



Resolución Ministerial No. 329-2016-TR

Lima, 29 de diciembre de 2016

VISTOS, el Oficio N° 1140-2016-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, el Informe N° 1324-2016-MTPE/4/9.1, de la Oficina de Planeamiento e Inversiones, el Oficio N° 483-2016-CEPLAN/DNCP y el Informe N° 51-2016-CEPLAN-DNCP/MPCC de la Dirección Nacional de Coordinación y Planeamiento Estratégico del CEPLAN y el Informe N°3383-2016-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría jurídica, relacionado con la aprobación del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017-2021 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo actualizado;

CONSIDERANDO

Que, el numeral 1 del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, dispone como parte de las funciones que le corresponde al Ministro de Estado, dirigir el proceso de planeamiento estratégico sectorial, en el marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y determinar los objetivos sectoriales funcionales nacionales aplicables a todos los niveles de gobierno, así como aprobar los planes de actuación;

Que, conforme lo establece el Decreto Legislativo N° 1088, Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico CEPLAN, dicha entidad se constituye en el órgano rector y orientador del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico;

Que, el artículo 2 del Decreto Supremo N° 054-2011-PCM que aprueba el "Plan Estratégico de Desarrollo Nacional denominado PLAN BICENTENARIO: El Perú hacia el 2021", dispone que las entidades conformantes del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico ajustarán sus Planes Estratégicos a los objetivos estratégicos de desarrollo nacional previstos en el citado Plan;

Que, por Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 26-2014-CEPLAN-PCD y su modificatoria, se aprueba la Directiva N° 001-2014-CEPLAN, "Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico - Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico", en la que se establecen principios, normas, procedimientos e instrumentos del Proceso de Planeamiento Estratégico en el marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico - SINAPLAN, de aplicación para todas las entidades de la Administración Pública;

Que, el artículo 48 de la acotada Directiva establece que el CEPLAN elabora el Informe Técnico de los planes estratégicos que se formulan, modifican y/o actualizan en el marco de la mencionada Directiva, el cual será emitido de manera obligatoria como requisito previo a la aprobación de los planes estratégicos;



Que, mediante Resolución Ministerial N° 135-2016-TR se aprueba el "Plan Estratégico Sectorial Multianual PESEM 2017 - 2021 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo";

Que, conforme al Informe N° 1324-2016-MTPE/4/9.1 de la Oficina de Planeamiento e Inversiones, se requiere la actualización del Plan Estratégico Sectorial Multianual PESEM 2017-2021 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo dada la nueva política de gestión del Gobierno Nacional y Sectorial;

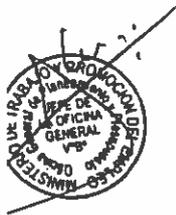
Que, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto a través de los documentos de Vistos, señala que la propuesta de actualización del Plan Estratégico Sectorial Multianual PESEM 2017-2021 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, ha sido elaborado conforme a la metodología establecida en la Directiva N° 001-2014-CEPLAN "Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico - Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico", aprobada por la Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 26-2014-CEPLAN/PCD y modificada mediante Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 107-2014-CEPLAN/PCD, la cual establece los principios, normas, procedimientos e instrumentos del proceso de Planeamiento Estratégico en el marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico – SINAPLAN;

Que, asimismo el "Plan Estratégico Sectorial Multianual PESEM 2017-2021 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo" actualizado cuenta con opinión favorable de CEPLAN, el mismo que fue comunicado al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante Oficio N° 483-2016-CEPLAN/DNCP, el mismo que adjunta el Informe Técnico N°51-2016-CEPLAN-DNCP/MPCC, el cual concluye que el PESEM 2017-2021 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo cumple con la metodología de planeamiento de CEPLAN para los procesos de planeamiento estratégico sectorial, y se articula con el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional y las prioridades del actual gobierno;

Que, el Plan Estratégico Sectorial Multianual PESEM 2017-2021 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, es un instrumento de planeamiento estratégico sectorial que orienta el accionar del sector a nivel nacional para el logro del cumplimiento de los objetivos del actual Gobierno;

Con las visaciones del Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y del Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, el Decreto Legislativo N° 1088, Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobado por Decreto Supremo N°004-2014-TR y la Directiva N° 001-2014-CEPLAN, "Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico – Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico", aprobada por la Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 26-2014-CEPLAN/PCD.



A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'S' shape.



Resolución Ministerial No. 329-2016-TR

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el "Plan Estratégico Sectorial Multianual PESEM 2017-2021 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo" actualizado, que como Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Disponer que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y sus organismos públicos adscritos efectúen la elaboración y/o adecuación de sus respectivos Planes Estratégicos Institucionales y Planes Operativos Institucionales al marco de lo establecido en el documento actualizado del "Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017-2021 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo" aprobado.

Artículo 3.- Encargar a la Oficina de Planeamiento e Inversiones de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el seguimiento y evaluación del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017-2021 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por el artículo 1 de la presente Resolución, siguiendo las disposiciones contenidas en la Directiva N° 001-2014-CEPLAN "Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico – Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico", aprobada por la Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 25-2014-CEPLAN/PCD.

Artículo 5.- Disponer que el Anexo a que se refiere el artículo precedente se publique en la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, www.trabajo.gob.pe, en la misma fecha de publicación de la presente Resolución Ministerial en el Diario Oficial "El Peruano", siendo responsable de dicha acción el Jefe de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.


Alfonso Grados Carraro
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017-2021

Sector Trabajo y Promoción del Empleo



Oficina General de Planeamiento y Presupuesto

Índice

Presentación	6
Lista de Siglas y Acrónimos	7
I. Síntesis del Análisis Prospectivo	9
1. Modelo Conceptual del Sector Trabajo y Promoción del Empleo	9
2. Identificación y Análisis de las Tendencias	19
3. Definición de las Variables Estratégicas	21
4. Diagnóstico de las Variables Estratégicas	26
5. Construcción de los Escenarios	31
5.1 Escenario Óptimo	31
5.2 Escenario Tendencial	32
5.3 Escenarios Exploratorios	34
6. Síntesis del Análisis de Riesgos y Oportunidades	38
II. Escenario Apuesta	40
III. Visión	43
IV. Objetivos Estratégicos del Sector Trabajo y Promoción del Empleo	44
V. Acciones Estratégicas	45
VI. Ruta Estratégica	48
VII. Objetivos Estratégicos, Indicadores y Metas	53
Anexos:	
Anexo 1: Matriz de Articulación de Objetivos	57
Anexo 2: Fichas de Protocolo de los Indicadores de Objetivos Estratégicos	59
Anexo 3: Glosario de Términos	66
Cuadros:	
Cuadro N° 1: Componentes del Sector	17
Cuadro N° 2: Tendencias identificadas	19
Cuadro N° 3: Interrelación de Componentes y Tendencias del Sector	20
Cuadro N° 4: Variables Endógenas y Exógenas	22
Cuadro N° 5: Variables Estratégicas del Sector	25
Cuadro N° 6: Matriz de Diagnóstico - Evolución histórica de las variables estratégicas	27
Cuadro N° 7: Matriz de escenario óptimo según variables estratégicas	31
Cuadro N° 8: Matriz de escenario tendencial según variables estratégicas	33
Cuadro N° 9: Matriz de escenarios exploratorios	34
Cuadro N° 10: Matriz de Riesgos y Oportunidades del Sector	38
Cuadro N° 11: Objetivos Estratégicos del Sector	44
Cuadro N° 12: Indicadores de los Objetivos Estratégicos del Sector	45
Cuadro N° 13: Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: Promover empleos formales con acceso a los derechos laborales y cobertura de seguridad social para lograr un desarrollo productivo y sostenido de nuestra economía	46
Cuadro N° 14: Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: Desarrollar la empleabilidad y fomentar el autoempleo de los jóvenes, acorde a la demanda real del mercado laboral en el país	46



Cuadro N° 15: Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: Potenciar al consejo nacional de trabajo y otras instancias para la generación de una legislación laboral que fomente la productividad y garantice los derechos laborales	47
Cuadro N° 16: Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: Generar competencias y oportunidades laborales para Poblaciones vulnerables, particularmente mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad.	47
Cuadro N° 17: Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: Promover el empleo a través del mejoramiento de las competencias laborales y niveles de empleabilidad de las personas en condiciones de desempleo y subempleo.	47
Cuadro N° 18: Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: Generar competencias y oportunidades laborales para poblaciones vulnerables, particularmente mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad.	48
Cuadro N° 19: Priorización de Objetivos Estratégicos	49
Cuadro N° 20: Secuencia lógica de las Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: Promover empleos formales con acceso a los derechos laborales y cobertura de seguridad social para lograr un desarrollo productivo y sostenido de nuestra economía	49
Cuadro N° 21: Secuencia lógica de las Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: Desarrollar la empleabilidad y fomentar el autoempleo de los jóvenes, acorde a la demanda real del mercado laboral en el país	50
Cuadro N° 22: Secuencia lógica de las Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: Potenciar al consejo nacional de trabajo y otras instancias para la generación de una legislación laboral que fomente la productividad y garantice los derechos laborales	50
Cuadro N° 23: Secuencia lógica de las Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: Generar competencias y oportunidades laborales para poblaciones vulnerables, particularmente mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad.	50
Cuadro N° 24: Secuencia lógica de las Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: Promover el empleo a través del mejoramiento de las competencias laborales y niveles de empleabilidad de las personas en condiciones de desempleo y subempleo.	51
Cuadro N° 25: Secuencia lógica de las Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: Generar competencias y oportunidades laborales para poblaciones vulnerables, particularmente mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad.	51
Cuadro N° 26: Ruta Estratégica del Sector Trabajo y Promoción del Empleo	52
Cuadro N° 27: Indicador y Meta del O.E.1	53
Cuadro N° 28: Indicador y Meta del O.E.2	53
Cuadro N° 29: Indicador y Meta del O.E.3	53
Cuadro N° 30: Indicador y Meta del O.E.4	54
Cuadro N° 31: Indicador y Meta del O.E.5	54
Cuadro N° 32: Indicador y Meta del O.E.6	54
Cuadro N° 33: Matriz Resumen de Objetivos Estratégicos	55



Gráficos:

Gráfico N° 1: Modelo Conceptual del Sector	18
Gráfico N° 2: Sensibilidad de los Componentes del Sector Trabajo y Promoción del Empleo a las Tendencias	20
Gráfico N° 3: Influencia de Tendencias sobre Componentes del Sector Trabajo y Promoción del Empleo	21
Gráfico N° 4: Plano de los desplazamientos – Directo/Indirecto	24
Gráfico N° 5: Expresión del Trabajo Digno	43



Presentación

El presente Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017-2021 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, constituye el resultado de la adecuación del PESEM sectorial, aprobado con la Resolución Ministerial N° 135-2016-TR de fecha 30 de junio de 2016, a las políticas del presente gobierno, en el marco del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y con miras a nuestra incorporación como país al grupo OCDE.

Este esfuerzo fue desplegado por los servidores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), del Seguro Social de Salud (EsSalud) y de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), entidades públicas adscritas al Sector Trabajo y Promoción del Empleo; quienes a través de una participación activa y con el asesoramiento del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), ente rector del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico, lograron desarrollar un instrumento de planificación estratégica que establece la orientación de las acciones que tomarán como instituciones públicas para contribuir al cumplimiento de los objetivos nacionales que fueron establecidos en el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (Plan Bicentenario).

Este proceso de adecuación del PESEM 2017-2021, se desarrolló en cumplimiento a las recomendaciones de CEPLAN, en el marco de la Directiva N° 001-2014-CEPLAN, "Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico – Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico" aprobada mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 26-2014-CEPLAN/PCD y modificada mediante Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 107-2014-CEPLAN/PCD, que entre otros aspectos importantes determina el Proceso de Planeamiento Estratégico y es el resultado, en primera instancia, de la conclusión del desarrollo de la Fase de Análisis Prospectivo; que contempló el desarrollo del modelo conceptual del Sector, la identificación de tendencias, la selección de variables estratégicas y la construcción de escenarios futuros, analizando los riesgos y oportunidades en la búsqueda de facilitar la toma de decisiones de los gestores públicos del Sector.

Una vez concluido el análisis prospectivo, se inició el desarrollo de la Fase Estratégica, dentro de la cual, desde la perspectiva del Sector, se construyó el escenario apuesta, se formuló la visión de país, se identificaron los objetivos estratégicos a alcanzar con sus indicadores y metas, las acciones estratégicas a desarrollar y la ruta estratégica a seguir por el Sector para el logro de las metas planteadas.

No sería de justicia concluir esta presentación del PESEM 2017-2021 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, sin hacer una mención especial de agradecimiento a los aportes y comentarios de diversas autoridades, profesionales y expertos en materia de trabajo y promoción del empleo; y, en materia de planeamiento estratégico; sin cuya colaboración no se hubiera podido arribar a este instrumento de planeamiento estratégico, que se constituirá en un orientador de las acciones a tomar por las entidades del Sector para el logro de los resultados esperados.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO
Oficina de Planeamiento e Inversiones



Lista de Siglas y Acrónimos

AAT:	Autoridad Administrativa de Trabajo
ADEX:	Asociación de Exportadores
BPL:	Buenas Prácticas Laborales
CAM:	Centro del Adulto Mayor
CEPLAN:	Centro Nacional de Planeamiento Estratégico
CERP:	Centros de Rehabilitación Profesional
CIRAM:	Círculos del Adulto Mayor
CONFIEP:	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas
DISEL:	Dirección de Investigación Socioeconómica Laboral
DGDFSST:	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
DGFPC:	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral
DGPE:	Dirección General de Promoción del Empleo
DGPIT:	Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo
DGSNE:	Dirección General del Servicio Nacional del Empleo
DGT:	Dirección General de Trabajo
DPEA:	Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo
DRTPELM:	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana
ENAH:	Encuesta Nacional de Hogares
ENPETI:	Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil
ESSALUD:	Seguro Social de Salud
GSR:	Gestión Socialmente Responsable
INACAL:	Instituto Nacional de la Calidad
INEI:	Instituto Nacional de Estadística e Informática
MBRP:	Módulos Básicos de Rehabilitación Profesional
MEF:	Ministerio de Economía y Finanzas
MIDIS:	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
MINEDU:	Ministerio de Educación
MINJUS:	Ministerio de Justicia



MININTER:	Ministerio del Interior
MINSA:	Ministerio de Salud
MP:	Ministerio Público
MTPE:	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
OCDE:	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
ONU:	Organización de las Naciones Unidas
PCM:	Presidencia del Consejo de Ministros
PEA:	Población Económicamente Activa
PESEM:	Plan Estratégico Sectorial Multianual
PJ:	Poder Judicial
RSE:	Responsabilidad Social Empresarial
SG:	Secretaría General
SIMT:	Sistema de Información del Mercado de Trabajo
SNC:	Sistema Nacional de Cualificaciones
SNI:	Sociedad Nacional de Industrias
SNP:	Sistema Nacional de Pensiones
SPP:	Sistema Privado de Pensiones
SUNAFIL:	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
SUNARP:	Superintendencia Nacional de Registros Públicos
SUNAT:	Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria



I. SÍNTESIS DEL ANÁLISIS PROSPECTIVO

1. MODELO CONCEPTUAL DEL SECTOR TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

El modelo conceptual es la estructura sistemática que representa el estado del conocimiento con relación a un tema bajo análisis e identifica los componentes que lo integran, y los factores que influyen en ellos¹.

El modelo conceptual elaborado permite identificar y describir los temas que conforman el Sector Trabajo y Promoción del Empleo. En tal sentido, la razón de ser del Sector quedó definida como:

“Protección y promoción del empleo digno y productivo”

El concepto de empleo digno está definido, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT)², como el trabajo de calidad en condiciones de libertad y equidad, en el cual los derechos son protegidos, cuenta con remuneración adecuada y protección social, y el uso del término productivo tiene el propósito de revelar el hecho que el empleo debe estar orientado a mejorar las capacidades de producción de la empresa.

Esta estructura sistémica identificada se desarrolla sobre la base de seis (06) componentes:

COMPONENTES

- Articulación entre la oferta y demanda laboral e inclusión social en el mercado de trabajo.
- Fortalecimiento de las condiciones laborales.
- Promoción de la empleabilidad.
- Mejora de la productividad.
- Acceso a servicios de seguridad social.
- Gestión estratégica.

¹ Centro Nacional de Planeamiento Estratégico - CEPLAN (2014). "Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico – Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico".

² La Organización Internacional del Trabajo (OIT) maneja el término de trabajo decente. El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

En el presente documento, el término "empleo decente" se toma como similar a "empleo digno" que se recoge en la Décimo Cuarta Política de Estado del Acuerdo Nacional.



COMPONENTE: Articulación entre la oferta y demanda laboral e inclusión social en el mercado de trabajo.

Es entendido como el marco institucional y de provisión de servicios que buscan mejorar la eficiencia y promover una mayor igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo haciendo frente a las asimetrías de información e inequidad en el acceso al mercado de trabajo; es decir, facilitar el acceso al empleo disponible (en el mercado nacional e internacional) en mejores condiciones para todos y para todas.

SUBCOMPONENTES

- Intermediación laboral y servicios de empleo.
- Generación y difusión de información.
- Inclusión laboral de grupos vulnerables.
- Gestión de la migración laboral.

✓ **Intermediación laboral y servicios de empleo.**

Referido a la vinculación entre buscador de empleo y empresa interesada en cubrir sus vacantes, y a los servicios complementarios que coadyuvan con dicha vinculación. Los servicios de intermediación laboral buscan vincular a buscadores de empleo (oferta) y Empresas (demanda), de tal manera que los primeros encuentren un puesto de trabajo y los segundos cubran sus vacantes, a través de la provisión conjunta de los servicios de promoción del empleo.

✓ **Generación y difusión de información.**

Referido a la generación y gestión de la información del mercado de trabajo de utilidad para la toma de decisiones de los agentes socioeconómicos.

✓ **Inclusión laboral de grupos vulnerables.**

Referido al marco institucional y de provisión de servicios que buscan promover la participación en el mercado de trabajo, y principalmente el acceso al empleo, de Poblaciones que enfrentan especiales dificultades (ya sean estructurales o coyunturales) para ello, como es el caso de los jóvenes, las personas con discapacidad, entre otros³.

✓ **Gestión de la migración laboral.**

Referido al marco institucional y de provisión de servicios que buscan asistir la migración laboral de los peruanos que salen a trabajar al exterior y aquellos que retornan al país.

³ Para efecto del citado subcomponente la definición de población vulnerable es abierta e incluye a cualquier población que enfrenta especiales dificultades para participar, acceder o mantenerse en el mercado de trabajo, en condiciones de igualdad.



COMPONENTE: Fortalecimiento de las condiciones laborales.

Es entendido como la provisión de un marco institucional que promueva la seguridad y salud en el trabajo, promueva las buenas prácticas laborales, promueva el respeto y cumplimiento de los derechos laborales fundamentales, promueva la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) al interior de la empresa y con su entorno, promueva las buenas prácticas laborales y la paz laboral, a partir de la prevención y la promoción de la solución de conflictos. Con este fin, el Sector desarrolla inspecciones laborales en las empresas a fin de verificar el cumplimiento de las normas laborales vigentes.

SUBCOMPONENTES

- Seguridad y salud en el trabajo.
- Inspección laboral.
- Buenas prácticas laborales.
- Respeto y cumplimiento de los derechos fundamentales laborales.
- Responsabilidad Social Empresarial.
- Paz laboral (prevención y promoción de solución de conflictos).

✓ Seguridad y salud en el trabajo.

Es una condición básica para la protección social y el desarrollo de las relaciones de trabajo decentes, que propicia el mejoramiento de las condiciones de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a fin de evitar o prevenir daños a la salud de los trabajadores, como consecuencia de la actividad laboral⁴.

✓ Inspección laboral.

La inspección del trabajo es el servicio público que se encarga de supervisar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa sociolaboral, seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social; exigir las responsabilidades administrativas que procedan; orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, en conformidad con el Convenio N° 81 de la OIT, Convenio sobre la inspección del trabajo.

✓ Buenas prácticas laborales.

La realización de Buenas Prácticas Laborales en el marco de la RSE Laboral se refiere a los ejemplos que son dignos de ser imitados por las empresas. Sobre la base del respeto de los derechos fundamentales laborales (libertad sindical, erradicación del trabajo forzoso, erradicación del trabajo infantil, igualdad de oportunidades y no discriminación, etc.) se fomenta el trabajo decente. Son prácticas que superan a lo señalado (derechos o beneficios) en las leyes laborales. Cabe resaltar que estas son implementadas voluntariamente por las empresas.

⁴ Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2005-TR.



✓ **Respeto y cumplimiento de los derechos fundamentales laborales.**

Las acciones para el cumplimiento incluyen la absolución de consultas laborales vía telefónica, telemática y soporte papel; así como, la capacitación y difusión de la normativa laboral general a través de medios de difusión masiva.

✓ **Responsabilidad Social Empresarial.**

La dimensión interna de la Responsabilidad Social que, según el Libro Verde de la Comisión Europea,⁵ incorpora: la gestión de los Recursos Humanos, la Salud y Seguridad en el Trabajo, entre otros; directamente relacionados al fortalecimiento de las condiciones laborales.

