



RESOLUCIÓN DE COORDINACIÓN EJECUTIVA  
PROGRAMA IMPULSA PERÚ

N° 011 -2018-MTPE/3/24.3/CE

Lima, 23 FEB 2018

**VISTOS:** El Acta de Sesión Ordinaria N° 002-2018-MTPE/3/24.3/CECI, Informe N° 004-2018-MTPE/3/24.3/CECI e Informe N° 0028-2018-MTPE/3/24.3/CE/OVV;



**CONSIDERANDO:**

Que, la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control de la Contraloría General de la República, señala que el control gubernamental es interno y externo y su desarrollo constituye un proceso integral y permanente; asimismo comprende las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad, con la finalidad de que sus recursos, bienes y operaciones se efectúe de forma correcta y eficiente;

Que, la Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, tiene por objeto establecer las normas para regular la elaboración, aprobación, implementación, funcionamiento, perfeccionamiento y evaluación de Control Interno en las entidades del Estado, con el propósito de cautelar y fortalecer los sistemas administrativos y operativos con acciones y actividades de control previo, simultaneo y posterior, contra los actos y practicas indebida o de corrupción, propendiendo al debido y transparente logro de los fines, objetivos y metas institucionales;

Que, la Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016, establece en su Quincuagésima Tercera Disposición Complementaria Final que todas las entidades del Estado tiene la obligación de implementar sus Sistema de Control Interno en un plazo máximo de treinta y seis (36) meses contados a partir de la vigencia de la referida Ley; debiendo informar del avance en sus implementación al Órgano de Control Institucional o a la Contraloría General de la República según corresponda;



Que, mediante Resolución de Contraloría General N° 149-2016, se aprobó la Directiva N° 013-2016-CG/GPROD, denominada "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado", en adelante la Directiva, que establece que las entidades que se encuentren en proceso de implementación de sus Sistema de Control Interno se adecuarán al modelo previsto en la citada Directiva, a partir de las actividades que corresponda desarrollar;



Que, mediante Decreto Supremo N° 016-2011-TR, modificado por Decretos Supremos N°. 004-2012-TR, 013-2012-TR, 003-2015-TR y 008-2016-TR, se crea el Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Vamos Perú", con el objeto de promover el empleo, mejorar las competencias laborales e incrementar los niveles de empleabilidad en el país, a través de los servicios de Capacitación Laboral, asistencia técnica para Emprendedores, Intermediación Laboral y Certificación de Competencias Laborales;

Que, por Decreto Supremo N° 003-2015-TR, se modifica la denominación del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Vamos Perú" por la de Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú";

Que, mediante Resolución Ministerial N° 175-2015-TR de fecha 08 de setiembre de 2015, se formaliza la creación de la Unidad Ejecutora 006: Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú", la que viene operando administrativa, presupuestal y financieramente a partir del ejercicio fiscal 2016;

Que, mediante Resolución de Contraloría N° 004-2017-CG, de fecha 20 de enero de 2017, se aprobó la "Guía para la Implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado", estableciendo los lineamientos, herramientas y métodos que permitan realizar una adecuada implementación del Sistema de Control Interno en la gestión de las operaciones de la entidad con la finalidad de fortalecer la organización y contribuir al logro de sus objetivos, de acuerdo con la naturaleza de sus actividades;



Que, a través de Resolución de Contraloría N° 490-2017-CG, se dejó sin efecto lo establecido en el numeral 7.6 de la Directiva N° 013-2016-CG/GPROD denominada "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado", estableciendo que rige para todos los efectos el plazo establecido en la Quincuagésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30372, para las entidades de todos los niveles de gobierno: nacional, regional y local;

Que, mediante Acta de Sesión Ordinaria N° 002-2018-MTPE/3/24.3/CECI, de fecha 08 de febrero de 2018, los miembros del Comité Especial de Control Interno del Programa "Impulsa Perú" acordaron por unanimidad recomendar a la Coordinación Ejecutiva la aprobación del Plan de Trabajo de Mejora Continua del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú", en atención a la reformulación del Plan de Implementación del Sistema de Control Interno del Programa;

Que, con el Informe N° 004-2018-MTPE/3/24.3/CECI de fecha 12 de febrero de 2018, el Presidente del Comité Especial Control Interno del Programa solicito expedir el acto resolutorio que apruebe el Plan de Trabajo de Mejora Continua del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú";

Que, mediante Resolución de Coordinación Ejecutiva N° 010-2018-MTPE/3/24.3/CE del 19 de febrero de 2018 se resuelve aprobar la modificación del Cronograma detallado del Plan de Implementación del Sistema de Control Interno del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú", donde se precisa en el numeral 5.7 de dicho Cronograma como una de las actividades en proceso: "Elaborar el Plan de Mejora Continua del Programa".



Que, con el Informe N° 0028-2018-MTPE/3/24.3/CE/OVV, el Especialista Legal Administrativo I para la Coordinación Ejecutiva opina que resulta procedente el acto administrativo que apruebe el Plan de Trabajo de Mejora Continua del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú";



Que, el numeral 1 del artículo 17° del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, indica que la autoridad podrá disponer en el mismo acto administrativo que tenga eficacia anticipada a su emisión, sólo si fuera más favorable a los administrados, y siempre que no lesione derechos fundamentales o intereses de buena fe legalmente protegidos a terceros y que existiera en la fecha a la que pretende retrotraerse la eficacia del acto el supuesto de hecho justificativo para su adopción;

Con las visaciones de los miembros del Comité Especial de Control Interno y el Especialista Legal Administrativo I para la Coordinación Ejecutiva, y;

De conformidad con la Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado y sus modificatorias, y las Resoluciones de Contraloría General N° 149-2016-CG y 004-2017-CG, y en uso de las facultades establecidas en los literales h) e i) del artículo 11 del

Manual de Operaciones, aprobado por Resolución Ministerial N° 202-2012-TR, modificado por Resolución Ministerial N° 215-2014-TR.

**SE RESUELVE:**

**Artículo Primero.-** Aprobar el **Plan de Trabajo de Mejora Continua del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Impulsa Perú”** y anexo, con eficacia anticipada a la segunda semana del mes de febrero del 2018, cuya vigencia será hasta el 31 de diciembre del año 2018.

