



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



FIRMA
DIGITAL

Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day Vº Bº
Fecha: 30/11/2022 12:38:46-0500



INFORME DE AVANCES Y RESULTADOS DE LOS INDICADORES Y METAS DE LOS OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS DEL PESEM 2017- 2025 DEL SECTOR TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, CORRESPONDIENTE AL I SEMESTRE 2022

DESCRIPCIÓN BREVE

Muestra los avances y resultados alcanzados; como, los problemas identificados y medidas correctivas de los Objetivos y Acciones Estratégicas Sectoriales.

Oficina de Planeamiento e Inversiones
OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO

OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO
MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:10-0500





PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:48-0500

INFORME DE AVANCES Y RESULTADOS DE LOS INDICADORES Y METAS DE LOS OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS DEL PESEM 2017- 2025 DEL SECTOR TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, CORRESPONDIENTE A I SEMESTRE 2022

OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL (OES)	RESPONSABLES DE CUMPLIMIENTO RM N° 050 - 2017-TR Y SU MODIFICATORIA APROBADA MEDIANTE RM N° 206-2018-TR
OES 1: PROMOVER EMPLEOS FORMALES CON ACCESOS A LOS DERECHOS LABORALES Y COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOGRAR UN DESARROLLO PRODUCTIVO Y SOSTENIDO DE NUESTRA ECONOMÍA	DGPPFLIT ¹
OES 2: DESARROLLAR LA EMPLEABILIDAD Y FOMENTAR EL AUTOEMPLEO DE LOS JÓVENES, ACORDE A LA DEMANDA REAL DEL MERCADO LABORAL EN EL PAÍS	DGPE
OES 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	ST-CNTPE
OES 4: GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, PARTICULARMENTE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	DGDFSST
	DGSNE
OES 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.	DGNFECCL ²
OES 6: IMPLEMENTAR UN EFECTIVO MODELO DE GESTIÓN SECTORIAL CENTRADO EN EL CIUDADANO	OGPP

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

¹ DGPPFLIT: Dirección de General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo, se precisa la denominación en el marco de la RM N° 308-2019-TR que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

² DGNFECCL: Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales, se precisa la denominación en el marco de la RM N° 308-2019-TR que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:28-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:49-0500

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	4
I. PRESENTACIÓN	20
II. CONTEXTO	26
III. EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS SECTORIALES (OES)	33
IV. MEDIDAS PARA MEJORAR LOS OES:	188
V. CONCLUSIONES	190
VI. RECOMENDACIONES	193
VII. ANEXOS	196



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:29-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:51-0500

RESUMEN EJECUTIVO

El presente Informe de Avances y Resultados de los Indicadores y Metas de los Objetivos y Acciones Estratégicas del PESEM 2017- 2025 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, correspondiente al I Semestre 2022, se ha efectuado en el marco de lo establecido en el “Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017 – 2025, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 075-2021-TR³ y conforme a lo dispuesto en la Resolución Ministerial N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante Resolución Ministerial N° 206-2018-TR, que como mecanismo de gestión administrativa del Sector, facilita y permite, de manera ordenada, generar acciones para garantizar que la planificación estratégica sectorial e institucional logre su cumplimiento.

Así también, se ha considerado de referencia la Guía de Seguimiento y Evaluación de Políticas Nacionales y Planes del SINAPLAN aprobada por Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 00015-2021-CEPLAN/PCD.

Es importante mencionar, que el Informe de Evaluación del PESEM al I semestre 2022, ha sido elaborado por la Oficina de Planeamiento e Inversiones (OPLA) de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto (OGPP), en base a la información proporcionada y validada por los diferentes Órganos Responsables Sectoriales antes mencionados, para lograr el cumplimiento de cada uno de los Objetivos Estratégicos Sectoriales del PESEM 2017-2025, antes mencionado correspondiente al Primer Semestre 2022, siendo la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo (DGPPFLIT), la responsable del Objetivo Estratégico Sectorial – **OES 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”; la Dirección General de Promoción del Empleo, la responsable del Objetivo Estratégico Sectorial – **OES 2:** “Desarrollar la Empleabilidad y Fomentar el Autoempleo de los Jóvenes, acorde a la Demanda Real del Mercado Laboral en el País”; la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (ST-CNTPE), responsable del Objetivo Estratégico Sectorial – **OES 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”; la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo y Dirección General del Servicio Nacional del Empleo, responsables del Objetivo Estratégico Sectorial – **OES 4:** “Generar Competencias y Oportunidades Laborales para Poblaciones Vulnerables, Particularmente Mujeres Víctimas de Violencia y Personas con Discapacidad”; la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales (DGNFECCL), la responsable del Objetivo Estratégico Sectorial – **OES 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”; y, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, responsable del Objetivo Estratégico Sectorial – **OES 6:** “Implementar un efectivo Modelo de Gestión Centrado en el Ciudadano”.

Cabe mencionar, que mediante RM N° 059-2021-TR se determinó que con fecha 06/04/2021 se culmine el proceso de fusión por absorción del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Impulsa Perú” al Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, teniendo este último la calidad de entidad absorbente conforme a lo establecido en el Decreto Supremo N° 019-2020-TR, Decreto Supremo que aprueba la fusión por absorción del Programa “Impulsa Perú” al Programa “Jóvenes Productivos”. Además, a partir del 07/04/2021 se declara la extinción del Programa “Impulsa Perú”; asimismo, a partir de la misma fecha (07/04/2021) el “Programa Nacional para la Empleabilidad” entra en funcionamiento en el marco del Manual Operativo del

³ Cabe mencionar, que el PESEM 2017-2025 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo vigente, es resultado de la ampliación del PESEM 2017-2023 del Sector, aprobado con la Resolución Ministerial N° 115-2020-TR; la cual a su vez fue resultado de la ampliación del PESEM 2017-2022 del Sector, aprobado con la Resolución Ministerial N° 111-2019-TR; y, la cual a su vez fue resultado de la ampliación del PESEM 2017-2021 del Sector, aprobado con la Resolución Ministerial N° 329-2016-TR.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:31-0500

**PERÚ**

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:53-0500

Programa en referencia, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 044-2021-TR. **Por ello, en adelante cuando se visualice al “Programa Nacional para la Empleabilidad” (PNPE) se estará refiriendo a los Programas “Jóvenes Productivos” e “Impulsa Perú” que fueron fusionados.**

Es importante mencionar que el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017-2025 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado con Resolución Ministerial N° 075-2021-TR, está conformado por un total de seis (06) objetivos estratégicos sectoriales con siete (07) indicadores, 21 acciones estratégicas sectoriales, las cuales no contemplan indicadores dado que el PESEM fue elaborado en el marco de la Directiva N° 001-2014-CEPLAN, aprobada mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 26-2014-CEPLAN/PCD⁴, de acuerdo al detalle del **Cuadro N° 1** siguiente:

Cuadro N° 1: Número de acciones estratégicas e indicadores por Objetivo Estratégico Sectorial, en el PESEM 2017 - 2025 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo

Objetivos Estratégicos Sectoriales (OES)	Número de Acciones Estratégicas e Indicadores		Responsables de Cumplimiento RM N° 050 - 2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR
	Indicadores de OES	Acciones Estratégicas Sectoriales (AES)	
OES 1 Promover Empleos Formales con accesos a los Derechos Laborales y cobertura de Seguridad Social para lograr un Desarrollo Productivo y Sostenido de nuestra Economía	1	5	DGPPFLIT
OES 2 Desarrollar la Empleabilidad y Fomentar el Autoempleo de los Jóvenes, acorde a la Demanda Real del Mercado Laboral en el País	1	3	DGPE
OES 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	3	ST-CNTPE
OES 4 Generar competencias y Oportunidades Laborales para Poblaciones Vulnerables, particularmente Mujeres Víctimas de Violencia y Personas con Discapacidad	2	4	DGDFSST
			DGSNE
OES 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	1	3	DGNFECCL
OES 6 Implementar un efectivo Modelo de Gestión Sectorial centrado en el Ciudadano	1	3	OGPP
Total	7	21	

Fuente: PESEM 2017-2025 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo aprobado mediante RM N° 075-2021-TR.

Valoración general del desempeño del PESEM, en función de los logros alcanzados:

Al respecto, al cierre del I Semestre 2022, el Sector Trabajo y Promoción del Empleo alcanzó en promedio un avance de **156.98%** respecto a la meta anual programada de los indicadores correspondientes a los Objetivos Estratégicos Sectoriales siguientes: **OES 1, OES 3 y OES 6**, dado que dichos indicadores buscan incrementar sus resultados (no se incluye en el

⁴ Actualmente derogada mediante la RPCD N° 026-2017/CEPLAN/PCD, que aprobó la Directiva N° 001-2017/CEPLAN/PCD “Directiva para la actualización del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional” que establece los lineamientos para la actualización del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional y dispone un nuevo ciclo de planeamiento estratégico para la mejora continua.

Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:33-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del EmpleoFirmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:54-0500

promedio el OES 5, dado que en el I Semestre 2022 se generaron 505,595 empleos⁵ en la economía nacional); **a diferencia** de los indicadores correspondientes a los **OES 2** (porcentaje de Empleo Informal Juvenil) **y OES 4** (Porcentaje de niños participando en actividades económicas y Coeficiente de Gini) que buscan reducir sus resultados, cuya ejecución respecto al indicador del OES 2 presenta una diferencia desfavorable de 17.6 puntos porcentuales respecto a lo programado para el año 2021; y con respecto al indicador "Porcentaje de Niños participando en actividades económicas" del OES 4 una diferencia desfavorable de 3.0 puntos porcentuales respecto a lo programado para el año 2022 y con respecto al indicador "Coeficiente de Gini" del **OES 4**, la información no se encuentra disponible, como se puede observar en el **Cuadro N° 2** siguiente:

Cuadro N° 2: Porcentaje de avance y diferencia porcentual a nivel de Objetivo Estratégico Sectorial, I Semestre 2022

Objetivos Estratégicos Sectoriales (OES) / Acciones Estratégicas Sectoriales (AES)	Indicador OES	% ejecución y diferencias de ejecución en el I Semestre 2022 de Objetivos Estratégicos Sectoriales (OES)	Responsables de Cumplimiento RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR
OES 1 Promover Empleos Formales con accesos a los Derechos Laborales y cobertura de Seguridad Social para lograr un Desarrollo Productivo y Sostenido de nuestra Economía	Tasa de Empleo Formal.	60.5% (% de Ejecución)	Dirección de General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo (DGPPFLIT)
AES 1.1 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.			
AES 1.2 Promover una mejor calidad y mayor cobertura de la seguridad social y la prevención de riesgos.			
AES 1.3 Desarrollar y promover mecanismos de articulación multisectorial e intergubernamental orientados a facilitar los procesos de formalización laboral.			
AES 1.4 Sensibilizar a los actores laborales sobre los beneficios de la formalización, generando y difundiendo información de calidad			
AES 1.5 Diseñar e implementar mecanismos que faciliten y promuevan el tránsito a la formalización laboral.			
OES 2 Desarrollar la Empleabilidad y Fomentar el Autoempleo de los Jóvenes, acorde a la Demanda Real del Mercado Laboral en el País	% de Empleo Informal Juvenil.	-17.6% (Diferencia porcentual)	Dirección General de Promoción del Empleo (DGPE)
AES 2.1 Crear, desarrollar y promover mecanismos con enfoque prospectivo para articular la oferta laboral juvenil con las demandas reales del mercado laboral.			
AES 2.2 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.			
AES 2.3 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.			
OES 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	N° de acuerdos tripartitos.	320.0% (% de Ejecución)	Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (ST-CNTPE)
AES 3.1 Fortalecer los consejos regionales y fomentar la generación de los consejos macro regionales del sector.			
AES 3.2 Fortalecer las comisiones técnicas y mesa de diálogo social juvenil; así como, otras instancias de diálogo laboral.			

⁵ Los resultados del incremento en la generación de puestos de trabajo al I Semestre 2022, es que la comparación es con el 2020, periodo donde se registró una caída abrupta en el empleo a causa de la paralización de la economía con la consecuente destrucción de puestos de trabajo (formales e informales) como consecuencia de las a medidas tomadas por la propagación de la COVID-19. No obstante, aún no se llega a los niveles prepandemia, es decir 2019.

Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:34-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:56-0500

Objetivos Estratégicos Sectoriales (OES) / Acciones Estratégicas Sectoriales (AES)	Indicador OES	% ejecución y diferencias de ejecución en el I Semestre 2022 de Objetivos Estratégicos Sectoriales (OES)	Responsables de Cumplimiento RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR
AES 3.3 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.			
OES 4 Generar competencias y Oportunidades Laborales para Poblaciones Vulnerables, particularmente Mujeres Víctimas de Violencia y Personas con Discapacidad	Porcentaje de Niños participando en actividades económicas.	-3.0% (Diferencia porcentual)	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo (DGDFFST)
	Coefficiente de Gini.	No varía respecto a su meta programada	
AES 4.1 Fortalecer políticas y articular con las entidades públicas y privadas para erradicar el trabajo infantil, trabajo forzoso y promover la igualdad en el empleo.			Dirección General de Servicio Nacional del Empleo (DGSNE)
AES 4.2 Desarrollar y concertar intervenciones conjuntas sectoriales e intergubernamentales para la generación de competencias y oportunidades laborales de las poblaciones vulnerables.			
AES 4.3 Promover el reconocimiento y desarrollo de competencias laborales para poblaciones vulnerables.			
AES 4.4 Promover la generación de oportunidades laborales para poblaciones vulnerables con énfasis en las mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad.			
OES 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	N° de empleos generados.	339.6% (% de Ejecución)	Dirección de General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo (DGPPFLIT)
AES 5.1 Diseñar y Promover Estrategias Territoriales para mejorar Las Competencias Laborales Y Niveles De Empleabilidad En Los Desempleados Y Subempleados			
AES 5.2 Fortalecer Los Programas y Proyectos Sociales del Sector Promoviendo La Generación De Empleo Y Autoempleo			
AES 5.3 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			
OES 6 Implementar un efectivo Modelo de Gestión Sectorial centrado en el Ciudadano	% de Satisfacción del usuario en la atención de servicios sectoriales.	90.4% (% de Ejecución)	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto (OGPP)
AES 6.1 Promover una gestión de calidad sectorial y territorial			
AES 6.2 Optimizar la capacidad rectora para promover el empleo, la empleabilidad y el autoempleo.			
AES 6.3 Fortalecer la capacidad rectora en la implementación de las políticas laborales.			
Porcentaje Promedio de Avance de indicadores de Objetivos Estratégicos Sectoriales (OES): OES 1, OES 3 y OES 6		156.98%⁶	

Fuente: Informe de Avances y Resultados de los Indicadores y Metas de los Objetivos y Acciones Estratégicas del PESEM 2017-2025 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, correspondiente al I Semestre 2022, de los OES 1, OES 2, OES 3, OES 4, OES 5 y OES 6 presentados por los responsables de cumplimiento en el marco de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR.

Asimismo, se deduce que de los siete (07) indicadores correspondientes a los seis (06) objetivos estratégicos sectoriales, en el I Semestre 2022, dos (02) indicadores⁷ presentaron

⁶ Se considera los indicadores de los OES 1, OES 3 y OES 6, dado que dichos indicadores buscan incrementar sus resultados (no se incluye en el promedio de avance al I Semestre 2022 el resultado del OES 5, dado que es producto de la comparación con el resultado del año 2021, periodo donde se registró una caída abrupta en el empleo a causa de la paralización de la economía con la consecuente destrucción de puestos de trabajo (formales e informales) como consecuencia de las medidas tomadas por la propagación de la COVID-19. No obstante, aún no se llega a los niveles prepandemia, es decir 2019.).

⁷ Indicador del OES 3: N° de acuerdos tripartitos (200% de la meta anual) y Indicador del OES 5: N° de empleos generados (1,488.8% de la meta anual).

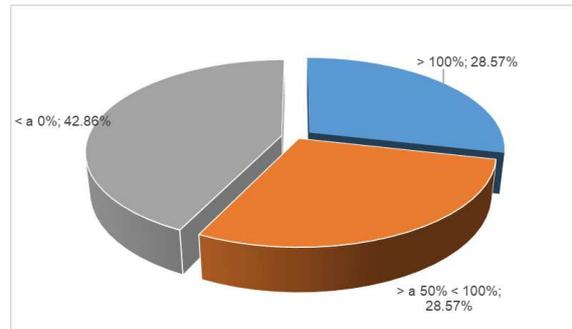


Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:36-0500

una ejecución mayor al 100% de la meta anual programada (OES 3 y OES 5); dos (02) indicadores⁸ presentaron una ejecución mayor al 50% y menor al 100% de la meta anual programada (OES 1 y OES 6); asimismo, se presentaron dos (02) indicadores⁹ cuyo calculo presentan diferencias desfavorables respecto a la meta anual programada, estos son el indicador del OES 2, y un (01) indicador del OES 4, mientras que el otro indicador del OES 4 (índice de Gini) no contó con información al elaborar el presente informe, tal como se muestra en el **Gráfico N° 1**.

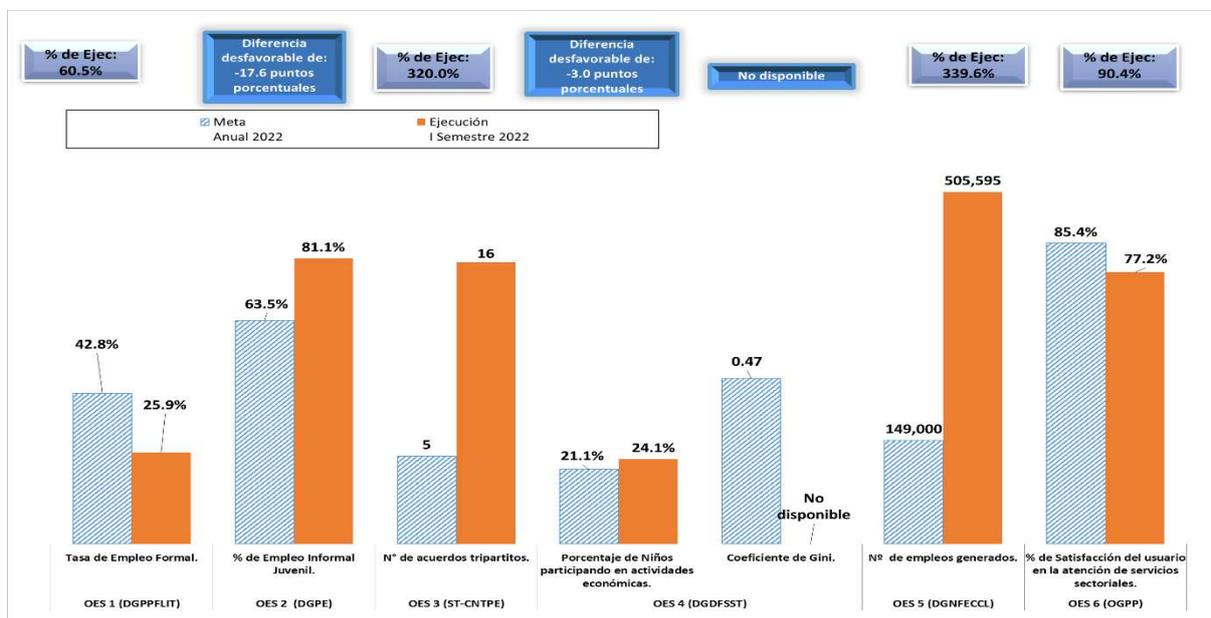
Gráfico N° 1: Ejecución de siete (07) indicadores de los seis (06) Objetivo Estratégicos Sectoriales, año I Semestre 2022

Rango de Ejecución	N° de indicadores de OES	% Participación OES
> 100%	2 (OEI 3 y OEI 5)	28.57%
> a 50% < 100%	2 (OEI 1 y OEI 6)	28.57%
Otros%	3 (OEI 2 y OEI 4)	42.86%
Total	7	100.00%



Asimismo, en el **Gráfico N° 2** se muestra la ejecución, la meta anual programada, el porcentaje de ejecución y las diferencias de lo programado con lo ejecutado al I Semestre 2022.

Gráfico N° 2: Ejecución de indicadores por Objetivo Estratégico Sectorial I Semestre 2022



Fuente: Información para el Informe de Avances y Resultados de los Indicadores y Metas de los Objetivos y Acciones Estratégicas del PESEM 2017- 2025 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, correspondiente al I Semestre 2022, de los OES 1, OES 2, OES 3, OES 4, OES 5 y OES 6 presentados por los responsables de cumplimiento en el marco de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR.

⁸Indicador del OES 1: Tasa de Empleo Formal (54.2% de la meta anual) e Indicador del OES 6: Porcentaje de Satisfacción del usuario en la atención de servicios sectoriales (92.4% de la meta anual)

⁹ Indicador del OES 2: % de Empleo Informal Juvenil (19.70% puntos porcentuales desfavorables respecto a la meta anual programada) y los indicadores del OES 4: Porcentaje de Niños participando en actividades económicas (4.2% puntos porcentuales desfavorables respecto a la meta anual programada) y Coeficiente de Gini (no se cuenta con información disponible en forma trimestral).



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:59-0500

Síntesis del cumplimiento de los objetivos estratégicos sectoriales:

Así también, a nivel de los **Objetivos Estratégicos Sectoriales (OES)**, se resume lo siguiente:

- En el Objetivo Estratégico Sectorial – **OES 1: “Promover Empleos Formales con accesos a los Derechos Laborales y cobertura de Seguridad Social para lograr un Desarrollo Productivo y Sostenido de nuestra Economía”**; al cierre del I Semestre 2022, la Tasa de Empleo Formal fue de 25.9%, lo cual representa el 60.5% respecto a su meta anual programada (42.8%), valor superior en 1.8 puntos porcentuales respecto al mismo periodo del año anterior, en el cual la tasa alcanzó el 24.1%. Asimismo, en el I Semestre de 2022, 4 millones 569 mil 236 trabajadores tuvieron un empleo formal, cifra mayor en 469 mil 526 unidades al valor registrado al periodo similar en el 2021, que fue de 4 millones 99 mil 710 empleos formales. Dicha variación se podría deber principalmente al actual contexto de recuperación de la economía y del mercado laboral peruano desde el inicio de la pandemia.

Así también, cabe señalar que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha llegado a formalizar a **676** trabajadores, conforme se sustentó en el Informe de Avances y Resultados de los Indicadores y Metas de los Objetivos y Acciones Estratégicas del PEI 2017-2025 del MTPE correspondiente al I Semestre 2022.

Asimismo, a nivel de sus cinco (05) acciones estratégicas sectoriales, se obtuvo lo siguiente:

- ✓ **AES 1.1: “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”**; a través de la **Dirección General de Políticas Para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo (DGPPFLIT)**; se aprobaron dos (02) proyectos de Decreto Supremo en materia de Formalización Laboral. Por su parte, a través la **Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo (DGDFSST)**, se aprobó la modificación al artículo 1 del Decreto Supremo N° 012-2014-TR y al artículo 112 del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR y sus modificatorias (DS N° 001-2021-TR); se publicó la Resolución Ministerial N° 144-2022-TR, que aprueba los Manuales de Usuario externo e interno del Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales. Se puso en funcionamiento el nuevo sistema informático; se llevó a cabo un congreso internacional los días 28 y 29 de abril de 2022, con la participación virtual de 297 personas, entre representantes de gremios de trabajadores, empleadores, servidores públicos, estudiantes y público en general; se llevó a cabo el “Encuentro Macrorregional del Centro” dirigido a los servidores de las Direcciones de Promoción y Protección de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo de las G/DRTPE y miembros de los CORSSAT de las regiones del Centro del país (Callao, Ayacucho, Ica, Junín, Huancavelica, Lima Provincia, Pasco y Lima Metropolitana), en el cual se contó con la participación de 149 personas que lograron fortalecer sus capacidades en materia de prevención de riesgos y actualización normativa en la materia; se capacitó a los representantes de las G/DRTPE sobre el manejo del nuevo Sistema Informático de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales (SAT), se contó con la participación de 24 personas; se llevó a cabo el “Encuentro Macrorregional del Norte” dirigido a los servidores de las Gerencias/Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo y miembros de los CORSSAT de las regiones del norte del país, participando 94 servidores y funcionarios. En tanto, a través de la **SUNAFIL**, se



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:39-0500

efectuaron 35,829 órdenes cerradas de fiscalización, 4,711 órdenes cerradas de orientación y se incorporó a planilla a un total de 60,498 trabajadores; asimismo, se aprobaron dos (02) protocolos y un (01) lineamiento.

- ✓ **AES 1.2: “Promover una mejor calidad y mayor cobertura de la seguridad social y la prevención de riesgos”;** se ha logrado verificar que 182,811 trabajadores cuentan con adecuadas condiciones de trabajo en seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ **AES 1.3: “Desarrollar y promover mecanismos de articulación multisectorial e intergubernamental orientados a facilitar los procesos de formalización laboral”;** se formalizaron un total de 676 trabajadores, mayor al valor del indicador reportado en dicho periodo del año anterior, que fue 167.
- ✓ **AES 1.4: “Sensibilizar a los actores laborales sobre los beneficios de la formalización, generando y difundiendo información de calidad”;** a través de la DGPPFLIT, 111,556 actores en la informalidad laboral recibieron capacitación, asistencia técnica, orientación y servicios en materia de formalización laboral, seguridad y salud en el trabajo, responsabilidad social empresarial y buenas prácticas laborales.
- ✓ **AES 1.5: “Diseñar e implementar mecanismos que faciliten y promuevan el tránsito a la formalización laboral”;** se elaboraron 10 proyectos normativos en materia de relaciones de trabajo y seguridad social.

Al respecto, entre los **principales problemas encontrados**; se menciona, que a pesar de que la economía ha venido recobrando dinamismo, existen efectos a largo plazo de la pandemia sobre el mercado de trabajo; y que existen regiones en las cuales no se brindan los servicios de asistencia técnica integral sobre la formalización laboral.

- En el Objetivo Estratégico Sectorial – **OES 2: “Desarrollar la Empleabilidad y Fomentar el Autoempleo de los Jóvenes, acorde a la Demanda real del Mercado Laboral en el País”;** durante el I Semestre 2022, se obtuvo un Porcentaje de Empleo Informal Juvenil de 81.1%, lo cual representa una diferencia desfavorable de 17.6 puntos porcentuales respecto a su meta anual programada (63.5% porcentaje de Empleo Informal Juvenil).

Así también, es importante mencionar que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha llegado a insertar en el mercado laboral formal a 1,576 jóvenes al mercado laboral formal, conforme se ha sustentado en el “Informe de Avances y Resultados de los Indicadores y Metas de los Objetivos y Acciones Estratégicas del PEI 2017-2025 del MTPE correspondiente al I Semestre 2022”.

