados.	Resultado	Documento	74	48	30	30	30	212	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral
Indicador: N° de personas certificadas laboralmente.	Resultado	Persona certificada	500	409	1,584	1,620	1,656	5,769	Programa "Vamos Perú"
Indicador: N° de documentos técnicos que promueven la formación continua y desarrollo de los recursos humanos aprobados	Resultado	Documento		2	2	2	2	8	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral
Indicador: N° de documentos técnicos normativos sobre modalidades formativas laborales aprobados.	Resultado	Documento	4	1	1	1	1	8	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral
Indicador: N° de Convenios de Modalidades Formativas Laborales suscritos.	Resultado	Convenio	63,804	64,443	65,087	65,738	66,396	325,468	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral
Indicador: N° Sistemas de Información del Mercado de Trabajo implementados.	Resultado	Sistema		1				1	Dirección General de Promoción del Empleo



DIVISIÓN FUNCIONAL / OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	TIPO DE INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL RECURSOS/META FISICA /2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE
			2012	2013	2014	2015	2016		
Indicador: N° de estudios sobre el mercado de trabajo difundidos	Resultado	Estudio	52	43	33	34	35	197	Dirección General de Promoción del Empleo/DRTPE
Indicador: N° jóvenes con discapacidad informados en 05 regiones	Resultado	Joven		1,000	2,250	4,130		7,380	Dirección General de Promoción del Empleo/DRTPE
Indicador: N° de Observatorios Socio Económicos Laborales Regionales y Locales implementados	Resultado	Observatorio	6	1				7	Dirección General de Promoción del Empleo /DRTPE
Indicador: N° de personas capacitadas para el fortalecimiento y dinamización del funcionamiento de la Red de Observatorios Socio Económicos Laborales	Resultado	Persona	42	44	44	44	44	218	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de personas asistidas técnicamente para la gestión de los Observatorios Socio Económicos Laborales en los Gobiernos Regionales y Locales.	Resultado	Persona		27	20	20	20	87	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de base de datos de las encuestas ejecutadas.	Resultado	Base de datos	24	19	19	19	19	100	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de base de datos del módulo sobre prospectiva de demanda de personas con discapacidad, diseñado y ejecutado en 29 ciudades.	Resultado	Base de datos	1	1	1	1	1	5	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de base de datos de las encuestas especializadas en mercado de trabajo para jóvenes con discapacidad.	Resultado	Base de datos		10	10	10		30	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de documentos técnicos normativos para promover la implementación de las Ventanillas Únicas de Promoción del Empleo aprobados	Resultado	Documento	3					3	Dirección General de Servicio Nacional del Empleo
Indicador: N° de documentos técnicos normativos aprobados para el uso de los aplicativos informáticos de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo.	Resultado	Documento		1				1	Dirección General del Servicio Nacional del Empleo
Indicador: N° de Convenios suscritos para la implementación de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo en las regiones	Resultado	Convenio	1	6	6			13	Dirección General del Servicio Nacional del Empleo
Indicador: N° de Ventanillas Únicas de Promoción del Empleo implementadas.	Resultado	Oficina implementada	18	8				26	Dirección General del Servicio Nacional del Empleo
Indicador: N° de personas capacitadas en materia del funcionamiento de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo.	Resultado	Persona	40					40	Dirección General del Servicio Nacional del Empleo
Indicador: N° de Semanas del Empleo - VUPE itinerante realizadas a nivel nacional.	Resultado	Evento	6	4	2	1		13	Dirección General del Servicio Nacional del Empleo
Indicador: N° de Estudios de Prospectiva sobre el comportamiento de la oferta y demanda del mercado de trabajo difundidos	Resultado	Estudio		1	1	1	1	4	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de Sistemas de Consulta Virtual sobre estadísticas del mercado de trabajo implementados.	Resultado	Sistema	1					1	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de Estudios en las materias referidas a formación profesional difundidos	Resultado	Estudio	8	10	8	8	8	42	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral