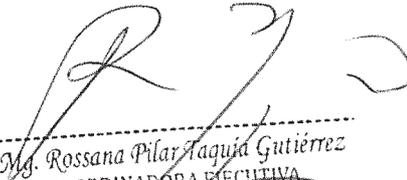


**Artículo Segundo.-** Notificar la presente resolución a todas las unidades orgánicas del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Impulsa Perú”.

**Artículo Tercero.-** Disponer que la presente Resolución sea publicada en el portal institucional del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Impulsa Perú” (<http://www.impulsaperu.gob.pe>).



**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.-**

  
-----  
Mg. Rossana Pilar Aguía Gutiérrez  
COORDINADORA EJECUTIVA  
PROGRAMA NACIONAL IMPULSA PERÚ









PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

## PLAN DE TRABAJO DE MEJORA CONTINUA DEL PROGRAMA NACIONAL PARA LA PROMOCIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES "IMPULSA PERÚ"



Lima, 2018





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

## Índice

1. Introducción.....	3
2. Antecedentes .....	4
3. Base Legal.....	17
4. Marco Conceptual.....	18
5. Plan de Trabajo .....	19
6. Alcance.....	21
7. Objetivo .....	21
8. Responsabilidades .....	21
9. Periodo de Ejecución.....	22
10. Recursos de Ejecución .....	22
11. Anexo .....	22





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

## PLAN DE TRABAJO DE MEJORA CONTINUA DEL PROGRAMA “IMPULSA PERÚ”

### 1. Introducción

El Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Impulsa Perú”, mediante la Resolución Ministerial N° 175-2015-TR, con fecha 08 de setiembre de 2015, se formaliza como Unidad Ejecutora 006: en el Pliego 012 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Asimismo, a través del Decreto Supremo N° 008-2016-TR, con fecha 26 de mayo de 2016, se modifica el Decreto Supremo de creación del Programa y constituye como Unidad Ejecutora el mismo que es financiado con los recursos del Tesoro Público, donaciones, cooperaciones técnica internacional y otras fuentes de financiamiento en el marco de las normas presupuestales y de equilibrio financiero. En ese sentido es a partir del ejercicio fiscal 2016 que el Programa como Unidad Ejecutora adquiere autonomía administrativa y presupuestaria que le permite implementar los sistemas administrativos que establece la Ley del Poder Ejecutivo en su Artículo 46°.

El Manual de Operaciones del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales Impulsa Perú, aprobado mediante la Resolución Ministerial N° 202-2012-TR, modificado con Resolución Ministerial N° 215-2014-TR, establece las funciones y competencias otorgadas al Programa; además establece las líneas de acción del Programa los cuales son:

#### 1.1 Capacitación para la inserción laboral

Mediante el cual se desarrollan y/o fortalecen las competencias laborales de las personas desempleadas, sub empleadas o en riesgo de perder el empleo, a fin de mejorar su empleabilidad y facilitar su acceso al mercado laboral, para lo cual reciben cursos de capacitación de acuerdo a los perfiles ocupacionales demandados por el mercado de trabajo, a través de Entidades de Capacitación (ECAP), para luego ser vinculados con las empresas que requieren personal. Esta línea de acción se realiza a través de los servicios de capacitación e intermediación laboral.

#### 1.2 Certificación de competencias laborales

Mediante el cual se reconocen las competencias, capacidades, desempeño, conocimientos, habilidades y aptitudes de los desempleados, subempleados o trabajadores en riesgo de perder el empleo con conocimientos empíricos obtenidos a lo largo de su experiencia laboral y que conlleva a la expedición de un certificado por parte de una entidad autorizada que, a tal efecto, será requerida por el Programa. Esta línea de acción se realiza a través del servicio de certificación de competencias laborales.



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

### 1.3 Capacitación para el Autoempleo

Mediante el cual se desarrollan y/o fortalecen competencias de gestión en las personas trabajadoras independientes o eventuales, desempleadas o en riesgo de perder el empleo, con potencial emprendedor a fin de promover el autoempleo. Esta línea de acción se realiza a través del servicio de asistencia técnica para emprendedores.

## 2. Antecedentes

El diagnóstico del Sistema de Control Interno es un medio de análisis para determinar el estado situacional actual de la implementación del Sistema de Control Interno con respecto a lo establecido en las Normas de Control Interno.

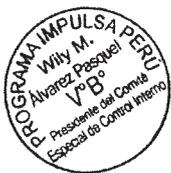
Las normas de control interno, constituyen lineamientos, criterios, métodos y disposiciones para la aplicación y regulación del control interno en los procesos de los órganos de línea, de apoyo y de asesoramiento de las entidades, incluidas las relativas a la gestión de riesgos, valores éticos, gestión por procesos, resultados, etc., entre otras. La Contraloría General de la República ha dictado las normas de control interno con el propósito de promover una sana administración de los recursos públicos en las entidades del Estado, cuyo cumplimiento se encuentra a cargo de los titulares, funcionarios y servidores de cada entidad, según su competencia, el cual busca alcanzar los siguientes objetivos:

- i. Promover la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta.
- ii. Cuidar y resguardar los recursos y bienes del Estado contra cualquier forma de pérdida, deterioro, uso indebido y actos ilegales, así como en general, contra todo hecho irregular o situación perjudicial que pudiera afectarlos.
- iii. Cumplir la normatividad aplicable a la entidad y sus operaciones.
- iv. Garantizar la confiabilidad y oportunidad de la información.
- v. Fomentar e impulsar la práctica de valores institucionales.
- vi. Promover el cumplimiento, por parte de los funcionarios o servidores públicos, la rendición de cuentas de los fondos y bienes públicos a su cargo o por una misión u objetivo encargado.

La Ley 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República - CGR, establece las normas que regulan el ámbito, organización, atribuciones y funcionamiento del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.