En tal sentido, la promoción de la cultura de la RSE que promueve la generación de empleo decente, constituye un componente importante para el fortalecimiento de las organizaciones que luego, desde la prevención de conflictos laborales, se trabaja directamente con las empresas.

✓ **Paz laboral (prevención y promoción de solución de conflictos).**

Entiéndase por conflicto sociolaboral a un proceso complejo en el cual sectores de la sociedad, el Estado y las empresas perciben que sus objetivos, intereses, valores o necesidades son contradictorios, siendo que esa contradicción puede derivar en violencia en el ámbito laboral (el conflicto sociolaboral puede ser positivo o negativo). Por su parte, los conflictos latentes no atendidos generan un escalamiento rápido que puede derivar en un conflicto actual y una próxima crisis. Ante ello, se aplican técnicas dentro de los Medios Alternativos de Resolución de Conflictos (MARC) para su prevención y solución. En tal sentido, la prevención está dirigida a evitar que el conflicto latente aumente en intensidad hasta derivar en un conflicto sociolaboral activo o manifiesto a efectos de preservar la paz social.

COMPONENTE: Promoción de la empleabilidad.

Es entendida como fomento de la formación profesional y la capacitación laboral entre las personas, que les permita hacerse más empleables en el mercado de trabajo.

SUBCOMPONENTES

- Capacitación laboral.
- Formación profesional.

⁵ Los Libros Verdes son documentos publicados por la Comisión Europea cuyo objetivo es estimular una reflexión a nivel europeo sobre un tema concreto. En ellos se invita a las partes interesadas (organismos y particulares) a participar en un proceso de consulta y debate sobre las propuestas que presentan. Los Libros Verdes pueden dar origen a novedades legislativas que se reflejan en Libros Blancos.



✓ **Capacitación laboral.**

Es un conjunto de acciones destinadas al desarrollo de competencias laborales de los recursos humanos, a fin de mejorar su empleabilidad y facilitar su acceso al mercado laboral⁶.

✓ **Formación profesional.**

Conjunto de actividades destinadas a proporcionar los conocimientos, habilidades y destrezas, que permitan desarrollar capacidades y valores, para ejercer una ocupación o diversas funciones con competencia y eficacia profesional. Corresponde a diferentes formas y modalidades⁷.

COMPONENTE: Mejora de la productividad.

Es entendida como el proceso de normalización de las competencias laborales con un enfoque prospectivo, la certificación de las competencias laborales y la formación continua y desarrollo de capital humano de la fuerza de trabajo.

SUBCOMPONENTES

- Normalización de competencias laborales, con enfoque prospectivo.
- Certificación de competencias laborales.
- Formación continua y desarrollo del capital humano de la fuerza de trabajo.

✓ **Normalización de competencias laborales, con enfoque prospectivo.**

Es el proceso de identificación y estandarización del desempeño laboral de acuerdo con los criterios de calidad establecidos por los sectores productivos y/o de servicios. Se inicia con la identificación y análisis de los procesos productivos de un sector o subsector, lo cual permite determinar el conjunto de ocupaciones existentes en el mismo y priorizar aquellas en las que se debe intervenir según criterios de relevancia económico-social, para luego proceder a la elaboración y validación del respectivo perfil ocupacional.

✓ **Certificación de competencias laborales.**

Es el reconocimiento público, formal, temporal y documentado de las competencias laborales demostradas por una persona, conforme a unidades de competencia vinculadas con un perfil ocupacional.

⁶ Decreto Supremo N° 002-2010-TR del 09-04-2010, "Aprueban Matriz de Delimitación de Competencias y Asignación de Funciones de los sectores Trabajo y Promoción del Empleo en los tres niveles de gobierno.

⁷ Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional en el Perú. Disponible en: <http://www.mintra.gob.pe/mostrarResultado.php?id=890&tip=9>



✓ **Desarrollo del capital humano de la fuerza de trabajo y formación continua**

El capital humano (CH) está constituido por el conjunto de conocimientos, competencias y demás atributos que poseen los individuos y que resultan relevantes a la actividad social y económica del individuo⁸. El CH reside en las personas: es el valioso activo acumulado de competencias adquiridas a través de la experiencia y/o la formación. La acumulación de CH es un proceso crucial para la creación de bienestar personal, social y económico.

El concepto de "recursos humanos" lleva la carga, de manera implícita, de que las personas y sus capacidades pueden ser tratadas como meros "recursos" o "insumos", pasibles de ser explotados, eventualmente, hasta el "agotamiento"; en lugar de ello, el concepto de "capital" conlleva la idea de que las competencias se constituyen en capital (inagotable) que puede ayudar a generar más riqueza y bienestar. En un cambio de paradigma, el CH es un concepto que trasciende al de 'Recursos Humanos', pues vuelca en las personas el rol central en la creación de valor.

La formación continua por su parte, se define como "toda modalidad de perfeccionamiento destinada a completar, ampliar y/o actualizar conocimientos y calificaciones previamente adquiridos. Implica no una, sino variadas acciones formativas que se ofrecen de manera sistemática y permanente"⁹ a lo largo de la vida.

COMPONENTE: Acceso a servicios de seguridad social.

Es entendida como las actividades relacionadas con el aseguramiento respecto a la prestación de servicios de salud, prestaciones económicas y prestaciones sociales; la atención al seguro de riesgos laborales y el otorgamiento de pensiones a las personas jubiladas.

SUBCOMPONENTES

- Prestaciones de salud, económicas y sociales.
- Seguro de riesgos laborales.
- Pensiones.

✓ **Prestaciones de salud, económicas y sociales.**

Son aquellas prestaciones que se brindan a los afiliados al ESSALUD:

Prestaciones de Salud:

Son actividades de prevención, promoción y recuperación de la salud que se brindan a los asegurados y sus derechohabientes con el objeto de

⁸ OECD (1998). *Human Capital Investment: an International Comparison*. Centre for Educational Research and Innovation, Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development. p. 9.

⁹ Matriz de Delimitación de Competencias y Asignación de Funciones de los sectores Trabajo y Promoción del Empleo en los tres niveles de gobierno (D.S. N° 002-2010-TR).



mejorar y proteger su salud, a través de Establecimientos de Salud del ámbito nacional.

Prestaciones Económicas:

Subsidio Incapacidad Temporal para el Trabajo, se otorga en dinero con el objeto de resarcir las pérdidas económicas derivadas de la incapacidad para el trabajo ocasionadas por el deterioro de la salud de un asegurado titular,

Subsidio Maternidad, se otorga en dinero con el objeto de resarcir el lucro cesante como consecuencia del alumbramiento de una asegurada titular y las necesidades de cuidado de su recién nacido,

Subsidio Lactancia, se otorga en dinero a la madre del recién nacido (hijo de un asegurado titular) para contribuir con su cuidado y

Prestación por Sepelio, se otorga al beneficiario como una asignación económica para sufragar los gastos ante el fallecimiento de un asegurado titular.

Prestaciones Sociales:

Son actividades dirigidas a mejorar la calidad de vida de las personas adultas mayores y personas con discapacidad asegurados, a través de los Centros del Adulto Mayor (CAM), Círculos del Adulto Mayor (CIRAM), Centros de Rehabilitación Profesional (CERP) y Módulos Básicos de Rehabilitación Profesional (MBRP).

✓ **Seguro de riesgos laborales.**

Está contemplado en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que tiene como objetivo prevenir los accidentes y los daños que se dan como consecuencia de las actividades laborales, ante lo cual el estado peruano aprobó la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo¹¹, a fin de que los empleadores reduzcan en la medida de lo razonable, todo riesgo en el ambiente de trabajo.

✓ **Pensiones.**

Es un beneficio monetario que recibe una persona a partir de los 65 años de edad, al concluir su vida laboral, por haber aportado mensualmente un porcentaje de su sueldo o ingreso al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o al Sistema Privado de Pensiones (SPP), con el objeto de cubrir su subsistencia y calidad de vida, durante su etapa de vejez.

COMPONENTE: Gestión estratégica.

Es entendida como la forma de actuar para organizar y lograr efectivamente resultados en los ciudadanos a partir de la gestión pública, por lo que considera la gestión institucional, que corresponde al actuar de una misma institución y de las entidades públicas adscritas; la gestión intersectorial, que corresponde a la capacidad para coordinar con otras entidades; la gestión de los espacios de concertación, pues se requieren contar con espacios de diálogo con la sociedad civil organizada, es decir, debe darse las condiciones para un diálogo social; y

¹¹ Aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2013-TR.



la gestión intergubernamental, pues en el marco del proceso de descentralización, la interacción con el ciudadano ocurre principalmente a partir de las actividades de los gobiernos regionales quienes intervienen sobre las bases de los lineamientos y asistencia técnica y capacitación.

SUBCOMPONENTES

- Gestión institucional.
- Gestión intersectorial.
- Gestión de los espacios de concertación
- Gestión intergubernamental

✓ **Gestión institucional.**

La mejora de la gestión institucional se orienta a satisfacer las necesidades de los ciudadanos, personas, grupos, entidades o empresas, entre otros estableciendo bases duraderas para el fortalecimiento del Estado, en un ambiente en el cual la gestión por procesos es elemento central de un sistema de calidad, catalizador de la demanda ciudadana¹².

✓ **Gestión intersectorial.**

Con la finalidad de contribuir a la armonización de las políticas sectoriales en materia de promoción del empleo que ejecuta y desarrolla el Estado; se promueven mecanismos y medidas que aseguren la articulación entre los diferentes programas y proyectos de inversión, con énfasis en el fomento del empleo productivo y actividades económicas sostenibles, además de evaluar las políticas sectoriales a fin de que guarden armonía con la Estrategia Gubernamental.

✓ **Gestión de los espacios de concertación (diálogo social).**

El diálogo social incluye todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social. Puede cobrar la forma de un proceso tripartito donde el gobierno es parte oficial en dicho diálogo o consistir en relaciones de carácter bipartito entre trabajadores y empleadores, o bien, entre organizaciones de trabajadores y de empleadores, con o sin intervención indirecta del gobierno. La concertación puede ser oficiosa u oficial, siendo con frecuencia una combinación de ambos tipos. Puede tener lugar en los planos nacional, regional o de la empresa. También puede ser interprofesional, intersectorial o una combinación de tales formas.

✓ **Gestión intergubernamental (descentralizada).**

¹² Lineamientos para la implementación de la Gestión por Procesos en las Entidades de la Administración Pública en el marco del Decreto Supremo N° 004-2013-PCM – Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021.



La descentralización tiene como finalidad el desarrollo integral, armónico, sostenible del país, mediante la separación de competencias y funciones, y el equilibrado ejercicio del poder por los tres niveles de gobierno, en beneficio de la población¹³.

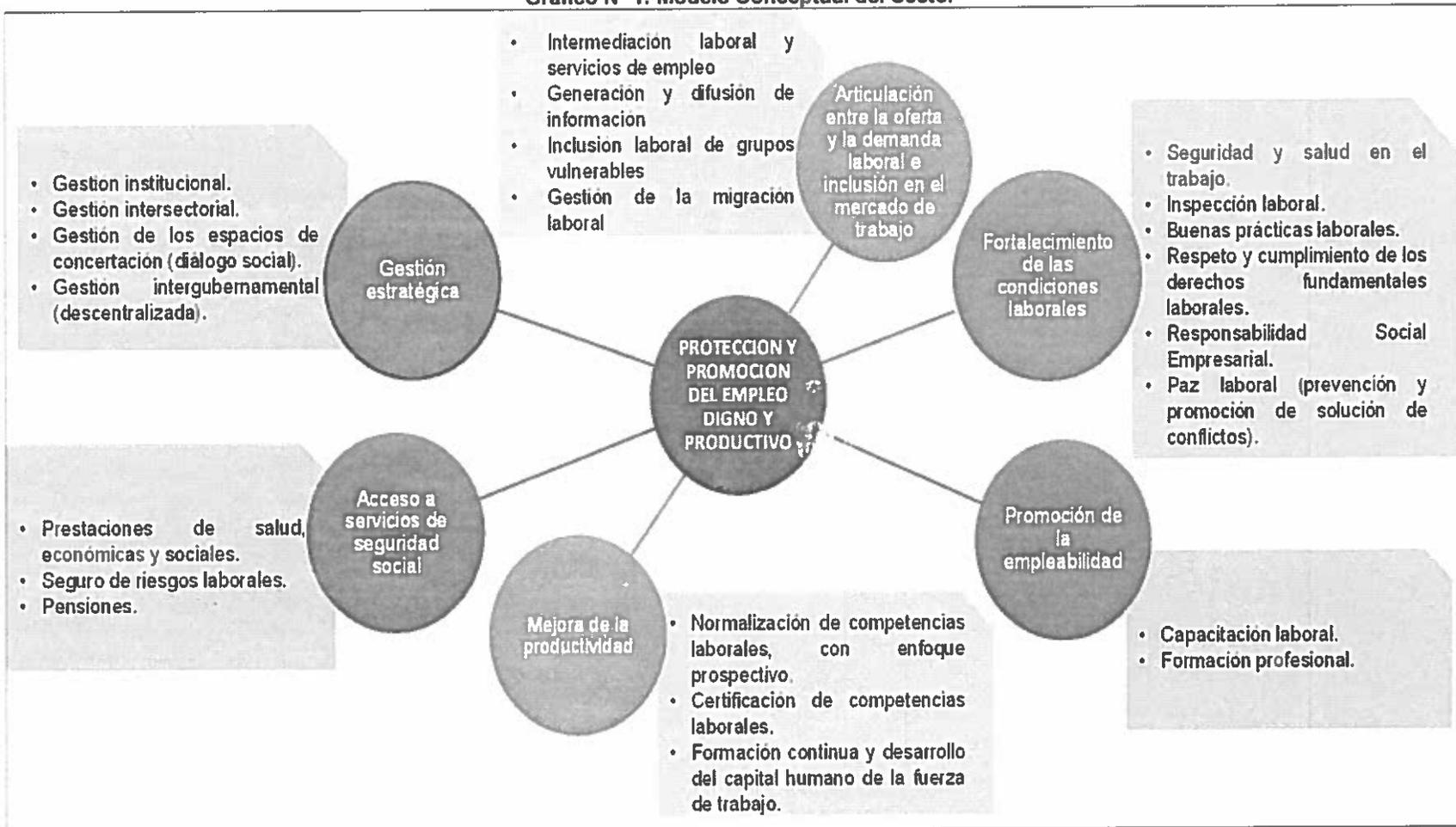
Cuadro N° 1: Componentes del Sector

Componente	
Articulación entre la oferta y demanda laboral e inclusión social en el mercado de trabajo.	C1
Fortalecimiento de las condiciones laborales.	C2
Promoción de la empleabilidad.	C3
Mejora de la productividad.	C4
Acceso a servicios de seguridad social.	C5
Gestión estratégica.	C6



¹³ Ley N° 27783, Ley de Bases de Descentralización.

Gráfico N° 1: Modelo Conceptual del Sector



2. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LAS TENDENCIAS

Se realizó la identificación y el análisis de las tendencias en el Sector de Trabajo y Promoción del Empleo; las cuales, se obtuvieron sobre la base de la situación actual del entorno que tiene un efecto directo o indirecto sobre la actividad descrita en el modelo conceptual del Sector.

Una tendencia es el posible comportamiento a futuro de una variable asumiendo la continuidad del patrón histórico

Las tendencias más importantes que se lograron identificar son las siguientes:

Cuadro N° 2: Tendencias identificadas

N°	Tendencias
T1	MYPE continúa siendo la principal fuente de empleo y alta tasa de informalidad en el empleo.
T2	Mayor crecimiento económico, mejor distribución, pero todavía hay desigualdades.
T3	Mayor uso de tecnología para el trabajo: Consumidores de tecnología.
T4	Aumento de requerimiento de habilidades y capacidades en el trabajo.
T5	Búsqueda de mejores condiciones laborales, seguro social, otros.
T6	Inclusión social para reducir la desigualdad e inequidad (por ejemplo: mujer, jóvenes, poblaciones vulnerables u originarias) en empleo.
T7	Presencia de señales equivocadas entre la oferta y demanda de empleo.
T8	Mayor inestabilidad en la situación del empleo en los países en desarrollo.
T9	Alto porcentaje de Desnutrición crónica Infantil (DCI)
T10	Migración interna y externa.
T11	Estandarización de la regulación laboral por presiones de los gobiernos y transnacionales.
T12	Empoderamiento del individuo con expectativa de incremento de las brechas de información.
T13	Fortalecimiento progresivo de las Poblaciones vulnerables en el mercado laboral.
T14	Incremento de la conflictividad social.
T15	Debilidad institucional para la promoción del empleo decente y de programas de desarrollo laboral.
T16	Desarrollo Sostenible (economía verde: carbono neutral, inclusión, uso eficiente de recursos) y cambio climático.
T17	Crecimiento y envejecimiento de las poblaciones globales que empiezan a concentrarse masivamente en las ciudades.
T18	Debilidad institucional en gobernabilidad y gobernanza y violencia / Inseguridad ciudadana.
T19	Aumento de la conectividad tecnológica como medio de integración laboral.
T20	Mayor incremento de la percepción negativa (insatisfacción) de los ciudadanos sobre la calidad de los servicios públicos.
T21	Creciente y desordenado crecimiento de las ciudades (urbanización).
T22	Incorporación de políticas públicas sobre RSE, así como en el ámbito empresarial como factor de competitividad.



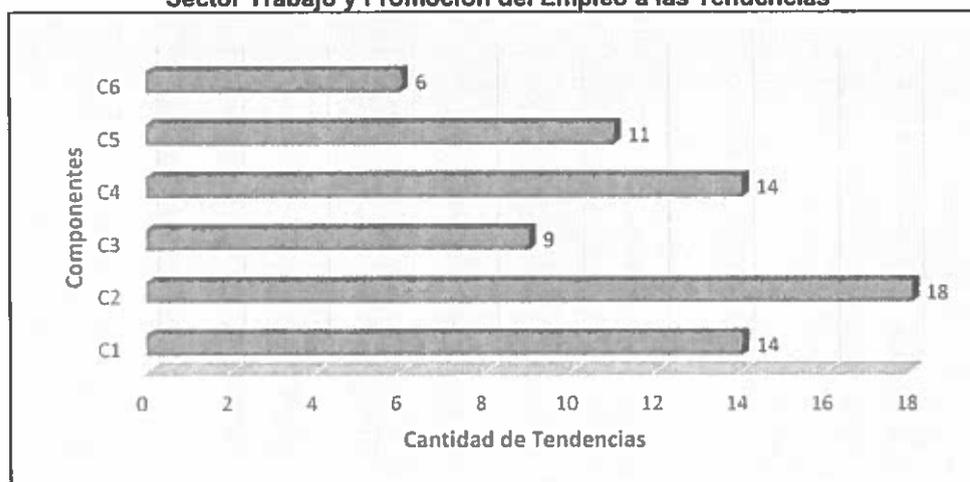
Realizando un análisis del impacto que cada tendencia tiene sobre cada componente y sus respectivos subcomponente, los cuales fueron desarrollados en el Modelo Conceptual del Sector, se determinó la sensibilidad de los componentes y sus subcomponentes a las tendencias más importantes. En el siguiente cuadro se muestra los resultados del análisis:

Cuadro N° 3: Interrelación de Componentes y Tendencias del Sector

Componente	Tendencias																						Total
	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16	T17	T18	T19	T20	T21	T22	
C1		1	1			1	1	1			1			1	1	1		1	1	1	1	1	14
C2	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				1	1	18
C3	1	1	1	1				1			1					1	1				1		9
C4			1	1			1	1	1	1	1	1		1	1			1	1	1		1	14
C5					1				1	1	1		1	1	1			1	1	1		1	11
C6		1		1		1						1	1			1							6
Total	2	4	4	4	2	3	2	4	3	3	5	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	

Como resultado de este análisis se observó que el componente “Fortalecimiento de las condiciones laborales” es más sensible a las tendencias antes identificadas; lo cual afecta de la misma manera a todos sus subcomponentes: Seguridad y salud en el trabajo, Inspección laboral, Buenas prácticas laborales, Respeto y cumplimiento de los derechos fundamentales laborales, Responsabilidad Social Empresarial, y Paz laboral (prevención y promoción de solución de conflictos). Esto significa que este componente deberá tener especial atención de parte del Sector, pues se debe interpretar que cualquier variación de las tendencias actuales generará mayor impacto en el comportamiento de este componente.