Asimismo, a nivel de sus tres (03) acciones estratégicas sectoriales, se obtuvo lo siguiente:

- ✓ **AES 2.1: “Crear, desarrollar y promover mecanismos con enfoque prospectivo para articular la oferta laboral juvenil con las demandas reales del mercado laboral”;** no se han realizado acciones y logros. Se precisa, que en el año 2020 en el marco del Proyecto - País Perú “Promoción del Trabajo Decente en la Cadena de Algodón en Perú” 2019-2020, con participación de la OIT, el Ministerio de Trabajo de Brasil, el SENAI y el MTPE, elaboraron los Estudios Prospectivos de la industria textil y la industria de confección de prendas de vestir bajo la metodología de enfoque prospectivo del SENAI, dichos estudios contemplan necesidades del mercado de trabajo de 5 a 15 años.
- ✓ **AES 2.2: “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”;** 79

jóvenes se vieron favorecidos en sus competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas, en el I Semestre de 2022.

- ✓ **AES 2.3: “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”;** 79 jóvenes se vieron favorecidos en sus competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas.

Al respecto, entre los **principales problemas encontrados**, se menciona: Programa Nacional para la Empleabilidad: Limitaciones en la entrega de los servicios del Programa a los beneficiarios; demoras en la entrega de la Declaración Jurada de cumplimiento de requisitos por parte de los postulantes; y, dificultad en el registro por parte de los Centros Certificadores de Competencias Laborales, de la programación de evaluación, a través de la plataforma Joven2Work; así como, presentación de manera formal. La Dirección General del Servicio Nacional del Empleo: Limitaciones en la obtención de información, dado que las empresas demoran en la respuesta sobre el proceso de intermediación laboral.

- En el Objetivo Estratégico Sectorial – **OES 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”;** se logró gestionar la firma seis (06) acuerdos tripartitos en el ámbito del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) y 10 acuerdos tripartitos en el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT), logrando un total de 16 acuerdos tripartitos. Este Objetivo Estratégico Sectorial ha logrado un avance de ejecución del 320%, lo cual significa un porcentaje superior a lo alcanzado en el mismo periodo del año 2021; asimismo, a nivel de sus tres (03) acciones Estratégicas Sectoriales, se obtuvo lo siguiente:
 - ✓ **AES 3.1: “Fortalecer los Consejos Regionales y Fomentar la Generación de los Consejos Macroregionales del Sector;** se fortalecieron a 25 Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de Capacitaciones, Asistencias Técnicas y Seminarios Internacionales, realizadas por la ST-CNTPE en forma virtual; asimismo, el CONSSAT fortaleció las capacidades de 15 espacios de diálogo tripartito regional en seguridad y salud en el trabajo, superando la meta prevista. Los logros obtenidos fueron posibles con el compromiso de los CORSSAT, y la estrategia para el fortalecimiento de los CORSSAT, establecida por la Secretaría Técnica del CONSSAT, como por ejemplo mantener las asistencias técnicas en modalidad virtual con la finalidad de evitar el contagio de la COVID-19, agrupando los CORSSAT por macrorregión y nivel de desempeño, entre otros.
 - ✓ **AES 3.2: “Fortalecer las comisiones técnicas y mesa de diálogo social juvenil; así como, otras instancias de diálogo laboral”;** se fortalecieron 40 instancias de diálogo social.
 - ✓ **AES 3.3: “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”;** se cuenta con dos indicadores proxy: a) N° de propuestas normativas, de políticas sociolaborales, e instrumentos de gestión de diálogo social; y b) % de conflictos laborales de carácter suprarregional solucionados ante la AAT. En el primer indicador, se presentaron seis (06) propuestas normativas, lo cual representó un avance del 50% respecto a la meta anual programada de 12 propuestas normativas. En el segundo indicador la AAT solucionó el 41% de los conflictos laborales de carácter

supraregional presentados, lo cual representó una ejecución del 54.71% de la meta anual (75%).

CNTPE: Se recibieron seis (06) pronunciamientos, respecto al indicador N° de propuestas normativas, de políticas sociolaborales, e instrumentos de gestión de diálogo social. Asimismo, pese a la situación de Emergencia Sanitaria y, a fin de mantener el diálogo con los miembros del CNTPE, la ST-CNTPE realizó 39 reuniones bilaterales entre la Alta Dirección del MTPE y representantes de trabajadores o empleadores, las cuales han permitido recoger planteamientos y preocupaciones de actores del CNTPE y otros.

CONSSAT: Se presentaron cuatro (04) propuestas al Pleno del CONSSAT relacionadas a proyectos normativos y estrategias. Asimismo, se elaboraron dos (02) herramientas de gestión para los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

DPSCRLSEL-DGT: Se registró un total de 143 casos presentados en la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo (DPSCRLSEL), de los cuales se solucionaron 33 casos en la DPSCRLSEL y 11 casos se solucionaron a través de trato directo. Este Objetivo Estratégico Institucional ha logrado una ejecución del 41%, respecto a la meta del OEI N°04 (75%), dado que con la aprobación de la Directiva General 001-2020-MTPE/2/14, se empezaron a brindar reuniones virtuales en el marco de los conflictos laborales de naturaleza colectiva durante la emergencia sanitaria por el COVID -19, en el ámbito suprarregional y nacional, que son tratados por la DPSCRLSEL de la Dirección General de Trabajo.

Al respecto, entre los **principales problemas encontrados:** **CNTPE:** Las disposiciones sanitarias por el COVID-19 ha implicado dificultades para la participación presencial de algunos actores en los espacios de diálogo. **CONSSAT:** Dada la ampliación de la declaratoria del Estado de Emergencia Nacional por el COVID-19; por lo cual, se mantuvo la suspensión de las reuniones presenciales en todos los espacios de diálogo.

- En el Objetivo Estratégico Sectorial – **OES 4: “Generar competencias y oportunidades laborales para poblaciones vulnerables, particularmente mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad;** en el I Semestre 2022 se obtuvo 24.1% de niños participando en actividades económicas, lo cual representa una diferencia desfavorable de 3.0 puntos porcentuales respecto a su meta anual programada (21.1% porcentaje de niños participando en actividades económicas) producto de los factores asociados al trabajo infantil (pobreza, rezago escolar, desempleo, etc.), los cuales se agudizaron en el contexto de la pandemia generada por la COVID 19.

En relación al Indicador “Coeficiente de Gini”, es obtenido de la base de datos de la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAH0) del INEI. Durante el I Semestre 2022, no se presentaron resultados, dado que no se encuentra disponible trimestralmente la variable (ingreso laboral) para el cálculo del coeficiente.

Asimismo, a nivel de sus cuatro (04) acciones estratégicas sectoriales, se obtuvo lo siguiente:

- ✓ **AES 4.1 “Fortalecer políticas y articular con las entidades públicas y privadas para erradicar el trabajo infantil, trabajo forzoso y promover la igualdad en el empleo”;** se detallan lo siguiente:

- Se realizaron 20 asistencias técnicas y ocho (08) actividades de articulación orientadas a fortalecer las políticas destinadas a prevenir y erradicar el trabajo infantil, trabajo forzoso, así como, promover la no discriminación e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.
- ✓ **AES 4.2: “Desarrollar y concertar intervenciones conjuntas sectoriales e intergubernamentales para la generación de competencias y oportunidades laborales de las poblaciones vulnerables”;** producto de la reducción presupuestal al Programa Nacional para la Empleabilidad, y sumado a esto la vigencia de la pandemia por el COVID-19, crisis sanitaria y la aparición de una nueva sepa del COVID-19, el gobierno central y el sector salud continuaron manteniendo e implementando medidas de contingencia para la lucha contra la pandemia, entre ellas, las Personas con Discapacidad (PCD) continuaron siendo considerados dentro de la población vulnerables por el COVID-19, por lo que, en el marco de las condiciones presupuestales del Programa y a fin de preservar y garantizar la vida y la salud, no se pudo continuar brindando los servicios de Capacitación Laboral y Acompañamiento Laboral a dicha población.
- ✓ **AES 4.3: “Promover el reconocimiento y desarrollo de competencias laborales para poblaciones vulnerables”;** la acción estratégica presenta como indicador (proxy) el “Nº de personas que pertenecen a las poblaciones vulnerables con competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas”; sin embargo, no presentó resultados durante el I Semestre 2022.

Se realizó una convocatoria de capacitación ofreciendo 1,000 becas para la promoción del empleo juvenil, a fin de fortalecer las competencias de jóvenes de 18 a 29 años, ofreciendo 11 cursos de capacitación vinculados a tecnologías de la información y comunicación (servicio que se ofrece en modalidad virtual); el servicio contempla: i) Capacitación integral (competencias para empleabilidad y técnicas) y ii) Intermediación laboral (paquete de salida para su inserción laboral) con metodología bootcamp, para mejorar las oportunidades de insertarse a un empleo decente a través del desarrollo y fortalecimiento de sus competencias laborales.

- ✓ **AES 4.4: “Promover la generación de oportunidades laborales para poblaciones vulnerables con énfasis en las mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad”;** la acción estratégica presenta como indicador (proxy) el “Nº de personas que pertenecen a las poblaciones vulnerables intermediadas para su inserción laboral”; alcanzando durante el I Semestre 2022, a través del servicio de Bolsa de Trabajo, la intermediación de 511 personas pertenecientes a grupos vulnerables, alcanzando un 61.64% de avance respecto a la meta programada (829).

Al respecto, entre los **principales problemas encontrados**, La Bolsa de Trabajo presentó limitaciones en la obtención de información, dado que las empresas demoran en la respuesta sobre el proceso de intermediación laboral; y el Programa Nacional para la Empleabilidad debido a la reducción presupuestal del Programa con respecto a años anteriores no pudo continuar brindando los servicios de Capacitación Laboral y Acompañamiento Laboral a dicha población.

- En el Objetivo Estratégico Sectorial – **OES 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”;** se generaron 505,945 empleos en la economía nacional que representa el 339.6%, respecto a la meta programada de

149,000; asimismo, a nivel de sus tres (03) acciones estratégicas sectoriales, se obtuvo lo siguiente:

- ✓ **AES 5.1: “Diseñar y Promover Estrategias Territoriales para Mejorar las Competencias Laborales y Niveles de Empleabilidad en los Desempleados y Subempleados”**; esta Acción Estratégica Sectorial, cuenta con tres (03) indicadores Proxy: a) “Número de personas con competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas”, cuya ejecución 94 beneficiarios de 15 años a más, representó un avance de 3.68% respecto a la meta anual programada de 2,557 personas. b) “Número de personas con asistencia técnica integral para la implementación de planes de negocio”, cuya ejecución fue de 34 beneficiarios representó un avance de 3.75% respecto a la meta anual programada de 907 personas. c) “Número de personas certificadas laboralmente”, cuya ejecución fue de 577, logrando una ejecución de 71.23%, respecto a lo programado en el año 2022 (810).
- ✓ **AES 5.2: “Fortalecer los Programas y Proyectos Sociales del Sector Promoviendo la Generación de Empleo y Autoempleo”**; se insertaron laboralmente a un total de 76 personas, de los cuales 26 fueron hombres y 50 fueron mujeres. Este indicador proxy ha logrado una ejecución del 8.5%, respecto a la meta anual programada (891) de personas insertados al mercado laboral formal) a través del Programa Nacional para la Empleabilidad (PNPE).
- ✓ **AES 5.3: “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”**; el Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú” generó 121,823 empleos temporales a través de la ejecución de 153 proyectos de inversión, con recursos financieros del año 2021; y 3,470 actividades de intervención inmediata intensivas en mano de obra no calificada, con recursos financieros del año 2022. Este indicador proxy ha logrado una ejecución de 51.89%, respecto a lo programado en el año 2022 (234,739 empleos temporales).

Al respecto, entre los **principales problemas encontrados**, el PNPE presentó limitaciones en la entrega de los servicios del Programa a los beneficiarios; así como, dificultad en el registro, por parte de los Centros Certificadores de Competencias Laborales, de la programación de evaluación, a través de la plataforma Joven2Work, así como presentación de manera formal. El Programa “Lurawi Perú” presenta dificultades por parte de los Organismos Ejecutores debido a los ajustados cronogramas de las intervenciones del 2022, lo cual consideró días calendarios; demora por parte de los Organismos Ejecutores para completar el número de participantes programado; e inconvenientes por parte de los equipos técnico propuestos por los Organismos Ejecutores, para la elaboración y subsanación de observaciones de las fichas técnicas de las All presentadas.

- En el Objetivo Estratégico Sectorial – **OES 6: “Implementar un efectivo Modelo de Gestión Sectorial centrado en el Ciudadano”**; el Sector Trabajo y Promoción del Empleo reportó una satisfacción de sus usuarios en la atención de los servicios sectoriales del 77.23%, que representa una ejecución del 90.43% respecto a su meta anual programada 85.4% de satisfacción del usuario en la atención de los servicios Sectoriales; donde podemos señalar que el MTPE alcanzó un **74,48%**; ESSALUD un **81.2%** y **SUNAFIL un 76%** de porcentajes de satisfacción de sus usuarios; asimismo, a nivel de sus tres (03) acciones estratégicas sectoriales, se obtuvo lo siguiente:

- ✓ **AES 6.1: “Promover una gestión de calidad sectorial y territorial”**; el MTPE, ha logrado obtener un 74.48% de satisfacción de los usuarios en la atención de los servicios institucionales que brinda el MTPE, logrando un 79.23 % de ejecución respecto a la meta anual de 94%. Se realizaron encuestas de satisfacción a los usuarios de los diferentes servicios.

- ✓ **AES 6.2: “Optimizar la capacidad rectora para promover el empleo, la empleabilidad y el autoempleo”**; a través de la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral: se capacitaron a 27 funcionarios y servidores de las D/GRTPE capacitados mediante videoconferencia (10 hombres y 17 mujeres), de las regiones de Puno, San Martín, Tacna, Amazonas, Arequipa, Piura, Apurímac, Huancavelica, Lambayeque, Ucayali. Las capacitaciones se centraron en la Introducción sobre las funciones generales de la Red OSEL y los procedimientos para la elaboración de documentos técnicos y publicaciones con información del mercado de trabajo. Asimismo, se brindó una pasantía a tres (03) funcionarios y servidores de la D/GRTPE de Huancavelica (1 hombre y 2 mujeres), en materia de introducción sobre las funciones generales de la Red OSEL y los procedimientos para la elaboración de documentos técnicos y publicaciones con información del mercado de trabajo. A través, de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad se brindó capacitación en la perspectiva de discapacidad a 585 funcionarios y consultores de Empleo (235 hombres y 350 mujeres) en la perspectiva de discapacidad: Amazonas, Ancash, Apurímac, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Callao, Cusco, Huancavelica, Huánuco, Ica, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima Metropolitana, Lima Provincias – Huacho, Loreto, Madre de Dios, Moquegua e Ilo, Pasco, Piura, Puno, San Martín, Tacna, Tumbes y Ucayali. A través de la Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo se brindó capacitación a 15 servidores y funcionarios de las D/GRTPE (10 hombres y 5 mujeres), en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE, de las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de Ancash, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Callao, Cusco y Lima Metropolitana. Finalmente, a través de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales se han fortalecido capacidades de 212 funcionarios y servidores de las D/GRTPE, a través de capacitación y asistencia técnica, por lo que se logró un 108.16% de la meta programada.

- ✓ **AES 6.3: “Fortalecer la Capacidad Rectora en la Implementación de Políticas Laborales”**; en esta acción estratégica sectorial se realizaron capacitaciones y asistencia técnica a los servidores y funcionarios de Entidades Públicas para promover el cumplimiento de las políticas laborales y por consiguiente fortalecer la capacidad rectora a través de los órganos de línea del MTPE. Entre los principales logros Obtenidos:

A nivel de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo (DGPPFLIT):

- Se formalizaron laboralmente a 676 trabajadores, de los cuales 47 fueron formalizados por el Centro Integrado “Formaliza Perú” (CIFP) a través de las asistencias técnicas y 629 fueron formalizados a través de los servicios de orientación y capacitación en materia de formalización laboral. Cabe precisar que, esta última cifra corresponde a la incorporación de trabajadores a planilla en el trimestre posterior a la fecha de atención en el CIFP, de los beneficiarios de dichos servicios (empleadores y emprendedores).



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 30/11/2022 12:38:41-0500

- 111,556 actores en la informalidad laboral recibieron capacitación, asistencia técnica, orientación y servicios en materia de formalización laboral, seguridad y salud en el trabajo, responsabilidad social empresarial y buenas prácticas laborales.
- Se elaboraron 10 proyectos normativos en materia de relaciones de trabajo y seguridad social.

A nivel de la Dirección General de Trabajo:

- Se realizaron seis (06) eventos virtuales capacitando a 2318 personas, según el siguiente detalle: Seminario Virtual "Seguridad y Salud en el Trabajo: Medidas de Prevención, Protección y Control de la Covid 19" en beneficio a 1255 personas; Taller virtual "Orientación y difusión en Responsabilidad Social y Buenas Prácticas Laborales" en beneficio de 28 personas; Taller virtual "Responsabilidad social empresarial y buenas prácticas laborales" en beneficio de 26 personas; Seminario Virtual "Género, igualdad y trabajo: Un enfoque desde la Responsabilidad Social" en beneficio de 303 personas; Seminario virtual "Equilibrio trabajo-familia en tiempos de Covid-19" en beneficio de 302 personas y Seminario virtual "Mypes socialmente responsables" en beneficio de 404 personas.
- Se realizaron siete (07) eventos virtuales con la capacitación a 632 servidores en los talleres: "Beneficios Sociales en el Sistema Automatizado de Liquidaciones", en beneficio a 35 funcionarios; Taller "Absolución de consultas laborales para los servicios de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador", dirigido a 132 funcionarios; Taller "La negociación colectiva pública en el contexto actual y su orientación a los trabajadores y gremios sindicales" en beneficio a 180 servidores regionales; Taller "Absolución de preguntas de las sedes regionales sobre Patrocinio Jurídico Gratuito en defensa de los derechos de los trabajadores" en beneficio a 82 servidores; Taller "Absolución de preguntas y capacitación: La negociación colectiva pública y privada" en beneficio a 18 servidores; Taller: "Liquidación de beneficios sociales en el Sistema Automatizado de Liquidaciones" en beneficio a 30 servidores y Taller "Nuevas técnicas de interrogatorio y contrainterrogatorio en el proceso laboral peruano" en beneficio a 155 servidores.
- Se realizaron 10 eventos virtuales (8 talleres y 2 seminarios) beneficiando a 1317 personas, según el detalle siguiente: Taller virtual "Absolución de preguntas de la DRTPE de San Martín" en beneficio a 13 funcionarios; Taller "La Negociación Colectiva en el Sector Público, Aplicación, Lineamientos e Implementación Actual" en beneficio de 18 funcionarios; Taller "La Negociación Colectiva en el Sector Público, Aplicación, Lineamientos e Implementación Actual" en beneficio a 126 representantes de sindicatos; Seminario virtual "Rol de la Autoridad Administrativa de Trabajo en el desarrollo de las relaciones colectivas laborales" en beneficio a 517 personas; Taller "La Negociación Colectiva en el Sector público, aplicación de la ley y Lineamientos"; Taller: "Absolución de consultas laborales dirigida a la DRTPE de Pasco" en beneficio a 6 servidores regionales; Taller "Sobre el manejo del Sistema de alerta temprana" en beneficio a 44 servidores regionales; Capacitación virtual a la DRTPE de Pasco "Derechos laborales, relaciones colectivas y seguridad salud en el trabajo en el sector público y privado" en beneficio a 225 personas de sindicatos; Seminario virtual "El Procedimiento de Huelga, el Arbitraje y la Negociación Colectiva en el Sector Público" dirigido a sindicatos, se beneficio a 196 personas y Taller "Absolución de consultas dirigido a las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de Apurímac y Cusco" dirigido a DRTPE Apurímac y Cuzco se beneficio a 13 servidores.
- Se realizaron 779 intervenciones, de las cuales 513 reuniones fueron conciliación, extraproceso e informativas, 31 intervenciones de charla favorecedoras de diálogo y 235 asistencias técnicas para solucionar conflictos en la DRTPE.
- Se capacitaron en materia de seguridad y salud en el trabajo a un total de 814 trabajadores, empleadores y servidores públicos a nivel nacional, se hizo énfasis en los riesgos laborales emergentes como consecuencia de la pandemia por el COVID-



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:21-0500

19, la difusión de la Política Nacional de SST al 2030 y la actualización normativa en materia de SST.

A nivel de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Se capacitaron en materia de seguridad y salud en el trabajo a un total de 814 trabajadores, empleadores y servidores públicos a nivel nacional, se hizo énfasis en los riesgos laborales emergentes como consecuencia de la pandemia por el COVID-19, la difusión de la Política Nacional de SST al 2030 y la actualización normativa en materia de SST.
 - Se fortalecieron a 28 entidades públicas, entre ellos, 24 DRTPE/GRTPE: Amazonas, Áncash, Apurímac, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Callao, Cusco, Huancavelica, Huánuco, Ica, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima Provincias, Lima Metropolitana, Loreto, Madre de Dios, Moquegua, Piura, San Martín, Tacna, Tumbes y Ucayali, el Congreso de la República, Poder Judicial, Ministerio de Educación y SUNAFIL, en sus capacidades y sensibilizadas en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil, trabajo forzoso y trata de personas.
 - Se brindaron tres (03) asistencias técnicas dirigidas al personal de las DRTPE/GRTPE de Tumbes, Piura, Lambayeque, Cajamarca, La Libertad, Amazonas, San Martín, Ancash, Loreto, Huánuco, Ucayali, Callao, Pasco, Junín, Huancavelica, Ica, Ayacucho, Apurímac, Cusco, Arequipa, Madre de Dios, Lima Provincias, Moquegua, Tacna y Puno; en materia de no discriminación e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral con énfasis en la igualdad de género y en favor de grupos considerados de especial protección, como las personas afectadas por tuberculosis, las personas que viven con VIH, los y las trabajadoras del hogar y la madre trabajadora.
- ✚ En materia de Prevención y erradicación del Trabajo Forzoso y Trata de Personas
- ✓ Se realizó un evento virtual de sensibilización a servidores públicos para la prevención y erradicación del trabajo forzoso, dirigido a funcionarios y servidores públicos de cinco DRTPE/GRTPE: Áncash, Ayacucho, Huancavelica, Huánuco y La Libertad, donde participaron 52 personas.
 - ✓ Se realizaron reuniones virtuales de coordinación con tres DRTPE: Ica, Madre de Dios y Huánuco, con la finalidad de que incorporen acciones específicas contra el trabajo forzoso en sus planes regionales y/o locales, y la conformación de sus equipos de sensibilizadores en materia de trabajo forzoso, respectivamente. En estas reuniones participaron 7 personas, entre Directores Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo y funcionarios públicos.
 - ✓ Se realizaron sesiones virtuales de capacitación a los equipos de sensibilizadores de trabajo forzoso de tres regiones: Madre de Dios, Ica y Huánuco, donde participaron 11 personas, entre funcionarios y servidores públicos. Cabe precisar que cada capacitación consto de 3 sesiones que hicieron un total de siete horas académicas aproximadamente, en el marco del III Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso.
 - ✓ Se ha brindado asistencia técnica como ponentes en siete (07) eventos de capacitación y sensibilización en materia de prevención y erradicación del trabajo forzoso, trata de personas y otras formas modernas de esclavitud, organizados por las DRTPE/GRTPE de Apurímac, Arequipa, Huancavelica, Lambayeque, Lima Metropolitana, Moquegua y Tacna, donde el total de personas beneficiadas mediante la asistencia técnica brindada fue de 714 personas.

- ✚ En materia de Prevención y erradicación del Trabajo Infantil
 - ✓ Se brindó asistencias técnicas para el impulso de los CDRPETI y para la elaboración de planes de trabajo a las DRTPE/GRTPE Ucayali, Amazonas, Cusco, Callao, San Martín, Tacna.
 - ✓ Se brindó capacitaciones a las DRTPE/GRTPE y CDRPETI sobre marco normativo, aspectos conceptuales, acciones de políticas públicas e información situacional del trabajo infantil y sus peores formas a las DRTPE/GRTPE Cusco, Lambayeque, Moquegua, Lima Provincia, Cajamarca, Ancash, Loreto.
 - ✓ Se inició el proceso de implementación de la Plataforma Monitora 8.7, se convocó a las regiones. Asimismo, se realizaron reuniones técnicas del proceso con Lima Provincia, Ica, Piura, Apurímac, Lambayeque, San Martín y Cusco.
 - ✓ Se realizó el Webinar virtual “Rol del Estado peruano para la prevención y erradicación del trabajo infantil” dirigido a las DRTPE/GRTPE y los CDRPETI, se contó con la participación del MIMP, INEI, SUNAFIL, DPPDFL y DSST, las temáticas estuvieron orientadas a la problemática del trabajo infantil, del adolescente trabajador y las políticas públicas impulsadas desde el Estado peruano.
 - ✓ Se presentó la ponencia “Trabajo Infantil: causas y consecuencias”, en la sección de “Martes Democrático” del Congreso de la República, contando con la participación de más de 50 personas del público general.
 - ✓ Se desarrolló el Curso Virtual "Trabajo Infantil: Políticas, normas, conceptos y acciones para enfrentarlo desde el Poder Judicial", organizado en conjunto con el Poder Judicial, y se contó con la participación del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), Ministerio Público – Fiscalía de la Nación (MP-FN) y de la SUNAFIL, así como de la DPPDFL, donde se abordó la problemática del trabajo infantil y sus peores formas como la trata de personas, la explotación sexual y el trabajo forzoso.
 - ✓ Se presentó el tema de trabajo infantil en “Somos Familia” de Ministerio de Educación, orientado a padres de familia, docentes y estudiantes.
 - ✓ Se presentó el tema de trabajo infantil en el programa radial “Tu amiga la Ley” a cargo de la Corte Superior de Cajamarca.

- ✚ En materia de Promoción de igualdad y no discriminación en el empleo con énfasis en la igualdad de género
 - ✓ Se realizaron asistencias técnicas a las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE/GRTPE) de Tumbes, Piura, Lambayeque, Cajamarca, La Libertad, Amazonas, San Martín, Ancash, Loreto, Huánuco, Ucayali y Callao (Macro región Norte), sobre la Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2021-TR, así como sobre el uso del aplicativo “Registro del contrato de trabajadoras del hogar”. Participaron 45 funcionarios y servidores de las DRTPE/GRTPE antes mencionadas.
 - ✓ Se realizaron asistencias técnicas a las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE/GRTPE) de Pasco, Junín, Huancavelica, Ica, Ayacucho, Apurímac, Cusco, Arequipa, Madre de Dios, Lima Provincias, Moquegua, Tacna y Puno (Macro región Sur), sobre la Ley N° 31047 Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2021-TR, así como sobre el uso del aplicativo “Registro del contrato de trabajadoras del hogar”. Participaron 23 funcionarios y servidores de las DRTPE/GRTPE antes mencionadas.
 - ✓ Se realizó el evento de capacitación denominado “Promoción de la no discriminación e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral”, realizado el día 17 de junio de 2022, orientado a fortalecer los conocimientos de los



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy Vº Bº
Fecha: 30/11/2022 12:38:46-0500

funcionarios y servidores de las DRTPE/GRTPE en materia de no discriminación e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, que les permita promover este derecho fundamental laboral a nivel regional, así como, coadyuvar al efectivo cumplimiento de las políticas o planes nacionales relacionadas a esta materia. Participaron 19 funcionarios y servidores de 09 DRTPE/GRTPE: Ancash, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Ica, Lambayeque, Moquegua, Pasco y Piura.