La Ley N° 28716, "Ley de Control Interno de las Entidades del Estado", tiene como objeto establecer las normas para regular la elaboración, aprobación implantación, funcionamiento, perfeccionamiento y evaluación del control interno en las entidades del Estado, con el propósito de cautelar y fortalecer los sistemas administrativos y operativos

*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo



**Impulsa  
Perú**

Programa Nacional para la Promoción  
de Oportunidades Laborales

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

con acciones y actividades de control previo, simultaneo y posterior, contra las actos y prácticas indebidas o de corrupción, propendiendo al debido y transparente logro de los fines, objetivos y metas institucionales.

Mediante Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, la Contraloría General de la República en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 10° de la citada ley, aprobó las Normas de Control Interno, que orientan la efectiva implantación, funcionamiento y evaluación del Control Interno en las entidades del Estado.

La Resolución de Contraloría N° 149-2016-CG que aprueba la Directiva N° 013-2016-CG/GPROD "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado", tiene como objetivos: i) Regular el modelo y los plazos para la implementación del Sistema de Control Interno que deben realizar las entidades en los tres niveles de gobierno; medir el nivel de madurez del Sistema de Control Interno que deben realizar las entidades de todos los niveles de gobierno a través del aplicativo informático Seguimiento y Evaluación del Sistema de Control Interno.

A través de la Resolución de Contraloría N°004-2017-CG, que aprueba la "Guía para la Implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado", se establece las etapas del proceso de implementación y en ese sentido el diagnóstico se ha elaborado siguiendo en parte el esquema de la guía. Además, la guía precisa "ser un documento orientador y complementario, podrá ser utilizada por funcionarios y servidores públicos de las entidades sujetas a control de conformidad con lo establecido en el artículo 3° de la Ley 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República".



A través de la Resolución de Contraloría N° 490-2017-CG, deja sin efecto lo establecido en el numeral 7.6 de la Directiva N° 013-2016-CG/GPROD. Para fines de asegurar las finalidades del proceso de implementación del Sistema de Control Interno, se deben modificar los plazos establecidos, a efectos que puedan culminar dicho proceso en el marco de la gestión por procesos y por ende de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.

Las disposiciones respecto a los plazos para cada una de las fases y etapas de implementación del Sistema de Control Interno, serán comunicadas por la Contraloría General de la República.

Para el proceso de implementación del Sistema de Control Interno la Guía considera tres fases, planificación, ejecución y evaluación. La fase de planificación tiene como objetivo suscribir un acta de compromiso, conformar el comité de control interno, sensibilizar y capacitar en control interno, elaborar el programa de trabajo para realizar el diagnóstico del Sistema de Control Interno, elaborar el plan de trabajo con base en los resultados



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

del diagnóstico del Sistema de Control Interno; la fase de ejecución define el cierre de brechas con ejecución de las acciones definidas en el plan de trabajo y finalmente la fase de evaluación evalúa y procesa una mejora continua, para asegurar el cumplimiento de las normas del Sistema de Control Interno.

Mediante la Resolución de Coordinación Ejecutiva N° 32-2016-MTPE/3/24.3/CE, se conformó el Comité Especial de Control Interno en el Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Impulsa Perú”, el mencionado comité estará encargado de poner en marcha las acciones necesarias para la adecuada implementación del Sistema de Control Interno y su eficaz mejoramiento a través de la mejora continua.

En consideración a las normas mencionadas el Comité Especial de Control Interno elaboró el Informe Diagnóstico teniendo en consideración la encuesta de percepción del SCI, el inventario de procedimientos del Programa, revisión de documentos de gestión y la matriz de valoración de instrumentos de gestión vinculados al SCI elaborados por el Equipo de Trabajo Operativo de implementación del SCI y los coordinadores de la implementación del SCI, como apoyo al trabajo realizado por el Comité.

El Diagnóstico del Sistema de Control Interno está constituido en la Fase I Planificación, etapa II identificación de Brechas, de la implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado, establecidas por la “Guía para la Implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado”, aprobada por Resolución de Contraloría N° 004-2017-CG.

El Diagnóstico del Sistema de Control Interno del Programa, se realizó aplicando la mencionada guía, para identificar el cumplimiento de los componentes de las Normas de Control Interno en los Órganos y Unidades Gerenciales del Programa.

## 2.1 Actividades previas del diagnóstico del SCI

El diagnóstico es un medio de análisis para determinar el estado actual del Sistema de Control Interno con respecto a lo establecido por las Normas de Control Interno emitidas y aprobadas por la Contraloría General de la República con Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CG. El presente diagnóstico permitirá al Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Impulsa Perú” conocer la situación actual de la implementación del Sistema de Control Interno y adoptar las acciones necesarias para reforzar el sistema existente a fin de definir las oportunidades de mejora.

La Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, refiere que sus componentes están constituidos por:





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

- a) El ambiente de control; entendido como el entorno organizacional favorable al ejercicio de prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas para el funcionamiento del control interno y una gestión escrupulosa;
- b) La evaluación de riesgos; en cuya virtud deben identificarse, analizarse y administrarse los factores o eventos que puedan afectar adversamente el cumplimiento de los fines, metas, objetivos, actividades y operaciones institucionales;
- c) Actividades de control gerencial; son las políticas y procedimientos de control que imparte la dirección, gerencia y los niveles ejecutivos competentes, en relación con las funciones asignadas al personal, a fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos de la entidad;
- d) Las actividades de prevención y monitoreo; referidas a las acciones que deben ser adoptadas en el desempeño de las funciones asignadas, a fin de cuidar y asegurar respectivamente, su idoneidad y calidad para la consecución de los objetivos del control interno;
- e) Los sistemas de información y comunicación; a través de los cuales el registro, procesamiento, integración y divulgación de la información, con bases de datos y soluciones informáticas accesibles y modernas, sirva efectivamente para dotar de confiabilidad, transparencia y eficiencia a los procesos de gestión y control interno institucional;
- f) El seguimiento de resultados; consistente en la revisión y verificación actualizadas sobre la atención y logros de las medidas de control interno implantadas, incluyendo la implementación de las recomendaciones formuladas en sus informes por los órganos del Sistema de Nacional de Control;
- g) Los componentes de mejoramiento; por cuyo mérito los órganos y personal de la administración institucional efectúan autoevaluaciones conducentes al mejor desarrollo del control interno e informan sobre cualquier desviación o deficiencia susceptible de corrección, obligándose a dar cumplimiento a las disposiciones o recomendaciones que se formulen para la mejora u optimización de sus labores.