Gráfico N° 2: Sensibilidad de los Componentes del Sector Trabajo y Promoción del Empleo a las Tendencias



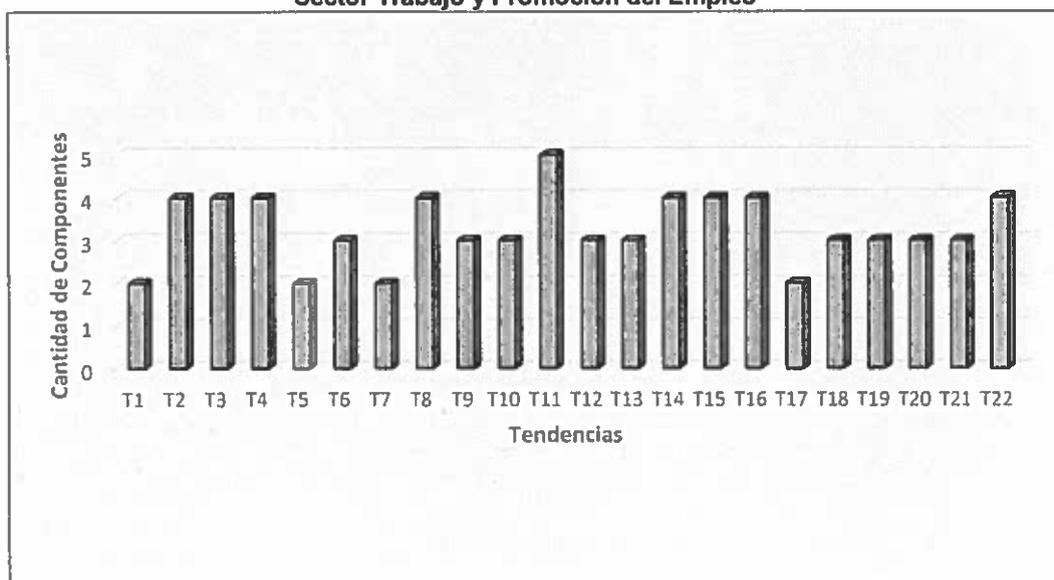
En este mismo análisis se encontró que el componente “Gestión estratégica” es el que presenta menor sensibilidad ante estas tendencias.



Por otro lado, la tendencia que mayor impacto mostró sobre los componentes y sus respectivos subcomponentes es:

"Estandarización de la regulación laboral por presiones de los gobiernos y transnacionales": Por un lado, existe una opinión generalizada que la globalización de la economía constituye, sin lugar a dudas, el principal obstáculo a la preservación de la vigencia efectiva de normas, técnicas y valores del Derecho del Trabajo, todo ello sin desmerecer los cambios positivos que originan en la economía. Hoy por hoy, las empresas transnacionales son las que ejercen una influencia muy marcada en la economía mundial. Por esa razón se predica que los marcos jurídicos deben construirse de manera tal que no se entorpezca la labor de estos grandes empresarios, promoviendo, de este modo, la inversión en un determinado país.

Gráfico N° 3: Influencia de Tendencias sobre Componentes del Sector Trabajo y Promoción del Empleo



3. DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES ESTRATÉGICAS

A partir de la revisión de documentos de prospectiva relacionados con el Sector Trabajo y Promoción del Empleo, se identificó un conjunto de 60 variables, entre variables exógenas y variables endógenas al modelo conceptual y temática del Sector.

La identificación de las variables implicó una caracterización de cada una, estableciendo sus cualidades o características y el sujeto, objeto o entorno considerado¹⁴. A continuación se presentan las variables que componen la temática del Sector:

¹⁴ La definición de cada una de ellas se encuentran en el Documento Prospectivo del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, que se encuentra como Anexo del presente documento



Cuadro N° 4: Variables Endógenas y exógenas

Nro. Variable	Variable
V1	Empleo informal
V2	Crecimiento económico desigual de la población
V3	Uso de la tecnología para la productividad del trabajo
V4	Capacitación laboral para los trabajadores
V5	Condiciones laborales de la PEA
V6	Protección de los derechos fundamentales para Poblaciones vulnerables
V7	Señales para la búsqueda de empleo en el mercado de trabajo
V8	Inestabilidad laboral en los países en desarrollo
V9	Jóvenes con DCI
V10	Migración interna y externa de trabajadores
V11	Regulación laboral en las empresas
V12	Vigencia de los derechos laborales de los trabajadores
V13	Productividad de los trabajadores
V14	Igualdad en el acceso al mercado formal de trabajo de Poblaciones vulnerables
V15	Conflictividad social
V16	Debilidad institucional para la promoción y generación de empleo decente
V17	Sostenibilidad del medio ambiente
V18	Envejecimiento Poblacional en las ciudades
V19	Inseguridad ciudadana
V20	Debilidad institucional
V21	Uso de la tecnología para la Integración laboral
V22	Percepción del servicio público
V23	Crecimiento desordenado de las ciudades
V24	Países con políticas públicas de Responsabilidad Social Empresarial
V25	Empresas con gestión socialmente responsable en materia sociolaboral
V26	Pobladores vulnerables capacitados
V27	Desarrollo de competencias laborales de personas
V28	Trayectoria formativa laboral para los ciudadanos en edad de trabajar
V29	Perfiles ocupacionales para trabajadores
V30	Trabajadores con competencias laborales reconocidas
V31	Productividad por mejor desempeño de trabajadores
V32	Afiliación de trabajadores al seguro regular y al seguro agrario y polestativo
V33	Lucro cesante y retribución por lactancia y sepelio
V34	Reinserción laboral de trabajadores con discapacidad
V35	Bienestar del adulto mayor asegurado y pensionista
V36	Bienestar para los trabajadores asegurados del seguro complementario de trabajo de riesgo
V37	Prestaciones económicas para los trabajadores asegurados del seguro complementario de trabajo de riesgo
V38	Prestaciones económicas para beneficiarios
V39	Agentes socioeconómicos informados sobre el mercado de trabajo
V40	Inserción laboral
V41	Actores económicos con información adecuada
V42	Trabajadores con igualdad en el acceso al mercado de trabajo formal
V43	Movilidad laboral ordenada de los actores de la migración
V44	Empleadores con cultura sociolaboral
V45	Prácticas laborales en el centro laboral
V46	Prácticas laborales de los empleadores
V47	Clima laboral en el centro laboral
V48	Trabajadores y empleadores informados sobre sus derechos laborales
V49	Empresas que realizan prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE)
V50	Transformación de conflictos sociolaborales



Nro. Variable	Variable
V51	Eficiencia de los sistemas administrativos
V52	Eficiencia del sector
V53	Acciones de coordinación intersectorial
V54	Sector articulado
V55	Acciones de coordinación intergubernamental
V56	Niveles de gobierno (GN, GR y GL) articulados
V57	Acciones de diálogo social con participación del Ejecutivo y de la sociedad civil (mesas de diálogo, mesas de trabajo, mesas de coordinación, etc.)
V58	Participación de los actores sociales
V59	Concertación y diálogo social entre los actores sociales
V60 (*)	Informalidad laboral en el asalariado privado (informalidad laboral)

(*) Variable incorporada a propuesta de la Comisión de Planeamiento Estratégico del Sector Trabajo y Promoción del Empleo

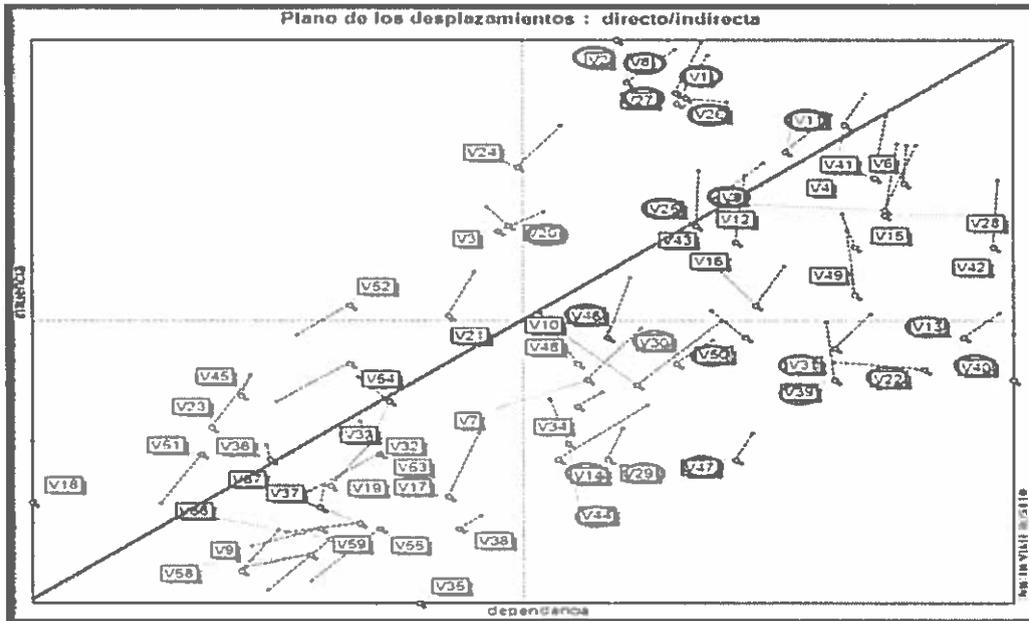
Se valorizó las interrelaciones entre todas las variables, con lo que se pudo visibilizar la percepción sobre el nivel de vinculación que existe entre éstas. Se utilizó la herramienta de la Matriz de Impactos Cruzados, Multiplicación Aplicada a una Clasificación (MICMAC)¹⁵. Para trabajar esta Matriz, fue necesario valorizar el nivel de influencia, para lo cual fueron asignados el valor de 0 (cero), sin influencia hasta con un nivel de influencia fuerte, para lo cual fue asignado el valor de 03 (tres). En el caso que el vínculo fuera potencial, el valor asignado fue la letra "P", lo que significaba que la influencia no existe en la actualidad pero que puede darse en el futuro.

A partir de los resultados obtenidos del procesamiento de la Matriz con las 59 variables endógenas y exógenas identificadas, fue posible determinar el nivel de influencia que existe entre las variables consideradas. Luego, fue analizado el plano de influencia a partir del gráfico que ofrece el MICMAC, donde fue posible identificar las variables estratégicas para el Sector Trabajo y Promoción del Empleo de acuerdo a su posición relativa de cada una de las variables en un plano de influencias (ordenadas) por nivel de sus dependencias (abscisas).

¹⁵ El Programa de la Matriz de Impactos Cruzados, Multiplicación Aplicada a una Clasificación (MICMAC), es una herramienta que permite realizar el análisis estructural y ayuda a visualizar los resultados en un gráfico de 04 cuadrantes donde se observó su comportamiento. Esto permitió al Equipo Técnico evaluar con mayor criterio la selección de las variables estratégicas. El método estructural MICMAC busca analizar de manera cualitativa las relaciones entre las variables que componen el Sector dentro de las instituciones que la componen y se apoya en el juicio cualitativo del Equipo Técnico. Este método fue elaborado por Michael Godet en colaboración con Jean-Claude Duperrin. El objetivo del Análisis Estructural MICMAC es identificar las principales variables, influyentes y dependientes; así como las variables esenciales para la evolución del Sector.



Gráfico N° 4: Planos de los desplazamientos: directo / indirecta



Con estos resultados obtenidos se realizó un análisis de pertinencia y de relevancia a las variables seleccionadas; sobre la base de lo cual se determinaron las variables estratégicas del Sector Trabajo y Promoción del Empleo.

Una variable estratégica es una cualidad característica concreta que se deriva del modelo conceptual del Sector, identificable y distinta de otras, con capacidad de cambiar y de ser medida directamente o a través de sus indicadores.



Cuadro N° 5: Variables Estratégicas del Sector

Ítem	Nombre	Definición
V27	Desarrollo de competencias laborales de personas	Personas que incrementan sus competencias laborales a través de la capacitación y certificación de competencias laborales.
V25	Empresas con gestión socialmente responsable en materia sociolaboral	Empresa con gestión socialmente responsable es la empresa que toma conciencia de su impacto, tanto en el aspecto interno (esto es, las Buenas Prácticas Laborales - BPL, que suponen la promoción de derechos fundamentales y el trabajo decente en beneficio de sus trabajadores) y externo (aspectos sociales que derivan de la demanda de la generación de empleo) y toma acción para Gestionar adecuadamente dicho impacto. Se visibiliza la gestión integral de la RSE al promover el diálogo social como un medio de la Empresa para gestionar los intereses de sus grupos de interés, previniendo así los conflictos sociales, entre ellos las originadas por la demanda de empleo. La promoción de la generación del empleo decente para Poblaciones vulnerables, ejecutadas a través de Proyectos de RSE; además del emprendimiento y la empleabilidad. Se precisa que la implementación de estas acciones es voluntaria, las mismas que implican superar los beneficios y/o derechos establecidos por el Ordenamiento Jurídico sociolaboral vigente.
V1	Empleo informal	Comprende el número total de empleos informales, ya sea que se ocupen en empresas del sector formal, empresas del sector informal, o en hogares, durante un período determinado. Esto comprende: trabajadores por cuenta propia y empleadores dueños de sus propias empresas del sector informal; trabajadores familiares auxiliares, independientemente de si trabajan en empresas del sector formal o informal; asalariados que tienen empleos informales, ya sea que estén empleados por empresas del sector formal, por empresas del sector informal, o por hogares que les emplean como trabajadores domésticos asalariados; miembros de cooperativas de productores informales; y trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el propio uso final de su hogar. No obstante, dada la gran diversidad de situaciones de empleo informal observadas en diferentes países, en las Directrices de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), se prevé que los criterios operativos para definir los empleos informales han de determinarse en función de las circunstancias nacionales y de la información pertinente que pueda recopilarse al respecto ¹⁶ .
V39	Agentes socioeconómicos informados sobre el mercado de trabajo	El MTPE a través de la información del mercado de trabajo contribuye a reducir la asimetría de la información y hacer más eficiente la toma de decisiones de los agentes socioeconómicos (trabajadores, empleadores y público en general).
V14	Igualdad en el acceso al mercado formal de trabajo de Poblaciones vulnerables	Hace referencia sobre las personas en edad de trabajar que tengan las mismas oportunidades para acceder a la demanda laboral, existente en el mercado de trabajo.

¹⁶ Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT). Directrices sobre una definición estadística de empleo informal, adoptadas por la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (noviembre – diciembre de 2003).



Ítem	Nombre	Definición
V44	Empleadores con cultura en seguridad y salud en el trabajo	Empleadores sensibilizados por el sector trabajo en materia de derechos fundamentales laborales, seguridad y salud en el trabajo y seguridad social.
V22	Percepción del servicio público	Percepción de los beneficiarios sobre la calidad de los servicios que brinda el Sector medido a través de la Carta de Servicios, donde el Sector informa a los beneficiarios sobre los servicios que brinda, los derechos y obligaciones que les asisten y los compromisos que el MTPE asume para asegurarles una atención de calidad.
V40	Inserción laboral	Es el acceso de los grupos vulnerables de buscadores de empleo carentes de información de oportunidades laborales a un puesto de trabajo acorde con sus competencias ofrecido por las empresas a través de la intermediación laboral fomentada por el Servicio Nacional del Empleo, los Programas Laborales y los Proyectos del MTPE.
V50	Transformación de conflictos sociolaborales	Un conflicto sociolaboral es un proceso complejo en el cual sectores de la sociedad, el Estado y las empresas perciben que sus objetivos, intereses, valores o necesidades son contradictorios. La transformación implica la generación de las condiciones (éstas son actitudes y comportamientos) para la gestión constructiva del conflicto.
V46	Buenas Prácticas laborales de los empleadores	Las prácticas laborales comprenden todas las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo, que se realizan dentro por o en nombre de la organización, incluido el trabajo subcontratado.
V60	Informalidad laboral en el asalariado privado	La variable está referida a los trabajadores asalariados privados en el ámbito nacional que no cuentan con contrato laboral permanente, a plazo fijo, periodo de prueba, convenios de formación laboral juvenil, prácticas pre-profesionales y contrato de aprendizaje.

4. DIAGNÓSTICO DE LAS VARIABLES ESTRATÉGICAS

A continuación presentamos, a manera de resumen; una matriz en la cual se muestra los indicadores identificados para cada variable estratégica, su fórmula de cálculo y la evolución histórica de sus valores.



Cuadro N° 6: Matriz de Diagnóstico - Evolución histórica de las variables estratégicas

N°	VARIABLE ESTRATÉGICA	INDICADOR	FÓRMULA	U.M.	VALORES HISTORICOS			Valor Actual 2014
					AÑO			
					2011	2012	2013	
1	Desarrollo de competencias laborales de personas	Porcentaje de personas que mejoran sus competencias laborales	[(PEA capacitadas (1)) / (PEA Total)]	%	6.9%
			[(Personas certificadas(2)) / (PEA asalariada (3)) / ((PEA asalariada (3) + (PEA desocupada que ha trabajado antes y que son mayores de 18 años)))] 1/	%	0.02%	0.13%	0.18%	0.19%
2	Empresas con gestión socialmente responsable en materia social laboral	Índice de Gestión Socialmente Responsable (IGSR)	Promedio Geométrico de [(Componente referido a la tasa de rotación laboral) x (Componente referido al conflicto laboral) x (Componente referido al conflicto social) x (Componente referido a Empresas Listadas en la Bolsa de Valores de Lima)] ^{1/4}	Puntos	3.25	3.44	3.50	3.5896
		Porcentaje anual de empresas asentadas en el Perú que implementan BPL y que son reconocidas por la AAT y otras certificaciones a nivel nacional e internacional	(ER1+ER2+ER3+ER4/ Total de número de empresas formales que registran trabajadores en PDT)x100	%	0.027%	0.0361%	0.0422%	0.0472%
3	Informalidad laboral en el asalariado privado	Porcentaje de asalariados privados sin contrato laboral	Número de asalariados sin contrato/ Número de asalariados)X 100	%	60.2%	57.5%	56.4%	55.1%



N°	VARIABLE ESTRATÉGICA	INDICADOR	FÓRMULA	U.M.	VALORES HISTORICOS			Valor Actual 2014
					ANO			
					2011	2012	2013	
4	Empleo informal	Tasa de empleo informal	(Porcentaje de empleo informal en el sector informal + Porcentaje de empleo informal en el sector formal+ Porcentaje de empleo informal proveniente del trabajo doméstico) x 100	%	75%	74.3%	73.7%	72.8%
5	Agentes socioeconómicos informados sobre el mercado de trabajo	Porcentaje de empleadores que toman decisiones basadas en información del mercado de trabajo que produce el MTPE	(Total de empleadores que toman decisiones basadas en información del mercado de trabajo del MTPE)/ (Total de empleadores)	%	0.17% - 0.67%
		Incremento de usuarios que utiliza la información del mercado de trabajo que produce el MTPE	Porcentaje de usuarios que utiliza la información del mercado de trabajo que produce el MTPE en el periodo(t) – Porcentaje de usuarios que utiliza la información del mercado de trabajo que produce el MTPE en el periodo anterior (t-1)	Puntos %	...	0.5%	0.4%	-0.2%
6	Protección de los derechos fundamentales para poblaciones vulnerables (*)	Porcentaje de niños y niñas de 5 a 13 años en actividades económicas.	Total de niños y niñas de 5 a 13 años en actividades económicas /Total de población de niños y adolescentes de 5 a 13 años	%	18.4%	22.2%	21.5%	21.2%
		Porcentaje de adolescentes entre 14 y 17 años que trabajan más de 36 horas a la semana.	Total de adolescentes de 14 a 17 años que trabajan más de 36 horas a la semana /Total de población de adolescentes de 14 a 17 años que trabajan.	%	33.9%	37.3%	31.5%	31.3%



N°	VARIABLE ESTRATÉGICA	INDICADOR	FÓRMULA	U.M.	VALORES HISTORICOS			Valor Actual 2014
					AÑO			
					2011	2012	2013	
7	Igualdad en el acceso al mercado formal de trabajo de poblaciones vulnerables (*)	Indicador de igualdad de poblaciones vulnerables	$\left(\frac{\text{Tasa de ocupación de personas vulnerables}}{\text{Tasa de ocupación de personas no vulnerables}}\right) + \left(\frac{\text{Salario de personas vulnerables}}{\text{Salario personas no vulnerables}}\right) + \left(\frac{\text{Duración promedio del empleo formal de trabajadores de grupos vulnerables}}{\text{Duración promedio del empleo formal de trabajadores de grupos no vulnerables}}\right) / 3$	Puntos porcentuales	0.67%	0.68%	0.7%	0.7%
8	Empleadores con cultura sociolaboral(**)	Porcentaje de empresas no infraccionadas en la inspección. (**)	$\left(\frac{\text{Empresas inspeccionadas no infraccionadas}}{\text{Total Empresas Inspeccionadas}}\right) \times 100\%$	%	82.8%	79.6%	78.7%	79.3%
9	Percepción del servicio público	Promedio anual del índice de satisfacción global	Promedio anual del índice de Satisfacción de cada servicio que cuenta con Carta de Servicio.	%	...	93%	94%	93%
10	Inserción laboral	Porcentaje de buscadores de empleo que acceden a un puesto laboral	$\left(\frac{\text{Número de ciudadanos y jóvenes que encontraron un puesto de trabajo}}{\text{Total de ciudadanos y jóvenes que recibieron los servicios de promoción del empleo y empleabilidad}}\right) \times 100$	%	28%	28%	30%	26%



N°	VARIABLE ESTRATÉGICA	INDICADOR	FÓRMULA	U.M.	VALORES HISTORICOS			Valor Actual 2014
					AÑO			
					2011	2012	2013	
11	Transformación de conflictos sociolaborales	Porcentaje de conflictos sociolaborales solucionados	Numero de actas de acuerdos de conflictos sociolaborales con intervención de la AAT+ Actas de acuerdos en Trato Directo/ Numero de alertas sociolaborales) x 100	%	74.1%	60.6%	58.6%	63.3%
		Porcentaje de acuerdos implementados entre organizaciones de trabajadores y sus empleadores, suscritos con la facilitación de la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT)	Total de acuerdos implementados en el año X/ Total de acuerdos arribados en el año X) x 100	%	...	97.9%	96.5%	91.7%

Elaboración: Equipo Técnico de Planeamiento Estratégico del Sector Trabajo y Promoción del Empleo

(...) No hay datos

1/ Se debe precisar que es un indicador acumulable; en el numerador se van agregando las personas certificadas año tras año; mientras que el denominador se actualiza cada año

(*) En la Fase Estratégica se decidió ampliar el ámbito de influencia de la variable a todos los ciudadanos, no sólo a poblaciones vulnerables.