Al respecto, entre los **principales problemas encontrados**, en el MTPE, los usuarios que reservaron su cita, no siempre se conectan al enlace meet para recibir la asesoría del consultor, ya que no tienen los recursos y conocimientos tecnológicos; y los usuarios que fueron atendidos mediante la Plataforma de Citas en Línea, no registran la encuesta de satisfacción virtual que llega automáticamente al correo del usuario. En SUNAFIL han disminuido las respuestas de la aplicación a los cuestionarios virtuales respecto al servicio de inspección laboral durante el primer semestre 2022. En ESSALUD presenta demora en la entrega de información por parte de las Redes Asistenciales y Prestacionales, a la Gerencia Central de Atención al Asegurado, respecto de la población de las IPRESS a ser encuestadas, lo cual incide en la adecuada toma de encuestas y el procesamiento de información.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:26-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:46-0500

I. PRESENTACIÓN

El PESEM 2017-2025 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 075-2021-TR, es un instrumento de gestión que orienta el accionar del Sector en los ámbitos de la Administración del Trabajo; y, de la Promoción del Empleo y la Capacitación Laboral; acorde con los objetivos de la Agenda de Desarrollo Sostenible al 2030 de las Naciones Unidas; recomendaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE); las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional; los objetivos del “Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN) al 2050”; así como, la Política General del Gobierno.

En ese marco, se elaboró el Informe de Avances y Resultados de los Indicadores y Metas de los Objetivos y Acciones Estratégicas del PESEM 2017- 2025 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, correspondiente al I Semestre 2022, conforme a la Guía de Seguimiento y Evaluación de Políticas Nacionales y Planes del SINAPLAN aprobada por Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 00015-2021-CEPLAN/PCD; asimismo, se ha tomado en consideración lo establecido en la Resolución Ministerial N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante Resolución Ministerial N° 206-2018-TR, como mecanismo de gestión administrativa del Sector, que facilita y permite, de manera ordenada, generar acciones para garantizar que la planificación estratégica sectorial e institucional logre su cumplimiento.

Asimismo, el presente documento resume los principales logros, problemas y medidas correctivas, de cada uno de los seis (06) Objetivos Estratégicos Sectoriales relacionados a: Formalización Laboral; Inserción Juvenil al Mercado de Trabajo; Diálogo Social en materia laboral; Empleabilidad y Protección de Grupos Vulnerables; Promoción del Empleo y Modelo de Gestión Sectorial centrado en el Ciudadano.

Dichos avances y resultados se obtuvieron bajo el contexto de Estado de Emergencia Sanitaria Nacional (COVID-19), lo cual afectó los resultados de cada uno de los OES y AES antes mencionadas, acentuándose una baja tasa de empleo formal, incremento del porcentaje de empleo informal juvenil y la pérdida de empleos, entre otros.

Síntesis del marco normativo:

- ✓ Decreto Legislativo N° 1088, Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico
- ✓ Ley N° 29381, la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- ✓ Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- ✓ Resolución Ministerial N° 075-2021-TR, que aprueba la ampliación al año 2025 de las metas del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017-2023 y ampliación al año 2025 de las metas del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017-2023.
- ✓ Resolución Ministerial N° 073-2018-TR, que crea la Comisión y Equipo Técnico de Planeamiento Estratégico del MTPE.
- ✓ Resolución Ministerial N° 050-2017-TR, y su modificatoria (R.M. N° 206-2018-TR), mediante la cual se designa a los responsables Sectoriales para lograr el cumplimiento de cada uno de los Objetivos Estratégicos Sectoriales establecidos en el PESEM 2017-2021 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, el PEI 2017-2019 del MTPE y POI correspondiente.
- ✓ Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 00015-2021-CEPLAN/PCD se aprueba la Guía de Seguimiento y Evaluación de Políticas Nacionales y Planes del SINAPLAN.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:28-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:46-0500

Temáticas a cargo del Sector:

El Sector Trabajo y Promoción del Empleo, comprende las temáticas siguientes:

- ✓ Derechos fundamentales en el ámbito laboral.
- ✓ Materias socio-laborales y relaciones de trabajo.
- ✓ Seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Inspección del trabajo.
- ✓ Promoción del empleo y el autoempleo.
- ✓ Intermediación y reconversión laboral.
- ✓ Formación profesional y capacitación para el trabajo.
- ✓ Normalización y certificación de competencias laborales.
- ✓ Información laboral y del mercado de trabajo.
- ✓ Diálogo social y concertación laboral.
- ✓ Seguridad social.

Entidades que conforman el Sector (Pliego y Unidades Ejecutoras)

A. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo- MTPE, de acuerdo a su Ley de Organización y Funciones, Ley N° 29381, es un organismo del Poder Ejecutivo con personería jurídica de derecho público y constituye un pliego presupuestal; y, acorde con su Ley de Organización y Funciones, Ley N° 29381 y el Texto Integrado actualizado del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, es el Organismo Rector en materia de Trabajo y Promoción del Empleo; y en el marco de sus competencias cumple funciones exclusivas y excluyentes respecto a otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional; así como, funciones compartidas con los Gobiernos Regionales, en materia de trabajo y promoción del empleo; y con los Gobiernos Locales en materia de empleo.

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

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

En el campo laboral, promueve el cumplimiento de los derechos laborales de acuerdo a los estándares y normas establecidas por la Organización Internacional del Trabajo – OIT; y refuerza y amplía el mecanismo de supervisión del cumplimiento de las normas laborales, promoviendo la solución de conflictos laborales e incrementa la difusión de la normatividad laboral.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:28-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:46-0500

Es importante mencionar, que el Pliego 0012: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo está conformado por cuatro (04) Unidades Ejecutoras siguientes: UE 001-154: Ministerio de Trabajo-Oficina General de Administración; UE 002-993: Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos"¹⁰; UE 005-1066: Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo "Trabaja Perú"; UE 007-1658: Programa para el Mejoramiento y Ampliación de los Servicios del Centro de Empleo "Fortalece Perú".

B. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL es un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias; que actúa como autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT), en concordancia con las políticas y planes nacionales y sectoriales.

La SUNAFIL desde el 2014, año de su creación, hasta la fecha, ha venido contribuyendo con la formalización de los trabajadores, y garantizando el cumplimiento de las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo, y de los derechos sociolaborales de los niños y PEA ocupada vulnerable; en el marco del SIT, por medio del desarrollo de distintas actividades y estrategias adoptadas para contribuir con el cierre de brechas y beneficiar a la población peruana.

Además, mediante Ley N° 30814, Ley del Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo, se asigna, de manera temporal, a la SUNAFIL las competencias y funciones en materia de inspección de trabajo que a la fecha corresponden a los gobiernos regionales, previstos en la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

La SUNAFIL como autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo a que se refiere la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y modificatorias; y, ente rector de ese sistema funcional dicta normas y establece procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en materia de su competencia que requieren de la participación de otras entidades del Estado, garantizando el funcionamiento del Sistema de Inspección del Trabajo con la participación de los gobiernos regionales y de otras entidades del Estado según corresponda; ello, de conformidad con la Política General de Gobierno, las políticas y planes nacionales y sectoriales formulados por el MTPE, y, las políticas y planes institucionales establecidos en el marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico (SINAPLAN).

Es importante mencionar, que el Pliego 0121: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL cuenta con una única Unidad Ejecutora 001-1510, denominado bajo el mismo nombre del pliego Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.

C. Seguro Social de Salud - ESSALUD

El Seguro Social de Salud (ESSALUD) fue creado mediante Ley N° 27056 el 30 de enero de 1999, como un organismo público adscrito al Sector Trabajo y Promoción del Empleo, encargado de dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a

¹⁰ También para el I Semestre 2022, se encontraba la Unidad Ejecutora 006-1633: Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú", la cual se encontraba en proceso de fusión por absorción al Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos" ahora llamado Programa Nacional para la Empleabilidad.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:28-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy Vº Bº
Fecha: 30/11/2022 12:38:47-0500

través de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y prestaciones sociales, las cuales corresponden al régimen contributivo de la seguridad social en salud.

En la actualidad, es el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado – FONAFE, empresa de derecho publica adscrita al Sector Economía y Finanzas, es quien autoriza su presupuesto anual.

Asimismo, es relevante mencionar, que la pandemia por la COVID-19 ha requerido de respuestas rápidas y enfocar los mayores esfuerzos institucionales en la atención a asegurados y no asegurados, lo que ha impactado significativamente en el cumplimiento de indicadores desde año 2020, los mismos que fueron programados por las dependencias institucionales, en un contexto nacional diferente.

Población Objetivo de sus intervenciones:

A. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE

La población objetivo a quien brinda servicios el MTPE, son los siguientes:

- ✓ Trabajadores asalariados del sector privado que se encuentran en situación de empleo informal;
- ✓ Emprendedores y empleadores sobre el proceso de formalización y asistencia técnica en formalización laboral, con la finalidad de promover el ingreso y la permanencia de los trabajadores en la formalidad laboral;
- ✓ Jóvenes de 15 a 29 años, a fin de que se beneficien de la Capacitación Laboral, Promoción del Autoempleo y Certificación de las Competencias Laborales;
- ✓ Funcionarios/as y servidores/as de las DRTPE/GRTPE en relación a la Promoción del Empleo;
- ✓ Actores sociales de nivel nacional y regional (trabajadores, empleadores y funcionarios), dirigentes sindicales y empresariales, representantes ante el CNTPE y otros actores sociales de la sociedad civil;
- ✓ Miembros de las Comisiones Técnicas y Consejeros del CONSSAT y equipos de las Secretarías técnicas y miembros de los CORSSAT;
- ✓ Trabajadores, empleadores, sindicatos, servidores de las DRTPE y/o GRTPE y público en general en relación a la Prevención y Solución de Conflictos Laborales;
- ✓ Integrantes de los Comités Directivos Regionales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CDRPETI);
- ✓ Mujeres víctimas de violencia familiar, terrorismo, personas con discapacidad, entre otros pertenecientes a los grupos vulnerables, que se encuentran en búsqueda activa de empleo;
- ✓ Ciudadanos, nacionales y extranjeros, mayores de edad, que se encuentran en búsqueda activa de empleo;
- ✓ Personas de 15 años a más, que se encuentran en situación de pobreza extrema, pobreza y/o vulnerabilidad sociolaboral, a fin de que se beneficien de la Capacitación Laboral, Promoción del Autoempleo y Certificación de las Competencias Laborales;
- ✓ Población en edad de trabajar a partir de 18 años, que se encuentre en situación de pobreza, pobreza extrema, o afectada parcial o íntegramente por desastres naturales o emergencias; entre otros, a fin de que se beneficien de un empleo temporal.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:28-0500

B. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL

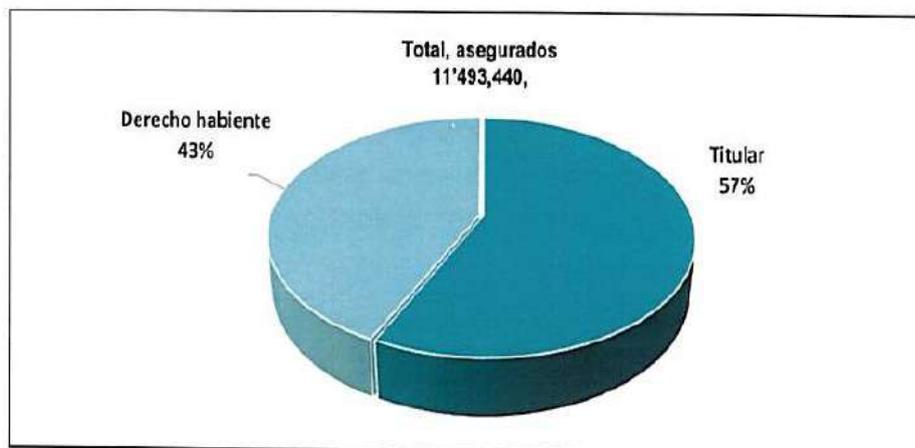
La **SUNAFIL** vela por el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo de la PEA ocupada. Al respecto, el mercado laboral peruano cuenta con una alta incidencia de empleos informales, de acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadística e Informática (ENAHOG – INEI), en el 2020 se proyectó que la Población Económicamente Activa (PEA) fue de 16,094,964 trabajadores, de los cuales la PEA Ocupada corresponde a 14,901,781 trabajadores. En adición, de la PEA ocupada se desprende la cantidad de trabajadores informales de 11,226,806 trabajadores, equivalente al 75.3 % (tasa de informalidad), del empleo informal se desprende que 1,793,061 trabajadores informales se encuentran en el sector formal (15.9%) y 9,433,746 dentro del sector informal (84.1 %). La SUNAFIL tiene alcance sobre la PEA dependiente informal.

En ese sentido, la SUNAFIL tiene competencia sobre 3,340,201 trabajadores informales que corresponden a la categoría ocupacional asalariado privado, de los cuales, el 40 % se encuentran en el sector formal y el 60 % al sector informal.

A. Seguro Social de Salud - ESSALUD

La población de asegurados afiliados a EsSalud alcanzó los 11'493,440, de los cuales el 57.2% corresponden a los asegurados titulares y el 42.8% a los derechohabientes, tal como se puede apreciar en el siguiente gráfico:

Gráfico N° 8 Distribución de los asegurados

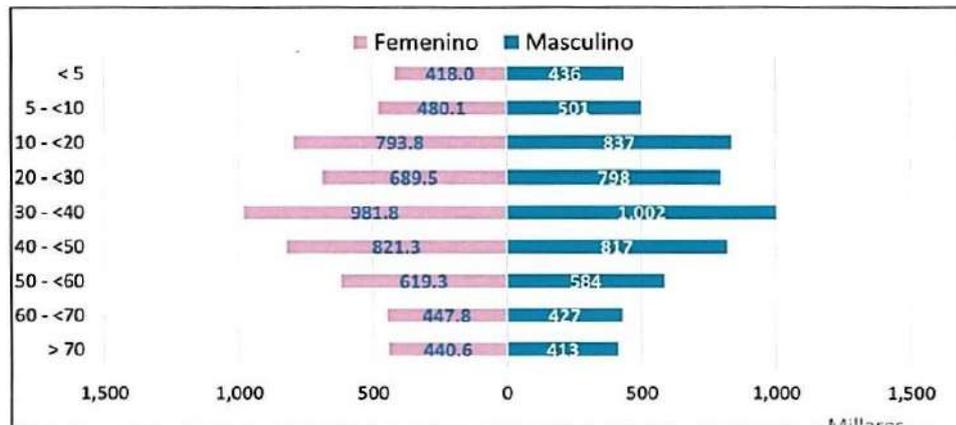


Fuente: Gerencia Central de Seguros y Prestaciones Económicas – SIA, - diciembre 2016.

Según edad y sexo

La población asegurada masculina representa el 50.5% y la población femenina el 49.5%. Respecto a la población por rangos de edad, la mayor proporción se concentra en el rango de 30 a menos de 40 años, que representa el 17.3%; mientras que la población mayor de 70 años representa el 7.3% de la población total asegurada activa.

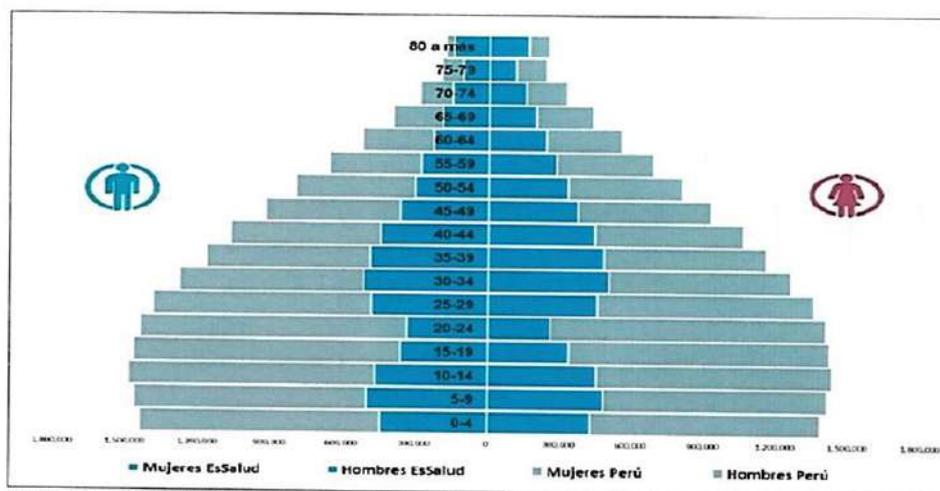
Gráfico N° 9 Población asegurada activa por grupos de edad



Fuente: Gerencia Central de Seguros y Prestaciones Económicas- junio 2019

Como resultado del análisis comparativo entre la población peruana y la población asegurada por grupos de edad, se observa en el caso de la población adulta mayor (60 años a más) que más de la mitad de dicho grupo se encuentra cubierta por EsSalud, tal como se muestra a continuación, siendo esta tasa mayor en grupos de edades superiores como los adultos mayores de 80 años (75%). Ello implica para EsSalud una mayor presión de recursos destinadas a atenciones de salud, prestaciones sociales y económicas. Como se observa en el siguiente gráfico más del 50% de la población adulta mayor del país se encuentra asegurada en EsSalud.

Gráfico N° 10 Demografía EsSalud vs demografía Perú



Fuente: Gerencia Central de Seguros y Prestaciones Económicas – Dic 2018

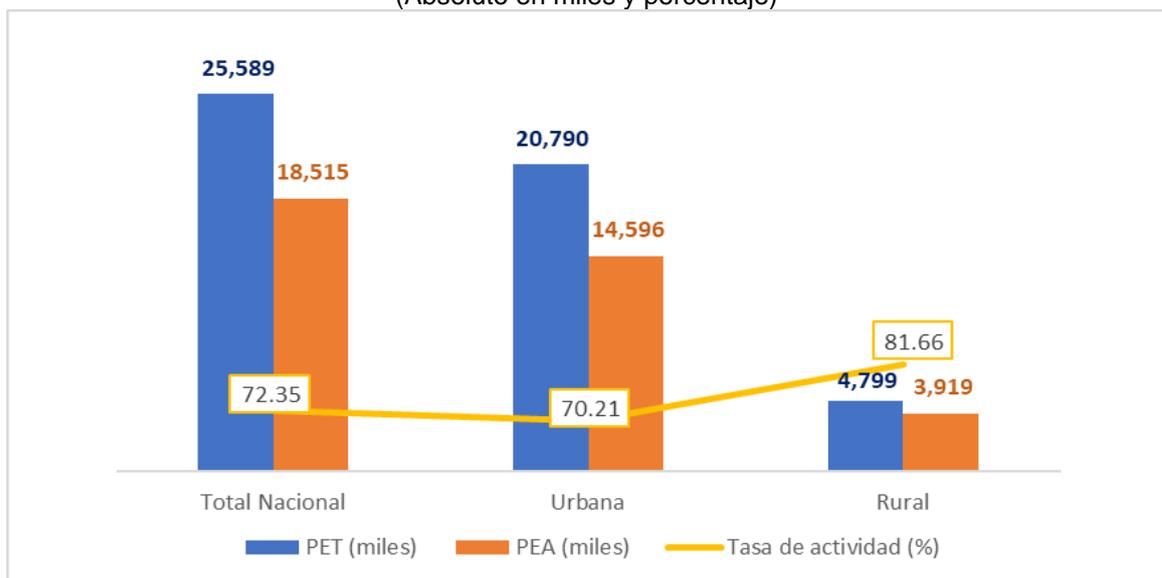
II. CONTEXTO

De acuerdo al documento Marco Macroeconómico Multianual 2022-2025, la economía peruana crecería 3,3% en el año 2022, por debajo de lo esperado en el “Informe de Actualización de Proyecciones Macroeconómicas” (3,6%), afectada principalmente por choques de oferta transitorios en los sectores primarios en la primera mitad de 2022, así como condiciones externas desfavorables debido a una ralentización de la demanda mundial, ajuste de precios de las materias primas y presiones inflacionarias. Sin embargo, en la segunda mitad del año, se espera que el PBI moderaría su crecimiento en un contexto de disipación del efecto estadístico y recuperación de la confianza de los agentes económicos.

Asimismo, el documento señala que en el primer semestre del año 2022, el PBI creció 3,5% (primer trimestre: 3,8% y segundo trimestre: 3,3%), sostenido por la mayor operatividad de los sectores no primarios, ante la flexibilización de restricciones sanitarias, a pesar de las presiones inflacionarias que limitan el consumo de las familias. Además, hubo una menor oferta primaria por la ocurrencia de conflictos sociales en minas como Las Bambas, principalmente en el segundo trimestre.

Con respecto al panorama laboral en el Perú en el primer semestre del año 2022, se tiene la Población en Edad de Trabajar (PET) a nivel nacional reunió un total de 25 millones 589 mil personas. En este grupo, 18 millones 515 mil pertenecieron a la Población Económicamente Activa (PEA), lo cual significó que el 72.35% de personas en edad de trabajar se encontraba participando activamente en el mercado de trabajo. En el área urbana, la PET fue de 20 millones 790 mil personas y la PEA registró 14 millones 596 mil personas (70.21%); mientras que, en el área rural hubo 4 millones 799 mil personas dentro de la PET, de los cuales 3 millones 919 mil personas (81.66%) pertenecieron a la PEA.

PERÚ: POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (PET) Y POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA) POR ÁREA DE RESIDENCIA, SEMESTRE I - AÑO 2022
(Absoluto en miles y porcentaje)

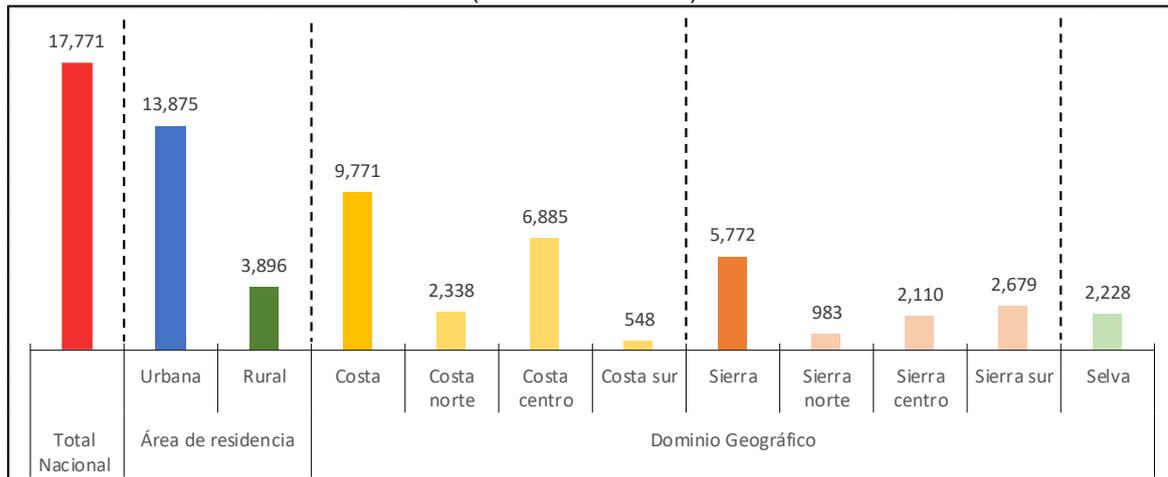


Nota: Cifras preliminares.

Fuente: INEI-Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a Nivel Nacional, Inf. Técnico N.º 03, Agosto-2022.

En cuanto a la composición de la PEA, la PEA ocupada en el primer semestre del año 2022 sumó un total de 17 millones 771 mil trabajadores, de los cuales 13 millones 875 mil residieron en área urbana y 3 millones 896 mil en área rural. Según dominio geográfico, en la costa se sumó un total de 9 millones 771 mil trabajadores, principalmente en la costa centro; en la sierra se alcanzó un total de 5 millones 772 mil trabajadores, y en la selva 2 millones 228 mil trabajadores.

PERÚ: PEA OCUPADA, SEGÚN ÁREA DE RESIDENCIA Y DOMINIO GEOGRÁFICO, SEMESTRE I - AÑO 2022
(Absoluto en miles)



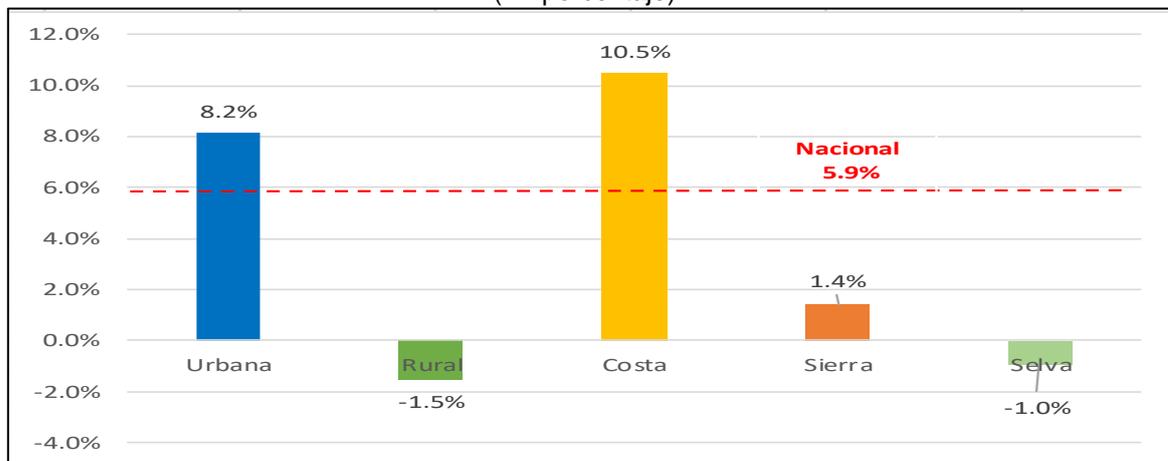
Nota: Cifras preliminares.

Fuente: INEI-Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a Nivel Nacional, Inf. Técnico N.º 03, Agosto-2022.

El primer semestre del año 2022 comparado con el año 2021, la población ocupada a nivel nacional aumentó el 5.9%. Según área de residencia, en las zonas urbanas la población ocupada aumentó en 8.2%, y en el área rural disminuyó en 1.5%.

Según región natural, la población ocupada aumentó en 10.5% en la Costa; en la Sierra la población ocupada aumentó en 1.4%, mientras que en la Selva la población ocupada disminuyó en 1.0%.

VARIACIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR ÁREA DE RESIDENCIA Y REGIÓN NATURAL, SEMESTRE I - AÑO 2022
(En porcentaje)

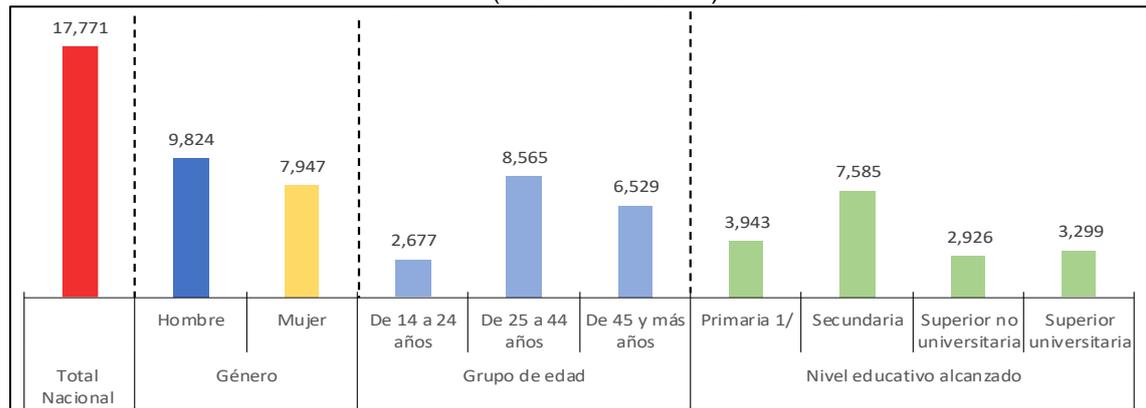


Nota: Cifras preliminares.

Fuente: INEI-Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a Nivel Nacional, Inf. Técnico N.º 03, Agosto-2022.

En el primer semestre del año 2022, la PEA ocupada masculina fue de 9 millones 824 mil trabajadores frente a 7 millones 947 mil trabajadoras mujeres. De Acuerdo al análisis por grupos de edad, la mayor cantidad de trabajadores estuvo entre los 25 a 44 años (8 millones 565 mil), seguido por el grupo de 45 y más años (6 millones 529 mil) y el grupo de 14 a 24 años (2 millones 677 mil). Además, la PEA ocupada en su mayoría tuvo el nivel educativo secundaria (7 millones 585 mil), seguido por el nivel primaria (3 millones 943 mil) y el nivel universitario (3 millones 299 mil), y finalmente el nivel no universitario (2 millones 926 mil).

**PERÚ: PEA OCUPADA, SEGÚN SEXO, GRUPO DE EDAD Y NIVEL EDUCATIVO,
SEMESTRE I - AÑO 2022**
(Absoluto en miles)

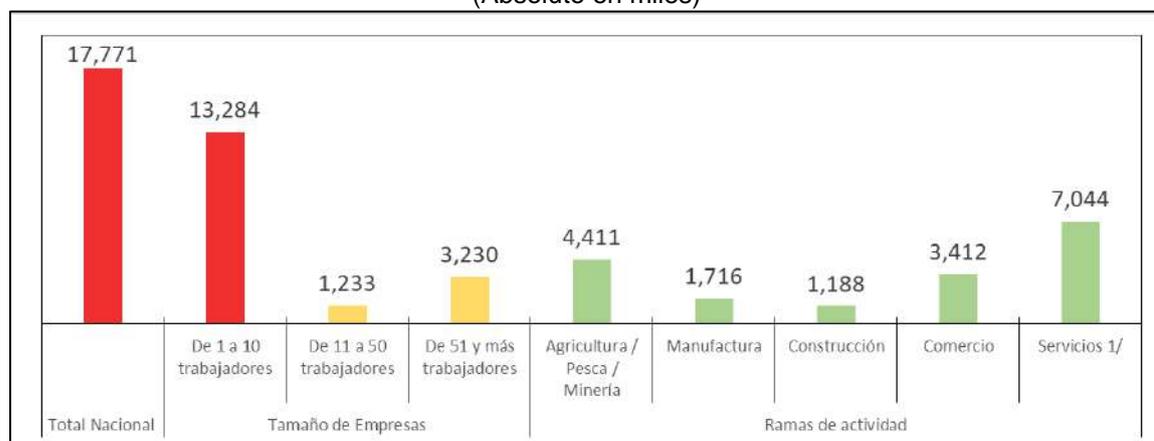


Nota: Cifras preliminares.
 1/ Incluye inicial y sin nivel.

Fuente: INEI-Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a Nivel Nacional, Inf. Técnico N.º 03, Agosto-2022.

Según tamaño de empresa, la mayoría de los trabajadores se encontró laborando en empresas de 1 a 10 trabajadores (13 millones 284 mil), seguido por empresas de 51 a más trabajadores (3 millones 230 mil) y empresas de 11 a 50 trabajadores (1 millón 233 mil). Por rama de actividad económica, la PEA ocupada se concentró en las ramas de servicios (7 millones 044 mil) y agricultura, pesca y minería (4 millones 411 mil), seguido en menor magnitud por comercio (3 millones 412 mil), manufactura (1 millón 716 mil) y construcción (1 millón 188 mil).

**PERÚ: PEA OCUPADA, SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA Y
RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, SEMESTRE I - AÑO 2022**
(Absoluto en miles)



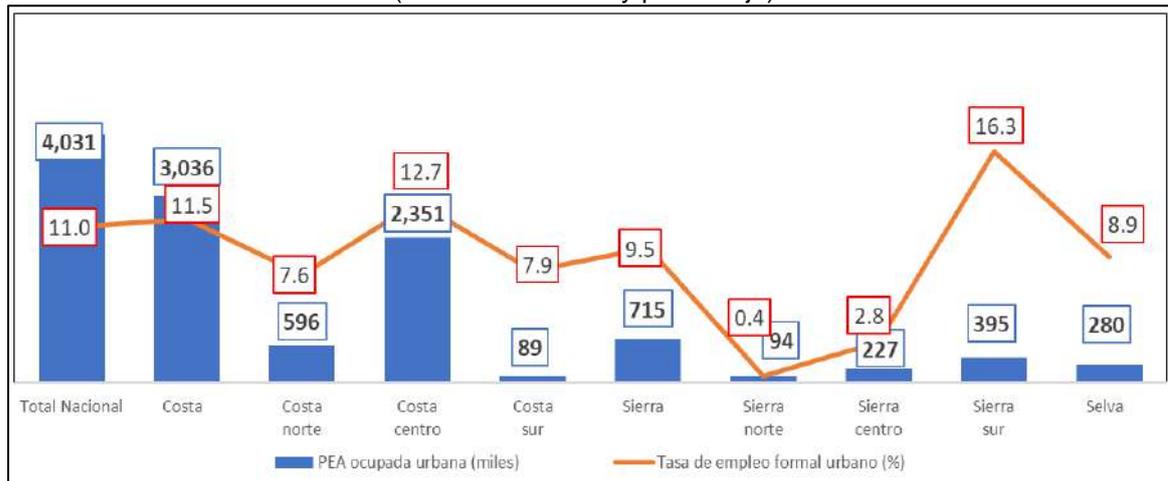
Nota: Cifras preliminares.

1/ Incluye: Transportes y Comunicaciones. Intervención Financiera, Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler, Enseñanza, Actividades de Servicios Sociales y de Salud.

Fuente: INEI-Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a Nivel Nacional, Inf. Técnico N.º 03, Agosto-2022.

En el área urbana, la PEA ocupada con empleo formal fue de 4 millones 31 mil trabajadores, con una tasa de empleo formal de 11.0% en el primer semestre del año 2022. Según dominio geográfico, la gran parte de trabajadores con empleo formal se concentró en la costa (3 millones 36 mil), principalmente en la costa centro; en tanto que un menor grupo de ellos se registró en la sierra y selva (715 mil y 280 mil, respectivamente).

PERÚ URBANO: PEA OCUPADA CON EMPLEO FORMAL Y TASA DE EMPLEO FORMAL, SEGÚN DOMINIO GEOGRÁFICO, SEMESTRE I - AÑO 2022
(Absoluto en miles y porcentaje)

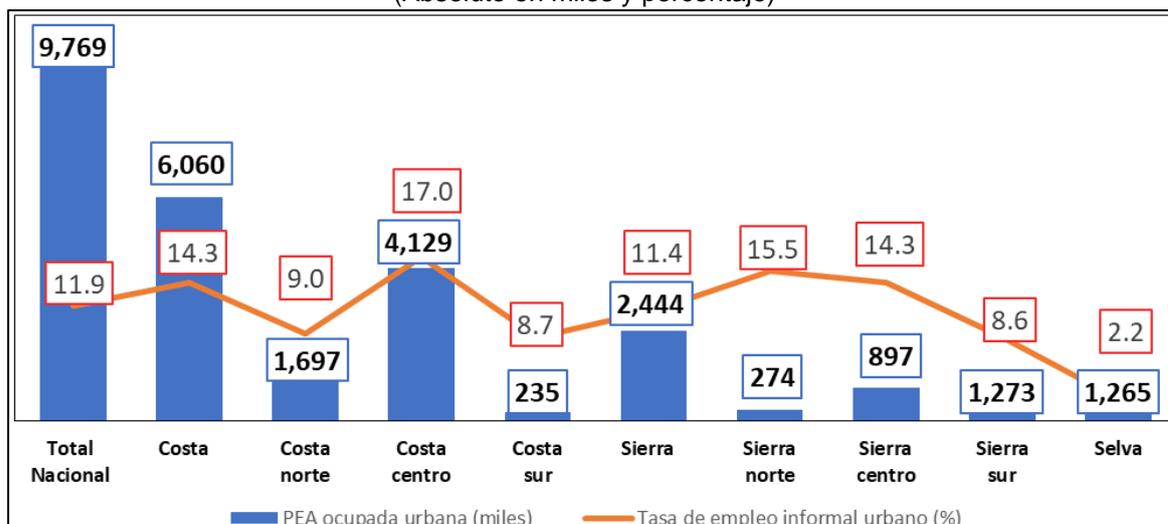


Nota: Cifras preliminares.

Fuente: INEI-Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a Nivel Nacional, Inf. Técnico N° 03, Agosto-2022.

En el primer semestre del año 2022, se registraron 9 millones 769 mil trabajadores con empleo informal en el área urbana, con una tasa de empleo informal de 11.9%. Además, la mayor concentración de empleos informales fue en la costa con 6 millones 60 mil trabajadores (principalmente en la costa centro), seguido por la sierra con 2 millones 444 mil trabajadores y en la selva con 1 millón 265 mil trabajadores.

PERÚ URBANO: PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL Y TASA DE EMPLEO INFORMAL, SEGÚN DOMINIO GEOGRÁFICO, SEMESTRE I - AÑO 2022
(Absoluto en miles y porcentaje)

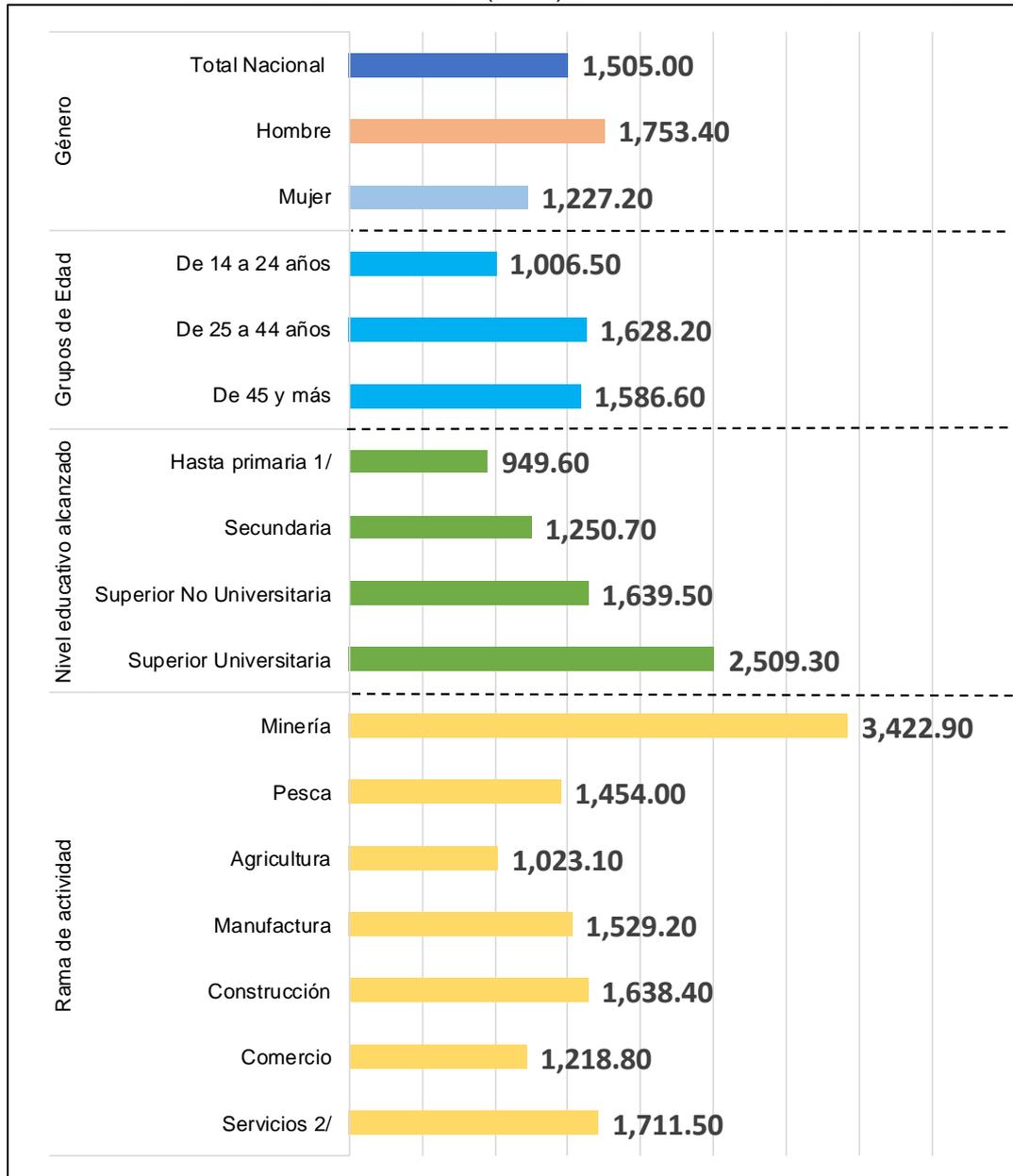


Nota: Cifras preliminares.

Fuente: INEI-Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a Nivel Nacional, Inf. Técnico N° 03, Agosto-2022.

En el primer semestre del año 2022, el ingreso promedio mensual por trabajo fue de S/ 1,505.00 en el área urbana. Según género, los hombres percibieron un ingreso mensual promedio de S/ 1,753.40, monto mayor a lo registrado en las trabajadoras mujeres (S/ 1,227.20). A su vez, el nivel de ingresos promedio mensual por trabajo fue mayor en las personas de 25 a 44 años, aquellas con educación superior universitaria, y, en los que se desempeñan en las ramas de actividad de minería, servicios y construcción.

PERÚ URBANO: INGRESO PROMEDIO MENSUAL POR TRABAJO, SEGÚN SEXO, GRUPO DE EDAD, NIVEL EDUCATIVO Y RAMA DE ACTIVIDAD, SEMESTRE I - AÑO 2022
(Soles)



Nota: Cifras preliminares.

1/ Incluye inicial y sin nivel.

2/ Incluye: Transportes y Comunicaciones. Intervención Financiera, Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler, Enseñanza, Actividades de Servicios Sociales y de Salud.

Fuente: INEI - Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a Nivel Nacional, Inf. Técnico N° 03, Agosto-2022

En ese contexto, la gestión del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) en el I Semestre 2022, orientó su accionar hacia un estado al servicio de ciudadano y a través de los diferentes órganos unidades orgánicas y programas enfrentó nuevas metas mediante el cumplimiento de sus Objetivos Estratégicos Sectoriales (OES): OES 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”; OES 2: “Desarrollar la Empleabilidad y Fomentar el Autoempleo de los Jóvenes, acorde a la Demanda Real del Mercado Laboral en el País”; OES 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”; OES 4: “Generar Competencias y Oportunidades Laborales para Poblaciones Vulnerables, Particularmente Mujeres Víctimas de Violencia y Personas con Discapacidad”; OES 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”; y, OES 6: “Implementar un efectivo Modelo de Gestión Centrado en el Ciudadano”.

Factores que han influido positivamente:

- **OES1:** Coordinación con la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana para brindar los servicios del Centro Integrado “Formaliza Perú” (CIFP) a través del portal web; suscripción de convenios con los GORE de Callao y Loreto para una próxima implementación del CIFP en dichas regiones. A la fecha, este servicio se encuentra en 16 regiones, además de la sede Central del MTPE; Inicio de la transferencia temporal de competencias, funciones, personal y acervo documentario de los Gobiernos Regionales de Ayacucho y La Libertad a la SUNAFIL, en el marco de la Ley N° 30814; Desembolso del subsidio "Recuperemos el empleo formal", en el marco del Decreto de Urgencia N° 127-2020.
- **OES 2:** se generó alianzas con el sector privado para ofertar cursos virtuales; así como, se diseñó e implementó acciones para brindar el servicio de capacitación laboral en modalidad virtual y semipresencial; Estrategias implementadas por el Programa Nacional para la Empleabilidad para el desarrollo de acciones de acompañamiento laboral, lográndose fortalecer las competencias y habilidades de jóvenes.

Un factor determinante para la implementación de las acciones vinculadas al otorgamiento de becas y de cursos a través del módulo de capacitación virtual, ha sido el contexto actual producto del estado de emergencia sanitaria producida por el COVID 19, por lo que fue necesario impulsar acciones que mejoren las competencias y/o habilidades de los ciudadanos, para así proporcionar el capital humano necesario y que responda a las necesidades del mercado laboral, por lo tanto debido a la imposibilidad de brindar el servicio de capacitación laboral en modalidad completamente presencial.

- **OES 3:** Se utilizaron herramientas y metodologías tecnológicas, para continuar impulsando los procesos de diálogo de los CRTPE *de manera virtual*, a fin de generar propuestas que contribuyan a reducir los efectos de la declaratoria del Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, en las regiones; y *de favorecer el diálogo y la resolución de conflictos*.
- **OES 4:** Se fortaleció el canal virtual del servicio de Bolsa de trabajo a través del Portal Empleos Perú, a fin de atender las necesidades de todos los ciudadanos a nivel nacional, que se encuentran en búsqueda activa de empleo.

- **OES 5:** El crecimiento de la economía permitirá además la recuperación y generación del empleo. En esa línea, y con el fortalecimiento de los servicios de empleo públicos, se espera que los ciudadanos puedan fortalecer su empleabilidad, y atender sus necesidades de inserción en un puesto de trabajo, a través de una gama de servicios que se encuentran a su disposición; en ese sentido el Programa “Lurawi Perú” ha recibido un mayor presupuesto institucional de apertura (PIA), a comparación de los últimos años, para el financiamiento de actividades de intervención inmediata (AII) intensivas en mano de obra no calificada.
- **OES 6:** se realizan capacitaciones y asistencia técnica a los servidores y funcionarios de Entidades Públicas para promover el cumplimiento de las políticas laborales y por consiguiente fortalecer la capacidad rectora a través de los órganos de línea del MTPE. en el marco del fortalecimiento de la Capacidad Rectora en la Implementación de las Políticas Laborales

Factores que han influido negativamente:

- **OES 1:** Limitaciones presupuestales; falta de requisitos administrativos por parte de entidades del sector privado para la suscripción de convenios en materia de inspección del trabajo.
- **OES 2:** Se hizo frente a una inadecuada correspondencia entre la demanda y la oferta de competencias, y a una baja participación del sector productivo en el proceso de estandarización de competencias, y a una limitada demanda laboral para la contratación de personal.
- **OES 3:** Alta rotación de funcionarios de las G/DRTPE que gestionan las ST-CRTPE (en el contexto del diálogo del ámbito regional), además de un presupuesto reducido para la realización de actividades de diálogo sociolaboral; el diálogo virtual implementado, tanto en el ámbito nacional como regional, presentó limitaciones, debido a elementos distractores que dificultan la escucha activa y la comunicación efectiva, además de las deficiencias en la conexión a internet, la falta de recursos tecnológicos, entre otros.
- **OES 4:** Se generó contracciones en el mercado laboral, dado el escenario por el contexto de la pandemia, así como la aparición de las nuevas variantes del COVID 19, lo cual afectó a la economía nacional, por lo que el sector empresarial limitó la demanda laboral para la contratación de personal.
- **OES 5:** Persistencia de factores de riesgo que afectarían negativamente las perspectivas económicas.
- **OES 6:** Muchos de los usuarios de los servicios del MTPE, no siempre se conectan vía virtual para recibir la asesoría del consultor, ya que no tienen los recursos y conocimientos tecnológicos.
-



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 30/11/2022 12:38:48-0500

III. EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS SECTORIALES (OES)

En este capítulo, se realiza un análisis de las acciones ejecutadas en el I Semestre 2022, respecto a las metas anuales programadas; los logros que incidieron en los resultados obtenidos para cada objetivo estratégico sectorial y sus respectivas acciones estratégicas sectoriales, así como sus principales problemas y medidas correctivas. Asimismo, se detallan las conclusiones y recomendaciones para cada objetivo estratégico sectorial.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:30-0500



3.1 Objetivo Estratégico Sectorial – OES 1: “Promover Empleos Formales con accesos a los Derechos Laborales y cobertura de Seguridad Social para lograr un Desarrollo Productivo y Sostenido de nuestra Economía”

**Dirección General de Políticas para la Promoción de la
Formalización Laboral e Inspección del Trabajo (DGPPFLIT)**

❖ **PRINCIPALES ACCIONES REALIZADAS POR EL RESPONSABLE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL – OES 1, EN EL MARCO DE LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 2 DE LA RM N° 050-2017-TR Y SU MODIFICATORIA (RM N° 206-2018-TR), DURANTE EL I SEMESTRE 2022.**

Entre las principales acciones realizadas por la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo (DGPPFLIT) como responsable de cumplimiento del **Objetivo Estratégico Sectorial – OES 1: “Promover Empleos Formales con accesos a los Derechos Laborales y cobertura de Seguridad Social para lograr un Desarrollo Productivo y Sostenido de nuestra Economía”**, en el marco de lo establecido en el Artículo 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR, durante el I Semestre 2022, se detallan las siguientes:

Artículos 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
a) Fortalecer las rectorías para impulsar una dinámica social, económica, política, territorial y ambiental fomentando un contexto que contribuya a la ejecución de las políticas sectoriales y multisectoriales.	<ul style="list-style-type: none">• Se inició la transferencia temporal de competencias, funciones, personal y acervo documentario de los Gobiernos Regionales de Ayacucho y La Libertad a la SUNAFIL, en el marco de la Ley N° 30814. En ese sentido, una vez concluido la transferencia temporal, la SUNAFIL ejercerá como autoridad inspectiva en todas las empresas de los mencionados ámbitos territoriales.
b) Establecer mecanismos de coordinación, articulación, cooperación y otros, con todos los actores internos y externos involucrados, bajo la lógica de Cadena de Valor Público (CVP), que contribuyan a promover y evidenciar compromisos y esfuerzos sostenibles.	<ul style="list-style-type: none">• Se han suscrito dos (02) convenios para la implementación del Centro Integrado “Formaliza Perú” en las regiones de Callao y Loreto. Al cierre de este periodo se cuenta con 16 regiones con Centro Integrado “Formaliza Perú” implementados y en funcionamiento, además de la ubicada en la Sede Central del MTPE en Lima Metropolitana.
c) Impulsar una óptima gestión institucional con las unidades orgánicas, órganos, programas e instancias desconcentradas y descentralizadas a nivel sectorial y territorial definiendo, redefiniendo y proponiendo tareas y/o actividades y/o acciones estratégicas y/o proyectos y/o programas de inversión pública y/o programas presupuestales y/o productos; así como, herramientas y otras estrategias de intervención para brindar a los ciudadanos bienes y/o servicios oportunos y de calidad con resultados	<ul style="list-style-type: none">• Ejecución y mejora continua del Programa Presupuestal 103: “Fortalecimiento de las Condiciones Laborales”, que es una estrategia de gestión pública que permite vincular la asignación de recursos presupuestales a bienes y servicios (productos) y a resultados a favor de la formalización laboral. El cual se encuentra implementado en todas las regiones.

Artículos 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
efectivos, para alcanzar los impactos esperados.	
d) Generar y promover espacios de intercambio, diálogo y réplica de las buenas prácticas realizadas por los actores directos que contribuyen al logro de los objetivos estratégicos sectoriales.	<ul style="list-style-type: none">• La Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, realizó actividades para promover la reactivación de las mesas para el empleo decente.
e) Contribuir a generar información estratégica institucional, sectorial y de otros actores relacionados, sobre el avance del cumplimiento de los objetivos y acciones estratégicas, comunicando las dificultades y proponer las mejoras para la obtención de la información y/o cumplimiento de los resultados, a quien corresponda.	<ul style="list-style-type: none">• Observatorio de la Formalización Laboral:<ul style="list-style-type: none">- Se registró un total de 7,347 visitas al portal web.- Se publicó información estadística mensual del empleo formal de la Planilla Electrónica del periodo enero-abril 2022, y reportes de la Encuesta Nacional de Hogares (anual) por diversas variables del mercado de trabajo correspondiente a las 24 regiones del país, además del Callao.
f) Identificar las brechas entre lo planificado y ejecutado, sus principales causas y posibles acciones correctivas.	<ul style="list-style-type: none">• La tasa de empleo formal en el I Semestre de 2022 fue de 25.9%, produciéndose un incremento de 1.8 puntos porcentuales con respecto al similar periodo de año anterior. Asimismo, se observa que no se logró llegar a la meta esperada de 42.8% de la PEA Ocupada, quedando una brecha de 16.9 puntos porcentuales. Ello debido probablemente a los efectos a largo plazo de la pandemia sobre el mercado de trabajo. Ante ello se viene implementando como principales medidas correctivas el desembolso de subsidios a empleadores para el financiamiento de la contratación de empleos netos formales, suscripción de convenios para la implementación del Centro Integrado “Formaliza Perú” en regiones y el fortalecimiento de las competencias inspectivas de los Gobiernos Regionales en el marco de la Ley N° 30814, Ley del Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo.
g) Otras acciones que contribuyan al cumplimiento de los objetivos estratégicos sectoriales.	<ul style="list-style-type: none">• EsSalud, a través del despliegue de acciones enmarcadas en su mandato vinculado con la Seguridad Social, ha realizado el pago de subsidios por Incapacidad, maternidad y lactancia, implementó la estrategia denominada “Lactancia Cero Trámites”, y además,



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:49-0500

Artículos 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
	viene realizando las coordinaciones para mejorar los procesos de atención al asegurado.