Indicador: N° de estudios sobre mecanismos pertinentes para la capacitación de personas con discapacidad difundidos	Resultado	Estudio		2	1	1	1	5	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de estudios de nicho de mercado para personas con discapacidad, mujeres, jóvenes, migrantes, entre otros en regiones difundidos.	Resultado	Estudio		7				7	Dirección General de Promoción del Empleo

DIVISIÓN FUNCIONAL / OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	TIPO DE INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL RECURSOS/META FISICA /2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE
			2012	2013	2014	2015	2016		
Indicador: N° de instrumentos técnicos aprobados para adecuar la capacitación y la inserción laboral a las habilidades de las personas con discapacidad.	Resultado	Instrumento técnico	1	1	1	1	1	5	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de informes de resultado de campaña de sensibilización de la demanda de personas con discapacidad en 05 regiones	Resultado	Informe		10	10	10		30	Dirección General de Promoción del Empleo /DRTPE
Indicador: N° de Estrategia de intervención para grupos vulnerables aprobada.	Resultado	Documento	1	1	1	1	1	5	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de guías de orientación para la reinserción laboral de los retomantes aprobadas	Resultado	Guía		1				1	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de mecanismos de focalización aprobados	Resultado	Documento			1			1	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de Convenios para promover la contratación de grupos vulnerables suscritos.	Resultado	Convenio		1				1	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de Lineamientos aprobados para la gestión de la promoción del empleo de los grupos vulnerables	Resultado	Documento	2	2	1	1	1	7	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de documentos técnicos normativos en materia de reconversión laboral.	Resultado	Documento	1	1		1		3	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral
Indicador: N° de personas capacitadas para la reconversión laboral.	Resultado	Persona		323	2,888	2,937	2,987	9,135	Programa "Vamos Perú"
Indicador: N° de Estudios para medir el impacto de los TLC en el empleo por sectores económicos difundidos	Resultado	Estudio		1		1		2	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de normas y/o documentos técnicos normativos aprobados en materia del monitoreo y evaluación de la ejecución de las políticas de autoempleo productivo.	Resultado	Norma y/o documento técnico normativo		1	1	1	1	4	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de Planes Sectoriales en materia de promoción del autoempleo productivo aprobados	Resultado	Plan		1				1	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de Planes Sectoriales en materia de promoción del autoempleo productivo implementados	Resultado	Plan implementado			1	1	1	1 (*)	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de informes de seguimiento y evaluación a Programas y Proyectos en materia de autoempleo productivo formulados	Resultado	Informe		1	2	2	2	7	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de propuesta legislativa en materia de autoempleo	Resultado	Documento		1				1	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de normas y/o documentos técnicos normativos en materia de capacitación para el emprendimiento aprobados	Resultado	Norma y/o documento técnico normativo	1					1	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: Plataforma de servicios para el autoempleo productivo aprobado	Resultado	Plataforma			1			1	Dirección General de Promoción del Empleo



DIVISIÓN FUNCIONAL / OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	TIPO DE INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL RECURSOS/META FISICA /2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE
			2012	2013	2014	2015	2016		
Indicador: N° de documentos técnicos normativos en materia de orientación para el emprendimiento aprobados.	Resultado	Documento	1					1	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de Sistemas de Información Geográfica para Emprendedores actualizado.	Resultado	Sistema actualizado		1	1	1	1	1 (*)	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de Planes de Negocios formulados por jóvenes de escasos recursos beneficiarios del Programa "Jóvenes a la Obra".	Resultado	Plan formulado	2,462	3,602	9,365	12,005	21,454	48,888	Programas "Jóvenes a la Obra"
Indicador: N° de Planes de Negocios implementados por jóvenes de escasos recursos beneficiarios del Programa "Jóvenes a la Obra".	Resultado	Plan implementado	696	867	2,266	2,927	5,179	11,935	Programas "Jóvenes a la Obra"
Indicador: N° de Planes de Negocios formulados por personas beneficiarias del Programa "Vamos Perú".	Resultado	Plan formulado	1,290	456	2,375	2,413	2,451	8,985	Programa "Vamos Perú"