(**) Nombre de la variable modificado, pasó de ser "Empleadores con cultura en seguridad y salud en el trabajo" a nombre actual. El indicador fue modificado en la Fase Estratégica, por considerarse que tiene mejor proximidad con lo que se busca medir en la variable



5. CONSTRUCCIÓN DE LOS ESCENARIOS

La construcción de escenarios se realizó sobre la base del comportamiento de las variables estratégicas identificadas; esta variación en su comportamiento es medida a través de los valores que arrojen sus respectivos indicadores, los cuales fueron identificados para cada variable estratégica para el caso de la construcción del escenario óptimo y del tendencial, mientras que en el caso de la construcción de los escenarios exploratorios se utilizó un método más cualitativo que cuantitativo para su identificación

A continuación, presentamos los distintos escenarios identificados durante la Fase de Análisis Prospectivo del Proceso de Planeamiento Estratégico del Sector Trabajo y Promoción del Empleo.

5.1 Escenario Óptimo

Un escenario óptimo es el mejor estado posible de futuro de cada variable estratégica la cual se convierte en un parámetro de calidad referencial (que puede tomarse a través de situaciones deseadas que ocurren en otros países, parámetros de valores establecidos en estudios técnicos, consultas a expertos, entre otros) frente al cual puede compararse cualquier situación pasada, presente o futura.

Es preciso tener claro que el escenario óptimo es atemporal (por ello no se establece un año específico para este valor) y sus valores no corresponden a las metas del sector.

En el siguiente cuadro presentamos los valores óptimos de los indicadores correspondientes a las variables estratégicas identificadas para el Sector:

Cuadro N° 7: Matriz de escenario óptimo según variables estratégicas

Variable Estratégica	Indicador	Valor Actual (2014)	Escenario Óptimo
1. Desarrollo de competencias laborales de personas	Porcentaje de personas que mejoran sus competencias laborales (personas asalariadas capacitadas/PEA asalariada)	6.9%	12.0%
	Porcentaje de personas que mejoran sus competencias laborales (personas certificadas/PEA asalariada)	0.19%	1%
2. Empresas con gestión socialmente responsable en materia sociolaboral	Índice de Gestión Socialmente Responsable (IGSR)	3.5896	8.8
	Porcentaje anual de empresas asentadas en el Perú que implementan BPL y que son reconocidas por la AAT y otras certificaciones a nivel nacional e internacional.	0.0472%	0.1%
3. Informalidad laboral en el asalariado privado (Informalidad Laboral)	Porcentaje de asalariados privados sin contrato laboral	55.1%	38.5%
4. Empleo informal	Tasa de empleo informal	72.8%	60.9%
5. Agentes socioeconómicos informados sobre el	Porcentaje de empleadores que toman decisiones basados en información del mercado de trabajo que produce el MTPE	0.17% - 0.67%	1.72% - 2.23%



Variable Estratégica	Indicador	Valor Actual (2014)	Escenario Óptimo
mercado de trabajo	Incremento de usuarios que utiliza la información del mercado de trabajo que produce el MTPE	- 0.2%	1.6% - 2.4%
6 Protección de los derechos fundamentales para poblaciones vulnerables	Porcentaje de niños, niñas y adolescentes de 5 a 13 años en actividades económicas	21.2%	3.0%
	Porcentaje de adolescentes entre 14 y 17 años que trabajan más de 36 horas a la semana	31.3%	5.0%
7 Igualdad en el acceso al mercado formal de trabajo de poblaciones vulnerables	Indicador de igualdad de poblaciones vulnerables	0.71	0.88
8 Empleadores con cultura sociolaboral	Porcentaje de empresas no infraccionadas en la inspección.	79.3%	88.2%
9 Percepción del servicio público	Promedio anual del Índice de Satisfacción Global	(2015) 91%	97%
10 Inserción laboral	Porcentaje de buscadores de empleo que acceden a un puesto laboral.	26%	50%
11 Transformación de conflictos socio laborales	Porcentaje de conflictos sociolaborales solucionados	63.3%	90.0%
	Porcentaje de acuerdos implementados entre organizaciones de trabajadores y sus empleadores, suscritos con la facilitación de la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT)	91.67%	99.0%

Elaboración: Equipo Técnico de Planeamiento Estratégico del Sector Trabajo y Promoción del Empleo

Nota: Algunas variables e indicadores se modificaron en el desarrollo de la Fase Estratégica (respecto a lo propuesto en la Fase de Análisis Prospectivo) como resultado de una evaluación más exhaustiva de su alcance y de mejores alternativas o ajustes en la medición de las mismas; lo cual se utilizó para la determinación de los Objetivos Estratégicos y Acciones Estratégicas del Sector.

5.2 Escenario Tendencial

Para la construcción del Escenario Tendencial se tomó en cuenta el patrón histórico del comportamiento de las variables estratégicas, identificado en el diagnóstico de las variables, para realizar una proyección de este comportamiento hasta el año 2021 y el año 2030, de acuerdo con las disposiciones de la Directiva General de Planeamiento Estratégico. Esto nos permitirá reconocer el posible desarrollo del Sector si no se realizan cambios en el futuro.



Cuadro N° 8: Matriz de escenario tendencial según variables estratégicas

Variable Estratégica	Indicador	2014	2021	2030
1.Desarrollo de competencias laborales de personas	Porcentaje de personas que mejoran sus competencias laborales (personas asalariadas capacitadas/PEA asalariada)	6.9%	8.0%	9.8%
	Porcentaje de personas que mejoran sus competencias laborales (personas certificadas/PEA asalariada)	0.19%	0.25%	0.50%
2. Empresas con gestión socialmente responsable en materia sociolaboral	Índice de Gestión Socialmente Responsable (IGSR)	3.5896%	4.5	5.6
	Porcentaje anual de empresas asentadas en el Perú que implementan BPL y que son reconocidas por la AAT y otras certificaciones a nivel nacional e internacional.	0.047%	0.07%	0.09%
3.Informalidad laboral en el asalariado privado	Porcentaje de asalariados privados sin contrato laboral	55.1%	38.5%	17.2%
4.Empleo Informal	Tasa de informalidad laboral en la PEA ocupada	72.8%	65.3% - 66.0%	...
5.Agentes socioeconómicos informados sobre el mercado de trabajo	Porcentaje de empleadores que toman decisiones basados en información del mercado de trabajo que produce el MTPE	0.17% - 0.67%	0.77% - 1.27%	1.67% - 2.17%
	Incremento de usuarios que utiliza la información del mercado de trabajo que produce el MTPE	-0.2 %	1.8%	2.0%
6.Protección de los derechos fundamentales para poblaciones vulnerables	Porcentaje de niños, niñas y adolescentes de 5 a 13 años en actividades económicas	21.2%	8.0%	5.0%
	Porcentaje de adolescentes entre 14 y 17 años que trabajan más de 36 horas a la semana	31.3%	15.0%	8.0%
7.Igualdad en el acceso al mercado formal de trabajo de poblaciones vulnerables	Indicador de Igualdad de poblaciones vulnerables	0.7	0.77	0.85
8.Empleadores con cultura sociolaboral	Porcentaje de empresas no infraccionadas en la inspección.	79.3%	88.2%	100%
9.Percepción del servicio público	Promedio anual del Índice de Satisfacción Global	91% (*)	93%	95%
10 Inserción laboral	Porcentaje de buscadores de empleo que acceden a un puesto laboral.	26%	34.6%	50%
11.Transformación de conflictos sociolaborales	Porcentaje de conflictos sociolaborales solucionados	63.3%	77.0%	80.0%
	Porcentaje de acuerdos implementados entre organizaciones de trabajadores y sus empleadores, suscritos con la facilitación de la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT)	91.67%	97%	98%

Elaboración: Equipo Técnico de Planeamiento Estratégico del Sector Trabajo y Promoción del Empleo

(*) El valor del indicador para la variable estratégica "Percepción del servicio Público" se calculó el año 2015.

Nota: Algunas variables e indicadores se modificaron en el desarrollo de la Fase Estratégica (respecto a lo propuesto en la Fase de Análisis Prospectivo) como resultado de una evaluación más exhaustiva de su alcance y de mejores alternativas o ajustes en la medición de las mismas; lo cual se utilizó para la determinación de los Objetivos Estratégicos y Acciones Estratégicas del Sector.



5.3 Escenarios Exploratorios

Los escenarios exploratorios son situaciones distintas a la tendencial, por lo que requiere del análisis de elementos que podrían tener consecuencias e impactos sobre el sector. Los insumos utilizados para elaborar los escenarios son la lista de tendencias seleccionadas, los eventos del futuro identificados, la matriz de análisis estructural, la clasificación de variables, la situación de las variables estratégicas y la lista de actores involucrados. Los escenarios identificados están desarrollados en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 9: Matriz de escenarios exploratorios

ESCENARIO DE CRECIMIENTO CONTINUO El futuro de continuidad de las tendencias.	ESCENARIO DE COLAPSO: El futuro de nuestras preocupaciones crecientes
Escenario 1: Crecimiento de la informalidad y reducción del desempleo, de manera inercial	Escenario 2: Incremento de la conflictividad sociolaboral y desempleo/subempleo generalizado
ESCENARIO DE DISCIPLINA El futuro es garantizar un crecimiento sostenible	ESCENARIO DE TRANSFORMACIÓN El futuro es evolucionar hacia una transformación radical
Escenario 3: Incremento de la formalidad laboral y reducción del subempleo	Escenario 4: Consolidación del Trabajo decente y "cercano al pleno empleo"

A partir de la metodología propuesta por el CEPLAN, los escenarios exploratorios identificados están desarrollados a continuación:

5.3.1 Escenario de Crecimiento Continuo: "Crecimiento de la informalidad y reducción del desempleo, de manera inercial"

En el año 2030, la desaceleración en la reducción del empleo informal y la informalidad laboral en el asalariado privado ha continuado debido a una tasa de crecimiento económico menor y una estructura económica primario exportadora que no demanda competencias especializadas en la fuerza laboral y de una cultura empresarial poco desarrollada y con escasas oportunidades para crecer, a lo que se suman los costos que provocan la formalización no solo en el ámbito laboral, sino tributario, registral y municipal, entre otros. Y junto con ello, la escasa capacidad del Estado para identificar y sancionar de forma efectiva la informalidad, y para promover la transición de la informalidad a la formalidad. En este contexto, las posibilidades de acceso al mercado formal de trabajo, en particular de las Poblaciones vulnerables, son bajas debido a su limitada empleabilidad y productividad.

Prevalece en la cultura empresarial la noción de los trabajadores como fuerza laboral más que como capital humano, por lo que la inversión en el incremento de sus habilidades es limitada y desligada a la productividad de la empresa.

La inserción laboral ocurre en una situación de limitada producción de información y poco uso de la misma en la articulación entre la oferta y la demanda laboral, especialmente por la generación insuficiente de información del mercado de trabajo (por no contar con encuestas especializadas de empleo a nivel nacional), y la escasa utilización de la información disponible (en el servicio de información del mercado de trabajo) por parte de los agentes socio económicos.



Las relaciones entre empleadores y trabajadores ocurren en un ambiente de tensión, con situaciones que pueden escalar a episodios de conflicto sociolaboral, por el desconocimiento de los sindicatos sobre la normativa laboral y la baja confianza en el trato directo entre los sindicatos y las empresas.

Ínfima reducción de los índices de trabajo infantil en el ámbito rural y urbano a nivel nacional debido a las carencias educativas y económicas, al incremento de la economía informal y a las dificultades en las inspecciones del trabajo.

Los servicios que brinda el Estado tienen una limitada cobertura y responden solo a demandas inmediatas de los ciudadanos; y su atención está dirigida a pequeños grupos Poblacionales y concentrados en las zonas urbanas, con escasa intervención en zonas rurales; y ello debido a que la gestión descentralizada sectorial es incipiente y la atención a las demandas del mercado de trabajo por parte del Estado, no es una prioridad de política pública por lo que el financiamiento es insuficiente.

Los riesgos en este escenario están asociados a una recesión de la economía china, quien consume materias primas, principal componente de las exportaciones peruanas y es el principal socio comercial. Asimismo, la caída del precio de los metales afectará las exportaciones debido a que aproximadamente el 70% de las exportaciones totales es explicada por exportaciones tradicionales (materias primas).

No obstante, debido al desarrollo para la masificación de la banda ancha, se tendrá acceso a la información. Además, debido a la biodiversidad del territorio se podrá aprovechar el ingreso a mercados de servicios eco-sistémicos (enfoque que incorpora el valor económico de los servicios ambientales al proceso de toma de decisión económico de los productores y consumidores).

5.3.2 Escenario de Colapso: “Incremento de la conflictividad sociolaboral y desempleo/subempleo generalizado”

En el año 2030, los niveles de desempleo, subempleo e informalidad son altos en todos los grupos Poblaciones y tipos de empleo debido a una recesión global prolongada, a la inestabilidad producto de un quiebre de la institucionalidad del país, a la aparición de grupos antisistema con capacidad de incidencia sobre la sociedad y a la ocurrencia de fenómenos naturales que afecta las actividades económicas y sociales de la sociedad peruana.

Las posibilidades de acceso al mercado formal de trabajo son bajas en términos generales y especialmente para las Poblaciones vulnerables. La cultura empresarial prioriza la reducción de personal y la precarización del empleo por sobre todo los otros factores, de forma que aspectos como el cumplimiento de las normas laborales está fuera de sus intereses. La mejora de las competencias en los trabajadores no es relevante para el mercado pues se reduce el mercado de trabajo y la inserción laboral por el cierre de empresas, y niveles de productividad continúan bajos y sin posibilidad de aumentar, lo que provoca procesos de migración laboral generalizada debido a un alto desempleo. La mejora de la empleabilidad no es un tema atractivo pues no es valorada por el mercado. Todo lo anterior reduce de forma significativa el capital humano.



En este escenario, se agrava la desarticulación entre la oferta y la demanda, especialmente porque se reduce la producción, el acceso y la calidad de la información del mercado de trabajo; debido a la inadecuada gestión y debilitamiento de los servicios del Estado, generando escasa confiabilidad y uso por parte de los agentes socio económicos.

Las prácticas entre empleadores y asalariados formales ocurren en un ambiente de conflicto, con situaciones que pueden escalar a reclamos fuera de los mecanismos institucionales por el desconocimiento de los derechos laborales y la disminución de la confianza.

Precarización los niños, niñas y adolescentes, aumenta debido al incremento de la pobreza y pobreza extrema, fracaso de las políticas nacionales en educación y al alto nivel de desempleo.

El trabajo infantil decrece mínimamente a consecuencia del incremento de la pobreza y pobreza extrema, débil implementación de las políticas nacionales de educación en el ámbito rural, al alto nivel de desempleo y el fracaso de los programas sociales.

Los servicios del Estado, en todos los niveles, son mínimos o no están alineados con las necesidades del mercado de trabajo, pues la prioridad de las políticas públicas está en otras materias y la desarticulación del Estado es generalizada.

Debido a la recesión de la economía china y a la caída del precio de los metales, los ingresos fiscales se han reducido notablemente, donde la actividad pública prioriza otros sectores sociales como educación y salud. En este contexto, se rediseña un marco normativo laboral en el marco de la aplicación de los acuerdos comerciales internacionales fijados en los capítulos laborales respectivos.

5.3.3 Escenario de Disciplina: “Incremento de la formalidad laboral y reducción del subempleo”

En el año 2030, la formalidad laboral presenta un crecimiento sostenido como resultado de la diversificación del aparato productivo, la incorporación de la innovación como un elemento impulsor de las actividades económicas, y el fortalecimiento del diálogo tripartito (Estado, empleadores y trabajadores) y el desarrollo de una cultura empresarial enfocada a la generación de valores.

Lo anterior está acompañado de un proceso de desarrollo que incorpora elementos que generan el fortalecimiento de las condiciones laborales, como por ejemplo, mejoras en la seguridad y salud en el trabajo, aplicación de buenas prácticas laborales, incorporación de una mayor cultura de cumplimiento como una práctica inherente a la actividad empresarial, respeto y cumplimiento de los derechos fundamentales laborales, entre otros. Estas condiciones provocan que las relaciones entre empleadores y trabajadores, aunque manteniendo las asimetrías estructurales, ocurran en un ambiente de menor conflicto. No obstante de ello, ocurren episodios de tensión que en casos aislados derivan en conflicto.

El crecimiento y el desarrollo sostenible han provocado que la informalidad laboral en el asalariado privado continúen reduciéndose, y lo mismo ocurra con el empleo informal y el subempleo. El fortalecimiento de las condiciones laborales beneficia a la mayoría de los grupos Poblacionales. Las posibilidades



de acceso al mercado formal son cada vez más altas y existe un mayor acceso laboral para las Poblaciones vulnerables.

En este escenario, aumenta la inserción laboral de hombres y mujeres debido a mayor articulación entre la oferta y la demanda, especialmente por la producción de información del mercado de trabajo a nivel nacional, generando mayor acceso, confiabilidad y uso por parte de los agentes socio económico para la toma de decisiones. Lo anterior provoca la mejora de capital humano, competencia y empleabilidad.

La participación de las niñas, niños y adolescentes en las actividades económicas disminuye significativamente como consecuencia de mayores incentivos del Estado a las empresas que buscan formalizarse. Asimismo, el porcentaje de adolescentes entre 14 y 17 años que trabajan más de 36 horas a la semana se viene reduciendo debido a la implementación progresiva de una política pública que garantice la erradicación del trabajo infantil.

Los servicios del Estado aumentan y están alineados a los requerimientos y necesidades laborales de los diferentes grupos Poblacionales (mayor efectividad) que buscan empleo o que tienen un empleo.

Tanto la recesión de la economía china como la caída del precio de los metales tienen un impacto negativo, pero poco significativo sobre la economía peruana. La aprobación de la Ley Servir es clave para lograr un mejor servicio al ciudadano con altos niveles de satisfacción. Asimismo, el ingreso a la OCDE permite brindar apoyo a las tomas de decisiones y para la adopción de políticas que estimulen el crecimiento y la mejora de las condiciones de vida de la población peruana.

5.3.4 Escenario de Transformación: “Consolidación del trabajo decente y cercano al pleno empleo”

En el año 2030, el mercado laboral está caracterizado por un incremento importante de la formalidad laboral y mejora en los indicadores del trabajo decente. La PEA está adecuadamente ocupada debido a una mejora importante en las habilidades, capacidades y competencias laborales que corresponden a las necesidades de mercado, por lo que su nivel de empleabilidad mejora y el porcentaje de informalidad laboral en los asalariados privados y el subempleo se reduce. Lo anterior ha sido posible por la promoción y desarrollo de actividades productivas basadas en la dotación de los recursos naturales del país que son intensas en mano de obra calificada y con una economía sostenible y articulada a las demandas del mercado internacional.

Los grupos vulnerables tienen acceso a mejores condiciones laborales y a la mejora de su empleabilidad, buscando equiparar las condiciones debido a cambios socioculturales que provocan mayor inclusión en la sociedad. En este escenario, la inserción laboral ocurre en una situación de adecuada articulación entre la oferta y la demanda, incluyendo la producción de información del mercado de trabajo de manera sistematizada, precisa y oportuna, que permite a los agentes socioeconómicos tomar decisiones orientadas a incrementar la competitividad empresarial y productividad laboral.

Las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores son armoniosas, lo que implica el respeto y cumplimiento de los derechos y las obligaciones laborales. El diálogo es el mecanismo para encontrar soluciones que beneficien a ambas partes, y los medios institucionales para la solución de conflictos son



oportunos y efectivos, ello debido a que las empresas aplican una cultura empresarial basada en una cultura sociolaboral responsable y orientada a generar valor en la empresa y en la sociedad, con una mirada que va más allá del beneficio económico; los sindicatos están fortalecidos y el Estado ha consolidado el diálogo tripartito.

El trabajo infantil ha disminuido sustancialmente debido a la reducción considerable de la pobreza, eficiente participación del Estado, mejoramiento de la calidad del nivel educativo y cambios socioculturales.

Los servicios del Estado responden a los requerimientos y necesidades laborales de los diferentes grupos Poblacionales que busca empleo, tienen cobertura a nivel nacional, en tiempo real y personalizado, debido a la orientación del Estado para cumplir estándares internacionales en materia de empleo y el fortalecimiento de la PEA para responder a los desafíos del desarrollo, es una política de Estado.