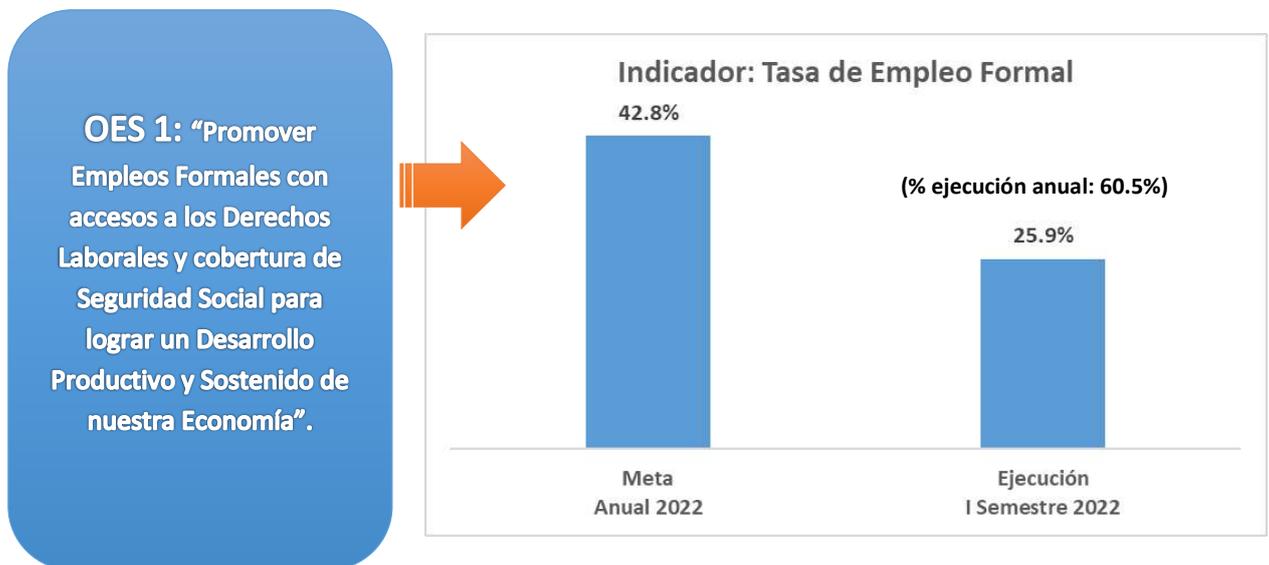
Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:30-0500

❖ AVANCES Y RESULTADOS DE LOS INDICADORES Y METAS DE LOS OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS SECTORIALES EN EL I SEMESTRE 2022

1. En el marco del Objetivo Estratégico Sectorial:

- En el marco del Objetivo Estratégico Sectorial – **OES 1: “Promover Empleos Formales con accesos a los Derechos Laborales y cobertura de Seguridad Social para lograr un Desarrollo Productivo y Sostenido de nuestra Economía”**; al cierre del I Semestre 2022, la Tasa de Empleo Formal fue de 25.9%, lo cual representa el 60.5% respecto a su meta anual programada (42.8%); tal como se observa en el Gráfico N° 3.

Gráfico N° 3: Avance del Indicador del OES 1, I Semestre 2022



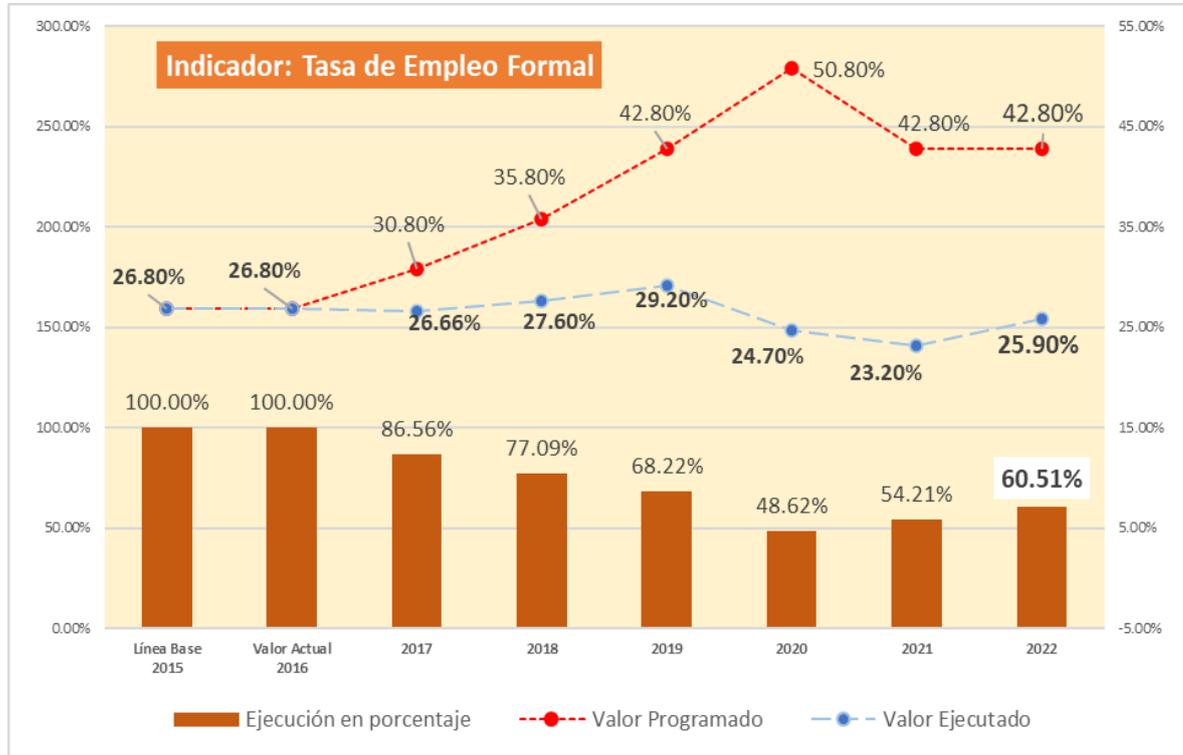
Asimismo, es importante mencionar que la Tasa de Empleo Formal fue de 25.9%, valor superior en 1.8 puntos porcentuales respecto al mismo periodo del año anterior, en el cual la tasa alcanzó el 24.1%. Asimismo, en el I Semestre de 2022, 4 millones 569 mil 236 trabajadores tuvieron un empleo formal, cifra mayor en 469 mil 526 unidades al valor registrado al periodo similar en el 2021, que fue de 4 millones 99 mil 710 empleos formales. Dicha variación se podría deber principalmente al actual contexto de recuperación de la economía y del mercado laboral peruano desde el inicio de la pandemia, como se aprecia en el **Gráfico N° 4**.

Así también, cabe señalar que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha llegado a formalizar a **676** trabajadores, conforme se sustentó en el Informe de Avances y Resultados de los Indicadores y Metas de los Objetivos y Acciones Estratégicas del PEI 2017-2025 del MTPE, correspondiente al I Semestre 2022.

Además, si comparamos el valor del Indicador del OES 1 “Tasa de Empleo Formal” obtenido en el I Semestre 2022 de 60.5% (25.9% de ejecución con respecto a la meta anual programada de 42.80%) con el valor obtenido en el año 2017 de 26.66% (86.56% de ejecución con respecto a la meta anual programada de 30.80%); en el año 2018 de 27.60% (77.09% de ejecución con respecto a la meta anual programada de 35.80%), en el año 2019 de 29.20% (68.22% de ejecución con respecto a la meta anual programada de 42.80%), en el año 2020 de 24.70% (48.62% de ejecución con respecto a la meta anual programada de 50.80%), en el año 2021 de 23.2% (54.2% de ejecución con respecto a la

meta anual programada de 42.80%), se verifica que en el I Semestre 2022, se tiene un valor menor respecto a la Tasa de Empleo Formal de los años 2017, 2018, 2019; pero mayor a los años 2020 y 2021, como se aprecia en el **Gráfico N° 4**.

Gráfico N° 4: Avance del Indicador del OES 1, desde que se Implementó el PESEM hasta el I Semestre 2022



Indicador	Línea de Base	Logros esperados							Valor obtenido							Avance Tipo 1 (%)	Avance Tipo 2 (%)
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2021	2021
Tasa de Empleo Formal	26.8%	26.8%	30.8%	35.8%	42.8%	50.8%	42.8%	42.8%	26.8%	26.7%	27.6%	29.2%	24.7%	23.2%	25.90%	60.51%	-5.63%

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, de los Años 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020, 2021 y 2022, MTPE - DGPE - DISEL e información para el "Informe de Avances y Resultados de los Indicadores y Metas de los Objetivos y Acciones Estratégicas Sectoriales del PESEM 2017-2025 correspondiente al I Semestre 2022", de los OES 1, OES 2, OES 3, OES 4, OES 5 y OES 6 presentados por los responsables de cumplimiento en el marco de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR.

Elaboración: OGPP-OPLA (Oficina de Planeamiento e Inversiones)

Entre las principales intervenciones que han contribuido al indicador del OES 1, se mencionan las siguientes:

- ✓ Funcionamiento el Centro Integrado "Formaliza Perú" en la modalidad presencial y virtual en 16 regiones del país, además de la ubicada en la Sede Central del MTPE en Lima Metropolitana.
- ✓ Formalización laboral de 60,498 trabajadores a través de la SUNAFIL.
- ✓ Fortalecimiento de las competencias inspectivas de los Gobiernos Regionales de Ayacucho y La Libertad, en el marco de la Ley N° 30814, Ley del Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo.



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy Vº Bº
Fecha: 30/11/2022 12:38:49-0500

- ✓ En el marco del subsidio "Recuperemos el empleo formal, en el I Semestre de 2022 se ha realizado el desembolso total de S/ 296,653,127 a una cantidad de 23,085 empleadores para financiar la contratación de 285,182 empleos netos formales.

Logros obtenidos:

Se alcanzó el 25.9% de tasa de empleo formal al cierre del I Semestre 2022, el cual representa una ejecución del 60.5% respecto a la meta anual programada. Se debe precisar que, a nivel de regiones, Callao registró la mayor tasa de empleo formal con 39.9%, le siguen Lima (38.2%), Moquegua (35.5%), Ica (32.6%), Arequipa (30.6%), Lambayeque (26.2%), La Libertad (26.2%), Tumbes (25.1%), Tacna (24.8%), Piura (23.1%), Pasco (22.3%), Madre de Dios (22.0%) y Junín (20.4%). Asimismo, la rama de actividad con mayor tasa de empleo formal fue servicios (39.4%), seguida de Industria (35.6%), Comercio (24.6%), Construcción (15.3%) y Extractiva (6.4%).

Problemas Identificados y Medidas Correctivas

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<ul style="list-style-type: none"> • A pesar de que la economía ha venido recobrando dinamismo, existen efectos a largo plazo de la pandemia sobre el mercado de trabajo. • Existen regiones en las cuales no se brindan los servicios de asistencia técnica integral sobre la formalización laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • En el marco del subsidio "Recuperemos el empleo formal, en el primer semestre de 2022 se ha realizado el desembolso total de S/ 296,653,127 a una cantidad de 23,085 empleadores para financiar la contratación de 285,182 empleos netos formales. • Se han suscrito dos (02) convenios para la implementación del Centro Integrado "Formaliza Perú" en las regiones de Callao y Loreto para una próxima implementación en dichas regiones. Con ello, se impulsará la formalización laboral a través de la orientación y asistencia técnica a empleadores para que incorporen trabajadores a planilla.

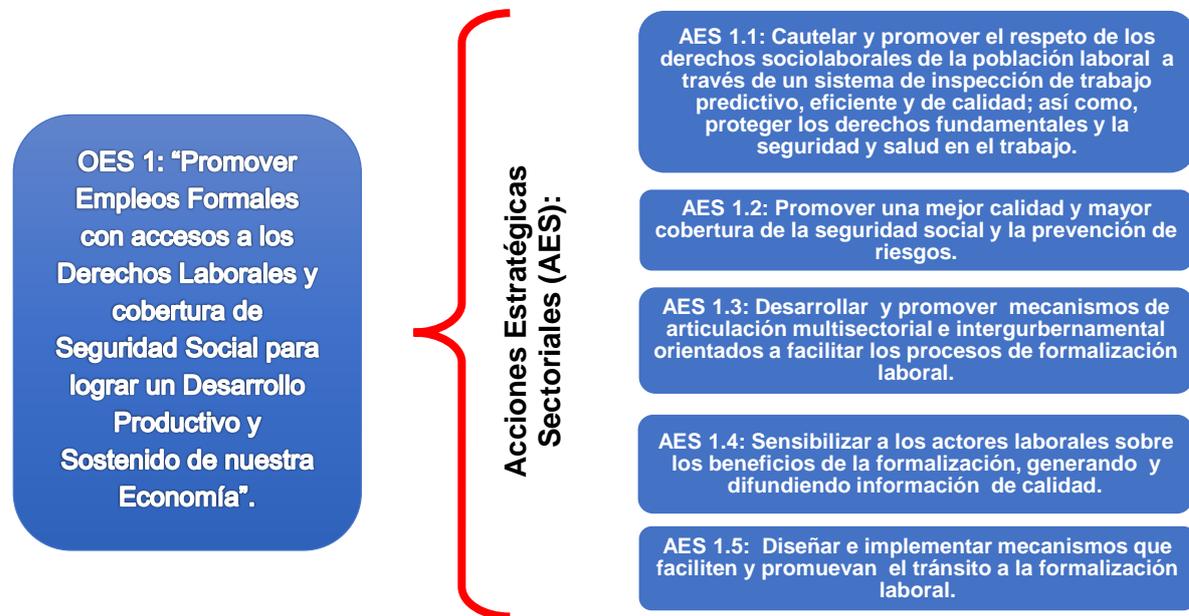


Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:31-0500

2. En el marco de las Acciones Estratégicas Sectoriales del OES 1:

El OES 1, considera cinco (05) Acciones Estratégicas Sectoriales (AES), las cuales se muestran en el **Gráfico N° 5** siguiente:

Gráfico N° 5: Acciones Estratégicas Sectoriales del OES 1



A continuación, se detallan las Acciones Estratégicas Sectoriales del OES 1:

AES 1.1: "Cautelar y promover el respeto de los derechos socio laborales 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".

Indicador	LB	LOGRO ESPERADO	VALOR OBTENIDO	Avance Tipo 1	Avance Tipo 2
	2017	2022	2022	2022	2022
N° de trabajadores con adecuadas condiciones sociolaborales	5,301	977,976	92,856	9.5%	9.0%

(*): Dicha AES no contempla indicadores dado que el PESEM fue elaborado en el marco de la Directiva N° 001-2014-CEPLAN, aprobada mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 26-2014-CEPLAN/PCD; sin embargo, para el "Informe de Avances y Resultados de los Indicadores y Metas de los Objetivos y Acciones Estratégicas Sectoriales del PESEM 2017-2025 correspondiente al I Semestre 2022", de manera referencial se está considerando para la AES un indicador proxy, de acuerdo a las indicaciones del CEPLAN
Fuente: Indicador del OEI 2 del PEI de la SUNAFIL.

Análisis Descriptivo de la AES:

En el I Semestre 2022, se ha logrado verificar que, 92,856 trabajadores cuentan con adecuadas condiciones sociolaborales. Es así que se logró la ejecución de 9.5% respecto a la meta anual programada.

Cabe precisar que, las metas del indicador se formularon antes de la pandemia, por lo cual, los resultados alcanzados son producto de la adaptación de la actuación inspectiva a un escenario de pandemia y postpandemia, como es el caso del uso intensivo de las Tecnologías de Información y Comunicaciones.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:50-0500

Un factor importante que contribuyó a la ejecución de esta Acción Estratégica Sectorial fue el fortalecimiento de las competencias inspectivas de los Gobiernos Regionales de Ayacucho y La Libertad, en el marco de la Ley N° 30814, Ley del Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo.

Logros obtenidos:

La Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo (DGPPFLIT), presentó entre los documentos técnicos normativos más relevantes elaborados y aprobados en este período, los siguientes:

- **En materia de Inspección del Trabajo:**

- Decreto Supremo N° 004-2022-TR, mediante el cual se aprobó el Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR. Dicho Decreto Supremo modifica la Novena Disposición Final y Transitoria del RLGIT estableciendo los supuestos de infracciones administrativas bajo el ámbito de competencia de la inspección del trabajo ante las obligaciones previstas en el Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, Decreto Supremo que declara el Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19 y establece nuevas medidas para el restablecimiento de la convivencia social.
- Decreto Supremo N° 008-2022-TR, mediante el cual se creó el “Sistema de Información Cruzada para Identificar el Perfil de Riesgo del Empleador- SICPRE” como herramienta informática de análisis e identificación del nivel de riesgo que tienen los empleadores y demás sujetos obligados de cometer infracciones a la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo.

Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo (DGDFSST), presentó las acciones siguientes:

- **En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo**

- Se aprobó el Decreto Supremo N° 006-2022-TR, mediante el cual se modifica el artículo 1 del Decreto Supremo N° 012-2014-TR y el artículo 112 del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR. De esta manera desde el MTPE se inició un proceso de migración al nuevo Sistema Informático de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales (SAT) un aplicativo con una mejor interfaz y más intuitivo que el sistema vigente. La norma se puede descargar del siguiente enlace: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/3005450-006-2022-tr>.
- Se aprobó Resolución Ministerial N° 144-2022-TR, que aprueba los Manuales de Usuario externo e interno del Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales. Al día posterior se puso en funcionamiento el nuevo sistema informático, disponible en la página web institucional: <https://www.gob.pe/774-notificar-accidentes-en-el-trabajo-y-enfermedades-ocupacionales>.
- Se llevó a cabo un congreso internacional los días 28 y 29 de abril de 2022, como parte de las actividades conmemorativas por el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con la participación de representantes de países hermanos e instituciones como España, Ecuador, Chile, Colombia, México, OIT, Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, MINSA, SERVIR, OSINERGMIN, Universidad Peruana Cayetano Heredia, Universidad Libre de



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:31-0500

Colombia, SUNAFIL, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, y la Asociación Peruana de Prevencionistas de Riesgos. El evento contó con la participación virtual de 297 personas, entre representantes de gremios de trabajadores, empleadores, servidores públicos, estudiantes y público en general.

- Se llevó a cabo el “Encuentro Macrorregional del Centro”, los días 24 y 25 de marzo de 2022, dirigido a los servidores de las Direcciones de Promoción y Protección de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo (o quien haga sus veces) de las G/DRTPE y miembros de los CORSSAT de las regiones del Centro del país (Callao, Ayacucho, Ica, Junín, Huancavelica, Lima Provincia, Pasco y Lima Metropolitana), en el cual se contó con la participación de 149 personas que lograron fortalecer sus capacidades en materia de prevención de riesgos y actualización normativa en la materia.
- Se llevó a cabo la capacitación a los representantes de las G/DRTPE sobre el manejo del nuevo Sistema Informático de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales (SAT), con fecha 26 de mayo de 2022 se, se contó con la participación de 24 personas, de 14 regiones del país: Ayacucho, Cajamarca, Callao, Ica, Junín, Lambayeque, Lima Metropolitana, Lima Provincias, Madre de Dios, Moquegua, Pasco, Piura, Tacna y Tumbes.
- Se llevó a cabo el “Encuentro Macrorregional del Norte”, Los días 21 y 22 de junio de 2022, dirigido a los servidores de las Gerencias/Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo y miembros de los CORSSAT de las regiones del norte del país. Se contó con la participación de 94 servidores y funcionarios, las regiones que lograron fortalecer sus capacidades, en materia de prevención de riesgos y actualización normativa en SST fueron: Áncash, Cajamarca, La Libertad, Lambayeque, Piura y Tumbes.
- Se presentó y publicó el Reporte de seguimiento de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) año 2021. En dicho informe se describen los avances para el periodo de ejecución 2021 de la PNSST en lo que respecta a cada uno de los cinco (5) objetivos prioritarios y los 22 servicios definidos para su implementación. Para el reporte se contó con información de entidades como: MINSA, MINEDU, SUNAFIL, SERVIR, SUSALUD, INS-CENSOPAS, Gobiernos Regionales (a través de sus G/DRTPE), entre otros órganos del MTPE. El reporte está disponible en la página web institucional: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/2933083-reporte-de-seguimiento-de-la-politica-nacional-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-pnsst-ano-2021>

Cabe mencionar que el reporte se envió al CEPLAN para que sirva de insumo para la elaboración del Cuarto Consolidado de Reportes de Cumplimiento Anual de los Ministerios, remitido al Presidente de la República y al Presidente del Consejo de Ministros. El reporte está disponible en la página web institucional: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/3128482-reporte-de-cumplimiento-de-la-politica-nacional-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-pnsst-ano-2021>.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), efectuó las acciones siguientes:

- **Órdenes de fiscalización:**
 - Se efectuaron 35,829 órdenes de fiscalización cerradas.
- **Órdenes de orientación:**
 - Se efectuaron 4,711 actuaciones de orientación entre órdenes cerradas y asistencias técnicas.

- **Formalización laboral:**
 - Se incorporó a planilla un total de 60,498 trabajadores formalizados (59,353 Intendencias Regionales y 1,145 Gobiernos Regionales).

Respecto a los instrumentos normativos aprobados, se detallan los siguientes:

- **Protocolos**, se elaboraron los documentos siguientes:
 - Versión 2 del Protocolo N° 001-2017-SUNAFIL/INII - Protocolo de fiscalización de las obligaciones del régimen de los trabajadores y trabajadoras del hogar, aprobado mediante Resolución de Superintendencia N° 202-2022-SUNAFIL, con fecha 08 de abril de 2022.
 - Versión 2 del Protocolo N° 007-2019-SUNAFIL/INII - Protocolo de Fiscalización en materia de Hostigamiento Sexual, aprobado mediante Resolución de Superintendencia N° 257-2022-SUNAFIL.
- **Lineamientos**, se elaboraron los documentos siguientes:
 - Lineamientos para la socialización y requerimiento de opinión técnica a los órganos del Sistema de Inspección del Trabajo ante las propuestas normativas y técnicas elaboradas, emitidas y/o propuestas por la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva, emitido mediante Memorándum Circular N° 035-2022-SUNAFIL, con fecha 26 de abril de 2022.

Problemas Identificados y Medidas Correctivas

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<ul style="list-style-type: none"> • No se identificaron problemas. 	<ul style="list-style-type: none"> • No se presentaron medidas correctivas.

AES 1.2: “Promover una mejor calidad y mayor cobertura de la seguridad social y la prevención de riesgos”.

Indicador	LB	LOGRO ESPERADO	VALOR OBTENIDO	Avance Tipo 1	Avance Tipo 2
	2017	2022	2022	2022	2022
N° de trabajadores con adecuadas condiciones de seguridad y salud en el trabajo	1,509	316,755	182,811	57.7%	57.5%

(*): Dicha AES no contempla indicadores dado que el PESEM fue elaborado en el marco de la Directiva N° 001-2014-CEPLAN, aprobada mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 26-2014-CEPLAN/PCD; sin embargo, para el “Informe de Avances y Resultados de los Indicadores y Metas de los Objetivos y Acciones Estratégicas Sectoriales del PESEM 2017-2025 correspondiente al I Semestre 2022”, de manera referencial se está considerando para la AES un indicador proxy, de acuerdo a las indicaciones del CEPLAN
Fuente: Indicador del OEI 3 del PEI de la SUNAFIL.

Análisis Descriptivo de la AES:

En el I Semestre 2022, se ha logrado verificar que 182,811 trabajadores cuentan con adecuadas condiciones de trabajo en Seguridad y salud en el trabajo, logrando la ejecución de 57.71% respecto a la meta anual programada.

Cabe señalar que, las metas del indicador se formularon antes de la pandemia, por lo cual, los resultados alcanzados son producto de la adaptación de la actuación inspectiva a un escenario de pandemia y postpandemia, como es el caso del uso intensivo de las Tecnologías de Información y Comunicaciones.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:50-0500

Logros obtenidos:

Dirección General de Trabajo (DGT):

- Se realizaron ocho (08) actividades de capacitación virtual, logrando capacitar a 1,471 personas entre empleadores, trabajadores dependientes e independientes, microempresarios, pequeños empresarios, estudiantes, profesores y público en general.
- Se realizó 11 actividades de capacitación virtual dirigido a los funcionarios y servidores de las G/ DRTPE de los Gobiernos Regionales, logrando un número promedio de 18 personas capacitadas por evento.
- Se logró 3,960 vistas en la difusión de vídeos instructivos: ¿Qué es el Boletín Informativo Previsional?, ¿Qué es la Seguridad social? y La importancia de la seguridad social en la microempresa.

ESSALUD

- ESSALUD, a través del despliegue de acciones enmarcadas en su mandato vinculado con la Seguridad Social, ha contribuido a fortalecer la rectoría del MTPE, para lo cual realizó las siguientes acciones:
 - Se realizó el pago de los subsidios (Pago directo por incapacidad, maternidad y lactancia) de los asegurados mediante el abono en cuenta a través de la plataforma VIVA por el monto de S/ 1 372 512.
 - “Lactancia Cero Trámites” se ha ejecutado satisfactoriamente, logrando que el 90% de las solicitudes procesadas durante este periodo obtenga fecha de pago dentro de las 72 horas después del nacimiento como apoyo para la protección del lactante.
 - Se realizaron las acciones administrativas para viabilizar el pago de los bonos otorgados por el Gobierno, en el contexto de la pandemia de la COVID-19, que se atienden a través de la plataforma VIVA, como es el Subsidio de la Recuperación del Empleo Formal en el sector privado, se ejecutó por el monto de S/. 297 946 687 al cierre de la vigencia del subsidio (30.04.2022). Asimismo, para la gestión, comunicación y otorgamiento del bono 210, se ejecutó el monto de S/. 505 603 980.
 - Se ha participado en 15 reuniones de coordinación con el Área de Calidad de la Redes Asistenciales y Prestacionales de nivel nacional, fortaleciendo de esta manera la generación de sinergias con dichos órganos de la institución, para mejorar los procesos de atención al asegurado.
- El conocimiento de la satisfacción de usuarios o asegurados por las prestaciones recibidas, es una herramienta esencial del ciclo de la mejora continua que forma parte de la misión de EsSalud cuando define que brindamos prestaciones de salud, económicas y sociales con calidad, entre otros atributos. De acuerdo con el ciclo de calidad y de mejora continua, después de realizadas las encuestas, los informes con los resultados son remitidos a las áreas prestadoras del servicio, quienes deben analizar los puntos débiles encontrados e identificar las causas que generan las insatisfacciones; a través del área de calidad de cada unidad prestadora. Al respecto, ESSALUD realizó las siguientes acciones:
 - Se han remitido ocho (08) informes con el consolidado de encuestas de satisfacción, aplicadas en las Redes Prestacionales y Asistenciales en los servicios de consulta externa, emergencia y hospitalización.
 - Se encuestaron de manera telefónica a un total de 9,204 usuarios.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:32-0500

Problemas Identificados y Medidas Correctivas

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<p>DGT</p> <ul style="list-style-type: none">• Dificultades para la fluidez de las exposiciones en los eventos, debido a las interrupciones por parte de los asistentes.	<p>DGT</p> <ul style="list-style-type: none">• Se coordinó con la OCII y OGETIC la difusión en la página web y en las redes sociales del MTPE, las capacitaciones virtuales en materia de seguridad social.• Se coordinó con la OCII el relanzamiento, en las redes sociales del MTPE, de dos (2) videos de seguridad social: ¿Qué es la Seguridad social?, y La importancia de la seguridad social en la microempresa.• Aplicación de encuestas de satisfacción a los usuarios de las capacitaciones virtuales, con la finalidad de conocer las necesidades de los participantes, medir y analizar la calidad del servicio de la capacitación virtual, y realizar los ajustes adecuados para la mejora continua de las actividades de capacitación programadas en el año.
<p>ESSALUD</p> <ul style="list-style-type: none">• Las restricciones adoptadas por el país para la contención de la Pandemia y la necesidad de orientar esfuerzos a la atención de pacientes COVID-19, limitaron la atención presencial generando embalses de atenciones en consulta externa, ayuda al diagnóstico, cirugías, entre otras prestaciones de salud.• La población asegurada aún mantiene poca aceptación de los canales de atención virtual.• Incidencia técnica de comunicaciones con los servidores de RENIEC, no ha permitido que se generen emisiones de pago del subsidio considerando la evaluación de Lactancia Cero Trámites,	<p>ESSALUD</p> <ul style="list-style-type: none">• EsSalud reactivó progresivamente la modalidad presencial para las prestaciones de salud, sociales y económicas. Para la mejora de las prestaciones de salud aprobó el "Plan de recuperación EsSalud 2022", ampliando progresivamente la atención presencial y fortaleciendo el uso de tecnologías de información y comunicaciones en Telemedicina.• Desarrollo de proyectos orientados a innovación y mejora del proceso del otorgamiento de las prestaciones económicas, por lo cual se requiere fortalecer el área de informática con los recursos humanos y tecnológicos necesarios para cumplir con los proyectos en los plazos requeridos.• Se viene promoviendo el fortalecimiento de los canales de soporte entre EsSalud y otras instituciones, con la finalidad de permitir una comunicación ágil y directa para la resolución de incidencias.