## 2.2 Análisis de la información

Las observaciones y hallazgos se contrastaron con respecto a los requisitos establecidos por las Normas de Control Interno aprobadas por la Contraloría General de la República, estimando una valoración que toma como referencia la encuesta de percepción realizado al personal del Programa.

De acuerdo al resultado obtenido se verifica que de acuerdo a la cantidad de elementos a niveles generales el Sistema de Control Interno en el Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú" mantiene un nivel satisfactorio 41% y adecuado 32%. Sin embargo existen elementos en la condición de parcialmente insuficientes de 21% que constituyen elementos necesarios para fortalecer, además 6% de elementos obtuvieron la condición de insuficiencia crítica.



Se obtuvo como resultado, que el nivel de desarrollo en el componente Evaluación de Riesgo es la más baja calificación en sus elementos, debido a que el Programa se encontraba en una etapa de inicio de implementación de la “Política de Administración de Riesgos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo” aprobada mediante la Resolución Ministerial N° 051-2017-TR.

### 2.3 Fortalezas y Debilidades

Como resultado de la encuesta de percepción y del análisis de la normativa interna que rige las operaciones de la entidad así como de la información obtenida como consecuencia de la revisión de documentos normativos y de gestión; se han determinado fortalezas y debilidades del Sistema de Control Interno, así como las causas que han originado por cada componente y subcomponente, los cuales se comentan a continuación:

### 2.4 Ambiente de Control

Existen buenas prácticas del personal pero no se cuenta con un Sistema de Control Interno formal que se encuentre operativizado y permita establecer mecanismos de ejecución que garanticen el desarrollo de las funciones así como el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Se mantienen políticas definidas para garantizar el manejo racional de los recursos del Programa.

El Programa debe difundir mediante talleres y reuniones el Código de Ética del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 378-2009-TR, que es la guía ética que sirve para mejorar el servicio del Sector.

La Coordinación Ejecutiva apoya y difunde las actividades de control, las acciones de control preventivo y las mejoras que permitan optimizar el desarrollo de los procesos de control y de esta forma promover una atención de calidad a los ciudadanos, cumpliendo de esta forma con los objetivos misionales del Programa.

La estructura organizacional que dispone el actual Manual de Operaciones-MOP del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Impulsa Perú” responde a un modelo funcional y de acuerdo a la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, esta debe de ser alineada a un enfoque por procesos en el marco de la metodología que establece la Secretaría de Gestión Pública de la PCM.

Es aún incipiente el desarrollo de un proceso formal de gestión por procesos y su mejora continua. Con la formalización de este proceso, se conseguirá establecer precedentes y referencias que permitan a futuro mejorar la respuesta del personal, establecer políticas





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

de mejora y perfeccionar procesos y procedimientos que mitiguen algún riesgo de repetición de estos eventos.

Los manuales, mapas y flujos de información deben elaborarse adecuadamente de forma estandarizada.

Se requiere elaborarse el Manual de Perfiles de Puestos del Programa y progresivamente iniciarse el proceso de transito al Régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Existe poco conocimiento del personal de los documentos de gestión institucional como el Manual de Operaciones - MOP del Programa y directivas, hecho que dificulta la identificación de sus funciones específicas por el personal de las Unidades Gerenciales.

Se requiere implementar acciones de mejora continua y revisiones en los documentos normativos de gestión del personal, que promueva la Política Nacional de Modernización de la gestión Pública.

Se requiere aprobar un plan de desarrollo y capacitación del personal el cual permitirá desarrollar y mejorar las capacidades del personal, estas capacitaciones se deberán realizar mediante un plan institucional que promueva el desarrollo de capacidades.

## 2.5 Evaluación de Riesgos

Se deberá estructurar la conformación de un Comité de Gestión de Riesgos, el cual principalmente deberá desarrollar las acciones que permitan el establecimiento y sostenibilidad del Sistema Integral de Gestión de Riesgos a nivel institucional.

Se deberá desarrollar a través de mediciones costo/beneficio, para establecer adecuadamente la conveniencia en realizar las mejoras en determinados controles. Todo ello deberá desarrollarse priorizando la magnitud y consecuencias del riesgo, entre los procesos misionales más relevantes que se desarrollan en el Programa Nacional de Oportunidades Laborales Impulsa Perú.

## 2.6 Actividades de Control Gerencial

Los procedimientos de autorización y aprobación; controles sobre acceso a los archivos e información, verificaciones y conciliaciones; rendición de cuentas; documentación de procesos y tareas; controles de tecnologías de la información y comunicaciones, se desarrollan fluidamente y se actualizan de acuerdo con la dinámica de trabajo, en el marco de los Planes Internos, sin descuidar los controles necesarios y suficientes, que permiten la sostenibilidad de la calidad del servicio a los ciudadanos sin incidir en el incremento del riesgo aceptable.



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Las buenas prácticas del personal de controles deben formalizarse mediante documentos orientadores.

Deben implementarse los lineamientos que establezcan el debido uso de los teléfonos, internet y otros.

Se requiere la medición periódica de la evaluación de desempeño del personal, el cual se defina y establezca adecuadamente a través de la implementación de indicadores alineados a la visión, misión y objetivos institucionales.

## 2.7 Información y Comunicación

Los elementos de información y comunicación se desarrollan en la organización con adecuada calidad.

Deben integrarse gradualmente los sistemas de información, con sus actualizaciones a las tecnologías que van apareciendo en el mercado.

Se mantienen niveles de acceso claramente definidos, estando cada empleado adecuadamente identificado, estableciendo un perfil para acceder a la información que le es pertinente gestionar, para el desarrollo de sus funciones de manera eficaz.

Se exponen en el portal institucional toda la información sobre manuales, directivas y documentos normativos, los cuales están a disposición de todo el personal.

Se gestiona los reclamos y quejas de los ciudadanos. Para ello se establecieron cartas de servicio por cada una de las líneas de acción que desarrolla el Programa, estas cartas de servicio proponen una actuación eficaz de este servicio orientado al proceso.