Tanto la recesión de la economía china como la caída del precio de los metales no tuvieron impactos sobre la economía peruana debido a la diversificación productiva y al fortalecimiento de la apertura comercial hacia nuevos mercados. La aprobación de la Ley Servir permitió la implementación de la meritocracia y la mejora de niveles de ingreso de la mayoría de servidores públicos, logrando un 100% de satisfacción de los usuarios. Asimismo, el ingreso a la OCDE posibilita comparar experiencias con otros países miembros, logrando atraer inversión extranjera y a implementar políticas públicas de fomento al desarrollo y de crecimiento eficiente.

6. SÍNTESIS DEL ANÁLISIS DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES

El análisis de riesgo y oportunidades provee información para tener elementos para elegir el mejor escenario apuesta y diseñar los procesos de seguimiento del mismo. El riesgo es entendido como un evento desfavorable que no ha ocurrido aun, y que de ocurrir puede afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos estratégicos, siempre que no se tomen decisiones para disminuir o anular su efecto, y la oportunidad es un evento favorable que puede contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos, siempre que se tomen las decisiones para su aprovechamiento.

Los riesgos y oportunidades identificados para cada escenario están descritos en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 10: Matriz de Riesgos y Oportunidades del Sector

ESCENARIO	ÍTEM	RIESGOS	ÍTEM	OPORTUNIDADES
Escenario 1: Crecimiento de la informalidad y reducción del desempleo, manera inercial	1	Recesión de la economía china afecta actividad (y empleo) formal por exportaciones	1	Masificación de la banda ancha incrementa posibilidades de tener mayor acceso a información
	2	Caída en el precio de los metales afecta actividad (y empleo) formal por exportaciones	2	Ingreso a mercados de servicios eco sistémicos, permite creación de nuevos empleos



	3	Bono demográfico no se puede aprovechar por falta de capacitación para la empleabilidad de la población	3	Incremento de oferta de mano de obra por bono demográfico
Escenario 2: Incremento de la conflictividad sociolaboral y desempleo/subempleo generalizado	1	Recesión de la economía china afecta actividad (y empleo) formal por exportaciones	1	Rediseño del marco normativo laboral, que organice y establezca límites, responsabilidades y facultades de todos los actores sociolaborales
	2	Recesión de la economía china afecta actividad (y empleo) formal por exportaciones	2	Aplicación de acuerdos comerciales internacionales que aprovechan la disponibilidad de mano de obra calificada barata
	3	Nuevas mega ciudades que atraen la migración de capital humano calificado	3	Mayor posibilidad de incrementar comercio internacional por mayor demanda, que generará mayor empleo.
	4	Bono demográfico no se puede aprovechar por falta de capacitación para la empleabilidad de la población	4	Incremento de oferta de mano de obra por bono demográfico
Escenario 3: Incremento de la formalidad laboral y reducción del subempleo	1	Recesión de la economía china afecta actividad (y empleo) formal por exportaciones	1	Aprobación de la Ley Servir provee de mejores servidores públicos que permiten la modernización del Estado
	2	Caída en el precio de los metales afecta actividad (y empleo) formal por exportaciones	2	Ingreso a la OCDE obliga a Estado a poner mayor énfasis en incrementar la formalidad laboral y reducir el empleo
	3	Efectos adversos del cambio climático re direccionan esfuerzos del Estado a recuperación de daños	3	Incremento de mercado laboral formal, por desarrollo y especialización en actividades de prevención de efectos del cambio climático
Escenario 4: Consolidación del Trabajo decente y "cercano al pleno empleo"	1	Recesión de la economía china afecta actividad (y empleo) formal por exportaciones	1	Aprobación de la Ley Servir provee de mejores servidores públicos que permiten la modernización del Estado
	2	Caída en el precio de los metales afecta actividad (y empleo) formal por exportaciones	2	Ingreso a la OCDE obliga a Estado a poner mayor énfasis en incrementar la formalidad laboral y reducir el empleo
	3	Efectos adversos del cambio climático re direccionan esfuerzos del Estado a recuperación de daños	3	Incremento de mercado laboral formal, por desarrollo y especialización en actividades de prevención de efectos del cambio climático
	4	Velocidad de creación de nuevas tecnologías sobrepasa nuestra capacidad de incorporarlas en nuestra productividad (empleabilidad de población se reduce)	4	Acceso a difusión de nuevas tecnologías incrementa posibilidad de desarrollo del capital humano para su empleabilidad



II. ESCENARIO APUESTA

Se promueve el desarrollo y crecimiento económico sostenido e inclusivo, con elevado nivel empleo, productivo y decente.

Es el año 2030, el Perú se logra acercar al empleo pleno y productivo con trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

En ese contexto, se logra cumplir el hito de incrementar la tasa de empleo formal desde 26.8% en el año 2015 a más del 50% en el año 2021, gracias a que a partir del año 2016 el Sector dio mayor énfasis al fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo, mejorando las condiciones laborales, a través de la implementación de estrategias nacionales de promoción de la formalización laboral y de protección de derechos laborales mediante acciones de fiscalización y orientación para el cumplimiento. Se mejoró la calidad y se amplió la cobertura las actuaciones inspectivas a nivel nacional: se pasó de contar con 01 personal inspectivo por cada 16 mil asalariados privados, a contar con 01 personal inspectivo por cada 12 mil asalariados privados; cuyas intervenciones tuvieron un mayor énfasis en entregar información sobre los beneficios de la formalidad y asesoramiento para la conversión a la formalidad.

Se consolidan las estrategias que permiten enfocar la fiscalización laboral en el sector informal, en el cual se presenta una mayor vulnerabilidad de los trabajadores ante el incumplimiento de las obligaciones sociolaborales por parte de los empleadores, lo que a su vez ha permitido reducir el impacto de la competencia desleal generada por empresas informales en detrimento de las formales aunado a un incremento de la productividad en las empresas y empleados que transitaron a la formalidad.

Se diseñaron intervenciones multisectoriales, que lograron acercar los servicios del Estado a los ciudadanos, así como dar facilidades para la formalización empresarial y laboral, permitiendo a los empleadores, en un solo lugar y de manera simultánea, realizar los trámites respectivos para su formalización tributaria, registral, laboral y municipal, con la participación de entidades como la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP), Banco de la Nación, Colegio de Notarios de Lima, diversas Municipalidades a nivel nacional, el Ministerio de Salud a través del Sistema Integrado de Salud (SIS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), diversas entidades cooperantes, entre otras.

En el año 2021 se logra reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación, pasando de ser aproximadamente 1,74 millones en el 2015 a 1 millón de jóvenes en esta situación. Esto se logró en parte, gracias a que se invirtió en una especialización de los portales web "Ponte en Carrera" y "Proyecta tu Futuro", que iniciaron su operatividad en el año 2015 y 2016, los cuales ponen al alcance de la población joven información relevante para definir y/o redefinir su vocación, así como para la toma de decisiones sobre las carreras técnicas o profesionales a seguir.

La colaboración entre los diversos sectores del Estado, niveles de gobierno, el sector productivo privado y los trabajadores, han permitido la implementación de sistemas funcionales y articulados entre sí como el Sistema de Información del Mercado de Trabajo (SIMT) y el Sistema Nacional de Cualificaciones, el primero impulsor de la implementación de una cultura en el uso de información que mejora la decisiones, la planificación de



políticas, planes y programas laborales; y el segundo, que permite la mejora en la articulación de la oferta formativa y la demanda laboral, incrementado la productividad y competitividad nacional aspectos que propiciaron un escenario económico favorable. Esto se logra además por la mejora de los niveles de las habilidades de la oferta laboral, haciéndola más pertinente; lo cual se manifiesta con una reducción en la tasa de inadecuación ocupacional juvenil que pasó de ser cercana al 60% en el 2015 a llegar a cerca del 40% en el 2021. En este mismo sentido, en el año 2021 se logró que la tasa de empleo formal en la población joven llegue al 50%, partiendo del 80% que representaba en el 2015.

Por otra parte, se implementó con éxito el proyecto de inversión pública “Mejoramiento y Ampliación de los Servicios del Centro de Empleo para la Inserción Laboral Formal de los Jóvenes en las Regiones de Arequipa, Ica, Lambayeque, La Libertad, Piura, San Martín y en Lima Metropolitana”, que inició su ejecución en el año 2016 y se extendió hasta el año 2021, y que ha servido como referente para mejorar los servicios destinados a la inserción laboral de los jóvenes y empoderar a los niveles de gobierno descentralizados en la prestación de estos servicios de manera sostenible.

Aunado a lo descrito, en la sociedad peruana se muestran considerables avances en el respeto de los derechos fundamentales laborales de las Poblaciones vulnerables; como en el caso de la prevención y erradicación del trabajo infantil, donde el porcentaje de niñas y niños de 5 a 13 años en actividades económicas se redujo a 5%, y el porcentaje de las y los adolescentes de 14 a 17 años que trabajan más de 36 horas a la semana se redujo a 8% debido a que, entre otras acciones, desde el año 2016 se dio mayor énfasis a la Ejecución de la Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (ENPETI) 2012 – 2021 y se extendió su vigencia, de manera que se ejecutaron diversos mecanismos de prevención y erradicación del trabajo infantil tales como, acciones de sensibilización y capacitación desarrolladas y ejecutadas de manera multisectorial, a todo nivel de gobierno, con la participación de instituciones representantes de los empleadores y de los empleados. Entre las principales instituciones públicas que trabajan en esta estrategia tenemos Gobiernos Regionales, Ministerio de Educación (MINEDU), el Ministerio de Salud (MINSa), el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), Ministerio del Interior (MININTER), Ministerio de Justicia (MINJUS), Poder Judicial (PJ), Ministerio Público (MP) entre otros, conjuntamente con instituciones privadas representantes de los empleadores entre los que destacan la Asociación de Exportadores (ADEX), la Sociedad Nacional de Industrias (SNI), la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), entre otros; así como con confederaciones representantes de los empleadores como la Confederación General de Trabajadores del Perú y la Central Unitaria de Trabajadores del Perú.

Además, en todo el territorio peruano se consolidaron las mejoras de las condiciones laborales, destacando las mejoras en la seguridad y salud en el trabajo y el respeto y cumplimiento de los derechos fundamentales laborales, asegurando el trabajo decente y fortaleciendo el capital social en la sociedad peruana, todo ello a propósito de las acciones de promoción de la formalización laboral, gracias a que desde el año 2021 el Perú se consolidó como un referente regional en la generación de cambios institucionales para la promoción de la Gestión Socialmente Responsable (GSR) a todo nivel. Se pasó de tener en el año 2021 cerca de 50,000 empresas capacitadas, sensibilizadas, y empoderadas en GSR a tener en el 2030 alrededor de 150,000 a nivel nacional. Estas empresas concretaron Planes y Proyectos de Responsabilidad Social Empresarial generadores de empleo, empleabilidad y/o emprendimiento a través de Asociaciones Público Privadas; registrando alrededor de 3,000 proyectos de RSE y certificado bajo la norma técnica



emitida por el Instituto Nacional de Calidad (INACAL) a las empresas que han transparentado su GSR.

Asimismo, la implementación de las Buenas Prácticas Laborales - BPL se vio consolidada como uno de los valores más apreciados por el gremio empresarial, logro obtenido tras las labores de difusión y sensibilización del Estado que de manera continua y constante se fueron realizando desde el año 2011, oportunidad en la que se realizó el primer concurso para el Reconocimiento de las Buenas Prácticas Laborales.

Por otra parte, las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores mejoraron significativamente sobre la base de un diálogo constante y respeto mutuo, lográndose encontrar soluciones que benefician a ambas partes y que contribuyen a la consolidación de la paz laboral. A razón de ello, las partes prefieren, en su mayoría, la negociación directa por lo que la intervención del Estado como Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) para la solución de conflictos laborales se redujo significativamente; sin embargo, en los casos en que aún se necesita la participación de la AAT, los actores sociales tienen plena confianza en la facilitación brindada por todos los niveles de gobierno, debido a la profesionalización del 100% del personal de las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, y debido a la implementación de los mecanismos y herramientas adecuadas para el manejo constructivo de los conflictos.

La totalidad de los servicios públicos que presta el Sector, cuentan con una certificación de calidad con Cartas de Servicio, con lo cual la población y las empresas perciben que los servicios públicos que reciben del Sector Trabajo y Promoción del Empleo son adecuados y útiles, en la medida que la población encuentra en estos servicios la garantía del cumplimiento y respeto de sus derechos fundamentales y laborales, y encuentra oportunidades de fortalecer sus capacidades para el empleo y su inserción laboral. Del mismo modo, las empresas logran cubrir sus necesidades inmediatas y futuras de mano de obra de manera adecuada y eficiente a través del acceso a una oferta laboral capacitada, calificada y certificada. Esta situación se empezó a lograr desde el año 2013 en el que el Sector, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, inició una estrategia de certificación internacional de la calidad de 04 de sus servicios mediante la implementación de Cartas de Servicios (norma UNE 93200), logrando tener la totalidad de sus servicios certificados en el año 2030.

De la misma manera, se amplió la cobertura de los servicios que presta el Sector, basados en el empoderamiento de los niveles de gobierno regional y local en la prestación de estos servicios con la calidad y la sostenibilidad necesaria, gracias al impulso del Sector para que estos niveles de gobiernos tengan los mecanismos de incentivos que les permitan asumir estos compromisos.

El Perú está en el camino correcto; pues viene consiguiendo un crecimiento económico sostenido que tiene como principal cimiento el trabajo decente al que accede la fuerza laboral del país.



IV. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL SECTOR TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Los objetivos estratégicos describen y establecen los propósitos a ser alcanzados por el sector; es decir, orientan al cambio, renovación y transformación que se busca lograr en el ciudadano, entorno u otra entidad del Estado. Estos fueron formulados sobre la base de las interrelaciones identificadas entre las 11 variables estratégicas (seleccionadas en la Fase de Análisis Prospectivo) en el desarrollo de la Fase Estratégica, los Ejes Estratégicos y sobre la base de la Política General de Gobierno, la Agenda de Desarrollo Sostenible al 2030 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y a las recomendaciones de la OCDE respecto al Programa País con el Perú.

En el Sector Trabajo y Promoción del Empleo se han identificado seis (06) Objetivos Estratégicos:

Cuadro N° 11: Objetivos Estratégicos del Sector

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	
1	PROMOVER EMPLEOS FORMALES CON ACCESO A LOS DERECHOS LABORALES Y COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOGRAR UN DESARROLLO PRODUCTIVO Y SOSTENIDO DE NUESTRA ECONOMÍA.
2	DESARROLLAR LA EMPLEABILIDAD Y FOMENTAR EL AUTOEMPLEO DE LOS JÓVENES, ACORDE A LA DEMANDA REAL DEL MERCADO LABORAL EN EL PAÍS.
3	POTENCIAR AL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y OTRAS INSTANCIAS PARA LA GENERACIÓN DE UNA LEGISLACIÓN LABORAL QUE FOMENTE LA PRODUCTIVIDAD Y GARANTICE LOS DERECHOS LABORALES.
4	GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES ¹⁷ , PARTICULARMENTE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.
5	PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO.
6	IMPLEMENTAR UN EFECTIVO MODELO DE GESTIÓN SECTORIAL CENTRADO EN EL CIUDADANO.



¹⁷ De acuerdo a información obtenida del portal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; esta definición hace referencia a mujeres, niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad, desplazados y migrantes internos que no pueden ejercer sus derechos en igualdad de condiciones.

Indicadores:

Es preciso mencionar que la información disponible a nivel de información estadística es aún muy limitada, por lo cual se han propuesto algunos indicadores proxy¹⁸ que nos sirvan como elementos de medición del logro de estos Objetivos Estratégicos a lo largo del periodo comprendido en el presente Plan Estratégico. Conforme se construya nueva información se podrán presentar indicadores que reflejen de manera más cercana la posición que se viene alcanzando por cada Objetivo Estratégico.

Cuadro N° 12: Indicadores de los Objetivos Estratégicos del Sector

OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR (*)
PROMOVER EMPLEOS FORMALES CON ACCESO A LOS DERECHOS LABORALES Y COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOGRAR UN DESARROLLO PRODUCTIVO Y SOSTENIDO DE NUESTRA ECONOMÍA.	TASA DE EMPLEO FORMAL
DESARROLLAR LA EMPLEABILIDAD Y FOMENTAR EL AUTOEMPLEO DE LOS JÓVENES, ACORDE A LA DEMANDA REAL DEL MERCADO LABORAL EN EL PAÍS	PORCENTAJE DE EMPLEO INFORMAL JUVENIL
POTENCIAR AL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y OTRAS INSTANCIAS PARA LA GENERACIÓN DE UNA LEGISLACIÓN LABORAL QUE FOMENTE LA PRODUCTIVIDAD Y GARANTICE LOS DERECHOS LABORALES	NUMERO DE ACUERDOS TRIPARTITOS
GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, PARTICULARMENTE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD	PORCENTAJE DE NIÑOS PARTICIPANDO EN ACTIVIDADES ECONOMICAS
	COEFICIENTE DE GINI
PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO	NUMERO DE EMPLEOS GENERADOS
IMPLEMENTAR UN EFECTIVO MODELO DE GESTIÓN SECTORIAL CENTRADO EN EL CIUDADANO	PORCENTAJE DE SATISFACCIÓN DEL USUARIO EN LA ATENCIÓN DE LOS SERVICIOS SECTORIALES

(*) Se presentan las fichas técnicas de cada uno de los indicadores como Anexo 2 del presente documento, dentro de las cuales se encontrará información relevante para el recojo de la información; como por ejemplo la fórmula o método de cálculo.

V. ACCIONES ESTRATÉGICAS

Una vez establecidos los Objetivos Estratégicos del Sector, corresponde determinar las estrategias que de manera directa contribuyan a su logro. Estas estrategias se hacen manifiestas a través de las Acciones Estratégicas, las cuales representan un conjunto de

¹⁸ Un indicador proxy es una medición o señal indirecta que aproxima o representa un fenómeno en la ausencia de una medición o señal directa.



actividades ordenadas que contribuyen al logro de cada uno de los seis Objetivos Estratégicos.

Las Acciones Estratégicas Sectoriales se han identificado sobre la base de aquellas variables estratégicas que resultaron tener una relación de causalidad con las variables estratégicas identificadas como base de los Objetivos Estratégicos así como de los Ejes sectoriales presentados en la sección anterior; es decir, aquellas que se identificaron como causas de las variables estratégicas que se jerarquizaron como Objetivos Estratégicos.

De la misma forma, se plantean como Acciones Estratégicas a otras intervenciones que se consideran necesarias para el logro de los Objetivos Estratégicos, aun cuando no hayan formado parte directa de las variables estratégicas identificadas en la Fase de Análisis Prospectivo.

Cuadro N° 13: Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: PROMOVER EMPLEOS FORMALES CON ACCESO A LOS DERECHOS LABORALES Y COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOGRAR UN DESARROLLO PRODUCTIVO Y SOSTENIDO DE NUESTRA ECONOMÍA

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICAS
PROMOVER EMPLEOS FORMALES CON ACCESO A LOS DERECHOS LABORALES Y COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOGRAR UN DESARROLLO PRODUCTIVO Y SOSTENIDO DE NUESTRA ECONOMÍA.	DISEÑAR E IMPLEMENTAR MECANISMOS QUE FACILITEN Y PROMUEVAN EL TRÁNSITO A LA FORMALIZACIÓN LABORAL.
	SENSIBILIZAR A LOS ACTORES LABORALES SOBRE LOS BENEFICIOS DE LA FORMALIZACIÓN, GENERANDO Y DIFUNDIENDO INFORMACIÓN DE CALIDAD
	DESARROLLAR Y PROMOVER MECANISMOS DE ARTICULACIÓN MULTISECTORIAL E INTERGOBIERNAMENTAL ORIENTADOS A FACILITAR LOS PROCESOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL
	CAUTELAR Y PROMOVER EL RESPETO DE LOS DERECHOS SOCIOLABORALES DE LA POBLACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE UN SISTEMA DE INSPECCIÓN DE TRABAJO PREDICTIVO, EFICIENTE Y DE CALIDAD; ASÍ COMO, PROTEGER LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
	PROMOVER UNA MEJOR CALIDAD Y MAYOR COBERTURA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

Cuadro N° 14: Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: DESARROLLAR LA EMPLEABILIDAD Y FOMENTAR EL AUTOEMPLOO DE LOS JÓVENES, ACORDE A LA DEMANDA REAL DEL MERCADO LABORAL EN EL PAÍS

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICAS
DESARROLLAR LA EMPLEABILIDAD Y FOMENTAR EL AUTOEMPLOO DE LOS JÓVENES, ACORDE A LA DEMANDA REAL DEL MERCADO LABORAL EN EL PAÍS	PROMOVER EL DESARROLLO, USO Y ACTIVACIÓN DE LAS HABILIDADES Y COMPETENCIAS LABORALES DE LOS JÓVENES PARA FACILITAR SU INSERCIÓN LABORAL E INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD
	CREAR, DESARROLLAR Y PROMOVER MECANISMOS CON ENFOQUE PROSPECTIVO PARA ARTICULAR LA OFERTA LABORAL JUVENIL CON LAS DEMANDAS REALES DEL MERCADO LABORAL.
	DESARROLLAR Y CONCERTAR POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS MULTISECTORIALES Y LA ARTICULACIÓN PÚBLICO PRIVADA PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS JÓVENES PARA EL EMPLEO Y AUTOEMPLOO Y ESTANDARIZACIÓN DE COMPETENCIAS.