Indicador: N° de Planes de Negocios implementados por personas beneficiarias del Programa "Vamos Perú".	Resultado	Plan implementado	91	171	356	362	368	1,348	Programa "Vamos Perú"
Indicador: N° de estudios sobre autoempleo difundidos.	Resultado	Estudio		1		1		2	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de empleos temporales generados.	Resultado	Empleo temporal	54,157	111,328	121,503	132,694	88,580	508,262	Programa "Trabaja Perú"
Indicador: N° de Proyectos culminados intensivos en mano de obra no calificada.	Resultado	Proyecto culminado	1,427	4,531	4,930	5,367	3,639	19,894	Programa "Trabaja Perú"
Indicador: N° de Sectores incorporados en la Comisión Intersectorial del Empleo.	Resultado	Sector		3				3	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de Comisiones Multisectoriales en materia de empleo rural y verde creadas.	Resultado	Comisión		2				2	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de Acuerdos Intergubernamentales e Intersectoriales para la promoción del empleo, empleabilidad y autoempleo propuestos.	Resultado	Acuerdo		1				1	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de Convenios Suscritos con otros Sectores para el fortalecimiento de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo.	Resultado	Convenio		1				1	Dirección General del Servicio Nacional del Empleo
Indicador: N° de funcionarios y servidores capacitados en materia de promoción del empleo y autoempleo, migración laboral para personas con discapacidad e información del mercado de trabajo.	Resultado	Persona		296	210	210	210	926	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de funcionarios y servidores asistidos técnicamente en materia de promoción del empleo y autoempleo, migración laboral, promoción laboral para personas con discapacidad e información del mercado de trabajo.	Resultado	Persona		437	122	122	122	803	Dirección General de Promoción del Empleo
Indicador: N° de personas asistidas técnicamente en materia de intermediación laboral, asesoría para la búsqueda de empleo, certificado único laboral y acercamiento empresarial.	Resultado	Persona	48	48	48	48	48	240	Dirección General del Servicio Nacional del Empleo
Indicador: N° de personas capacitadas en materia de formación profesional.	Resultado	Persona	120	120	120	120	120	600	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral
Indicador: N° de personas asistidas técnicamente en materia de formación profesional.	Resultado	Persona	48	200	200	200	200	848	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral
Indicador: N° de Proyectos articulados de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que promueven empleo, empleabilidad y emprendimiento.	Resultado	Proyecto articulado	18	5	5	5	5	38	Programa "Perú Responsable"

DIVISIÓN FUNCIONAL / OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	TIPO DE INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL RECURSOS/META FISICA /2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE
			2012	2013	2014	2015	2016		
Indicador: N° de Empresas registradas con Programas y Proyectos de Responsabilidad Social Empresarial.	Resultado	Empresa registrada		2	2	2	2	8	Programa "Perú Responsable"
Indicador: N° de Estudios para la definición de indicadores y estándares para la certificación en responsabilidad social empresarial validados y aprobados	Resultado	Estudio	1	1	1	1	1	5	Programa "Perú Responsable"
Indicador: N° de Empresas Certificadas en responsabilidad social empresarial.	Resultado	Empresa certificada			1	1	1	3	Programa "Perú Responsable"
DIVISIÓN FUNCIONAL 008: GESTIÓN	Recursos	Miles de nuevos soles	59,320.92	105,391.76	142,740.49	210,430.74	335,781.30	851,645.21	
Objetivo Estratégico General 1: Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, en particular el respeto a los derechos fundamentales, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social sobre la base del diálogo y la concertación.	Recursos	Miles de nuevos soles	1,893.82	20,010.36	20,309.53	20,612.65	20,919.78	83,746.14	
Indicador: N° de actores sociales a nivel nacional y regional con capacidades fortalecidas en procesos de diálogo social en materia laboral.	Resultado	Persona		360	360	360	360	1,440	Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo
Indicador: N° de mesas de trabajo para promover y articular el proceso de diálogo social.	Resultado	Mesa de trabajo		1	1	1	1	4	Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo
Indicador: N° de Pronunciamientos sobre informes técnicos, estudios, políticas y/o normas legales en materia de trabajo, promoción del empleo y protección social.	Resultado	Pronunciamiento	17	12	12	12	12	65	Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo
Indicador: N° de Pronunciamientos sobre la revisión de la Remuneración Mínima.	Resultado	Pronunciamiento	1	1	1	1	1	5	Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo
Indicador: N° de ediciones de un periódico/tabloide mensual para la divulgación del diálogo social.	Resultado	Periódico	3	12	12	12	12	51	Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo
Indicador: N° de Regiones con espacios de diálogo sociolaborales en proceso de formación y/o fortalecimiento.	Resultado	Región	18	18	16	14	12	78	Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo
Objetivo Estratégico General 2: 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 gobiernos sub nacionales en un marco de igualdad de oportunidades y respeto al medio ambiente.	Recursos	Miles de nuevos soles	819.10	835.48	852.19	869.24	886.62	4,262.63	DVMPEyCL
Objetivo Estratégico General 3: Modernización y eficiencia de la gestión institucional, a fin de obtener mayores niveles de eficiencia y lograr una mejor atención ciudadana, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.	Recursos	Miles de nuevos soles	56,608.00	84,545.91	121,578.78	188,948.85	311,954.50	763,636.43	Incluye OCI
Indicador: N° de Planes Anuales de Contrataciones (PAC) Ejecutados.	Resultado	Plan	1	1	1	1	1	5	Oficina General de Administración
Indicador: Línea Base aprobada para determinar el nivel de consumo de recursos e impactos ambientales que se genera en el MYPE.	Resultado	Línea Base		1				1	Oficina General de Administración
Indicador: N° de Planes de Ecoeficiencia Institucional aprobados.	Resultado	Plan		1				1	Oficina General de Administración
Indicador: N° de Informes de evaluación de las medidas de Ecoeficiencia implementadas en el MYPE.	Resultado	Informe		1	2	2	2	7	Oficina General de Administración
Indicador: N° de Planes de Acción del MYPE aprobados para la implementación del Plan Nacional de Lucha contra la Corrupción.	Resultado	Plan	1	1	1	1	1	5	Secretaría General
Indicador: N° de eventos de difusión del Código de Ética del MYPE.	Resultado	Evento de difusión	3	4	4	4	4	19	Secretaría General

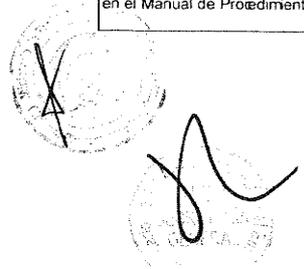
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
 MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
 DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
 OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN



DIVISIÓN FUNCIONAL / OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	TIPO DE INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL RECURSOS/META FISICA /2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE
			2012	2013	2014	2015	2016		
Indicador: N° de Informes Técnicos de las denuncias y reclamos de los usuarios respecto de los servicios que brinda el MTPE.	Resultado	Informe Técnico	3	12	12	12	12	51	Secretaría General
Indicador: N° de Informes Técnicos respecto a la presentación oportuna de las Declaraciones Juradas de los servidores y/o funcionarios obligados del MTPE	Resultado	Informe Técnico	1	4	4	4	4	17	Secretaría General / Oficina General de Recursos Humanos
Indicador: N° de Informes Técnicos sobre cumplimiento de la actualización del Portal Institucional de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 27806.- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública	Resultado	Informe Técnico	4	4	4	4	4	20	Secretaría General
Indicador: N° de personas capacitadas en el tema de valores institucionales.	Resultado	Persona	264	250	250	250	250	1,264	Oficina General de Recursos Humanos
Indicador: N° de publicaciones en el Portal de Transparencia de la Entidad de las contrataciones realizadas, de acuerdo a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.	Resultado	Publicación	4	4	4	4	4	20	Oficina General de Administración
Indicador: N° de solicitudes de acceso a la información pública atendidas	Resultado	Documento	1,600	3,559	6,406	11,531	20,756	43,852	Secretaría General / Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria
Indicador: N° de publicaciones de multas no honradas por empleadores en la Central de Riesgos de la Superintendencia de Banca y Seguros (SBS) y en el Portal Institucional del MTPE.	Resultado	Publicación	12	12	12	12	12	60	Oficina General de Administración
Indicador: Acondicionamiento, habilitación, remodelación y/o mejora de la infraestructura del Edificio y Sedes Descentralizadas del MTPE.	Resultado	Ambiente y/u oficina habilitada, remodelada, acondicionada y/o mejorada	70	60	60	60	60	310	Oficina General de Administración
Indicador: N° de dependencias usuarias beneficiadas con los Sistemas de Información orientado a la gestión interna.	Resultado	Dependencia usuaria	2	2	2	2	2	10	Oficina General de Estadística y Tecnologías de Información y Comunicación