Se han establecido canales de comunicación diversificados para la atención de consultas (medios electrónicos, presenciales y vía telefónica).

Se mantiene la información económica y presupuestal actualizada en el Portal de Transparencia del Programa.

Es necesario mejorar la estructura de la información que se expone al ciudadano, a fin de hacerla más accesible, amigable y de fácil tratamiento, procurando mejorar la efectividad en los procesos y tramites que este pueda gestionar ante el Programa.

La página web debe procurar mayores niveles de accesibilidad y facilidad para el ciudadano, considerando el perfil del usuario que acude a los servicios que brinda el Programa, entendiendo que uno de los públicos objetivos son las personas con discapacidad.





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo



**Impulsa  
Perú**

Programa Nacional para la Promoción  
de Oportunidades Laborales

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Es necesario mejorar la comunicación interna entre áreas para establecer mejores resultados en los procesos transversales que los involucren en su cumplimiento por función, a través de la formación de equipos de trabajo que promuevan la mejora continua. Para ello es necesario establecer la política de gestión de procesos.

## 2.8 Supervisión

Se desarrollan actividades de monitoreo y supervisión de las operaciones y procesos misionales del Programa.

Se miden los resultados y la evolución, frente a lo proyectado explicando las razones de las mismas, proponiendo acciones para alcanzar los resultados y la evolución de ellos o corregir las desviaciones encontradas.

## 2.9 Aspectos a implementar

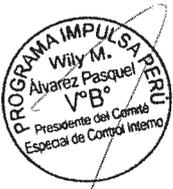
### 2.9.1 Ambiente de Control

#### Filosofía de la Dirección

- Efectuar charlas periódicas de sensibilización al personal sobre los objetivos del Sistema de Control Interno a fin de que todos los trabajadores del Programa se interioricen con la importancia de mejorar y fortalecer el Sistema de Control Interno.
- Entregar a cada trabajador del Programa, la Ley del Sistema de Control Interno, debiendo firmar cargo respectivo a fin de dejar constancia de este hecho.

#### Integridad y valores Éticos

- Elaborar una estrategia de sensibilización con relación al Código de Ética de la Función Pública.
- Reforzar acciones de sensibilización que se vienen llevando a cabo con relación a la difusión del Código de Ética de la Función Pública.
- Entregar a cada trabajador en el proceso de inducción, la ley del Código de Ética de la Función Pública, debiendo firmar el cargo respectivo a fin de dejar constancia de este hecho.
- Elaborar un cronograma de difusión del Código de Ética a través de:
  - ✓ Charlas al personal, dejando constancia de la asistencia.
  - ✓ Enviar por correo electrónico.
  - ✓ Afiches en lugares de más afluencia del personal y beneficiarios.
  - ✓ Promover difusión de imágenes a través de la página web del Programa.





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

### Administración estratégica

- Elaborar un plan de difusión de los instrumentos de gestión: Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo a fin de comprometer al personal en el cumplimiento eficiente de los objetivos estratégicos y actividades programadas.
- Elaborar un plan de capacitación sobre el uso del sistema de gestión estratégica basada en el Balanced ScoreCard.

### Estructura Organizacional

- Orientar el diseño de la nueva estructura organizacional para asegurar la incorporación de la gestión por procesos.
- Mantener prioritariamente coordinaciones con la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto para la aprobación del Manual de Operaciones-MOP del Programa actualizado.
- Actualizar el Manual de Operaciones - MOP del Programa, a fin de alinear al enfoque de gestión por procesos que establece la "Metodología para la Implementación de la Gestión por Procesos en las entidades de la Administración Pública" en el marco del D.S. 004-2013-PCM- Política de Modernización de la Gestión Pública.
- Elaborar el Manual de Procedimientos- MAPRO del Programa.

### Administración de los Recursos Humanos

- Elaborar la directiva de contrataciones de personas.
- Elaborar el Plan de Desarrollo de Personas - PDP del Programa.

### Administración estratégica

- Elaborar un Plan de Gestión de Rendimiento para el Programa.

### Asignación de Autoridad y Responsabilidad

- Actualizar el Manual de Operaciones – MOP del Programa, a fin de incluir las últimas modificaciones y la formalización como Unidad Ejecutora al Programa, así como redefinir las funciones de las Unidades Gerenciales.

### 2.9.2 Evaluación de Riesgos

#### Planeamiento de la administración de Riesgos

- Incluir en el plan de Capacitación, cursos relacionados sobre Administración y Evaluación de Riesgos.
- Establecer formalmente el Grupo Técnico de Evaluación de Riesgos.
- Elaborar el Plan de Administración de Riesgos, estableciendo el Cronograma de Actividades y plazos para la identificación de riesgos de los objetivos estratégicos



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

institucionales y los de procesos, para establecer estrategias de difusión del Plan de Administración de Riesgo.

### Identificación de Riesgos

- Realizar la evaluación de riesgo, su mapeo y la identificación e implementación de controles. Se requiere para esta labor auditores internos.
- Realizar talleres para identificación de Riesgos
- Elaborar la matriz de identificación de riesgos de la Entidad como aquellos que afectan a los procesos, definiendo los objetivos respectivos.
- Realizar la capacitación al personal sobre la gestión de la calidad.
- Asimismo gestionar el Registro de Riesgo (Cualitativo)

### Valoración del Riesgo

- Elaborar la matriz de probabilidad e impacto de riesgos identificados (cuantitativo)

### Respuesta al riesgo

- Elaborar el Plan de Respuesta al Riesgo

### 2.9.3 Actividades de Control Gerencial

#### Procedimientos de autorización y aprobación

- Revisar la información a través de muestras para establecer si se cumple con los diversos niveles de autorización y aprobación.
- Desarrollar estrategias de los procedimientos de autorización y aprobación que deberán de ser contenidos en el Manual de Procedimientos-MAPRO del Programa.
- Promover el desarrollo y la utilización de un Sistema de Información Gerencial de Gestión Presupuestal y Financiera a nivel institucional.

#### Segregación de Funciones

- Establecer controles que aseguren la segregación de funciones de los procesos que desarrollan en el Programa.