Cuadro N° 15: Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: POTENCIAR AL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y OTRAS INSTANCIAS PARA LA GENERACIÓN DE UNA LEGISLACIÓN LABORAL QUE FOMENTE LA PRODUCTIVIDAD Y GARANTICE LOS DERECHOS LABORALES

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICAS
POTENCIAR AL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y OTRAS INSTANCIAS PARA LA GENERACIÓN DE UNA LEGISLACIÓN LABORAL QUE FOMENTE LA PRODUCTIVIDAD Y GARANTICE LOS DERECHOS LABORALES	FORTALECER LAS COMISIONES TÉCNICAS Y MESA DE DIÁLOGO SOCIAL JUVENIL; ASÍ COMO, OTRAS INSTANCIAS DE DIÁLOGO LABORAL.
	FORTALECER LOS CONSEJOS REGIONALES Y FOMENTAR LA GENERACIÓN DE LOS CONSEJOS MACROREGIONALES DEL SECTOR.
	IMPULSAR EN LAS COMISIONES TÉCNICAS, MESAS DE DIÁLOGO Y OTRAS INSTANCIAS LABORALES EL ANÁLISIS Y ELABORACIÓN DE PROPUESTAS NORMATIVAS O DE POLÍTICAS; ASÍ COMO, MECANISMOS Y ESTRATEGIAS QUE CONTRIBUYAN O BENEFICIEN LA PAZ LABORAL.

Cuadro N° 16: Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, PARTICULARMENTE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICAS
GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, PARTICULARMENTE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	FORTALECER POLÍTICAS Y ARTICULAR CON LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS PARA ERRADICAR EL TRABAJO INFANTIL, TRABAJO FORZOSO Y PROMOVER LA IGUALDAD EN EL EMPLEO.
	PROMOVER EL RECONOCIMIENTO Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES.
	PROMOVER LA GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES CON ÉNFASIS EN LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD
	DESARROLLAR Y CONCERTAR INTERVENCIONES CONJUNTAS SECTORIALES E INTERGUBERNAMENTALES PARA LA GENERACIÓN DE COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES DE LAS POBLACIONES VULNERABLES.

Cuadro N° 17: Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICAS
PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO.	FORTALECER LOS PROGRAMAS Y PROYECTOS SOCIALES DEL SECTOR PROMOVRIENDO LA GENERACIÓN DE EMPLEO Y AUTOEMPLOO
	DISEÑAR Y PROMOVER ESTRATEGIAS TERRITORIALES PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD EN LOS DESEMPLEADOS Y SUBEMPLEADOS
	FORTALECER LA GENERACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES EN LA POBLACIÓN DESEMPLEADA Y SUBEMPLEADA EN CONDICIÓN DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA, PROMOVRIENDO LA ARTICULACIÓN TERRITORIAL Y LA COMPETITIVIDAD LOCAL



Cuadro N° 18: Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, PARTICULARMENTE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

OBJETIVO ESTRATEGICO	ACCIONES ESTRATEGICAS
IMPLEMENTAR UN EFECTIVO MODELO DE GESTIÓN SECTORIAL CENTRADO EN EL CIUDADANO	FORTALECER LA CAPACIDAD RECTORA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS LABORALES.
	OPTIMIZAR LA CAPACIDAD RECTORA PARA PROMOVER EL EMPLEO, LA EMPLEABILIDAD Y EL AUTOEMPLO.
	PROMOVER UNA GESTIÓN DE CALIDAD SECTORIAL Y TERRITORIAL

VI. RUTA ESTRATÉGICA

Identificando los Objetivos Estratégicos, corresponde establecer prioridades entre ellos y de las Acciones Estratégicas dentro de cada uno de ellos. A partir de esta priorización se definirán las metas de los objetivos estratégicos. Es importante tener en cuenta que la priorización realizada busca ordenar la secuencia en la cual se alcanzarán los logros y no busca asignarle menor o mayor importancia a los objetivos estratégicos o acciones estratégicas. Esta priorización se realizó tomando en cuenta la mayor relevancia que tendría el logro de estos objetivos en el desarrollo de las personas. La prioridad establecida para los Objetivos Estratégicos es la siguiente:

Cuadro N° 19: Priorización de Objetivos Estratégicos

Orden de Priorización	Objetivos Estratégicos
O.E.1	PROMOVER EMPLEOS FORMALES CON ACCESO A LOS DERECHOS LABORALES Y COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOGRAR UN DESARROLLO PRODUCTIVO Y SOSTENIDO DE NUESTRA ECONOMÍA.
O.E. 2	DESARROLLAR LA EMPLEABILIDAD Y FOMENTAR EL AUTOEMPLO DE LOS JÓVENES, ACORDE A LA DEMANDA REAL DEL MERCADO LABORAL EN EL PAÍS.
O.E. 3	POTENCIAR AL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y OTRAS INSTANCIAS PARA LA GENERACIÓN DE UNA LEGISLACIÓN LABORAL QUE FOMENTE LA PRODUCTIVIDAD Y GARANTICE LOS DERECHOS LABORALES.
O.E. 4	GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, PARTICULARMENTE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.
O.E. 5	PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLO.
O.E. 6	IMPLEMENTAR UN EFECTIVO MODELO DE GESTIÓN SECTORIAL CENTRADO EN EL CIUDADANO



En el caso de la priorización de las Acciones Estratégicas dentro de cada Objetivo Estratégico, el criterio utilizado para ello es separarlas en tres grupos:

- 1º URGENTES
- 2º IMPORTANTES
- 3º NECESARIAS

En primer lugar priorizamos a aquellas acciones que se consideran **Urgentes**, en segundo lugar a las acciones que se consideran **Importantes** y en tercer lugar a las que se consideran **Necesarias**; lo cual se realiza en relación a la mayor relevancia en el desarrollo de las personas.

A continuación, se presenta la priorización de las Acciones Estratégicas dentro de cada Objetivo Estratégico:

Cuadro N° 20: Secuencia lógica de las Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: PROMOVER EMPLEOS FORMALES CON ACCESO A LOS DERECHOS LABORALES Y COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOGRAR UN DESARROLLO PRODUCTIVO Y SOSTENIDO DE NUESTRA ECONOMÍA

OBJETIVO ESTRATÉGICO	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS
PROMOVER EMPLEOS FORMALES CON ACCESO A LOS DERECHOS LABORALES Y COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOGRAR UN DESARROLLO PRODUCTIVO Y SOSTENIDO DE NUESTRA ECONOMÍA.	1	CAUTELAR Y PROMOVER EL RESPETO DE LOS DERECHOS SOCIOLABORALES DE LA POBLACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE UN SISTEMA DE INSPECCIÓN DE TRABAJO PREDICTIVO, EFICIENTE Y DE CALIDAD; ASÍ COMO, PROTEGER LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
	2	PROMOVER UNA MEJOR CALIDAD Y MAYOR COBERTURA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS
	3	DESARROLLAR Y PROMOVER MECANISMOS DE ARTICULACIÓN MULTISECTORIAL E INTERGUBERNAMENTAL ORIENTADOS A FACILITAR LOS PROCESOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL.
	4	SENSIBILIZAR A LOS ACTORES LABORALES SOBRE LOS BENEFICIOS DE LA FORMALIZACIÓN, GENERANDO Y DIFUNDIENDO INFORMACIÓN DE CALIDAD
	5	DISEÑAR E IMPLEMENTAR MECANISMOS QUE FACILITEN Y PROMUEVAN EL TRÁNSITO A LA FORMALIZACIÓN LABORAL.



Cuadro N° 21: Secuencia lógica de las Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: **DESARROLLAR LA EMPLEABILIDAD Y FOMENTAR EL AUTOEMPLEO DE LOS JÓVENES, ACORDE A LA DEMANDA REAL DEL MERCADO LABORAL EN EL PAÍS**

OBJETIVO ESTRATÉGICO	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS
DESARROLLAR LA EMPLEABILIDAD Y FOMENTAR EL AUTOEMPLEO DE LOS JÓVENES, ACORDE A LA DEMANDA REAL DEL MERCADO LABORAL EN EL PAÍS	1	CREAR, DESARROLLAR Y PROMOVER MECANISMOS CON ENFOQUE PROSPECTIVO PARA ARTICULAR LA OFERTA LABORAL JUVENIL CON LAS DEMANDAS REALES DEL MERCADO LABORAL.
	2	DESARROLLAR Y CONCERTAR POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS MULTISECTORIALES Y LA ARTICULACIÓN PÚBLICO PRIVADA PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS JÓVENES PARA EL EMPLEO Y AUTOEMPLEO Y ESTANDARIZACIÓN DE COMPETENCIAS.
	3	PROMOVER EL DESARROLLO, USO Y ACTIVACIÓN DE LAS HABILIDADES Y COMPETENCIAS LABORALES DE LOS JÓVENES PARA FACILITAR SU INSERCIÓN LABORAL E INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD

Cuadro N° 22: Secuencia lógica de las Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: **POTENCIAR AL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y OTRAS INSTANCIAS PARA LA GENERACIÓN DE UNA LEGISLACIÓN LABORAL QUE FOMENTE LA PRODUCTIVIDAD Y GARANTICE LOS DERECHOS LABORALES**

OBJETIVO ESTRATÉGICO	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS
POTENCIAR AL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y OTRAS INSTANCIAS PARA LA GENERACIÓN DE UNA LEGISLACIÓN LABORAL QUE FOMENTE LA PRODUCTIVIDAD Y GARANTICE LOS DERECHOS LABORALES	1	FORTALECER LOS CONSEJOS REGIONALES Y FOMENTAR LA GENERACIÓN DE LOS CONSEJOS MACROREGIONALES DEL SECTOR.
	2	FORTALECER LAS COMISIONES TÉCNICAS Y MESA DE DIÁLOGO SOCIAL JUVENIL; ASÍ COMO, OTRAS INSTANCIAS DE DIÁLOGO LABORAL.
	3	UTILIZAR EN LAS COMISIONES TÉCNICAS, MESAS DE DIÁLOGO Y OTRAS INSTANCIAS LABORALES EL ANÁLISIS Y ELABORACIÓN DE PROPUESTAS NORMATIVAS O DE POLÍTICAS; ASÍ COMO, MECANISMOS Y ESTRATEGIAS QUE CONTRIBUYAN O BENEFICIEN LA PAZ LABORAL.

Cuadro N° 23: Secuencia lógica de las Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: **GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, PARTICULARMENTE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

OBJETIVO ESTRATÉGICO	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS
GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, PARTICULARMENTE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	1	FORTALECER POLÍTICAS Y ARTICULAR CON LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS PARA ERRADICAR EL TRABAJO INFANTIL, TRABAJO FORZOSO Y PROMOVER LA IGUALDAD EN EL EMPLEO.
	2	DESARROLLAR Y CONCERTAR INTERVENCIONES CONJUNTAS SECTORIALES E INTERGUBERNAMENTALES PARA LA GENERACIÓN DE COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES DE LAS POBLACIONES VULNERABLES.
	3	PROMOVER EL RECONOCIMIENTO Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES.
	4	PROMOVER LA GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES CON ÉNFASIS EN LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD



Cuadro N° 24: Secuencia lógica de las Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	N°	ACCIONES ESTRATEGICAS
PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO.	1	DISEÑAR Y PROMOVER ESTRATEGIAS TERRITORIALES PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD EN LOS DESEMPLEADOS Y SUBEMPLEADOS
	2	FORTALECER LOS PROGRAMAS Y PROYECTOS SOCIALES DEL SECTOR PROMOViendo LA GENERACIÓN DE EMPLEO Y AUTOEMPLEO
	3	FORTALECER LA GENERACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES EN LA POBLACIÓN DESEMPLEADA Y SUBEMPLEADA EN CONDICIÓN DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA, PROMOViendo LA ARTICULACIÓN TERRITORIAL Y LA COMPETITIVIDAD LOCAL

Cuadro N° 25: Secuencia lógica de las Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, PARTICULARMENTE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	N°	ACCIONES ESTRATEGICAS
IMPLEMENTAR UN EFECTIVO MODELO DE GESTIÓN SECTORIAL CENTRADO EN EL CIUDADANO	1	PROMOVER UNA GESTIÓN DE CALIDAD SECTORIAL Y TERRITORIAL
	2	OPTIMIZAR LA CAPACIDAD RECTORA PARA PROMOVER EL EMPLEO, LA EMPLEABILIDAD Y EL AUTOEMPLEO.
	3	FORTALECER LA CAPACIDAD RECTORA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS LABORALES.



Cuadro N° 26: Ruta Estratégica del Sector Trabajo y Promoción del Empleo

N°	OBJETIVO ESTRATEGICO	N°	SECUENCIA LÓGICA DE ACCIONES ESTRATEGICAS	RESPONSABLES
1	PROMOVER EMPLEOS FORMALES CON ACCESO A LOS DERECHOS LABORALES Y COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOGRAR UN DESARROLLO PRODUCTIVO Y SOSTENIDO DE NUESTRA ECONOMÍA.	1	CAUTELAR Y PROMOVER EL RESPETO DE LOS DERECHOS SOCIOLABORALES DE LA POBLACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE UN SISTEMA DE INSPECCIÓN DE TRABAJO PREDICTIVO, EFICIENTE Y DE CALIDAD; ASÍ COMO, PROTEGER LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	DGPIT, DGDFSST, SUNAFIL, DRTPE
		2	PROMOVER UNA MEJOR CALIDAD Y MAYOR COBERTURA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS	DGT, DGDFSST, ESSALUD
		3	DESARROLLAR Y PROMOVER MECANISMOS DE ARTICULACIÓN MULTISECTORIAL E INTERGUBERNAMENTAL ORIENTADOS A FACILITAR LOS PROCESOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL.	DGPIT, SUNAFIL, DRTPE
		4	SENSIBILIZAR A LOS ACTORES LABORALES SOBRE LOS BENEFICIOS DE LA FORMALIZACIÓN, GENERANDO Y DIFUNDIENDO INFORMACIÓN DE CALIDAD	DGPIT, SUNAFIL, DRTPE
		5	DISEÑAR E IMPLEMENTAR MECANISMOS QUE FACILITEN Y PROMUEVAN EL TRÁNSITO A LA FORMALIZACIÓN LABORAL.	DGDFSST, DGPIT
2	DESARROLLAR LA EMPLEABILIDAD Y FOMENTAR EL AUTOEMPLOO DE LOS JÓVENES, ACORDE A LA DEMANDA REAL DEL MERCADO LABORAL EN EL PAÍS	1	CREAR, DESARROLLAR Y PROMOVER MECANISMOS CON ENFOQUE PROSPECTIVO PARA ARTICULAR LA OFERTA LABORAL JUVENIL CON LAS DEMANDAS REALES DEL MERCADO LABORAL.	DGFPC
		2	DESARROLLAR Y CONCERTAR POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS MULTISECTORIALES Y LA ARTICULACIÓN PÚBLICO PRIVADA PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS JÓVENES PARA EL EMPLEO Y AUTOEMPLOO Y ESTANDARIZACIÓN DE COMPETENCIAS.	DGPE, DGFPC, DGSNE, PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS, IMPULSA PERÚ
		3	PROMOVER EL DESARROLLO, USO Y ACTIVACIÓN DE LAS HABILIDADES Y COMPETENCIAS LABORALES DE LOS JÓVENES PARA FACILITAR SU INSERCIÓN LABORAL E INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD	DGFPC
3	POTENCIAR AL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y OTRAS INSTANCIAS PARA LA GENERACIÓN DE UNA LEGISLACIÓN LABORAL QUE FOMENTE LA PRODUCTIVIDAD Y GARANTICE LOS DERECHOS LABORALES	1	FORTALECER LOS CONSEJOS REGIONALES Y FOMENTAR LA GENERACIÓN DE LOS CONSEJOS MACROREGIONALES DEL SECTOR.	CNTPE, CONSSAT
		2	FORTALECER LAS COMISIONES TÉCNICAS Y MESA DE DIÁLOGO SOCIAL JUVENIL, ASÍ COMO, OTRAS INSTANCIAS DE DIÁLOGO LABORAL.	CNTPE, CONSSAT
		3	IMPULSAR EN LAS COMISIONES TÉCNICAS, MESA DE DIÁLOGO Y OTRAS INSTANCIAS LABORALES EL ANÁLISIS Y ELABORACIÓN DE PROPUESTAS NORMATIVAS O DE POLÍTICAS; ASÍ COMO, MECANISMOS Y ESTRATEGIAS QUE CONTRIBUYAN O BENEFICIEN LA PAZ LABORAL.	CNTPE, CONSSAT, DGT
4	GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, PARTICULARMENTE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	1	FORTALECER POLÍTICAS Y ARTICULAR CON LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS PARA ERRADICAR EL TRABAJO INFANTIL, TRABAJO FORZOSO Y PROMOVER LA IGUALDAD EN EL EMPLEO.	DGDFSST
		2	DESARROLLAR Y CONCERTAR INTERVENCIONES CONJUNTAS SECTORIALES E INTERGUBERNAMENTALES PARA LA GENERACIÓN DE COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES DE LAS POBLACIONES VULNERABLES.	PROGRAMA JÓVENES A LA OBRA, IMPULSA PERÚ, PERU RESPONSABLE
		3	PROMOVER EL RECONOCIMIENTO Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES.	DGFPC
		4	PROMOVER LA GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES CON ÉNFASIS EN LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD	PROGRAMA JÓVENES A LA OBRA, IMPULSA PERÚ, PERU RESPONSABLE
5	PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLOO.	1	DISEÑAR Y PROMOVER ESTRATEGIAS TERRITORIALES PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD EN LOS DESEMPLEADOS Y SUBEMPLEADOS	PROGRAMA JÓVENES A LA OBRA, IMPULSA PERÚ, PERU RESPONSABLE, TRABAJA PERÚ
		2	FORTALECER LOS PROGRAMAS Y PROYECTOS SOCIALES DEL SECTOR PROMOVRIENDO LA GENERACIÓN DE EMPLEO Y AUTOEMPLOO	PROGRAMA JÓVENES A LA OBRA, IMPULSA PERÚ, PERU RESPONSABLE
		3	FORTALECER LA GENERACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES EN LA POBLACIÓN DESEMPLEADA Y SUBEMPLEADA EN CONDICIÓN DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA, PROMOVRIENDO LA ARTICULACIÓN TERRITORIAL Y LA COMPETITIVIDAD LOCAL	PROGRAMA TRABAJA PERÚ
6	IMPLEMENTAR UN EFECTIVO MODELO DE GESTIÓN SECTORIAL CENTRADO EN EL CIUDADANO	1	PROMOVER UNA GESTIÓN DE CALIDAD SECTORIAL Y TERRITORIAL	SECRETARÍA GENERAL MTPE, SUNAFIL, ESSALUD
		2	OPTIMIZAR LA CAPACIDAD RECTORA PARA PROMOVER EL EMPLEO, LA EMPLEABILIDAD Y EL AUTOEMPLOO.	DGPIT, DGT, DGDFSST, DGPE, DGSNE, DGFPC
		3	FORTALECER LA CAPACIDAD RECTORA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS LABORALES.	DGPIT, DGT, DGDFSST, DGPE, DGSNE, DGFPC



VII. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, INDICADORES Y METAS

Cuadro N° 27: Indicador y Meta del O.E.1

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1	INDICADOR	META AL 2021
PROMOVER EMPLEOS FORMALES CON ACCESO A LOS DERECHOS LABORALES Y COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOGRAR UN DESARROLLO PRODUCTIVO Y SOSTENIDO DE NUESTRA ECONOMÍA.	TASA DE EMPLEO FORMAL	58.8%

Cuadro N° 28: Indicador y Meta del O.E.2

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2	INDICADOR	META AL 2021
DESARROLLAR LA EMPLEABILIDAD Y FOMENTAR EL AUTOEMPLEO DE LOS JÓVENES, ACORDE A LA DEMANDA REAL DEL MERCADO LABORAL EN EL PAÍS	PORCENTAJE DE EMPLEO INFORMAL JUVENIL	49.5%

Cuadro N° 29: Indicador y Meta del O.E.3

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3	INDICADOR	META AL 2021
POTENCIAR AL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y OTRAS INSTANCIAS PARA LA GENERACIÓN DE UNA LEGISLACIÓN LABORAL QUE FOMENTE LA PRODUCTIVIDAD Y GARANTICE LOS DERECHOS LABORALES	NUMERO DE ACUERDOS TRIPARTITOS	34



Cuadro N° 30: Indicador y Meta del O.E.4

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4	INDICADOR	META AL 2021
GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, PARTICULARMENTE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	PORCENTAJE DE NIÑOS PARTICIPANDO EN ACTIVIDADES ECONOMICAS	12.0%
	COEFICIENTE DE GINI	0.46

Cuadro N° 31: Indicador y Meta del O.E.5

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5	INDICADOR	META AL 2021
PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO.	NUMERO DE EMPLEOS GENERADOS	1,533,000

Cuadro N° 32: Indicador y Meta del O.E.6

OBJETIVO ESTRATÉGICO 6	INDICADOR	META AL 2021
IMPLEMENTAR UN EFECTIVO MODELO DE GESTIÓN SECTORIAL CENTRADO EN EL CIUDADANO	PORCENTAJE DE SATISFACCIÓN DEL USUARIO EN LA ATENCIÓN DE LOS SERVICIOS SECTORIALES	90%

La Ficha Técnica de cada indicador nos dará una mayor comprensión de lo que se estará midiendo en cada uno de los Objetivos Estratégicos Sectoriales; así como mayores luces sobre la necesidad de generar mayor y mejor información que nos permita trabajar con indicadores más relevantes; los mismos que se podrán plantear, incluso dentro del mismo periodo de vigencia del presente Plan Estratégico, a medida que sea posible contar con ella.