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
lo cual no permite reflejar una ejecución completa. <ul style="list-style-type: none"> Demora en la entrega de información por parte de las Redes Asistenciales y Prestacionales, sobre la población de las IPRESS a encuestar. 	<ul style="list-style-type: none"> En coordinación y cooperación con la Oficina de Información de Operaciones de la Gerencia Central de Operaciones, se ha logrado optimizar el tiempo en cuanto a la consecución de información a ser brindada a la Gerencia Central de Atención al Asegurado, respecto de los pacientes atendidos en los servicios de consulta externa, emergencia y hospitalización de IPRESS a encuestar. Asimismo, se logró disponer de un segundo grupo de trabajo de encuestadores (Call Center EEL) para optimizar tiempo en cuanto a la aplicación de encuestas telefónicas.

AES 1.3: “Desarrollar y promover mecanismos de articulación multisectorial e intergubernamental orientados a facilitar los procesos de formalización laboral”.

Indicador	LB	LOGRO ESPERADO	VALOR OBTENIDO	Avance Tipo 1	Avance Tipo 2
	2017	2022	2022	2022	2022
N° de trabajadores formalizados por el MTPE	1,680	1,197	676	56.5%	207.9%

(*): Dicha AES no contempla indicadores dado que el PESEM fue elaborado en el marco de la Directiva N° 001-2014-CEPLAN, aprobada mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 26-2014-CEPLAN/PCD; sin embargo, para el “Informe de Avances y Resultados de los Indicadores y Metas de los Objetivos y Acciones Estratégicas Sectoriales del PESEM 2017-2025 correspondiente al I Semestre 2022”, de manera referencial se está considerando para la AES un indicador proxy, de acuerdo a las indicaciones del CEPLAN
 Fuente: Indicador del OEI 1 del PEI de la MTPE

En el I Semestre 2022, se formalizaron un total de 676 trabajadores, que representa una ejecución del 56.5%, respecto a lo programado en el año de evaluación. Este porcentaje es superior a lo ejecutado en el similar periodo del año anterior, que fue 9.52%, y mayor al valor del indicador reportada en dicho periodo, que fue 167.

La principal intervención que contribuye a la ejecución del indicador del OEI 1 es el CIFP. En tal sentido, el indicador del OEI 1 corresponde al número de trabajadores formalizados por el CIFP, el cual registró un incremento de 409 personas en el I Semestre 2022 respecto al similar periodo de 2021. Esta variación podría deberse a que, la economía y el empleo se han venido recuperando paulatinamente de los efectos negativos de la propagación de la COVID-19, la cual, en parte se debe a la implementación de un conjunto de políticas de reactivación, por parte del gobierno.

Logros obtenidos:**Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo (DGPPFLIT):**

- Se suscribieron dos (02) convenios para la implementación del Centro Integrado "Formaliza Perú" en las regiones de Callao y Loreto.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)

- Se suscribieron cinco (05) Convenios (Marco, Específico) de acuerdo al siguiente detalle:
 - Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional entre la SUNAFIL y el Colegio de Contadores Públicos de San Martín.
 - Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional entre la SUNAFIL y la Cámara de comercio de Madre de dios.
 - Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional entre la SUNAFIL y la Cámara de comercio industria y producción de Tacna.
 - Convenio Marco de Colaboración Interinstitucional entre LA SUNAFIL y TRABAJA PERÚ.
 - Convenio Específico de Cooperación Interinstitucional entre la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, municiones y explosivos de uso civil y la SUNAFIL.

Problemas Identificados y Medidas Correctivas

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
DGPPFLIT <ul style="list-style-type: none">• Limitaciones presupuestales para la realización de eventos externos con la finalidad de promover la difusión de los servicios brindados por el CIPP.	DGPPFLIT <ul style="list-style-type: none">• Se han realizado las gestiones correspondientes para el requerimiento de presupuesto.
SUNAFIL <ul style="list-style-type: none">• Con respecto a la suscripción de Convenios Marco con las Cámaras de Comercio de algunas regiones, hubo problemas relacionados con la falta de documentos registrales y actualización de vigencia de poder de la contraparte a fin de poder seguir con el trámite en mención.	SUNAFIL <ul style="list-style-type: none">• Se realizó las gestiones pertinentes en base a seguimiento y coordinación continua con las Cámaras de Comercio, para continuar con suscripción de la propuesta de convenio Marco de Cooperación Interinstitucional.

AES 1.4: “Sensibilizar a los actores laborales sobre los beneficios de la formalización, generando y difundiendo información de calidad”.

Indicador	LB	LOGRO ESPERADO	VALOR OBTENIDO	Avance Tipo 1	Avance Tipo 2
	2017	2022	2022	2022	2022
Nº de actores en la informalidad laboral que recibieron capacitación, asistencia técnica, orientación y servicios en materia de formalización laboral, seguridad y salud en el trabajo, responsabilidad social empresarial y buenas prácticas laborales	163,442	82,037	111,556	136.0%	63.7%

(*): Dicha AES no contempla indicadores dado que el PESEM fue elaborado en el marco de la Directiva N° 001-2014-CEPLAN, aprobada mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 26-2014-CEPLAN/PCD; sin embargo, para el “Informe de Avances y Resultados de los Indicadores y Metas de los Objetivos y Acciones Estratégicas Sectoriales del PESEM 2017-2025 correspondiente al I Semestre 2022”, de manera referencial se está considerando para la AES un indicador proxy, de acuerdo a las indicaciones del CEPLAN
Fuente: Indicador de la AEI 1.1 del OEI 1 del PEI del MTPE.

Análisis Descriptivo de la AES:

En el I Semestre 2022, 111,556 actores en la informalidad laboral recibieron capacitación, asistencia técnica, orientación y servicios en materia de formalización laboral, seguridad y salud en el trabajo, responsabilidad social empresarial y buenas prácticas laborales. Es así que se logró la ejecución de 136.0% respecto a la meta anual programada.

La ejecución en el I Semestre 2022 fue mayor a la ejecución en el I Semestre 2021 en 50.59 puntos porcentuales, ello debido a que algunos servicios vinculados a esta a AEI ampliaron su cobertura y alcance debido a un uso continuo de las Tecnologías de Información y Comunicaciones.

Logros obtenidos:**Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo (DGPPFLIT)**

- Se sensibilizaron a 7,198 emprendedores y empleadores sobre los beneficios de la formalización, por medio de sus servicios de orientación, asistencia técnica y capacitación a través del El Centro Integrado “Formaliza Perú”.
- Al cierre del primer semestre del año 2022 se cuenta con 16 regiones con Centro Integrado “Formaliza Perú” implementados y en funcionamiento, además de la ubicada en la Sede Central del MTPE en Lima Metropolitana. Asimismo, se han suscrito convenios con los GORE de Callao y Loreto para una próxima implementación del CIFP en estas regiones.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)

- Se orientaron a 2,539 empleadores sobre la importancia de la formalización laboral y sus beneficios motivándolos al cumplimiento voluntario de las normas sociolaborales.
- Se realizaron 72 campañas de sensibilización sobre la importancia de la formalización laboral principalmente en sectores comerciales dinámicos como conglomerados comerciales y mercados regionales.
- Se remitieron 412,576 mensajes de información y sensibilización a los empleadores a través de medios digitales como la casilla electrónica y los correos electrónicos.

Problemas Identificados y Medidas Correctivas

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
DGPPFLIT <ul style="list-style-type: none"> • Limitaciones presupuestales para la realización de eventos externos con la finalidad de promover la difusión de los servicios brindados por el CIFP. 	DGPPFLIT <ul style="list-style-type: none"> • Se han realizado las gestiones correspondientes para el requerimiento de presupuesto.

AES 1.5: “Diseñar e implementar mecanismos que faciliten y promuevan el tránsito a la formalización laboral”.

Indicador	LB	LOGRO ESPERADO	VALOR OBTENIDO	Avance Tipo 1	Avance Tipo 2
	2017	2022	2022	2022	2022
Nº de proyectos normativos en materia de relaciones de trabajo y seguridad social	s.i.	3	10	333.3%	N/A

(*): Dicha AES no contempla indicadores dado que el PESEM fue elaborado en el marco de la Directiva N° 001-2014-CEPLAN, aprobada mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 26-2014-CEPLAN/PCD; sin embargo, para el “Informe de Avances y Resultados de los Indicadores y Metas de los Objetivos y Acciones Estratégicas Sectoriales del PESEM 2017-2025 correspondiente al I Semestre 2022”, de manera referencial se está considerando para la AES un indicador proxy, de acuerdo a las indicaciones del CEPLAN
Fuente: Indicador de la AEI 1.2 del OEI 1 del PEI del MTPE

Análisis Descriptivo de la AES:

En el I Semestre 2022, se elaboraron 10 proyectos normativos en materia de relaciones de trabajo y seguridad social. Es así que se logró la ejecución de 333.3% respecto a la meta anual programada.

La ejecución en el I Semestre de 2022 fue menor a la ejecución en el I Semestre 2021 en 116.67 puntos porcentuales, debido principalmente a que, en el periodo anterior se incrementó la demanda de propuestas normativas en el marco de las diferentes medidas aplicadas por el Gobierno para la recuperación del empleo.

Logros obtenidos:

Dirección General de Trabajo (DGT)

A continuación, se presentan los 10 proyectos normativos en materia de relaciones de trabajo y seguridad social, siguientes:

- Dos (02) proyecto de Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 006-2008-TR que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, que regulan los servicios de tercerización.
- Modificación a los artículos 34, 38, 48, y 76 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Proyecto de Decreto Supremo que adecúa el Decreto Supremo N° 003-2011-TR, Aprueban Reglamento de la Ley N° 29549, Ley que modifica el Decreto Legislativo No 688, Ley de consolidación de beneficios sociales y crea el Registro Obligatorio de Contratos de Seguros Vida Ley.
- Proyecto de Decreto Supremo que aprueba normas reglamentarias para la aplicación del artículo 20 del Decreto Legislativo N° 1499, Decreto Legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19.
- Tres (03) proyecto de Decreto Supremo que aprueba disposiciones reglamentarias para la aplicación de la Ley N° 31480, Ley que autoriza la disposición de la compensación por tiempo de servicios a fin de cubrir las necesidades económicas causadas por la pandemia del COVID-19.
- Proyecto de Decreto Supremo que declara día no laborable en la ciudad de Chimbote el sábado 25 de junio de 2022.
- Proyecto de Decreto Supremo que modifica el artículo 7 del Decreto Supremo N° 005-2005-TR, Reglamento de la Ley N° 28320, con la finalidad de garantizar la cobertura de salud de los trabajadores pescadores.

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<ul style="list-style-type: none">• No se identificaron problemas.	<ul style="list-style-type: none">• No se presentaron medidas correctivas.

❖ CONCLUSIONES

Los resultados del OES 1 del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017-2025, correspondiente al I Semestre 2022, se han ejecutado conforme al detalle siguiente:

Con respecto al Objetivo Estratégico Sectorial (OES):

- **El OES 1: “Promover Empleos Formales con accesos a los Derechos Laborales y cobertura de Seguridad Social para lograr un Desarrollo Productivo y Sostenido de nuestra Economía”**, al cierre del I Semestre 2022, se obtiene una Tasa de Empleo Formal de 25.9%, lo que representa un avance de 60.5% de ejecución con respecto a la Tasa anual programada de 42.8%.

Con respecto a las Acciones Estratégicas Sectoriales (AES):

AES 1.1: “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”; la Dirección General de Políticas Para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo (DGPPFLIT); se elaboró cinco (05) proyectos normativos en materia de inspección del trabajo y once (11) proyectos normativos en materia de formalización laboral. Por su parte, la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo elaboró dos (02) proyectos normativos en materia de seguridad y salud en el trabajo, asimismo, realizó cuatro (04) encuentros virtuales macrorregionales, y publicó dos (02) materiales de difusión masiva. La SUNAFIL efectuó 35,829 órdenes de fiscalización y 4,711 órdenes de orientación cerradas, incorporó a planilla a 60,498 trabajadores, y elaboró dos (02) protocolos y un (01) lineamiento. Como **problemática, no reportaron problemas de ejecución.**

AES 1.2: “Promover una mejor calidad y mayor cobertura de la seguridad social y la prevención de riesgos”; la Dirección General de Trabajo; se capacitó virtualmente a 1,471 personas entre empleadores, trabajadores dependientes e independientes, microempresarios, pequeños empresarios, estudiantes, profesores y público en general y a 342 servidores de los Gobiernos Regionales, y logró 3,960 vistas en la difusión de videos instructivos, en las redes sociales del MTPE, en materia de seguridad social. Por su parte, ESSALUD realizó el pago de subsidios por incapacidad, maternidad y lactancia por el monto de S/ 1 372 512. Implementó la estrategia de “Lactancia Cero Trámites”, logrando que el 90% de las solicitudes procesadas durante este periodo obtenga fecha de pago dentro de las 72 horas después del nacimiento como apoyo para la protección del lactante. Realizó 15 reuniones de coordinación para la mejora de los procesos de atención al asegurado. Emitió un total de ocho (08) informes referentes a las encuestas de satisfacción, aplicadas en las Redes Prestacionales y Asistenciales en los servicios de consulta externa, emergencia y hospitalización. Como **problemática, la Dirección General de Trabajo (DGT) presentó dificultades para la fluidez de las exposiciones en los eventos de seguridad social, debido a las interrupciones por parte de los asistentes. En el caso de ESSALUD, la delimitación de la atención presencial generó embalses de atenciones en consulta externa, ayuda al diagnóstico, cirugías, entre otras prestaciones de salud; la población asegurada aún mantiene poca aceptación de los canales de atención virtual; se presentaron incidencias técnicas de comunicaciones con los servidores del RENIEC; y se presentaron demoras en la entrega de información por parte de las Redes Asistenciales y Prestacionales, sobre la población de las IPRESS a encuestar.**

AES 1.3: “Desarrollar y promover mecanismos de articulación multisectorial e intergubernamental orientados a facilitar los procesos de formalización laboral”; la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo suscribió dos (02) convenios para la implementación del Centro Integrado “Formaliza Perú” en las regiones de Callao y Loreto. Por su parte, la SUNAFIL suscribió cinco (05) Convenios (Marco y específico) con diversas instituciones a nivel Nacional y Regional. Como **problemática, se tiene que el Centro Integrado “Formaliza Perú” presenta limitaciones de recursos para la realización de eventos externos con la finalidad de promover la difusión de los servicios brindados, mientras que, la SUNAFIL reporta la falta de requisitos administrativos por parte de entidades del sector privado para la suscripción de convenios en materia de inspección del trabajo.**

AES 1.4: “Sensibilizar a los actores laborales sobre los beneficios de la formalización, generando y difundiendo información de calidad”; el Centro Integrado “Formaliza Perú” ha logrado sensibilizar a 7,198 emprendedores y empleadores sobre los beneficios de la formalización, por medio de sus servicios de orientación, asistencia técnica y capacitación. Asimismo, se han suscrito convenios con los GORE de Callao y Loreto para una próxima implementación del CIFP en estas regiones en la modalidad presencial y virtual. Al cierre del I Semestre 2022, se cuenta con 16 regiones con Centro Integrado “Formaliza Perú” implementados y en funcionamiento, además de la ubicada en la Sede Central del MTPE en Lima Metropolitana. Por su parte, la SUNAFIL orientó a 2,539 empleadores sobre la importancia de la formalización laboral y sus beneficios,

motivándolos al cumplimiento voluntario de las normas sociolaborales, realizó 72 campañas de sensibilización sobre la importancia de la formalización laboral principalmente en sectores comerciales dinámicos como conglomerados comerciales y mercados regionales y remitió un total de 412,576 mensajes de información y sensibilización a los empleadores a través de medios digitales como la casilla electrónica y los correos electrónicos PLAME. Como **problemática**, el Centro Integrado “Formaliza Perú” presenta limitaciones de recursos para la realización de eventos externos con la finalidad de promover la difusión de los servicios brindados.

AES 1.5: “Diseñar e implementar mecanismos que faciliten y promuevan el tránsito a la formalización laboral”; la **Dirección General de Trabajo**; se ha elaborado 10 proyectos normativos en materia de relaciones de trabajo y seguridad social. Como **problemática**, no reportaron problemas de ejecución.

❖ RECOMENDACIONES

- Coordinar con las áreas técnicas competentes la difusión de información y el uso adecuado de las Tecnologías de Información y Comunicaciones, a través de las plataformas virtuales para el desarrollo de los eventos de seguridad social.
- Continuar en ESSALUD lo siguiente:
 - Implementación del "Plan de recuperación EsSalud 2022", para la ampliación progresiva de la atención presencial y el fortalecimiento del uso de tecnologías de información y comunicaciones en Telemedicina.
 - Desarrollo de proyectos orientados a la innovación y mejora del proceso del otorgamiento de prestaciones económicas.
 - Fortalecimiento de los canales de soporte entre EsSalud y otras instituciones.
 - Coordinaciones para optimizar el tiempo de consecución de información de los pacientes atendidos en los servicios de consulta externa, emergencia y hospitalización que serán encuestados.
- Efectuar las gestiones correspondientes para el requerimiento de recursos para el Centro Integrado Formaliza Perú (CIFP).
- Realizar las coordinaciones y seguimiento para continuar con la firma de los Convenios Marco de Cooperación Interinstitucional entre la SUNAFIL y las Cámaras de Comercio de algunas regiones, orientados a facilitar los procesos de formalización laboral.



3.2 Objetivo Estratégico Sectorial – OES 2: “Desarrollar la Empleabilidad y Fomentar el Autoempleo de los Jóvenes, acorde a la Demanda Real del Mercado Laboral en el País”

Dirección General de Promoción del Empleo (DGPE)



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por: TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy Vº Bº
Fecha: 30/11/2022 12:38:52-0500

❖ **PRINCIPALES ACCIONES REALIZADAS POR EL RESPONSABLE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL – OES 2, EN EL MARCO DE LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 2 DE LA RM N° 050-2017-TR Y SU MODIFICATORIA APROBADA MEDIANTE RM N° 206-2018-TR, DURANTE EL I SEMESTRE 2022**

Entre las principales acciones realizadas por la Dirección General de Promoción del Empleo (DGPE) como responsable de cumplimiento del **Objetivo Estratégico Sectorial – OES 2: “Desarrollar la Empleabilidad y Fomentar el Autoempleo de los Jóvenes, acorde a la Demanda Real del Mercado Laboral en el País”**, en el marco de lo establecido en el Artículo 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR, en el I Semestre 2022, se detallan las siguientes:

Artículos 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
a) Fortalecer las rectorías para impulsar una dinámica social, económica, política, territorial y ambiental fomentando un contexto que contribuya a la ejecución de las políticas sectoriales y multisectoriales.	<ul style="list-style-type: none"> Se brindó capacitación y asistencia técnica a 212 funcionarios y servidores de las D/GRTPE Amazonas, Amazonas, Apurímac, Ancash, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Callao, Cusco, Huancavelica, Huánuco, Ica, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima Metropolitana, Lima Provincias, Moquegua, Loreto, Pasco, Piura, Puno, San Martín, Tacna, Tumbes, Ucayali sobre orientación vocacional/profesional e información ocupacional; capacitación laboral; Lineamientos Nacionales de Política Formación Profesional; Elaboración de estándares de competencia laboral; Certificación de Competencias Laborales; Autorización de evaluadores y centros de certificación de competencias laborales; Servicio de Certificación de Competencias Laborales.
b) Establecer mecanismos de coordinación, articulación, cooperación y otros, con todos los actores internos y externos involucrados, bajo la lógica de Cadena de Valor Público (CVP), que contribuyan a promover y evidenciar compromisos y esfuerzos sostenibles.	<ul style="list-style-type: none"> Ninguno.
c) Impulsar una óptima gestión institucional con las unidades orgánicas, órganos, programas e instancias desconcentradas y descentralizadas a nivel sectorial y territorial definiendo, redefiniendo y proponiendo tareas y/o actividades y/o acciones estratégicas y/o proyectos y/o programas de inversión pública y/o programas presupuestales y/o productos; así como, herramientas y otras estrategias de intervención para brindar a los ciudadanos bienes y/o servicios oportunos y de calidad con resultados efectivos, para alcanzar los impactos esperados.	<ul style="list-style-type: none"> Se elaboró los siguientes documentos: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dos (02) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de cuidado de la persona en el hogar; tres (03) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de instalaciones sanitarias en edificaciones; tres (03) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de operaciones con grúa. ✓ Estándar de competencia laboral de Cubicación de Madera. ✓ Instrumentos de evaluación y listado de equipamiento mínimos asociados al perfil ocupacional de operaciones con grúa. ✓ Actualización de los instrumentos de evaluación y listado de equipamiento mínimo, asociados al perfil ocupacional de pintura en edificaciones.



Firmado digitalmente por: MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:34-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day Vº Bº
Fecha: 30/11/2022 12:38:52-0500

Artículos 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actualización de los dos (02) Estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de pintura en edificaciones; actualización de los tres (03) estándares de competencia laboral asociados al Perfil Ocupacional Encofrado Modular en Construcción; actualización de los dos (02) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de construcción con sistema drywall; actualización de los dos (2) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de instalación de andamios. ✓ Actualización de los dos (2) estándares de competencia laboral asociados al perfil ocupacional de nivelación y compactación de tierras con equipo pesado; así como los instrumentos de evaluación y listado de equipamiento mínimo correspondiente. ✓ Prórroga de la vigencia del mapa funcional de prestación de servicios de saneamiento; actividades administrativas y de apoyo; del subsector de telecomunicaciones; y del sector forestal – maderable. ✓ prórroga de la vigencia del mapa funcional de prestación de servicios de saneamiento; actividades administrativas y de apoyo; del subsector de telecomunicaciones; y del sector forestal – maderable. ✓ Prórroga de la vigencia de los estándares de competencia laboral, asociados a los perfiles ocupacionales de análisis de créditos; operaciones de caja en entidades financieras; prevención de riesgos laborales; servicios de seguridad-vigilancia privada; servicios turísticos rurales; servicios de limpieza; carga y transporte con equipos subterráneos; operaciones de perforación y voladura en minería convencional; housekeeping; servicio de bebidas del área de bar; producción de plántones de cacao; manejo de cultivo de café; manejo de cultivo de vid; operaciones con bomba para concreto; montaje de estructuras metálicas industriales; operaciones con volquete; instalación de productos maderables; instalación de andamios, nivelación y compactación de tierras con equipo pesado; construcción con sistema drywall; estampado en material textil de prendas o piezas; secado artificial de madera; pastelería; soldadura básica; tratamiento de superficies metálicas; elaboración industrial de néctares; producción de derivados de oleaginosas; joyería artesanal; cosecha-recolección de hortalizas; evaluación y aplicación fitosanitaria; costura de prendas de vestir; producción de derivados del cacao; elaboración de productos de confitería; elaboración industrial de embutidos; envasado



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:34-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por: TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:52-0500

Artículos 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
	<p>de productos alimenticios deshidratados; elaboración industrial de bebidas gasificadas; artesanía en cerámica utilitaria - proceso de acabados; orientación turística en actividades especializadas de guiado; gestión de operaciones turísticas; así como los instrumentos de evaluación y listado de equipamiento mínimo correspondiente.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Prórroga de la vigencia de los cuatro (04) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de artesanía en cerámica utilitaria- proceso de monococción; de los dos (02) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de tratamiento de aguas residuales; de los dos (02) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de restauración de carrocería en vehículo automotor; de los dos (02) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de jardinería; de los tres (03) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de construcción de redes internas de gas natural residencial y comercial; de los tres (03) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de servicio de red de acceso al cliente; de los tres (03) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de servicio de atención al usuario por teléfono; de los dos (02) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de manejo de sistemas de riego tecnificado; de los tres (03) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de lavandería; de los tres (03) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de operación y gestión de juegos de mesa de casino; de los dos (02) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de enchapado de superficies para la construcción; de los cinco (05) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de Cocina; de los tres (03) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de operaciones de almacén; de los tres (03) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de construcción de redes externas de gas natural; de los dos (2) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de reservas de servicios turísticos; así como los instrumentos de evaluación y listado de equipamiento mínimo correspondientes. ✓ ✓ Prórroga de la vigencia de los dos (02) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de Afilado de Herramientas de Corte para Aserrar Madera; de los cuatro (04) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de Artesanía en Madera - Tallado y Esculpido; de



Firmado digitalmente por: MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:34-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:52-0500

Artículos 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
	<p>los cuatro (04) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de Conservación de Alimentos Congelados; de los cuatro (04) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de Corte de piezas para confección de prendas de vestir; de los cuatro (04) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de Artesanía en Madera - Tallado y Esculpido; de los cinco (05) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de Elaboración de Vinos y Piscos; de los cuatro (04) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de Elaboración Industrial de Conservas; de los cuatro (04) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de Elaboración Industrial del Cuero; de los cuatro (04) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de Fabricación de Calzado; de los dos (02) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de Molienda de Alimentos; de los dos (02) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de Montaje e Instalación de Instrumentación Industrial; de los cuatro (04) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de Operaciones Portuarias de Movilización de Mercancías; de los cuatro (04) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de Panadería; de los cuatro (04) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de Transporte de Carga no Peligrosa por Carretera; de los cuatro (04) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de Transporte de Personas por Carretera, así como los instrumentos de evaluación y listado de equipamiento mínimo correspondientes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Prórroga de la vigencia de los estándares de competencia laboral de i) seguridad y salud en el trabajo y ii) atención al cliente. ✓ Guía Metodológica para la identificación de necesidades de capital humano. ✓ Propuesta de plan de trabajo para la ruta de implementación de los Consejos Sectoriales de Competencia. ✓ Informe anual 2021 del servicio de certificación de competencias laborales a nivel nacional. ✓ Informe para desarrollar página web (Landing page) para el servicio de Certificación de Competencias Laborales.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:34-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:52-0500

Artículos 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Propuesta de Estrategia Nacional para promover la Certificación de las Competencias Laborales 2022-2026. ✓ Propuesta de manual de identidad de certificación de competencias laborales. ✓ Se viene coordinando con el Programa Nacional para la Empleabilidad las acciones vinculadas a la certificación de competencias laborales, capacitación laboral y competencias para la empleabilidad, en el marco del Programa presupuestal PROEMPLEO. ✓ Se capacitaron a 284 personas; de las cuales 190 aprobaron el curso de capacitación y obtuvieron su constancia de Capacitación Virtual para potenciales Evaluadores. ✓ Propuesta de un sistema de homologación y reconocimiento de certificaciones de competencias laborales en los países de la Alianza del Pacífico". El MTPE, participó en la elaboración de la propuesta del modelo operativo; y asistió al 2do encuentro presencial de la red de expertos de CCL del GTL de Alianza del Pacifico (Cartagena, Colombia), donde se definió ejecutar el piloto que pondrá a prueba el modelo operativo de reconocimiento y homologación de la certificación de competencias laborales entre los países de Alianza del Pacífico; para lo cual se han identificado los sectores, estándares/perfiles, número de solicitudes de reconocimientos, y está en proceso el diseño del formato de solicitud, cartas de agradecimiento, variables e indicadores de seguimiento y relatos para la estrategia de comunicación y difusión por los países participantes. ✓ Documento denominado transferencia del modelo para la implementación de la cuarta convocatoria de la Beca Jóvenes Bicentenario y se brindó asistencia técnica al Programa Nacional para la Empleabilidad. ✓ Propuesta de perfil de ingreso y egreso vinculado al sector Servicios para la implementación de la cuarta convocatoria de la Beca Jóvenes Bicentenario. ✓ Informe de sustento para el otorgamiento de los cursos virtuales de los módulos formativos en competencias para la empleabilidad al Programa Nacional para la Empleabilidad. ✓ Bases para la selección de beneficiarios de la tercera convocatoria de becas para la Promoción del Empleo Juvenil Beca "Jóvenes Bicentenario".