#### Evaluación Costo-Beneficio

- Formular procedimientos que establezcan se realicen evaluaciones de costo/beneficio previas a la implementación de controles internos, o de mejoras en aspectos organizacionales, operativos y tecnológicos.

#### Controles sobre los accesos a los recursos o archivos

- Efectuar revisiones periódicas del cumplimiento de los procedimientos establecidos sobre el acceso a recursos.
- Elaborar e implementar la directiva y procedimiento de acceso al archivo institucional.





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo



**Impulsa  
Perú**

Programa Nacional para la Promoción  
de Oportunidades Laborales

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

### Verificaciones y Conciliaciones

- Desarrollar e implementar procedimientos de supervisión y control en los procesos.

### Evaluaciones de Desempeño

- Elaborar normativa que formalice la evaluación de desempeño de gestión de la entidad en forma periódica, lo que permitiría la adopción de medidas correctivas.

### Rendición de Cuentas

- Verificar periódicamente el cumplimiento de las directivas de rendición de cuentas y de la presentación de las Declaraciones Juradas.
- Consolidar y agregar en el Manual de Procedimientos - MAPRO todas las herramientas de gestión vigentes.
- Sensibilizar al personal sobre el proceso de rendición de cuentas del ejercicio de sus funciones, como del uso de los bienes y recursos recibidos de la entidad.
- Establecer lineamientos y políticas que permitan el desempeño transparente de los trabajadores en la entrega de información.

### Documentación de Procesos, Actividades y Tareas

- Identificar los procesos transversales operativos del Programa.
- Elaborar diagramas de flujo, instructivos, formatos y descripción para los procesos transversales del Programa.
- Actualizar, depurar de ser el caso, directivas y normas internas vigentes conforme se vaya actualizando el Manual de Procedimientos - MAPRO del Programa.

### Revisión de Procesos, Actividades y Tareas

- Elaborar y formular el Manual de Procedimientos - MAPRO del Programa.
- Analizar los procesos, actividades y tareas en base a la información proporcionada como resultado de la revisión de funciones y aplicación del MAPRO.
- Fortalecer el control previo en la Unidad Gerencial de Administración, establecer las funciones definidas para esta área.

### Controles para las Tecnologías de la Información y Comunicación

- Se debe efectuar un mayor desarrollo de los procedimientos operativos, actualizado de acuerdo al uso de los aplicativos de soporte.

## 2.9.4 Sistemas de Información y Comunicación

### Funciones y Características de la Información

- Elaborar normativa para la organización de los archivos digitales, mediante herramientas de contenido y colaboración.





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo



**Impulsa  
Perú**

Programa Nacional para la Promoción  
de Oportunidades Laborales

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

- Establecer Normas para la administración de software legal en el Programa, así como la verificación de uso legal del Software.
- Se debe considerar en un mediano plazo, la digitalización de todos los documentos custodiados en Archivo, el mismo que permita la disponibilidad inmediata de un documento.

#### Información y Responsabilidad

- Definir políticas que enfatizen la utilización de la comunicación directa con el personal, que genere un clima de confianza mutua, lo cual permitirá la comunicación oportuna, además de procurar el ejercicio de comunicaciones en tres direcciones y donde se deje constancia de la comunicación de los problemas detectados.
- Identificar las necesidades de información y nivel de responsabilidad para cada proceso y sus conclusiones respectivas.

#### Calidad y Suficiencia de la Información

- Elaborar estrategias para dar cumplimiento a las Directivas y/o procedimientos de uso de los sistemas.
- Establecer estrategias de difusión y capacitación periódica al personal, sobre los procedimientos relacionados a los sistemas de información y su actualización.

#### Sistemas de Información

- Difundir el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información en todos los niveles organizacionales, tanto tácticas como operativas con el objetivo de fortalecer el uso de las TIC, para los procesos operativos y administrativos y desarrollar TICs en la cadena de abastecimiento.
- Elaborar la normativa en relación a las claves de acceso para el control de operaciones y de salida, así como actualizar las políticas de acceso a internet a correo electrónico, cuantas de usuarios en red informática, configuración y uso de estaciones de trabajo.
- Implementar la Resolución Ministerial N° 129-2012-PCM, que aprueba el uso obligatorio de la Norma Técnica Peruana NTP-ISO/IEC 27001:2008 EDI tecnología de la Información: Código de Buenas Prácticas para la gestión de la seguridad de la Información.

#### Flexibilidad al cambio

- Elaborar políticas y procedimientos para la revisión periódica, actualización, capacitación y difusión de los sistemas de información implementados en el Programa.





### Archivo institucional

- Se debe considerar en un mediano plazo, la digitalización de todos los documentos custodiados en Archivo, el mismo que permita la disponibilidad inmediata de un documento.
- Establecer estrategias para la aplicación de la normativa interna referida a la transferencia de documentos de Archivo Central.

### Comunicación interna

- Elaborar e implementar un Plan de Comunicación Interna, que permita cubrir las necesidades de comunicación del personal.
- Incluir en el Mapa de Procesos o Identificar las líneas y flujos de comunicación interna para cada proceso y procedimiento con sus controles respectivos
- Formular las normas y procedimientos específicos para la Comunicación interna y se gestione su aprobación e implementación.

### Comunicación externa

- Priorizar la elaboración del Plan de Comunicación Externa (estrategia comunicacional)
- Culminar el proceso de clasificación de información no pública.
- Elaborar un Procedimiento para actualizar periódicamente la información en el Portal Web.
- Falta la difusión masiva de los criterios de captación de beneficiarios y los requisitos que deben reunir los postulantes a beneficiarios.

### 2.9.5 Supervisión

#### Normas Básicas para las actividades de prevención y monitoreo

- Elaborar normativa para actividades de prevención y monitoreo
- Elaborar un procedimiento que regula el registro y comunicación de las deficiencias detectadas en el seguimiento continuo y evaluaciones puntuales de los procesos misionales y de apoyo.
- Implementar un sistema de seguimiento y evaluación del Plan Operativo Institucional - POI.
- Efectuar la evaluación de desempeño.
- Implementar y ejecutar evaluaciones periódicas.