Cuadro N° 33: Matriz Resumen de Objetivos Estratégicos

OBJETIVO ESTRATEGICO SECTORIAL	INDICADOR	Linea de Base		Meta 2017	Meta 2018	Meta 2019	Meta 2020	Meta 2021	FUENTE	RESPONSABLE DE MEDICIÓN
		Año	Valor							
PROMOVER EMPLEOS FORMALES CON ACCESO A LOS DERECHOS LABORALES Y COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOGRAR UN DESARROLLO PRODUCTIVO Y SOSTENIDO DE NUESTRA ECONOMÍA.	TASA DE EMPLEO FORMAL	2015	26.8%	30.8%	35.8%	42.8%	50.8%	58.8%	INEI - ENAHO.2004-2015	DGPIT, SUNAFIL
DESARROLLAR LA EMPLEABILIDAD Y FOMENTAR EL AUTOEMPLEO DE LOS JÓVENES, ACORDE A LA DEMANDA REAL DEL MERCADO LABORAL EN EL PAÍS	PORCENTAJE DE EMPLEO INFORMAL JUVENIL	2015	79.5%	75.5%	70.5%	63.5%	55.5%	49.5%	INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO) 2015	DGPE
POTENCIAR AL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y OTRAS INSTANCIAS PARA LA GENERACIÓN DE UNA LEGISLACIÓN LABORAL QUE FOMENTE LA PRODUCTIVIDAD Y GARANTICE LOS DERECHOS LABORALES	NUMERO DE ACUERDOS TRIPARTITOS	2015	4	6	7	7	7	7	Reporte del CNTPE y del CONSSAT	CNTPE, CONSSAT
GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, PARTICULARMENTE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	PORCENTAJE DE NIÑOS PARTICIPANDO EN ACTIVIDADES ECONOMICAS	2015	26.4%	23.6%	22.3%	21.1%	20.0%	18.9%	Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO) 2012 2015.	DGDFSST
	COEFICIENTE DE GINI	2015	0.49	0.48	0.48	0.47	0.46	0.46	INEI – ENAHO 2004 –2015	DGPE, DISEL
PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO.	NUMERO DE EMPLEOS GENERADOS	2015	122,000	448,000	624,000	773,000	1,149,000	1,533,000	MEF – Marco Macroeconómico Multianual 2017-2019; INEI- ENAHO, 2010-2015.	DGPE, DISEL
IMPLEMENTAR UN EFECTIVO MODELO DE GESTIÓN SECTORIAL CENTRADO EN EL CIUDADANO	PORCENTAJE DE SATISFACCIÓN DEL USUARIO EN LA ATENCIÓN DE LOS SERVICIOS SECTORIALES	2015	72%	78%	83%	86%	88%	90%	Evaluación de Cartas de servicios, y evaluación de servicios en SUNAFIL y ESSALUD.	OGPP, OOM, ESSALUD, SUNAFIL



Anexo 1:

MATRIZ DE ARTICULACIÓN DE OBJETIVOS

Sector	SECTOR TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Ministerio	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Órgano encargado del planeamiento estratégico	OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO
Responsable del órgano de planeamiento estratégico	FRANCISCO RUBÉN ALCALÁ MARTINEZ
Periodo del plan	2017-2021

Objetivo Nacional	Objetivo Nacional Especifico	Indicador	Línea Base	Metas Nacionales		Objetivo Estratégico PESEM	Indicador	Línea Base (2015)	Metas 2021
				Tendencia 2021	2021				
Economía competitiva con alto nivel de empleo y productividad	Incremento de los empleos adecuados para la modernización inclusiva	Porcentaje de trabajo asalariado	42.7%	45%	60%	PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVEL DE EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO.	NUMERO DE EMPLEOS GENERADOS	122,000	1,533,000
		Porcentaje de empleo adecuado	(2009) 51.6%	69%	75%	PROMOVER EMPLEOS FORMALES CON ACCESO A LOS DERECHOS LABORALES Y COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOGRAR UN DESARROLLO PRODUCTIVO Y SOSTENIDO DE NUESTRA ECONOMÍA.	TASA DE EMPLEO FORMAL	26.8%	58.8%
						DESARROLLAR LA EMPLEABILIDAD Y FOMENTAR EL AUTOEMPLEO DE LOS JÓVENES, ACORDE A LA DEMANDA REAL DEL MERCADO LABORAL EN EL PAÍS	PORCENTAJE DE EMPLEO INFORMAL JUVENIL	79.5%	49.5%
						POTENCIAR AL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y OTRAS INSTANCIAS PARA LA GENERACIÓN DE UNA LEGISLACIÓN LABORAL QUE FOMENTE LA PRODUCTIVIDAD Y GARANTICE LOS DERECHOS LABORALES	NUMERO DE ACUERDOS TRIPARTITOS	4	34
						GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, PARTICULARMENTE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	PORCENTAJE DE NIÑOS PARTICIPANDO EN ACTIVIDADES ECONOMICAS	26.4%	18.9%
COEFICIENTE DE GINI	0.49	0.46							



Objetivo Nacional	Objetivo Nacional Específico	Indicador	Línea Base	Metas Nacionales		Objetivo Estratégico PESEM	Indicador	Línea Base (2015)	Metas 2021
				Tendencia 2021	2021				
Estado democrático y descentralizado que funciona con eficacia, eficiencia y articuladamente entre sus diferentes sectores y los tres niveles de gobierno al servicio de la ciudadanía y el desarrollo, garantizando la seguridad nacional	Agilidad, transparencia y eficacia de la administración pública en todos sus niveles, al servicio de los derechos de las personas en general y de los emprendedores e inversionistas en particular, con revaloración de los servidores y funcionarios públicos	Efectividad gubernamental	(2008) 46,4 (ranking de 0 a 100, donde 0 es peor y 100 es mejor)	s.i.	84.8	IMPLEMENTAR UN EFECTIVO MODELO DE GESTIÓN SECTORIAL CENTRADO EN EL CIUDADANO (*)	PORCENTAJE DE SATISFACCIÓN DEL USUARIO EN LA ATENCIÓN DE LOS SERVICIOS SECTORIALES	72%	90.0%

Elaboración: Equipo Técnico de Planeamiento Estratégico del Sector Trabajo y Promoción del Empleo.

(*) Este Objetivo Estratégico del Sector se articula indirectamente con el Objetivo Nacional Específico; pues los servicios que se prestan en el Sector son parte de los que presta la administración pública al servicio de la ciudadanía para lograr el desarrollo económico. La mejora de la percepción de los servicios necesita de una mejora en la calidad con que se prestan; la calidad entre otros conceptos engloba eficacia, agilidad y transparencia que propone el Objetivo Nacional Específico; por otra parte, la mejora de la percepción pública de estos servicios también necesita de un incremento de su cobertura, la cual se estima posible sólo con la articulación entre los tres niveles de gobierno y un ejercicio de la rectoría del MTPE.



Anexo 2:

FICHAS DE PROTOCOLO DE LOS INDICADORES DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR PARA EL OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL 1: "PROMOVER EMPLEOS FORMALES CON ACCESO A LOS DERECHOS LABORALES Y COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOGRAR UN DESARROLLO PRODUCTIVO Y SOSTENIDO DE NUESTRA ECONOMÍA."		
Nombre del indicador	Tasa de Empleo Formal	
Definición	Razón entre la población ocupada formal y la población económicamente activa ocupada. Permite indicar qué porcentaje de trabajadores tienen efectivamente empleo formal. El empleo formal se define como el conjunto de personas: empleadores e independientes con RUC, trabajadores dependientes que tienen seguro de salud pagado por el empleador.	
Tipo de indicador	Indicador de impacto	
Nivel de desagregación geográfica	A nivel nacional	
Línea de base o valor base	<i>Línea de base o valor base</i>	<i>Año</i>
	26.8%	2015
Valor actual	<i>Valor actual</i>	<i>Año</i>
	26.8%	2015
Justificación	Permite determinar el empleo formal dentro y fuera del sector formal e informal. Es un indicador amplio que está asociado con la economía formal. El INEI produce la información de manera anual y es un indicador cuya metodología está validada por la OIT y MTPE. La cantidad de empleo formal es consistente con la información del número de trabajadores registrados en el Planilla Electrónica. Este indicador se puede desagregar a nivel de todos los departamentos del país y por regiones naturales.	
Limitaciones y supuestos empleados	Solamente mide la formalidad por medio de una variable que es el seguro de salud, el cual es uno de los tantos indicadores de protección social. Posibles inconsistencias entre la formalidad en el sector público. No se puede desagregar el empleo formal para las modalidades formativas laborales ya que en la práctica este público cuenta con un seguro de salud, pero por el limitado número de casos en la muestra no se puede estimar el empleo formal de las personas bajo la modalidad formativa laboral. En caso de los trabajadores de la microempresa que utilizan el sistema semicontributivo del SIS paga tanto el empleador como el trabajador. La tasa de empleo formal no mide el íntegro de los derechos laborales ni protección social.	
Fórmula o método de cálculo	Tasa de Empleo Formal = $\frac{\text{Población ocupada formal}}{\text{Población económicamente activa ocupada}} \times 100$	
Periodicidad de las mediciones	Anual	
Periodicidad de reporte	Anual	
Fuente de datos	Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza.	
Fuente de verificación del indicador	Planilla Electrónica, Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza.	
Órgano y entidad responsable de la medición	MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).	



**FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR PARA EL OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL 2:
"DESARROLLAR LA EMPLEABILIDAD Y FOMENTAR EL AUTOEMPLEO DE LOS JÓVENES, ACORDE A LA DEMANDA REAL DEL MERCADO LABORAL EN EL PAÍS."**

Nombre del indicador	% de Empleo Informal Juvenil	
Definición	Mide el número de trabajadores jóvenes informales respecto al total de trabajadores jóvenes. La informalidad se calcula sobre la base de la Metodología de la OIT, donde comprende aquellos trabajadores que laboraron en unidades productivas que no cuentan con RUC registrado en la SUNAT o aquellos asalariados que no cuentan con beneficios sociales como seguro de salud.	
Tipo de indicador	Indicador de impacto	
Nivel de desagregación geográfica	A nivel nacional	
Línea de base o valor base	<i>Línea de base o valor base</i>	<i>Año</i>
	79.5%	2015
Valor actual	<i>Valor actual</i>	<i>Año</i>
	75.5%	2016
Justificación	La población juvenil está comprendida por las personas de 15 a 29 años de edad. Este grupo es considerado como una población vulnerable por las dificultades que tiene en su inserción al mercado laboral (alta tasa de desempleo, alta rotación laboral, baja capacitación). Permite determinar el empleo formal dentro y fuera del sector formal e informal. Es un indicador amplio que está asociado con la economía formal. El INEI produce la información de manera anual y es un indicador cuya metodología está validada por la OIT y MTPE. Este indicador se puede desagregar a nivel de todos los departamentos del país y por regiones naturales.	
Limitaciones y supuestos empleados	Solamente mide la formalidad por medio de una variable que es el seguro de salud, el cual es uno de los tantos indicadores de protección social. No se puede desagregar el empleo formal para las modalidades formativas laborales ya que en la práctica este público cuenta con un seguro de salud, pero por el limitado número de casos en la muestra no se puede estimar el empleo formal de las personas bajo la modalidad formativa laboral. En caso de los trabajadores de la microempresa que utilizan el sistema semicontributivo del SIS paga tanto el empleador como el trabajador. La tasa de empleo formal no mide el íntegro de los derechos laborales ni protección social.	
Fórmula o método de cálculo	$\% \text{ DE EMPLEO INFORMAL JUVENIL} = \frac{\text{Número de trabajadores jóvenes informales} \times 100}{\text{Número de trabajadores jóvenes}}$	
Periodicidad de las mediciones	Anual	
Periodicidad de reporte	Anual	
Fuente de datos	Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza.	
Fuente de verificación del indicador	Planilla Electrónica, Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza.	
Órgano y entidad responsable de la medición	MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).	



FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR PARA EL OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL 3: "POTENCIAR AL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y OTRAS INSTANCIAS PARA LA GENERACIÓN DE UNA LEGISLACIÓN LABORAL QUE FOMENTE LA PRODUCTIVIDAD Y GARANTICE LOS DERECHOS LABORALES."		
Nombre del indicador	Número de Acuerdos Tripartitos	
Definición	El indicador mide el número de Acuerdo Tripartitos que se consigue suscribir en el seno del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, así como en cualquier otra instancia en la cual se desarrolle el diálogo social tripartito entre el Estado, los representantes de los empleadores y los representantes de los trabajadores.	
Tipo de indicador	Indicador de Resultado	
Nivel de desagregación geográfica	A nivel nacional	
Línea de base o valor base	<i>Línea de base o valor base</i>	<i>Año</i>
	4	2015
Valor actual	<i>Valor actual</i>	<i>Año</i>
	4	2015
Justificación	La forma en que podemos decir que se cuenta con las instancias de diálogo social fortalecidas, es con los consensos que se logran gracias a la negociación que allí se desarrolla, estos consensos se pueden medir con los Acuerdos Tripartitos a los que se arriba.	
Sentido del indicador	Ascendente	
Limitaciones y supuestos empleados	Limitaciones: Sólo se puede medir el resultado del fortalecimiento de las Instancias de Diálogo Nacionales: Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) y Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT); en el primer órgano se prioriza como trascendentes aquellos acuerdos tripartitos que tienen carácter normativo, mientras que en el segundo órgano, por su naturaleza distinta se medirán aquellos acuerdos tripartitos que buscan la generación de políticas.	
	Supuestos: CNTPE y CONSSAT sesionan regularmente	
Variables de medición		
Fórmula o método de cálculo	= ACUERDOS TRIPARTITOS NORMATIVOS (CNTPE) + ACUERDOS TRIPARTITOS GENERADRS DE POLÍTICAS (CONSSAT)	
Periodicidad de las mediciones	Anual	
Fuente de datos	Reportes mensuales del CNTPE, CONSSAT	
Fuente de verificación del indicador	Estadísticas anuales.	
Órgano y entidad responsable de la medición	Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	



FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR PARA EL OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL 4: "GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, PARTICULARMENTE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD."		
Nombre del indicador a)	Porcentaje de niños participando en actividades económicas	
Definición	Considera al número de niños de 5 a 17 años que realizan, al menos una hora a la semana, una o más actividades económicas, en el marco de la frontera de producción del Sistema de Cuentas Nacionales.	
Tipo de indicador	Indicador de Impacto	
Nivel de desagregación geográfica	A nivel nacional	
Línea de base o valor base	Línea de base o valor base	Año
	26.4%	2015
Valor actual	Valor actual	Año
	26.4%	2015
Justificación	Cubre todas las actividades económicas que realizan los niños. Esta incluye el trabajo infantil. Permite un seguimiento anual a diferencia de las encuestas especializadas de trabajo infantil que se realizan sin un período definido.	
Limitaciones y supuestos empleados	No es una encuesta especializada de trabajo infantil, sin embargo este indicador es anual y el INEI lo publica todos los años	
	No se conoce en detalle las tareas básicas para determinar si las actividades económicas que realizan los niños es peligrosa o es una de las peores formas de trabajo.	
	No mide el trabajo forzoso.	
Fórmula o método de cálculo	$= \frac{\text{Número de niños de 5 a 17 años que realizan, al menos una hora a la semana, una o más actividades económicas} \times 100}{\text{PEA Número de niños de 5 a 17 años total}}$	
Periodicidad de las mediciones	Anual	
Periodicidad de reporte	Anual	
Fuente de datos	Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza	
Fuente de verificación del indicador	Encuesta Nacional Especializada en Trabajo Infantil (ETI); Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza.	
Órgano y entidad responsable de la medición	MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).	



FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR PARA EL OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL 4: "GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, PARTICULARMENTE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD."		
Nombre del indicador b)	Coeficiente de Gini	
Definición	El coeficiente de Gini es un número entre 0 y 1, en donde 0 se corresponde con la perfecta igualdad (todos tienen los mismos ingresos) y donde el valor 1 se corresponde con la perfecta desigualdad (una persona tiene todos los ingresos y los demás ninguno)	
Tipo de indicador	Indicador de Impacto	
Nivel de desagregación geográfica	A nivel nacional	
Línea de base o valor base	<i>Línea de base o valor base</i>	<i>Año</i>
	0.49	2015
Valor actual	<i>Valor actual</i>	<i>Año</i>
	0.49	2016
Justificación	Mide la diferencia entre los ingresos laborales. Dado que se pretende mejorar las competencias y oportunidades de la población vulnerable a través de capacitación, acceso, inserción laboral hacia empleos formales, ello contribuiría a reducir la diferencia en los ingresos.	
Limitaciones y supuestos empleados	Solo mide el aspecto monetario de la desigualdad, dejando de lado la calidad de empleo en general (derechos laborales, derechos colectivos, etc)	
Fórmula o método de cálculo	$\text{Coeficiente de Gini} = 1 + \frac{1}{n} - \frac{2}{(n^2 \cdot y_{\text{prom}})} \cdot (y_1 + 2y_2 + \dots + ny_n)$ donde $y_1 \geq y_2 \geq \dots \geq y_n$ n = es la cantidad de trabajador; y = ingreso laboral de cada trabajador; y prom = Ingreso laboral promedio	
Periodicidad de las mediciones	Anual	
Periodicidad de reporte	Anual	
Fuente de datos	Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza.	
Fuente de verificación del indicador	Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza.	
Órgano y entidad responsable de la medición	MTPE.	



FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR PARA EL OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL 5: "PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO."		
Nombre del indicador	Número de Empleos Generados	
Definición	Es el incremento neto en el número de trabajadoras de un año respecto a otro.	
Tipo de indicador	Indicador de impacto.	
Nivel de desagregación geográfica	A nivel nacional	
Línea de base o valor base	<i>Línea de base o valor base</i>	<i>Año</i>
	122,000	2015
Valor actual	<i>Valor actual</i>	<i>Año</i>
	122,000	2016
Justificación	El indicador captura todo el espectro del empleo formal e informal.	
Limitaciones y supuestos empleados	Incluye el empleo informal. Crecimiento del PBI a tasas promedio de 5% hasta el 2021. Para la proyección del empleo se utilizó la elasticidad empleo producto para el periodo 2010-2015	
Variables de medición		
Fórmula o método de cálculo	= Número de trabajadores en el año t menos el número de trabajadores en el año t - 1.	
Periodicidad de las mediciones	Anual	
Periodicidad de reporte	Indicador anual	
Fuente de datos	Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza.	
Fuente de verificación del indicador	Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza.	
Órgano y entidad responsable de la medición	MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).	



FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR PARA EL OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL 6: "IMPLEMENTAR UN EFECTIVO MODELO DE GESTIÓN SECTORIAL CENTRADO EN EL CIUDADANO."		
Nombre del indicador b)	Porcentaje de satisfacción del usuario en la atención de los servicios sectoriales	
Definición	Este indicador muestra cuántos usuarios de los servicios que se brindan en las entidades públicas del sector se encuentran satisfechos con la prestación de los mismos	
Tipo de indicador	Indicador de Resultado	
Nivel de desagregación geográfica	A nivel nacional	
Línea de base o valor base	Línea de base o valor base	Año
	72%	2015
Valor actual	Valor actual	Año
	72%	2015
Justificación	Con este indicador se valida la calidad de servicio ofrecido por el sector.	
Sentido del indicador	Ascendente	
Limitaciones y supuestos empleados	Limitaciones: Solo permite medir la satisfacción en los usuarios de los servicios de las entidades de Gobierno Nacional; es decir, no incluye la medición de la satisfacción de los usuarios de los servicios prestados por los Gobiernos Regionales y Locales	
	Supuestos: Tanto ESSALUD como SUNAFIL desarrollan mecanismos para la medición de la satisfacción en los usuarios de los servicios que prestan como entidades y entregan reportes	
Variables de medición	Usuarios satisfechos con los servicios recibidos	
Fórmula o método de cálculo	$\frac{\% \text{ SATISF USUARIOS SERVICIOS MTPE} + \% \text{ SATISF USUSRAIOS SUNAFIL} + \% \text{ SATISFACCIÓN USUARIOS ESSALUD}}{3}$	
Periodicidad de las mediciones	Los datos de pueden ver de forma Mensual, se deben reportar de forma Anual	
Fuente de datos	Encuesta Nacional de Satisfacción del Usuario en el sector Salud - Principales Resultados - Instituto Nacional de Estadística e Informática. Reportes de resultados de las Cartas de Servicios del MTPE Reportes de encuestas de satisfacción de SUNAFIL	
Fuente de verificación del indicador	Encuesta Nacional de Satisfacción del Usuario en el sector Salud - Principales Resultados	
Órgano y entidad responsable de la medición	MTPE- OGPP – Oficina de Organización y Modernización	



Anexo 3:

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Autoridad Administrativa de Trabajo: Institución a quien el Poder Ejecutivo le delega la gestión de los actos que interesan a la Administración Pública en materia de trabajo y promoción del empleo para cumplimiento de sus fines, ejecutando y haciendo ejecutar las leyes y las disposiciones de la autoridad constituida. A nivel nacional la Autoridad Administrativa de Trabajo es el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y a nivel regional son las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.