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:34-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day Vº Bº
Fecha: 30/11/2022 12:38:53-0500

Artículos 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
	<ul style="list-style-type: none"> • 114 personas gestionaron ante la DNCCL, su autorización como Evaluadores de Competencias Laborales, en el marco del DS N° 016-2021-TR. • Se definió el instrumento para evaluar de manera online los cursos de Tecnología de la Información y Comunicación. • Se cuenta con el reporte de las Plataformas para la Gestión de Trayectorias Formativa Laborales, del primer trimestre de 2022. • Se actualizó la página web de la beca Jóvenes Bicentenario, mediante el cual se viene ofreciendo 11 cursos de capacitación laboral vinculados a tecnologías de la información y comunicación, con el fin de fortalecer las competencias laborales de los jóvenes. • Se amplió la oferta de cursos de capacitación laboral, los mismos que vienen siendo ofrecidos a través del módulo de capacitación virtual, con el fin de fortalecer las competencias laborales de los ciudadanos. • Se han realizado 38 webinars para los beneficiarios de la segunda convocatoria del piloto de la Beca Jóvenes Bicentenario (sectores Comercio, Construcción y Agroindustria), a fin de que fortalezcan sus competencias. • Se inició la capacitación del curso de ejecutivo de ventas en el marco del piloto beca Jóvenes Bicentenario, beneficiando a 700 jóvenes. • Se concluyó con la capacitación de los cursos de cajero comercial y operario de almacén en el marco del piloto beca Jóvenes Bicentenario, beneficiando en total a 200 jóvenes. • Se gestionó programas formativos/rutas formativas con aliados: <ul style="list-style-type: none"> a) Habilidades para el Futuro de Microsoft. b) Skills for all (habilidades para todos) – migración de NetAcad a una nueva plataforma (CISCO). c) Mapa del Empleo, que muestra empleos y habilidades más demandas (Fundación telefónica). • En el marco del Plan Nacional de Competitividad y Productividad aprobado mediante Decreto Supremo N° 237-2019-EF: <ul style="list-style-type: none"> - Medida de Política 2.5 Observatorio Integrado de Educación y Empleo. Se han realizado coordinaciones para la



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:34-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:53-0500

Artículos 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
	suscripción del Convenio Interinstitucional con MINEDU para realizar acciones vinculadas a la plataforma Ponte en Carrera.
d) Generar y promover espacios de intercambio, diálogo y réplica de las buenas prácticas realizadas por los actores directos que contribuyen al logro de los objetivos estratégicos sectoriales.	<ul style="list-style-type: none"> En el marco del Plan Nacional de Competitividad y Productividad aprobado mediante Decreto Supremo N° 237-2019-EF: <ul style="list-style-type: none"> En la Medida de Política 2.1: Consejos Sectoriales de Competencias. Respecto al Hito 1: Propuesta de estructura y mecanismo de trabajo de los Consejos Sectoriales de Competencias: Se ha iniciado el servicio para elaborar un instructivo para desarrollar estudios de fuerza laboral y análisis en tendencias. Asimismo, se ha solicitado a PMESUT el desarrollar servicio para actualizar mapas funcionales que es insumo para el desarrollo de estándares de competencia laboral.
e) Contribuir a generar información estratégica institucional, sectorial y de otros actores relacionados, sobre el avance del cumplimiento de los objetivos y acciones estratégicas, comunicando las dificultades y proponer las mejoras para la obtención de la información y/o cumplimiento de los resultados, a quien corresponda.	<ul style="list-style-type: none"> En materia de información del mercado de trabajo se ha producido las siguientes publicaciones: <ul style="list-style-type: none"> Informe Mensual del Empleo Formal Privado N° 43. Perú, ¿y cómo vamos?, enero 2022. Informe Mensual del Empleo Formal Privado N° 44. Perú, ¿y cómo vamos?, febrero 2022. Informe Mensual del Empleo Formal Privado N° 45. Perú, ¿y cómo vamos?, marzo 2022. Reporte trimestral del mercado laboral "Situación del empleo en 2020". (11) Informe de la Demanda de Ocupaciones en Ancash, Arequipa, Cajamarca, Cusco, Ica, La Libertad, Lambayeque, Lima Metropolitana, Lima Provincias, Piura y a Nivel Nacional al 2022 - (EDO).
f) Identificar las brechas entre lo planificado y ejecutado, sus principales causas y posibles acciones correctivas.	<ul style="list-style-type: none"> De acuerdo al cálculo del indicador "Porcentaje de empleo informal juvenil", para el I Semestre de 2022; el porcentaje de empleo informal juvenil es de 81.1%, lo cual representa una diferencia desfavorable de 17.6 puntos porcentuales respecto a su meta anual programada (63.5%).
g) Otras acciones que contribuyan al cumplimiento de los objetivos estratégicos sectoriales.	<ul style="list-style-type: none"> Ninguno.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:35-0500

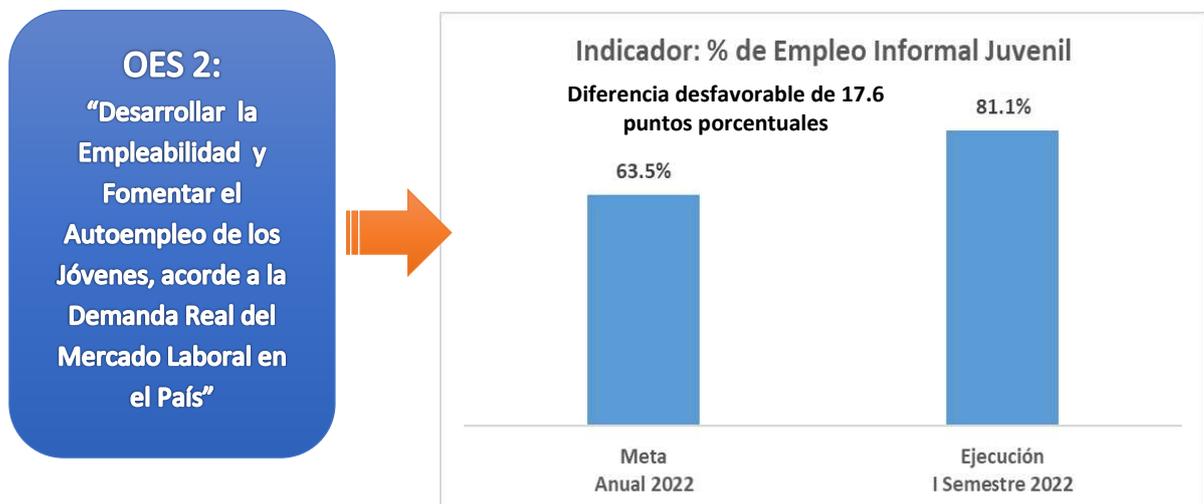
❖ AVANCES Y RESULTADOS DE LOS INDICADORES Y METAS DE LOS OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS SECTORIALES EN EL I SEMESTRE 2022.

1. En el marco del Objetivo Estratégico Sectorial:

- En el marco del **Objetivo Estratégico Sectorial – OES 2: “Desarrollar la Empleabilidad y Fomentar el Autoempleo de los Jóvenes, acorde a la Demanda Real del Mercado Laboral en el País”**; al cierre del I Semestre 2022, se obtuvo un Porcentaje de Empleo Informal Juvenil de **81.1%**¹¹, lo cual representa una diferencia desfavorable de **17.6** puntos porcentuales respecto a su meta anual programada (63.5%); tal como se observa en el **Gráfico N° 6**.

En jóvenes de 15 a 29 años, la PEA ocupada con empleo informal alcanzó un total de 3,847,554 personas, es decir, trabajaron en una unidad productiva informal, en un puesto asalariado sin seguro social pagado por el empleador o como trabajador familiar no remunerado.

Gráfico N° 6: Avance del Indicador del OES 2, I Semestre 2022



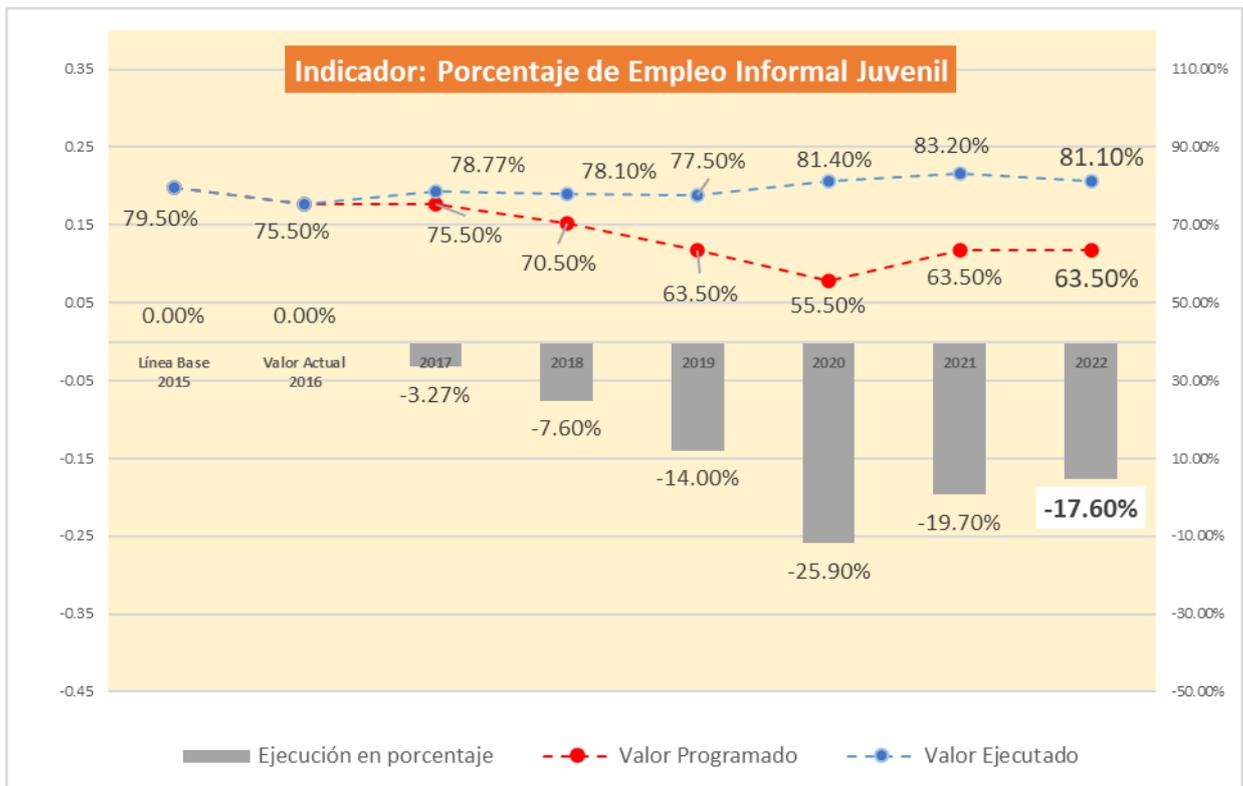
- Asimismo, es importante mencionar que Porcentaje de Empleo Informal Juvenil¹² de 81.1%, representa una diferencia desfavorable de 17.6 puntos porcentuales respecto a su meta anual programada (63.5% porcentaje de Empleo Informal Juvenil), esto debido al incremento del empleo informal juvenil en la mayoría de departamentos, siendo menor en Callao (67,1%); La Libertad (71,8%); Lima (72,7%) y Piura (77,7%); asimismo, en relación al sector económico todos tuvieron tasas por encima del 70% (construcción 93,3%, extractiva 93.0%, comercio 80,4%, industrias 78.6% y servicios 73.8). Por edad, el grupo de 15 a 24 años alcanzó 89,7%. Por edad, el grupo de 15 a 24 años alcanzó 89,3%. En los hombres alcanzó 79,2% y en las mujeres 83,7%. Por departamentos, la mayoría estuvo alrededor de 80% y 90%, siendo menor en Callao (67,1%); La Libertad (71,8%); Lima (72,7%) y Piura (77,7%). Por otro lado, respecto a la Línea Base, en el 2021 no se cubrió la brecha esperada (-16 puntos porcentuales), dado que la brecha obtenida presentó una ejecución de 3.7 puntos porcentuales, como se aprecia en el **Gráfico N° 4**.

¹¹ El porcentaje de empleo informal juvenil para la ejecución del I Semestre 2022 se obtuvo promediando el porcentaje de empleo informal juvenil del primer y segundo trimestre de 2022 proveniente de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) con periodicidad trimestral.

¹² El Indicador busca reducir sus resultados, es decir los logros esperados tienen una tendencia descendente.

- Así también, es importante mencionar que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha llegado a insertar en el mercado laboral formal a 1,576 jóvenes al mercado laboral formal, conforme se ha sustentado en el “Informe de Evaluación de Resultados del PEI 2017-2025 del MTPE correspondiente al I Semestre 2022”.
- Si comparamos el valor del Indicador del OES 2 “% de Empleo Informal Juvenil” obtenido en el I Semestre 2022 de 81.1% (donde se obtuvo una diferencia desfavorable de 17.6 puntos porcentuales) con el obtenido en el año 2021 de 83.2% (donde se obtuvo una diferencia desfavorable de 19.7 puntos porcentuales respecto a la meta anual programada 63.5%), con el valor obtenido en el Año 2017 de 78.77% (donde se obtuvo una diferencia desfavorable de 3.27 puntos porcentuales con respecto a la meta anual programada de 75.50%); con el obtenido en el año 2018 de 78.10%, (donde se obtuvo una diferencia desfavorable de 7.60 puntos porcentuales con respecto a la meta anual programada de 70.50%); con el obtenido en el año 2019 de 77.50%, (donde se obtuvo una diferencia desfavorable de 14 puntos porcentuales con respecto a la meta anual programada de 63.50%) y con el obtenido en el año 2020 de 81.40%, (donde se obtuvo una diferencia desfavorable de 25.90 puntos porcentuales con respecto a la meta anual programada de 55.50%) se puede mencionar que no se está cumpliendo con las metas programadas, tal como se puede apreciar en el **Gráfico N° 7**.

Gráfico N° 7: Avance del Indicador del OES 2, desde que se Implementó el PESEM hasta el I Semestre 2022





PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por: TAVARA FLORES Maria Trinidad FAU 20131023414 soft Motivo: Soy Vº Bº Fecha: 30/11/2022 12:38:53-0500

Indicador	Línea de Base	Logros esperados							Valor obtenido							Avance Tipo 1 (%)	Avance Tipo 2 (%)
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022	2022
Porcentaje de Empleo Informal Juvenil	79.5%	75.5%	75.5%	70.5%	63.5%	55.5%	63.5%	63.5%	75.5%	78.8%	78.1%	77.5%	81.4%	83.2%	81.1%	-17.6 pp ¹³	1.6 pp ⁸

Fuente: INEI -Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, de los Años 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020, 2021 y 2022, MTPE - DGPE - DISEL e información para el "Informe de Avances y Resultados de los Indicadores y Metas de los Objetivos y Acciones Estratégicas Sectoriales del PESEM 2017-2025 correspondiente al I Semestre 2022", de los OES 1, OES 2, OES 3, OES 4, OES 5 y OES 6 presentados por los responsables de cumplimiento en el marco de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR
Elaboración: OGPP-OPLA (Oficina de Planeamiento e Inversiones)

Logros obtenidos:

Se obtuvo el 81.1% de empleo informal juvenil al I Semestre 2022, lo cual representa una diferencia desfavorable de 17.6 puntos porcentuales respecto a su meta anual programada (63.5%). Se debe precisar que, en jóvenes de 15 a 29 años, la PEA ocupada con empleo informal alcanzó un total de 3,847,554 personas en el primer semestre de 2022, es decir, trabajaron en una unidad productiva informal, en un puesto asalariado sin seguro social pagado por el empleador o como trabajador familiar no remunerado.

Según departamento, las mayores tasas de empleo informal juvenil se registran principalmente en Huancavelica (97.5%), Puno (96.3%) y Amazonas (96.0%); asimismo, las menores tasas de empleo informal juvenil se registran en las regiones de Callao (67.1%), La Libertad (71.8%) y Lima (72.7%).

En relación al sector económico, en el año 2022 los jóvenes de 15 a 29 años en actividades de construcción alcanzaron la mayor tasa de empleo informal (93,3%), seguido por extractiva (93.0%), comercio (80,4%), industrias (78.6%) y servicios (73.8%). Asimismo, se tiene que la Tasa empleo informal según sexo es de hombre 79.2 y mujer 83.7 y de acuerdo a edad la siguiente: De 15 a 24 años 89.3% y de 25 a 29 años 70.1%.

Problemas Identificados y Medidas Correctivas:

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<p>Dirección General de Promoción del Empleo:</p> <ul style="list-style-type: none"> De acuerdo al BCRP (Reporte de Inflación, Panorama actual y proyecciones macroeconómicas 2022-2023, Setiembre de 2022), la actividad económica del primer semestre de 2022 registró un crecimiento interanual de 3,5 por ciento, impulsada principalmente por el dinamismo del consumo privado y la recuperación de las exportaciones. Se proyecta que el PBI registre un crecimiento de 3,0 por ciento en 2022, 	<p>Dirección General de Promoción del Empleo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Siempre, tomando como referencia al BCRP (Reporte de Inflación, Panorama actual y proyecciones macroeconómicas 2022-2023, Setiembre de 2022), el crecimiento del PBI estaría apoyado en la normalización de los hábitos de gasto y la recuperación del sector servicios, que continuarían sosteniendo el empleo y la demanda interna. Asimismo, la producción minera se recuperaría en 2023 por

¹³ Cabe mencionar que en el Aplicativo CEPLAN V.01, la fórmula de avance está dada para un Indicador con Tendencia Ascendente, y no para un Indicador con Tendencia Descendente; lo cual se precisa en el presente Reporte, donde las cifras tanto del tipo 1 y del tipo 2, representan diferencias respecto a lo programado en el año y respecto a la línea de base, en puntos porcentuales.



Firmado digitalmente por: MACHADO GARCIA Silvia Roxana FAU 20131023414 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 29/11/2022 22:12:35-0500

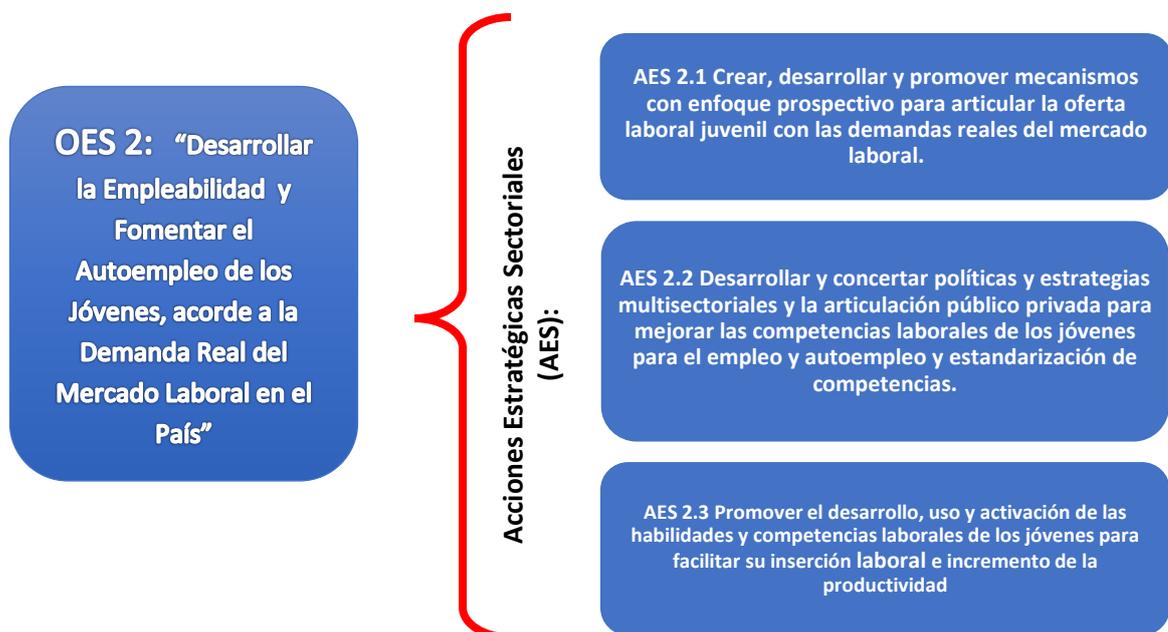
Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<p>impulsado por el crecimiento de la producción minera. En tanto, para 2023 se espera igual un crecimiento de 3,0 por ciento, debido a la actividad de los sectores no primarios como manufactura, construcción y servicios, así como el consumo privado e inversión. Asimismo, se estima que el PBI se ubique cerca a su nivel potencial en el horizonte de proyección.</p> <ul style="list-style-type: none">De acuerdo a información de INEI, en el trimestre abril-mayo-junio del año 2022, la población ocupada del país se situó en 17 millones 770 mil 900 personas. Comparado con similar trimestre de los años 2021 y 2020 aumentó en 5,9% (986 mil 800 personas) y en 60,9% (6 millones 726 mil 700 personas), respectivamente. Comparado con el trimestre abril-mayo-junio del año 2019 (prepandemia), la población ocupada del trimestre en análisis se incrementó en 4,6% (778 mil 500 personas). También, en el trimestre abril-mayo-junio del año 2022, se registró una tasa de desempleo de 4,0%, menor en 1,8 puntos porcentuales comparado con igual trimestre del año anterior (5,8%). Además, en el año móvil julio 2021-junio 2022, la tasa de empleo formal se ubicó en 23,9%, siendo 0,5 punto porcentual más que en el año móvil anterior (23,3%); mientras que, respecto al año móvil julio 2019- junio 2020 es inferior en 2,5 puntos porcentuales. <p>Programa Nacional para la Empleabilidad</p> <ul style="list-style-type: none">Limitaciones en la entrega de los servicios del Programa a los beneficiarios.	<p>proyectos que entrarán en operación y por la reactivación de minas que paralizaron sus actividades este año. Sin embargo, este impulso sería amortiguado por el bajo nivel de confianza empresarial y de las familias. Esto afectaría las decisiones de inversión y de consumo y, por ende, los planes futuros de producción. Asimismo, se asume un crecimiento nulo de la inversión pública en 2023, lo que considera el efecto de la caída de la inversión de los gobiernos subnacionales que usualmente se observa al año siguiente de elecciones municipales.</p> <ul style="list-style-type: none">Fortalecer el Servicio Nacional del Empleo, a través del potenciamiento de la red de Centros de Empleo a nivel nacional, que permita una mayor vinculación de la oferta y la demanda laboral, migrándolos hacia una plataforma virtual.Proponer políticas que incluyan incentivos económicos (subsidios, etc.) para la contratación laboral de trabajadores formales jóvenes. <p>Programa Nacional para la Empleabilidad</p> <ul style="list-style-type: none">Se elaboró una propuesta de modificación del modelo operacional PP 0116, para ampliar las modalidades en la entrega de los servicios que brinda el PNPE.

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<ul style="list-style-type: none"> • Demoras en la entrega de la Declaración Jurada de cumplimiento de requisitos, por parte de los postulantes. • Dificultad en el registro, por parte de los Centros Certificadores de Competencias Laborales, de la programación de evaluación, a través de la plataforma Joven2Work, así como presentación de manera formal adjuntando en archivo Excel. <p>Dirección General del Servicio Nacional del Empleo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Limitaciones en la obtención de información, dado que las empresas demoran en la respuesta sobre el proceso de intermediación laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo constante a través de llamadas telefónicas a los beneficiarios, a fin de indagar e identificar las dificultades presentadas en el curso, así como para la presentación de la documentación solicitada. • Asistencia técnica a los Centros Certificadores de Competencias Laborales en el proceso de focalización, manejo del aplicativo informático y aplicación de encuestas de expectativas. <p>Dirección General del Servicio Nacional del Empleo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se realizaron mayores coordinaciones con los equipos de trabajo y los agentes intervinientes para la recolección de información en el proceso de intermediación laboral.