Indicador: N° de Informes Sectoriales Estadísticos publicados en base a los registros administrativos y bases de datos del MTPE	Resultado	Documento	51	51	51	51	51	255	Oficina General de Estadística y Tecnologías de Información y Comunicación - Oficina de Estadística
Indicador: N° de servicios y/o trámites en línea utilizando la Tecnología de la Información y Comunicaciones (TIC's).	Resultado	Servicio y/o trámite	2	2	2	2	2	10	Oficina General de Estadística y Tecnologías de Información y Comunicación
Indicador: N° de dependencias usuarias y/o servicios en línea del MTPE, beneficiados con la modernización de la infraestructura tecnológica.	Resultado	Dependencia usuaria y/o servicio	1	1	1	1	1	5	Oficina General de Estadística y Tecnologías de Información y Comunicación
Indicador: N° de Planes Anuales de Capacitación al Personal del MTPE aprobado.	Resultado	Plan de Capacitación	1	1	1	1	1	5	Oficina General de Recursos Humanos
Indicador: N° de personas capacitadas en el marco del Plan Anual de Capacitación al Personal del MTPE.	Resultado	Persona	1,000	1,250	1,250	1,250	1,250	6,000	Oficina General de Recursos Humanos
Indicador: N° asesoramientos jurídicos legales.	Resultado	documento	12	12	12	12	12	60	Oficina General de Asesoría Jurídica

DIVISIÓN FUNCIONAL / OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	TIPO DE INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL RECURSOS/META FISICA /2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE
			2012	2013	2014	2015	2016		
Indicador: N° de informes jurídico legal en materia de trabajo, promoción del empleo y gestión administrativa	Resultado	Informe	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	7,500	Oficina General de Asesoría Jurídica
Indicador: N° de proyectos normativos elaborados y revisados.	Resultado	Resolución	190	190	190	190	190	950	Oficina General de Asesoría Jurídica
Indicador: Lineamientos de Política de Cooperación Técnica Internacional del MTPE aprobado.	Resultado	Documento	1	1				2	Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales
Indicador: N° de documentos técnico normativos de Cooperación Técnica Internacional Reembolsable y No Reembolsable; y, para la aprobación, cumplimiento e implementación de Tratados Internacionales aprobados.	Resultado	Documento técnico normativo	1	1	1	1	1	5	Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales
Indicador: N° de Proyectos y/o Convenios con Cooperación Técnica Internacional Reembolsable y No Reembolsable o Financiera aprobados	Resultado	Proyecto /Convenio	5	5	5	5	5	25	Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales
Indicador: N° de informes de seguimiento y evaluación de los Proyectos y/o Convenios con Cooperación Internacional en ejecución.	Resultado	Informe	4	4	4	4	4	20	Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales
Indicador: N° de opiniones favorables para la inscripción y/o Renovación en el Registro de Organismos No Gubernamentales de Desarrollo (ONGD).	Resultado	Informe	2	2	2	2	2	10	Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales
Indicador: N° de funcionarios y/o servidores del MTPE capacitados y/o asistidos técnicamente con Cooperación Internacional.	Resultado	Persona	2	2	2	2	2	10	Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales
Indicador: N° de informes técnicos respecto de Negociaciones Internacionales, Convenios de seguridad Social y Migración Laboral, entre otros	Resultado	Informe Técnico	4	4	4	4	4	20	Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales
DIVISIÓN FUNCIONAL 004: PLANEAMIENTO GUBERNAMENTAL	Recursos	Miles de nuevos soles	3,116.03	3,090.17	3,129.99	3,196.67	3,260.60	15,793.46	
Objetivo Estratégico General 3: Modernización y eficiencia de la gestión institucional, a fin de obtener mayores niveles de eficiencia y lograr una mejor atención ciudadana, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.	Recursos	Miles de nuevos soles	3,116.03	3,090.17	3,129.99	3,196.67	3,260.60	15,793.46	
Indicador: N° de Políticas sobre modernización de la gestión administrativa aprobadas	Resultado	Documento		1				1	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
Indicador: N° de Planes sobre modernización de la gestión administrativa aprobados	Resultado	Plan		1	1	1	1	4	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
Indicador: N° de Planes sobre modernización de la gestión administrativa implementados.	Resultado	Plan		1	1	1	1	4	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
Indicador: N° de estudios y propuestas sobre modernización de la gestión administrativa aprobados	Resultado	Estudio y/o propuesta		1	1	1	1	4	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