Acercamiento empresarial: Servicio de intermediación laboral, parte del Centro de Empleo, que el Sector Trabajo y Promoción del Empleo brinda a las empresas, donde se busca acercarles de forma ágil y eficiente la Bolsa de Trabajo administrada por entidades del Sector como herramienta para la obtención de personal (recoge y registra la demanda), o en caso de ser necesario se brinda capacitación laboral a buscadores de empleo para cumplir con el requerimiento de los empleadores, así como la certificación de competencias laborales de sus trabajadores o del personal nuevo que requiera.

Actores sociolaborales: término utilizado en el caso de conflictos sociolaborales, y hace referencia a las organizaciones de empleadores y trabajadores que representan y adoptan prácticas acordes con la posición que ocupa en el espacio social, en el ámbito de las relaciones laborales. A ello se suma la participación del Estado y su rol promotor en atención al cumplimiento de lo establecido en el artículo 28 de la Constitución Política del Estado de 1993, en lo relativo al fomento de la negociación colectiva (entendido como todo aquel acuerdo celebrado en el marco de la autonomía de la voluntad de los trabajadores y empleadores).

Actuación inspectiva: de acuerdo a la Ley N° 28806: Ley General de Inspección del Trabajo "Actuaciones inspectivas, son las diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales"

Agentes socioeconómicos: Es todo individuo, asociación de individuos, familias, organizaciones, entidades o instituciones públicas o privadas, nacionales o internacionales o asociaciones de estas, cuya acción y/o interacción en la sociedad y la economía contribuyen directa o indirectamente al proceso de la socialización y desarrollo económico. En economía, un agente es un actor y tomador de decisiones en un modelo. Por lo general, cada agente toma decisiones mediante la resolución de un problema de optimización/elección bien o mal definido.

Autoempleo: actividad laboral que lleva a cabo una persona que trabaja para ella misma de forma directa, ya sea en un oficio, un comercio o un negocio de su propiedad que dirige y administra; de donde obtiene sus ingresos. El trabajador se convierte en emprendedor empresarial, dejando de ser empleado o subordinado de otra persona u organización. Puede generar empleo para sí mismo o para más trabajadores.



Beneficios sociales: los beneficios que un empleado ha acumulado además del dinero en efectivo del salario, regulados por la legislación peruana y referidos a las vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS), utilidades, asignación familiar, seguro de vida ley, así como maternidad para las trabajadoras, entre otros.

Buenas Prácticas Laborales: El concepto de Buenas Prácticas Laborales (BPL) está referido al comportamiento de las empresas que demuestran mejores y más creatividad en las prácticas de la responsabilidad sociolaboral, promoción y defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores y un adecuado clima laboral que genere mayor productividad (ámbito interno de la RSE). El MTPE identifica, reconoce y premia a aquellas empresas cuyas prácticas laborales superan o difieren de manera positiva lo establecido en la normativa sociolaboral.

Capacitación laboral: es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal. Concretamente, la capacitación busca perfeccionar al colaborador en su puesto de trabajo, en función de las necesidades de la empresa, en un proceso estructurado con metas bien definidas.

Capital Humano: término usado en ciertas teorías económicas del crecimiento para designar a un hipotético factor de producción dependiente no sólo de la cantidad, sino también de la calidad, del grado de formación y de la productividad de las personas involucradas en un proceso productivo.

Cartas de Servicios: son los documentos que constituyen los instrumentos a través de los cuales los Órganos, Organismos y Entes Públicos y otras Entidades de la Administración General del Estado informan a los ciudadanos y usuarios sobre los servicios que tienen encomendados, sobre los derechos que les asisten en relación con aquellos y sobre los compromisos de calidad en su prestación. Su origen está vinculado a conseguir la mejora de los servicios públicos atendiendo a las demandas de los ciudadanos.

Centro de Empleo: el Centro de Empleo es un mecanismo de promoción del empleo para la inserción laboral, mejora de la empleabilidad y desarrollo de emprendimientos sostenibles, brindando en un solo lugar los servicios gratuitos de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento que presta el Estado, tanto a los ciudadanos como a las empresas.

Los buscadores de empleo pueden acceder a los servicios que brinda el Centro de Empleo, logrando fortalecer sus capacidades de búsqueda y llegando a ocupar un puesto de trabajo porque el Centro de Empleo, a través de sus servicios, logra orientar y capacitar a los buscadores de empleo para que éstos desarrollen sus capacidades y enfrenen satisfactoriamente el proceso de selección de personal para un puesto de trabajo.

Por otra parte, las empresas pueden cubrir sus vacantes ofertadas ya que en el Centro de empleo se logra intermediar las mismas, brindando a las empresas, personal con el perfil requerido, de acuerdo a los requerimientos que éstas exijan.

Los servicios de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento que se articulan y se brindan en el "Centro de Empleo", a nivel nacional, regional y local, son:

- Información del Mercado de Trabajo.
- Acercamiento Empresarial.



- Orientación Vocacional e Información Ocupacional.
- Capacitación Laboral.
- Capacitación para el Emprendimiento.
- Orientación para el Emprendimiento.
- Bolsa de trabajo.
- Asesoría para la Búsqueda de Empleo.
- Certificado Único Laboral.
- Empleo Temporal.
- Certificación de Competencias Laborales.
- Orientación para el Migrante.

Ciudadano: es aquella persona que ha nacido en un lugar (un pueblo, una ciudad, un país) y que en virtud de ello, es miembro de una comunidad organizada. Un ciudadano es parte de un Estado y, por lo tanto, titular de derechos y deberes, que está sujeto a sus leyes. Este concepto no se restringe únicamente a aquellos individuos que pueden ejercer sus derechos y deberes políticos, a los que se hace mención en el Capítulo III de la Constitución Política del Perú de 1993.

Condiciones laborales: situación en la cual se desenvuelven los trabajadores, abarca el ámbito económico en lo referido a salarios justos, el ámbito de seguridad y salud en el trabajo, el ámbito de respeto a sus derechos laborales fundamentales, los que se manifiestan en la calidad de vida en el empleo.

Conflictos laborales: De acuerdo a la OIT, un conflicto laboral es “[...] una situación de desacuerdo referente a una cuestión o un conjunto de cuestiones con relación a la[s] cual[es] existe una discrepancia entre trabajadores y empleadores, acerca de la[s] cual[es] los trabajadores o empleadores expresan una reivindicación o queja, o dan su apoyo a las reivindicaciones o quejas de otros trabajadores o empleadores”

Crecimiento económico: es la capacidad de una economía para producir cada vez más bienes y servicios. Se puede expresar como una expansión de las posibilidades de producción de la economía, es decir que la economía puede producir más de todo, lo cual tiene que ir relacionado con el aumento de la renta o valor de bienes y servicios finales producidos por esta economía en un determinado período. El Banco Interamericano de Desarrollo lo define como “...aumento del producto e ingreso por persona en el largo plazo. El crecimiento es el proceso por el cual una economía (nacional, regional, o la economía mundial) se vuelve más rica”; por lo cual, no toma en cuenta necesariamente la mejora de las condiciones de su población, pues se pierde de vista esta dimensión social.

Cultura sociolaboral: característica que se da en el comportamiento de los actores sociolaborales cuando conocen, internalizan y asumen como una constante de su conducta, el respeto de los derechos y obligaciones establecidos en la normatividad sociolaboral vigente.

Derechos fundamentales en el trabajo: declaración de la OIT que compromete a los estados miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías, hayan o no ratificado los convenios pertinentes. Estas categorías son: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.



Desarrollo económico: El desarrollo económico se puede definir como la capacidad de países o regiones para crear riqueza a fin de promover y mantener la prosperidad o bienestar económico y social de sus habitantes. El crecimiento económico se vuelve desarrollo económico si se traduce en desarrollo humano.

Desarrollo sostenible: La ONU lo define como "la satisfacción de las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las Generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades... ha emergido como el principio rector para el desarrollo mundial a largo plazo. Consta de tres pilares, el desarrollo sostenible trata de lograr, de manera equilibrada, el desarrollo económico, el desarrollo social y la protección del medio ambiente".

Diálogo tripartito: Según lo define la OIT, "...el diálogo social comprende todo tipo de negociaciones y consultas - e incluso el mero intercambio de información - entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales.

La vitalidad del diálogo social es un indicador inequívoco de la madurez democrática de las relaciones laborales y del sistema político. Es también una herramienta clave para la distribución más justa del ingreso nacional.

Por tanto la apuesta por el diálogo constituye en esencia una apuesta por la profundización de la democracia y la justicia social.

El diálogo social reduce la capacidad del Poder Público para adoptar decisiones unilaterales o autoritarias. El diálogo social modifica las reglas del juego político. Al hacer más participativa y transparente la formulación de la política pública, modifica las relaciones de poder y la capacidad de incidencia de los actores sociales".

Empleabilidad: capacidad potencial de un individuo buscador de empleo para incorporarse y permanecer en el mercado laboral, esto es, las posibilidades personales para encontrar empleo y adaptarse a un mercado de trabajo en continuo cambio. Su significado hace referencia al potencial que tiene un individuo de ser solicitado por una empresa para trabajar en ella.

Empleo: como empleo puede denominarse toda aquella actividad (oficio u ocupación) donde una persona es contratada para ejecutar una serie de tareas específicas, a cambio de lo cual percibe remuneración económica. La OIT lo define como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

Empleo Informal: como empleo informal se denomina la actividad laboral de quienes trabajan y perciben ingresos al margen del control tributario del Estado y de las disposiciones legales en materia laboral. Incluye a la actividad laboral de los trabajadores independientes, los vendedores ambulantes, las trabajadoras de servicio doméstico, los limpiavidrios, entre otros.

Este tipo de empleos, por lo general, son mal remunerados y ofrecen condiciones laborales deficientes. Además, debido a que no cuentan con la debida protección legal para las relaciones laborales, son empleos sin protección social, que no brindan estabilidad económica para los trabajadores.

De allí que en un empleo informal situaciones como el impago del salario, los despidos sin compensaciones ni periodos de aviso, la exigencia de trabajar horas extra o turnos



extraordinarios, así como el incumplimiento de los beneficios sociales, como pensiones, reposos por enfermedad o seguro de salud, sean situaciones ante las cuales los trabajadores se encuentran vulnerables y desprotegidos.

Asimismo, los empleos informales pueden formar parte de actividades económicas delictivas, como la piratería, la prostitución, la facturación falsa, el blanqueo de capitales, el tráfico de drogas y de armas, entre otras.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el empleo informal representa entre 50% y 75% del empleo en sectores no agrícolas en los países en desarrollo. No obstante, el empleo informal no solo causa grandes pérdidas a la economía de un país en materia tributaria, sino que también perjudica a todas aquellas personas que se ven obligadas a aceptar empleos informales, donde sus derechos laborales no son respetados.

Empleo formal: como empleo formal se denomina aquel que se encuentra debidamente formalizado mediante la celebración de un contrato de trabajo entre el trabajador y el empleador, según el cual el empleado goza de la protección y los beneficios que la ley establece en materia laboral y, por otro lado, se compromete a cumplir con el pago de impuestos, seguridad social y prestaciones, entre otras cosas.

Fiscalización laboral: léase Inspección del trabajo.

Formación continua: es la capacitación para incrementar las competencias laborales específicas de los trabajadores, a fin de coadyuvar a la mejora de su empleabilidad y a la productividad laboral de la empresa.

Formación profesional: es la adquisición o desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas a través de entidades formativas o en el centro de trabajo.

Gestión Socialmente Responsable: La gestión socialmente responsable es un enfoque de gestión orientado a la inclusión de los aspectos sociales y ambientales en las actividades de la empresa y en las relaciones con los diferentes grupos de interés en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial.

Indicador Proxy: es una medición indirecta que se utiliza como aproximación cuando no es posible hacer una medición directa de algún fenómeno o comportamiento de una variable; por ejemplo se puede utilizar el Producto Interno Bruto per cápita como un indicador proxy para medir el nivel de vida o de la calidad de vida.

Empleo Informal en el sector formal: la realidad demuestra que aún en el sector formal puede existir asalariados en situación de empleo informal; por tanto, no necesariamente estar empleado en una empresa formal, garantiza que la situación de empleo de sea formal; pues el nivel de formalidad de la empresa no alcanza satisfactoriamente a la formalidad dentro de la normativa laboral.

Inspección del trabajo: de acuerdo a la Ley N° 28806: Ley General de Inspección del Trabajo, "es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo".



Mercado formal de trabajo: Se denomina mercado de trabajo o mercado laboral al conjunto de relaciones entre los que ofrecen empleo (o demandantes de trabajo) y los que buscan trabajo remunerado (u oferentes de su trabajo). Cuando las relaciones contractuales, que se generan como negociación entre ofertantes de trabajo y los demandantes de este, se basan en el respeto de los derechos laborales, y son transparentes respecto a las declaraciones de impuestos que corresponden, estamos ante un mercado formal de trabajo.

Negociación Colectiva: proceso de diálogo entre los representantes de los trabajadores y el empleador, con el objeto de llegar a un acuerdo destinado a regular las relaciones laborales entre unos y otros, tales como remuneraciones y condiciones de trabajo, teniendo fuerza vinculante entre las partes que la adoptaron, en el sentido de obligar a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable.

Normalización de competencias laborales: proceso que consiste en identificar las competencias que deben lograr los trabajadores de un sector productivo determinado, estableciendo los niveles de calidad que exige el mercado de trabajo. Este proceso se plasma en un documento denominado perfil ocupacional.

Obligaciones socios laborales de los empleadores: son las obligaciones específicas establecidas en la normatividad en materia sociolaboral para cumplimiento de los empleadores.

Personal inspectivo: aquel personal que la Ley General de Inspección del Trabajo Ley N° 28806, establece como servidores públicos con funciones inspectivas (en el ámbito laboral), están comprendidos los Supervisores Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares; quienes deberán ejercer las funciones y cometidos que tienen atribuidos con sujeción a los principios de legalidad, primacía de la realidad, lealtad, imparcialidad y objetividad, equidad, jerarquía, eficacia, probidad, sigilo profesional, confidencialidad y honestidad que se prescriben en la referida Ley.

Pleno empleo: El pleno empleo es un concepto económico que en teoría se cumple cuando todos los ciudadanos en edad laboral productiva -población activa-, que lo deseen y lo necesitan pueden conseguir un empleo remunerado; es decir, existe una tasa de desocupación igual a cero. Sin embargo, en la realidad no es posible alcanzar una tasa de desocupación igual a cero; por lo que se considera que hay pleno empleo cuando la citada tasa de desocupación no excede el 3% de la población activa.

Pliego de reclamos: Es aquel documento, unilateral (en tanto realizado solamente por los trabajadores), mediante el cual se da inicio a la negociación colectiva. En él se contemplará el llamado proyecto de convención colectiva, que son las aspiraciones de los trabajadores a conseguir un acuerdo en dicho procedimiento.

Población Económicamente Activa: Según el INEI, la Población Económicamente Activa (PEA), es la oferta de mano de obra en el mercado de trabajo y está constituida por el conjunto de personas, que contando con la edad mínima establecida (14 años en el caso del Perú), ofrecen la mano de obra disponible para la producción de bienes y/o servicios durante un período de referencia determinado (en el Perú, siguiendo normas de la OIT, se utiliza "la semana anterior a la encuesta" como período de referencia para el cálculo de estos indicadores). Por lo tanto, las personas son consideradas económicamente activas, si contribuyen o están disponibles para la producción de bienes y servicios. La PEA comprende a las personas, que durante el



período de referencia estaban trabajando (ocupados) o buscando activamente un trabajo (desempleados).

Población en Edad de Trabajar: según el INEI, la Población en Edad de Trabajar (PET) son las personas aptas para ejercer funciones productivas. Se le denomina también Población en Edad Activa. No existe uniformidad internacional para definir a la PET. En América Latina y Caribe, la PET ha sido precisada en función a las características del mercado laboral de cada país. Sin embargo, en la mayoría de ellos, se determina tomando en consideración la edad mínima. No existe la edad máxima. En el Perú, se estableció en 14 años, la edad mínima para definir la Población en Edad de Trabajar, tomando en consideración lo estipulado en el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre edad mínima. La PET se subdivide en Población Económicamente Activa (PEA) conocida también como la Fuerza de Trabajo y Población Económicamente Inactiva (PEI).

Poblaciones vulnerables: de acuerdo a definición del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), se trata de un grupo de personas que sufren discriminación o se encuentran en estado de desprotección, niños, niñas, adultos mayores, adolescentes, personas con discapacidad, desplazados y migrantes internos.

Recesión económica: Cuando la economía deja de crecer, y además manifiesta un crecimiento negativo con una disminución sustancial en la producción, estamos ante una recesión económica. Si una recesión económica se mantiene por mucho tiempo, se considera una depresión. Si la tasa de variación anual del PIB es negativa durante dos trimestres consecutivos se considera que existe recesión económica.

Responsabilidad Social Empresarial: la OIT define la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como "la manera en que las empresas toman en consideración la repercusión que tiene sus actividades sobre la sociedad y en la que afirman los valores y principios por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos, como en su relación con los demás actores. La RSE es una iniciativa de carácter voluntario y que solo depende de la empresa, y se refiere a actividades que se considera, rebasan el mero cumplimiento de la ley".

Seguridad y salud en el trabajo: La seguridad y salud en el trabajo es el principio de protección de los trabajadores respecto de las enfermedades y de los accidentes del trabajo; tiene por objeto la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. De esta materia se ocupa el convenio 155 de la OIT sobre seguridad.

Servicio Nacional de Empleo: son los servicios gratuitos de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento que presta el Estado, tanto a los ciudadanos como a las empresas, a nivel nacional, regional y local, integrados en una Red Nacional. Con estos servicios se busca facilitar y mejorar el proceso destinado a poner en contacto a los ofertantes y solicitantes de empleo, a fin de atender los problemas de desempleo en el país, en un marco de igualdad de oportunidades para todos los peruanos, poniéndole énfasis en aquellos grupos que son de mayor vulnerabilidad y con mayores barreras de acceso para la inserción laboral.

Solución de conflictos por conciliación, por trato directo y extraprocesos: son medios no tradicionales y pacíficos de solución de conflictos laborales que se caracteriza por su celeridad, flexibilidad, economía y confidencialidad, donde las partes en conflicto buscan solucionar sus diferencias de manera autónoma, con la ayuda de



la Autoridad Administrativa de Trabajo que actúa como facilitador de la comunicación y el diálogo, permitiendo encontrar una solución a la controversia sin necesidad de recurrir a la vía jurisdiccional, o a la huelga u otras formas de acción.

Sostenibilidad: concepto relacionado a la capacidad de producir los bienes y los servicios previstos de manera ininterrumpida a lo largo de su vida útil de un proyecto; lo cual supone una gestión de los riesgos que pueden afectar al mismo.

Otro concepto, más relacionado con el Desarrollo Sostenible, nos dice que la sostenibilidad está asociada a las características del desarrollo que asegura la satisfacción de las necesidades del presente sin comprometer las posibilidades de satisfacción de las necesidades de futuras Generaciones.

Trabajo: la OIT define al trabajo como el “conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”.

Trabajo decente: la OIT define Trabajo decente como “un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo”.

Trabajo digno: léase Trabajo decente.

Trabajo infantil: según la OIT, “suele definirse como todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. Así pues, se alude al trabajo que es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño; interfiere con su escolarización puesto que les priva de la posibilidad de asistir a clases, les obliga a abandonar la escuela de forma prematura, o les exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que insume mucho tiempo. En las formas más extremas de trabajo infantil, los niños son sometidos a situaciones de esclavitud, separados de su familia, expuestos a graves peligros y enfermedades y/o abandonados a su suerte en la calle de grandes ciudades (con frecuencia a una edad muy temprana). Cuándo calificar o no de “trabajo infantil” a una actividad específica dependerá de la edad del niño o la niña, el tipo de trabajo en cuestión y la cantidad de horas que le dedica, las condiciones en que lo realiza, y los objetivos que persigue cada país. La respuesta varía de un país a otro y entre uno y otro sector”

Ventanilla de Servicios Laborales: espacio destinado, para brindar en un solo lugar los servicios gratuitos de consultas laborales, liquidaciones de beneficios sociales, patrocinio judicial gratuito, autorización de trabajo para adolescentes, información sobre el sistema de accidentes de trabajo, sistema de contratos y convenios, sistema de seguros vida ley, para fraccionamiento de pago de multas, para suspender el procedimiento de ejecución coactiva. Orientados a la atención de los ciudadanos, trabajadores, empresas y sindicatos, a nivel nacional, regional y local de acuerdo al trámite que corresponda.