#### Normas básicas para el seguimiento de resultados

- Elaborar normativa para el seguimiento de resultados.
- Elaborar un procedimiento que regula el registro y comunicación de las deficiencias detectadas en el seguimiento continuo y evaluaciones puntuales a los procesos.
- Implementar un sistema de seguimiento y evaluación del Plan Operativo Institucional - POI.





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Programa Nacional para la Promoción  
de Oportunidades Laborales

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

### Normas básicas para los compromisos de mejoramiento

- Elaborar el Plan de Mejora Continua del Programa.
- Elaborar un procedimiento para efectuar autoevaluaciones y emisión de Informes de autoevaluación en forma semestral del SCI.
- Elaborar un procedimiento para el registro, seguimiento e implementación de las medidas correctivas de los órganos de control.

### 3. Base Legal

- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado
- Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República
- Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado
- Decreto Supremo N° 016-2011-TR, que crea el Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Vamos Perú", ahora denominado "Impulsa Perú".
- Resolución Ministerial N° 202-2012-TR, que aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Vamos Perú".
- Resolución Ministerial N° 215-2014-TR, que modifica el Manual de Operaciones del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Vamos Perú".
- Decreto Supremo N° 003-2015-TR, que aprueba el cambio de denominación del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Vamos Perú" por Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú".
- Resolución Ministerial N° 175-2015-TR, formaliza la creación de la Unidad Ejecutora 006: Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú" en el Pliego 012 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, que aprueba las "Normas de Control Interno".
- Resolución de Contraloría N° 149-2016-CG, que aprueba la Directiva N° 013-2016-CG/GPROD "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado".
- Resolución de Contraloría N° 004-2017-CG, que aprueba la "Guía para la Implementación y fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado".
- Resolución de Coordinación Ejecutiva N° 043-2017-MTPE/3/24.3/CE que aprueba la modificación del Plan de Implementación del Sistema de Control Interno en el Programa Impulsa Perú.
- Resolución de Contraloría N° 490-2017-CG, deja sin efecto lo establecido en el numeral 7.6 de la Directiva N° 013-2016-CG/GPROD, respecto a los plazos.





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo



**Impulsa  
Perú**

Programa Nacional para la Promoción  
de Oportunidades Laborales

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

#### 4. Marco Conceptual

El fortalecimiento del Sistema de Control Interno es un proceso continuo, dinámico y permanente en el tiempo por lo que la entidad, a través del Comité de Control Interno realizan el monitoreo y recomendaciones de la mejora del Sistema de Control Interno en el tiempo.

La retroalimentación permite alcanzar la mejora continua del Sistema de Control Interno, lo que se traduce en la eficiencia, eficacia y transparencia de la gestión de la entidad en favor del cumplimiento de los objetivos institucionales.

Un aspecto de significativa importancia en la gestión de toda organización es el control interno, para asegurar que la gestión institucional y sus procesos alcancen los objetivos que habían sido trazados. Es por esa razón que la Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado establece la obligatoriedad que las entidades del Estado implementen el Sistema de Control Interno, definido como un conjunto integrado de normas, procedimientos, métodos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades y operaciones se manejen de acuerdo al marco legal vigente, a las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas y objetivos previstos.

Las normas de Control Interno, tienen como objetivo principal propiciar el fortalecimiento de los sistemas de control interno y mejorar la gestión pública, en relación al patrimonio público y al logro de objetivos y metas institucionales.

La Guía para la implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado, reúne lineamientos, herramientas y métodos que permitan realizar una adecuada implementación del SCI en la gestión de las operaciones de la entidad, con la finalidad de fortalecer la organización y contribuir al logro de sus objetivos.

Del mismo modo, la valoración de la mejora continua permite a la entidad considerar cómo las mejoras pueden afectar positivamente el logro de sus objetivos. Se inicia con un estudio preliminar detallado las actividades a desarrollar de los temas puntuales sobre mejora continua que se hayan decidido evaluar. El propósito es obtener la suficiente información acerca de las situaciones de desviaciones detectadas para estimar su probabilidad de mejora, tiempo, respuesta y consecuencias.

La actividad para la mejora continua del Sistema de Control Interno, consiste en retroalimentar de manera constante el proceso de implementación del SCI con la finalidad de contrastar lo planificado con lo efectivamente realizado, a fin de que la entidad alcance el nivel de mejora continua de su Sistema de Control Interno.



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Programa Nacional para la Promoción  
de Oportunidades Laborales

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

## 5. Plan de Trabajo

Mediante Acta de Sesión Extraordinaria N° 001-2017-MTPE/3/24.3/CECI, se aprobó el Programa de Trabajo para la elaboración del diagnóstico del Sistema de Control Interno en el Programa "Impulsa Perú", el mismo que comprende las actividades preparatorias para la elaboración del diagnóstico de control interno, con la finalidad de conocer el estado situacional de su implementación en la entidad, las cuales se describen en el Programa de Trabajo, el cual constituye un instrumento que permite al Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú" definir el curso de acción (lineamientos y procedimientos), que se requiere para el desarrollo del Plan de Mejora Continua.

El presente Plan de Trabajo para retroalimentar el proceso para la mejora continua del SCI en el Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú", es el documento que define el curso de acción a seguir con la finalidad de retroalimentar de manera constante el proceso de implementación del SCI contrastando lo planificado con lo efectivamente realizado, a fin de que la entidad alcance el nivel de mejora continua de su SCI.

El insumo para la elaboración del Plan de Trabajo, fueron los resultados proporcionados por las Unidades Gerenciales, al Comité de Control Interno, mediante los siguientes documentos:

- Informe N° 22-2018-MTPE/3/24.3/CE/UGP
- Memorando N° 20-2018-MTPE/3/24.3/CE/UGE
- Memorando N° 107-2018-MTPE/3/24.3/CE/UGCC
- Informe N° 75-2018-MTPE/3/24.3/CE/UGCC
- Memorando N° 134-2018-MTPE/3/24.3/CE/UGA

El Plan de Trabajo está conformado por veinte (20) acciones, de las distintas unidades orgánicas del Programa, en función a los aspectos a retroalimentar, los cuales están detallados en el Anexo N° 01, de acuerdo al detalle siguiente:

- a) Manual de Gestión de Procesos y Procedimientos de Capacitación para la Inserción Laboral y Certificación de Competencias Laborales.
- b) Propuesta Plan de Monitoreo y Evaluación del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú".
- c) Generación de una aplicación móvil del Programa.
- d) Creación de Módulo para programación presupuestal y modificación del POI.