Indicador: Texto Unico de Procedimientos Administrativos (TUPA) aprobado de acuerdo a la normatividad vigente.	Resultado	Documento	1	1	1	1	1	5	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
Indicador: Metodología de simplificación administrativa y de costos incorporados en los procedimientos del MTPE.	Resultado	Metodología incorporada	1	1	1	1	1	5	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
Indicador: N° de procedimientos y servicios administrativos simplificados que han sido incorporados en el Manual de Procedimientos (MAPRO).	Resultado	Procedimiento y servicio administrativo simplificado	1	3	3	3	3	13	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto

COY PROMOCION DEL
 LABORADOR Y
 DE UNA
 SOCIAL
 02





DIVISIÓN FUNCIONAL / OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL	TIPO DE INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL RECURSOS/META FISICA /2012-2016	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE
			2012	2013	2014	2015	2016		
Indicador: N° de procedimientos y servicios administrativos incorporados al Sistema Unico de Trámites a nivel nacional.	Resultado	Procedimiento y servicio administrativo incorporado	104	3	2	2	2	113	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
Indicador: N° de Planes de Simplificación administrativa aprobados.	Resultado	Plan	1					1	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
Indicador: N° de Planes de Simplificación administrativa implementados.	Resultado	Plan	1	1	1	1	1	5	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
Indicador: N° de documentos técnicos normativos sobre simplificación administrativa aprobados.	Resultado	Documento	1	1				2	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
Indicador: N° de mecanismos de consulta inter insitucional de proyectos normativos sobre simplificación administrativa.	Resultado	Mecanismo de consulta	1	1				2	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
Indicador: N° de Cartas de Compromiso suscritas por el MTPE con la ciudadanía.	Resultado	Carta de compromiso	-	1				1	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
Indicador: N° de procedimientos de respuesta obligatoria implementados para atender reclamos y sugerencias de la ciudadanía.	Resultado	Procedimiento	1	1				2	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
Indicador: N° de mecanismos de consulta ciudadana.	Resultado	Documento	1	1				2	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
Indicador: N° de funcionarios y servidores capacitados de las DRTPE y Gobiernos Regionales en el tema de gestión descentralizada.	Resultado	Persona	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
Indicador: N° de informes de monitoreo y evaluación de las matrices de objetivos, metas e indicadores de gestión a las Gerencias y DRTPE vinculados a los Convenios de Gestión.	Resultado	Informe		50	50	52	52	204	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
Indicador: N° de Modelos de Matriz de Gestión Descentralizada implementadas.	Resultado	Modelo de Servicio Público		3	3	3	3	12	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
Indicador: N° de Documentos de Gestión de Marco Institucional y Organizacional aprobados (ROF,CAP,MOF, MAPRO).	Resultado	Documento	4	4				8	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
Indicador: N° de Documentos de Gestión Sectorial aprobados (PESEM, PEI, POI, LPSL, PMP).	Resultado	Documento	5	2	2	2	2	13	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
DIVISIÓN FUNCIONAL 018: SEGURIDAD JURIDICA	Recursos	Miles de nuevos soles	910.35	928.56	947.13	966.07	985.39	4,737.50	Procuraduría
Objetivo Estratégico General 3: Modernización y eficiencia de la gestión institucional, a fin de obtener mayores niveles de eficiencia y lograr una mejor atención ciudadana, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.	Recursos	Miles de nuevos soles	910.35	928.56	947.13	966.07	985.39	4,737.50	
DIVISIÓN FUNCIONAL 052: PREVISIÓN SOCIAL	Recursos	Miles de nuevos soles	7,964.28	8,123.56	8,286.03	8,451.75	8,620.79	41,446.41	OGRRH
Objetivo Estratégico General 3: Modernización y eficiencia de la gestión institucional, a fin de obtener mayores niveles de eficiencia y lograr una mejor atención ciudadana, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.	Recursos	Miles de nuevos soles	7,964.28	8,123.56	8,286.03	8,451.75	8,620.79	41,446.41	
TOTAL DE RECURSOS PROYECTADOS (Miles de nuevos soles)			380,119.56	455,996.57	640,440.68	741,601.12	858,010.17	3,076,168.10	

(*) Las metas físicas anuales son cifras no acumulativas.