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo



**Impulsa  
Perú**

Programa Nacional para la Promoción  
de Oportunidades Laborales

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

- e) Creación de Módulo de Indicadores del Programa.
- f) Creación del Módulo de Mapas Interactivos de focalización y demanda laboral.
- g) Mejora de la incorporación y reporte de información por parte de la Unidad Gerencial de Emprendimiento a través del Sistema de Registro (SISREG).
- h) Propuesta de una Guía de Procedimientos para el Servicio de Capacitación y Asistencia Técnica del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú".
- i) Implementación de Talleres Full Day para la mejora del Servicio de Capacitación y Asistencia Técnica del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú".
- j) Actualización de Directiva N° 08-2017-MTPE/3/24.3/CE/UGA Medidas de Austeridad, Disciplina y Calidad en el Gasto Público en el Programa Impulsa Perú para el año 2018.
- k) Inicio del Tránsito al Régimen del Servicio Civil.
- l) Actualización de Directiva N° 07-2017-MTPE/3/24.3/CE/UGA Normas y Procedimientos para la Transferencia Documental de los Archivos de Gestión y Conservación Documental en el Archivo Central del Programa Impulsa Perú.
- m) Actualización de Directiva N° 13-2017-MTPE/3/24.3/CE/UGA Procedimiento de Selección y Contratación de Personal Bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios - CAS en el Programa Impulsa Perú para el año 2018.
- n) Formulación de Directiva de Ecoeficiencia del Programa "Impulsa Perú".
- o) Elaborar dos instrumentos que coadyuven a la correcta ejecución de los procesos en materia de la intermediación laboral.
- p) Actualización de la Directiva General N° 015-2017-MTPE/3/24.3/CE/UGCC "Disposiciones para la Supervisión Técnica de los servicios del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales Impulsa Perú".





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

- q) Actualización de la Directiva General N° 016-2017-MTPE/3/24.3/CE/UGCC "Disposiciones para la focalización, acreditación y registro de beneficiarios para la capacitación laboral, certificación de competencias laborales y capacitación para el emprendimiento del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales Impulsa Perú".
- r) Actualización de la Directiva General N° 019-2017-MTPE/3/24.3/CE/UGCC "Disposiciones para el Servicio de Certificación de Competencias Laborales realizado por el Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales Impulsa Perú".
- s) Actualización de la Directiva General N° 020-2017-MTPE/3/24.3/CE/UGCC "Disposiciones para el Servicio de Capacitación Técnica Básica del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales Impulsa Perú".
- t) Propuestas de estrategias para la mejora de la intermediación laboral de personas con discapacidad.

## 6. Alcance

El presente Plan de Trabajo de Mejora Continua del Sistema de Control Interno en el Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú", alcanza a todos los niveles organizacionales, Coordinación Ejecutiva, Unidades gerenciales, gerentes y servidores, cuya coordinación y apoyo permitirán lograr que las actividades programadas se cumplan en el periodo 2018.

## 7. Objetivo

El presente "Plan de Trabajo de Mejora Continua del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú" tiene como objetivo retroalimentar de manera constante el proceso de implementación del Sistema de Control Interno con la finalidad de contrastar lo planificado con lo efectivamente realizado, a fin de que la entidad alcance el nivel de mejora continua de su Sistema de Control Interno.

## 8. Responsabilidades

En el presente Plan de Trabajo son responsables de retroalimentar el proceso para la mejora continua del Sistema de Control Interno, el personal y las Unidades Gerenciales indistintamente de su vínculo contractual o laboral involucrados en las actividades precisadas en el Anexo N° 01.





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo



**Impulsa  
Perú**

Programa Nacional para la Promoción  
de Oportunidades Laborales

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

## 9. Período de ejecución

Desde la segunda semana de febrero hasta el 31 de diciembre del 2018.

## 10. Recursos de ejecución

Recursos humanos y logísticos de la Coordinación Ejecutiva, Unidad Gerencial de Planificación, Presupuesto, Monitoreo y Evaluación, Unidad Gerencial de Emprendimiento, Unidad Gerencial de Administración y Unidad Gerencial de Capacitación para la Inserción Laboral y Certificación de Competencias Laborales.

## 11. Anexo

Anexo N° 01: Cronograma de actividades del Plan de Trabajo de Mejora Continua.



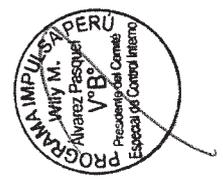


ANEXO N° 01: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE TRABAJO DE MEJORA CONTINUA DEL PROGRAMA "IMPULSA PERÚ"

N°	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES A DESARROLLAR	UNIDAD GERENCIAL RESPONSABLE	ACCIONES ESPECÍFICAS	FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		
				S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3
19	Actualización de la Directiva General N° 002-2017-PI/PERUPA-SC/UDCC "Directrices para el Servicio de Promoción de Oportunidades Laborales Impulsa Perú"	UDCC	Aplicación de la directiva en las 10 regiones de intervención del servicio de capacitación técnica Evaluación de las implementaciones en coordinación con las Unidades Zonales Análisis y formulación de la actualización de la directiva																			
		CE	Aprobación de la nueva versión de la Directiva General para el Servicio de Capacitación Técnica Básica del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales Impulsa Perú Desarrollo del plan de trabajo de "Impulsar"																			
20	Propuesta de estrategias para la mejora de la intermediación laboral de personas con discapacidad	UDCC	Talleres de diagnósticos socio-emocionales Formulación de los instrumentos de diagnóstico Inicio de la ejecución del "Proyecto piloto" Aprobación de los instrumentos denominados "Informe de perfil" y "Formulario de registro de beneficiario", para ser aplicados en la UDCC.																			

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



*[Handwritten mark]*