2. En el marco de las Acciones Estratégicas Sectoriales del OES 2:

El **OES 2**, considera tres (03) Acciones Estratégicas Sectoriales (AES), las cuales se muestran en el **Gráfico N° 8** siguiente:

Gráfico N° 8: Acciones Estratégicas Sectoriales del OES 2





PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por: TAVARA FLORES Maria Trinidad FAU 20131023414 soft Motivo: Day V° B° Fecha: 30/11/2022 12:38:54-0500

AES 2.1: “Crear, desarrollar y promover mecanismos con enfoque prospectivo para articular la oferta laboral juvenil con las demandas reales del mercado laboral”

Esta Acción Estratégica Sectorial, no cuenta con un indicador Proxy, dado que para el I Semestre 2022, no se han realizado acciones y logros según lo reportado por la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales (DGNFECCL).

Análisis Descriptivo de la AES:

En el I Semestre 2022, no se han realizado acciones y logros. Se precisa, que en el año 2020 en el marco del Proyecto - País Perú “Promoción del Trabajo Decente en la Cadena de Algodón en Perú” 2019-2020, con participación de la OIT, el Ministerio de Trabajo de Brasil, el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial - SENAI y el MTPE, elaboraron los Estudios Prospectivos de la industria textil y la industria de confección de prendas de vestir bajo la metodología de enfoque prospectivo del SENAI, dichos estudios contemplan necesidades del mercado de trabajo de 5 a 15 años.

Logros obtenidos:

Durante el I Semestre 2022, no se presentaron logros, según lo reportado por la DGNFECCL.

Problemas Identificados y Medidas Correctivas:

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<p>Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales:</p> <ul style="list-style-type: none"> No se reporta. 	<p>Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales:</p> <ul style="list-style-type: none"> No se reporta.

AES 2.2: “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”.

Indicador	LB	LOGRO ESPERADO	VALOR OBTENIDO	Avance Tipo 1	Avance Tipo 2
	2017	2022	2022	2022	2022
Nº de jóvenes con competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas	16,904	1,690	79	4.67%	110.59%

(*): Dicha AES no contempla indicadores dado que el PESEM fue elaborado en el marco de la Directiva Nº 001-2014-CEPLAN, aprobada mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo Nº 26-2014-CEPLAN/PCD; sin embargo, para el “Informe de Avances y Resultados de los Indicadores y Metas de los Objetivos y Acciones Estratégicas Sectoriales del PESEM 2017-2025 correspondiente al I Semestre 2022”, de manera referencial se está considerando para la AES un indicador proxy, de acuerdo a las indicaciones del CEPLAN Fuente: Indicador del AEI 2.4 del OEI 2 del PEI del MTPE



Firmado digitalmente por: MACHADO GARCIA Silvia Roxana FAU 20131023414 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 29/11/2022 22:12:35-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:54-0500

Análisis Descriptivo de la AES:

En el I Semestre 2022, 79 jóvenes se vieron favorecidos en sus competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas. Es así que se obtuvo una ejecución de 4.67% respecto a la meta anual programada (1,690).

Logros obtenidos:

Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales:

- Se implementaron las acciones multisectoriales y mecanismos de articulación público-privada:
 - ✓ En el marco del Plan Nacional de Competitividad y Productividad aprobado mediante Decreto Supremo N° 237-2019-EF.
 - El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo forma parte del Grupo de Trabajo Multisectorial de naturaleza temporal encargado de proponer un modelo para el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) estuvo vigente hasta el 31 de marzo del 2021, en el informe final se describió los avances arribados en el GTM como son:
 - La aprobación de:
 - ✚ Propuesta de Decreto Supremo que crea la Comisión Nacional para la implementación del Marco Nacional de Cualificaciones del Perú-MNCP.
 - ✚ Modelo de representación sectorial dando visibilidad a la Autoridad del MNCP, sin embargo, no se aprobó la estructura y funcionamiento del modelo.
 - ✚ Criterios para la agrupación de sectores de la economía peruana que comparten ámbitos de desempeño.
 - ✚ Propuesta que presenta la estructura básica del MNCP que ordena las cualificaciones en ocho niveles de complejidad creciente.
 - Se recomendó continuar las acciones para la aprobación del Decreto Supremo que crea la Comisión Nacional para la implementación del Marco Nacional de Cualificaciones del Perú-MNCP.

El principal logro en esta acción estratégica es el Decreto Supremo 012-2021-MINEDU que crea el Marco Nacional de Cualificaciones del Perú -MNCP, y la comisión multisectorial de naturaleza permanente denominada “Comisión Nacional para el seguimiento a la implementación del Marco Nacional de Cualificaciones del Perú-MNCP”, donde en la Disposición complementaria final primera, en segundo párrafo se precisa que “la implementación de los mecanismos de representación sectorial que correspondan serán desarrollados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco de sus competencias”. Asimismo, en la Disposición complementaria final tercera, se precisa que, la certificación de competencias laborales constituye una vía hacia la cualificación, por lo que el Ministerio de Trabajo y Promoción



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:36-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day Vº Bº
Fecha: 30/11/2022 12:38:54-0500

del Empleo, dispone las acciones necesarias para su alineamiento de manera progresiva con el MNCP.

- En la Medida de Política 2.1: Consejos Sectoriales de Competencias (CSC).
 - Respecto al Hito 1 sobre propuesta de estructura y mecanismo de trabajo de los CSC, el año 2021 sólo se aprobó el modelo dado que había observaciones en la intervención de proveedores. Se ha iniciado el servicio para elaborar un instructivo para desarrollar estudios de fuerza laboral y análisis en tendencias. Asimismo, se ha solicitado a PMESUT el desarrollar servicio para actualizar mapas funcionales que es insumo para el desarrollo de estándares de competencia laboral.
- En la Medida de Política 2.5 Observatorio Integrado de Educación y Empleo.
 - Se han realizado coordinaciones para la suscripción del convenio interinstitucional con MINEDU para realizar acciones vinculadas a la plataforma Ponte en Carrera.
 - Se suscribió la adenda al Convenio Específico de Cooperación Institucional entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Fundación Romero, con el fin de desarrollar acciones conjuntas de capacitación, que contribuyan a mejorar la empleabilidad de los ciudadanos, a través del desarrollo de las competencias laborales, de acuerdo con las necesidades de la demanda laboral.

Programa Nacional Para la Empleabilidad:

- Se aprobó, el Plan de Capacitación para la Empleabilidad 2022 del Programa Nacional para la Empleabilidad mediante Resolución Directoral N° 0018-2022-MTPE/3/24.2.
- Se aprobó el Plan de Certificación en Competencias Laborales 2022 del Programa Nacional para la Empleabilidad mediante Resolución Directoral N° 0020-2022-MTPE/3/24.2.
- Entre otros logros más importantes del Programa durante el I Semestre 2022, se tienen la elaboración de la propuesta de modificación del modelo operacional PP 0116 PROEMPLEO, con la finalidad de ampliar las modalidades en la entrega de los servicios que brinda el PNPE, así como la aprobación de los Planes de Capacitación (Capacitación Laboral y Promoción del Autoempleo) y del Servicio de Certificación de Competencias Laborales, en los cuales se establecen los lineamientos técnicos para el 2022. Además, con el propósito de ampliar la cobertura y atención a mayores beneficiarios, se llevó a cabo la Capacitación Laboral asincrónica mediante la virtualización de: Taller de Orientación para el Empleo, Fortalecimiento en Habilidades Blandas y Caja, Ventas y Atención al Cliente, entre otros
- Se desarrolló los procesos de contratación de Centros Certificadores para las distintas regiones de intervención del Programa, que al cierre de Junio se encuentran en distintas etapas (Otorgamiento de la Buena Pro y espera del consentimiento de la OSCE, aprobación del Plan de Trabajo, inicio del proceso de focalización del servicio, aprobación del diseño del material de difusión del servicio, capacitación y entrega de accesos al aplicativo informático al personal del Centro Certificador, etc.).
- Se implementó un servicio basado en hangfire para la programación de tareas ejecutadas en segundo plano ejecutadas cíclicamente; implementación de nuevas funcionalidades en el ChatBot para la OGTIC y despliegue del servidor de Mesa de Ayuda; implementación de mejoras para el registro de capacitaciones Virtuales en el Joven2Work; y, actualización del módulo de CCL para la edición de la programación de evaluación, Informe de retroalimentación y Carga de certificados.
- Se realizó las coordinaciones para la suscripción y los planes de trabajo elaborados en el marco de los Convenios Interinstitucionales como los celebrados (con Compañía



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:36-0500

Minera Miski Mayo S.R.L., PRONABEC, OIT, Programa Nacional PAIS, AGRO RURAL, Universidad Privada del Norte (UPN), INPE, Arauco Malls Perú S.A.C., Asociación de Exportadores del Emporio de Gamarra - Perú (ASODEX), Konecta Perú y Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo - Trabaja Perú).

- Se presentó la propuesta de indicadores de cobertura y de calidad para los servicios de Capacitación Laboral y CCL, a solicitud de la Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo, en el marco de la Política Nacional de Empleo Decente.

Problemas Identificados y Medidas Correctivas

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<p>Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales:</p> <ul style="list-style-type: none">• Respecto a la medida de Política 2.1 Hito 1 sobre propuesta de estructura y mecanismo de trabajo de los Consejos Sectoriales de Competencias (CSC), en el año 2022 en el Grupo de Trabajo Multisectorial no se aprobó la estructura y mecanismo de trabajo de los CSC.• Retraso en la revisión de la propuesta de adenda por las áreas involucradas, debido a la carga de laborales.• Aún no se ha suscrito el convenio de cooperación entre MINEDU y MTPE para realizar las acciones para el fortalecimiento del Observatorio de Educación y Empleo "Ponte en Carrera".	<p>Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales:</p> <ul style="list-style-type: none">• Se ha consensado en desarrollar un Plan de acción de Consejos Sectoriales de Competencias. A la fecha se tiene respuesta del MINEDU en atención a solicitar servicios a PMESUT y para el año 2022 se prevé desarrollar mecanismo de funcionamiento de CSC con los sectores identificados en el DS 012-2021_MINEDU.• Se propició espacios de coordinación para la suscripción de la adenda.• Se viene coordinando con PRONABEC la suscripción del convenio de cooperación.
<p>Programa Nacional Para la Empleabilidad:</p> <ul style="list-style-type: none">• Limitaciones en la entrega de los servicios del Programa a los beneficiarios.• Dificultad en el registro, por parte de los Centros Certificadores de Competencias Laborales, de la programación de evaluación, a través de la plataforma Joven2Work, así como presentación de manera formal adjuntando en archivo Excel.	<p>Programa Nacional Para la Empleabilidad:</p> <ul style="list-style-type: none">• Se elaboró una propuesta de modificación del modelo operacional PP 0116, para ampliar las modalidades en la entrega de los servicios que brinda el PNPE.• Asistencia técnica a los Centros Certificadores de Competencias Laborales en el proceso de focalización, manejo del aplicativo informático y aplicación de encuestas de expectativas.

AES 2.3 “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”

Indicador	LB	LOGRO ESPERADO	VALOR OBTENIDO	Avance Tipo 1	Avance Tipo 2
	2017	2022	2022	2022	2022
Nº de jóvenes con competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas	16,904	1,690	79	4.67%	93.79%

(*): Dicha AES no contempla indicadores dado que el PESEM fue elaborado en el marco de la Directiva N° 001-2014-CEPLAN, aprobada mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 26-2014-CEPLAN/PCD; sin embargo, para el “Informe de Evaluación de Resultados del PESEM - I Semestre 2022”, de manera referencial se está considerando para la AES un indicador proxy, de acuerdo a las indicaciones del CEPLAN.

Fuente: Indicador de la AEI 2.4 del OEI 2 del PEI del MTPE

Análisis Descriptivo

En el I Semestre 2022, 79 jóvenes se vieron favorecidos en sus competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas. Es así que se obtuvo una ejecución de 4.67% respecto a la meta anual programada (1,690).

En el marco del contexto de aislamiento social y las medidas dictadas por el gobierno a fin de evitar la propagación de la COVID-19, se diseñó el servicio de capacitación en modalidad no presencial y semipresencial, la misma que desarrolló bajo el enfoque por competencias, implementándose estrategias metodológicas de aprendizaje activo, que incluya el desarrollo de conocimientos, procedimientos y actitudes necesarias para que los beneficiarios alcancen los desempeños requeridos en el proceso de capacitación, a fin de que se desenvuelvan favorablemente en el ámbito laboral.

Ese sentido, se realizó el lanzamiento de una convocatoria ofreciendo 1,000 becas, para la promoción del empleo juvenil, con el fin de fortalecer las competencias de jóvenes de 18 a 29 años, ofreciendo 11 cursos de capacitación vinculados a tecnologías de la información y comunicación (servicio que se ofrece en modalidad virtual), el servicio ofrece: i) Capacitación integral (competencias para empleabilidad y técnicas) y ii) Intermediación laboral (paquete de salida para su inserción laboral), con metodología bootcamp, para mejorar las oportunidades de insertarse a un empleo decente a través del desarrollo y fortalecimiento de sus competencias laborales.

Asimismo, con el fin de fortalecer las competencias laborales de los buscadores de empleo, trabajadores y autoempleados de distintas actividades económicas, se amplió la oferta de cursos del módulo de capacitación virtual el mismo que está integrado al portal de Empleos Perú, a través del cual se ofreció lo siguiente: i) 12 rutas de capacitación con 55 cursos; ii) sección de becas, con información para postular y registrarse a uno de los cursos y iii) sección de webinars.

Logros Obtenidos:

Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales

- Se amplió en cinco (05) la oferta de cursos de capacitación laboral, los mismos que vienen siendo ofrecidos a través del módulo de capacitación virtual, con el fin de



fortalecer las competencias laborales de los ciudadanos; es así que a la fecha se cuenta con lo siguiente: i) 12 rutas de capacitación, conformadas por cursos organizados por áreas temáticas y nivel de complejidad (se ofertó 55 cursos), ii) sección becas, con acceso a información y formularios de postulación del programa de Empleabilidad Digital, iii) sección Webinars: con acceso a archivos de seminarios pasados e información de los próximos eventos.

- Se elaboró las Bases de la tercera convocatoria de becas para Promoción de Empleo Juvenil - Beca “Jóvenes Bicentenario”, el cual tiene por finalidad otorgar a los jóvenes de 18 a 29 años, la oportunidad de mejorar su empleabilidad y sus oportunidades de insertarse a un empleo decente a través del desarrollo y fortalecimiento de sus competencias laborales, a través de cual se viene ofreciendo 1,000 becas en cursos vinculados a tecnologías de la información y comunicación.
- Se actualizó la página web de la beca Jóvenes Bicentenario, mediante el cual se viene ofreciendo 11 cursos de capacitación laboral vinculados a tecnologías de la información y comunicación, con el fin de fortalecer las competencias laborales de los jóvenes.
- Se implementó un ciclo de webinars en competencias para la empleabilidad para los beneficiarios de la segunda convocatoria (comercio, construcción y agroindustria), con el fin fortalecer las competencias laborales de los ciudadanos, previo al inicio de clases.
- Se brindó capacitación al personal de la Dirección y Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (modalidad: video conferencia), en materia de orientación vocacional/profesional e información ocupacional.

Problemas Identificados y Medidas Correctivas:

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<p>Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dificultad en los procesos de convocatoria de la Beca Jóvenes Bicentenario, para contar con una entidad de capacitación para los cursos de construcción y agroindustria, a la fecha se han realizado tres procesos de licitación pública; no obstante, no se ha podido cubrir la totalidad de los cursos. • Dificultad para la atención del servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional a los estudiantes de los Colegios de Alto Rendimiento (COAR) de algunas regiones por falta de especialista. 	<p>Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se generaron espacios de coordinación para determinar las razones de porque no se había podido cubrir los cursos ofertados, se viene gestionando una última convocatoria. • Se ha coordinado para que las regiones que cuentan con especialistas brinden el servicio a los estudiantes de los COAR de las regiones donde no hay especialista del SOVIO, para lo cual se ha fortalecido las capacidades de los servidores y/o funcionarios sobre la atención a este colectivo.





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:55-0500

❖ CONCLUSIONES

Los resultados del OES 2 del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017-2025, correspondiente al I trimestre 2022, se han ejecutado conforme al detalle siguiente:

Con respecto a los Objetivos Estratégicos Sectoriales (OES):

El OES 2: “Desarrollar la Empleabilidad y Fomentar el Autoempleo de los Jóvenes, acorde a la Demanda Real del Mercado Laboral en el País”; de acuerdo al cálculo preliminar del indicador “Porcentaje de empleo informal juvenil”, al I Semestre de 2022, el porcentaje de empleo informal juvenil es de 81.1%, lo cual representa una diferencia desfavorable de 17.6 puntos porcentuales respecto a su meta anual programada (63.5%).

Según departamento, las mayores tasas de empleo informal juvenil se registran principalmente en Huancavelica (97.5%), Puno (96.3%) y Amazonas (96.0%); asimismo, las menores tasas de empleo informal juvenil se registran en las regiones de Callao (67.1%), La Libertad (71.8%) y Lima (72.7%).

En relación al sector económico, en el año 2022 los jóvenes de 15 a 29 años en actividades de construcción alcanzaron la mayor tasa de empleo informal (93,3%), seguido por extractiva (93.0%), comercio (80,4%), industrias (78.6%) y servicios (73.8%). Asimismo, se tiene que la Tasa empleo informal según sexo es de hombre 79.2 y mujer 83.7 y de acuerdo a edad la siguiente: De 15 a 24 años 89.3% y de 25 a 29 años 70.1%.

Con respecto a las Acciones Estratégicas Sectoriales (AES):

AES 2.1: “Crear, desarrollar y promover mecanismos con enfoque prospectivo para articular la oferta laboral juvenil con las demandas reales del mercado laboral”; Se precisa, que en el año 2020 en el marco del Proyecto - País Perú “Promoción del Trabajo Decente en la Cadena de Algodón en Perú” 2019-2020, con participación de la OIT, el Ministerio de Trabajo de Brasil, el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial - SENAI y el MTPE, elaboraron los Estudios Prospectivos de la industria textil y la industria de confección de prendas de vestir bajo la metodología de enfoque prospectivo del SENAI, dichos estudios contemplan necesidades del mercado de trabajo de 5 a 15 años.

AES 2.2: “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”; la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales manifestó como principal logro, la aprobación del Decreto Supremo 012-2021-MINEDU que crea el Marco Nacional de Cualificaciones del Perú -MNCP, y la comisión multisectorial de naturaleza permanente denominada “Comisión Nacional para el seguimiento a la implementación del Marco Nacional de Cualificaciones del Perú-MNCP”, donde en la Disposición complementaria final primera, en segundo párrafo se precisa que “la implementación de los mecanismos de representación sectorial que correspondan serán desarrollados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco de sus competencias”. Asimismo, en la Disposición complementaria final tercera, se precisa que, la certificación de competencias laborales constituye una vía hacia la cualificación, por lo que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dispone las acciones necesarias para su alineamiento de manera progresiva con el MNCP.

Así también, se generó alianzas con el sector privado, por lo que se suscribió una adenda de Cooperación Interinstitucional con Fundación Romero y, además, se coordinó con CISCO para ampliar el número de cursos en el módulo de capacitación virtual, a fin de ofrecer 20 cursos de capacitación; y que contribuyan a mejorar la empleabilidad de los



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:37-0500

ciudadanos, a través del desarrollo de las competencias laborales, de acuerdo con las necesidades de la demanda laboral.

El Programa Nacional para la Empleabilidad, al I Semestre 2022, logró mejorar la empleabilidad de 241 jóvenes en 08 regiones del país a través de la entrega de los tres servicios que brinda. Asimismo, brindó acompañamiento laboral para mejorar los niveles de empleabilidad, logrando la inserción de 41 personas en el mercado laboral formal y a través de la implementación de un negocio propio. La intervención del Programa se realizó con una ejecución presupuestal de S/ 5, 722,412.45 (33.0% del programado) al I Semestre 2022.

Así también, se certificaron a 161 jóvenes de 15 a 29 años en competencias laborales, en las regiones de Arequipa (19), Cusco (12), Ica (01), Junín (19), La Libertad (07), Lambayeque (30), y Lima (73), a través de la modalidad no presencial (virtual). De los 161 beneficiarios que se logró certificar, 86 fueron mujeres y 75 fueron varones.

Como **problemática**, presenta la necesidad de actualizar, modificar y/o elaborar los documentos normativos y técnicos necesarios para dar continuidad a la operación del Programa Nacional para la Empleabilidad; asimismo, se presentó la dificultad en el registro, por parte de los Centros Certificadores de Competencias Laborales, de la programación de evaluación, a través de la plataforma Joven2Work, así como presentación de manera formal.

AES 2.3: “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”; la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales, informó que, se realizó el lanzamiento de 1,000 becas Jóvenes Bicentenario, con el fin de otorgar a los jóvenes la oportunidad de mejorar su empleabilidad y sus oportunidades de insertarse a un empleo decente a través del desarrollo y fortalecimiento de sus competencias laborales.

Se amplió la oferta de cursos del módulo de capacitación virtual, con el fin de fortalecer las competencias laborales de los buscadores de empleo, trabajadores y autoempleados de distintas actividades económicas.

Como **problemática**, presenta la dificultad en los procesos de convocatoria de la Beca Jóvenes Bicentenario, para contar con una entidad de capacitación para los cursos de construcción y agroindustria, a la fecha se han realizado tres procesos de licitación pública; no obstante, no se ha podido cubrir la totalidad de los cursos; así como, dificultad para la atención del servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional a los estudiantes de los Colegios de Alto Rendimiento (COAR) de algunas regiones por falta de especialista.

❖ RECOMENDACIONES

- Fortalecer el Servicio Nacional del Empleo, a través del potenciamiento de la red de Centros de Empleo a nivel nacional, que permita una mayor vinculación de la oferta y la demanda laboral, migrándolos hacia una plataforma virtual.
- Proponer políticas que incluyan incentivos económicos (subsidios, etc.) para la contratación laboral de trabajadores formales jóvenes.
- Brindar continuidad y sostenibilidad a los pilotos implementados por el Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral para el desarrollo de competencias digitales y competencias transversales, que les permitan a los beneficiarios del PNPE mejorar sus niveles de empleabilidad en el periodo de post pandemia.
- Continuar estableciendo alianzas estratégicas con universidades públicas y privadas, centros de formación, ONGs, sector empresarial, que permita a los beneficiarios del



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:55-0500

Programa reforzar competencias con el propósito de mejorar los niveles de empleabilidad de los beneficiarios como parte del modelo de acompañamiento.

- Digitalizar los procesos asociados a los servicios que brinda el PNPE, promoviendo la interoperabilidad con otros sistemas, con la finalidad de optimizar tiempo y recursos en la ejecución de los procesos, garantizando la transparencia y la promoción de la gestión de la información que contribuya a la toma de decisiones oportuna.
- Generar una red o comunidad de beneficiarios, que permita realizar una aproximación a los resultados alcanzados del PNPE en relación a la mejora de sus condiciones socioeconómicas.
- Incorporar las normas técnicas de calidad en los procesos asociados a los servicios que brinda el PNPE.
- Coordinación permanente con las Unidades y Áreas del PNPE, así como formulación de nuevas estrategias que considere el escenario post pandemia a causa del COVID-19.
- Incrementar la difusión de los servicios de empleo que se brindan, a fin de que llegue a más ciudadanos que se encuentran en búsqueda de empleo.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:37-0500



3.3 Objetivo Estratégico Sectorial – OES 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”

**Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción
del Empleo (ST-CNTPE)**



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por: TAVARA FLORES Maria Trinidad FAU 20131023414 soft Motivo: Day V° B° Fecha: 30/11/2022 12:38:55-0500

❖ **PRINCIPALES ACCIONES REALIZADAS POR EL RESPONSABLE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL – OES 3, EN EL MARCO DE LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 2 DE LA RM N° 050-2017-TR Y SU MODIFICATORIA APROBADA MEDIANTE RM N° 206-2018-TR, DURANTE EL I SEMESTRE 2022.**

Entre las principales acciones realizadas por la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo como responsable de cumplimiento del **Objetivo Estratégico Sectorial – OS 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"**, en el marco de lo establecido en el Artículo 2 de la RM N° 050- 017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR, en el I Semestre 2022, se detallan las siguientes:

Artículos 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
a) Fortalecer las rectorías para impulsar una dinámica social, económica, política, territorial y ambiental fomentando un contexto que contribuya a la ejecución de las políticas sectoriales y multisectoriales.	<p>CNTPE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (ST-CNTPE) estuvo presente en las 25 regiones del país de manera virtual, contribuyendo en la elaboración de las políticas regionales que se encuentran articuladas a las políticas sectoriales. • La ST-CNTPE brindó asistencias técnicas y capacitaciones virtuales a los 25 Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (CRTPE), para el fortalecimiento de capacidades a los actores sociales regionales.
b) Establecer mecanismos de coordinación, articulación, cooperación y otros, con todos los actores internos y externos involucrados, bajo la lógica de Cadena de Valor Público (CVP), que contribuyan a promover y evidenciar compromisos y esfuerzos sostenibles.	<p>CNTPE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se realizaron coordinaciones de manera virtual con las G/DRTPE, a fin de fortalecer el diálogo sociolaboral regional. • Se reactivó el módulo de pasantía dirigida a las Secretarías Técnicas de los Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo con la finalidad de contribuir al fortalecimiento de la institucionalidad de sus respectivos CRTPE. De tal forma, los representantes de las DRTPE de San Martín y Huánuco visitaron la ST-CNTPE; también en dicha reunión intervino virtualmente la Federación de Trabajadores de Hoteles y Restaurantes de Cusco para participar en torno a la gestión del diálogo sociolaboral regional, el cual se desarrolló el día 29 de marzo en la sede central del MTPE en la ciudad de Lima, se desarrolló bajo la modalidad de presentaciones e interacciones sobre los siguientes temas: (i) La gestión del diálogo sociolaboral regional, (ii) El diálogo social nacional, (iii) La articulación del MTPE con las regiones, y,



Firmado digitalmente por: MACHADO GARCIA Silvia Roxana FAU 20131023414 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 29/11/2022 22:12:37-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:56-0500

Artículos 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
	<p>(iv) Énfasis para el diálogo regional en el 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> Se realizó el Segundo Módulo de Pasantía en diálogo sociolaboral regional llevado a cabo de manera presencial, con la participación de las Secretarías Técnicas y Adjuntos de los CRTPE de Ancash, Huánuco, Ica, Madre de Dios, Ucayali, Piura y Arequipa, asimismo se contó con la participación del CRTPE del Callao, y del Coordinador Ejecutivo del Sector Trabajador del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, en calidad de invitados. Se abordaron cuatro (04) temas: i) La Articulación del diálogo regional (diálogo social y rol de las Secretarías Técnicas, documentos de gestión para el diálogo), ii) Diálogo Social Nacional (El Pleno y comisiones del CNTPE, los procesos de diálogo nacional), iii) La Articulación del MTPE con regiones (Sector Trabajo y Sector Promoción del Empleo), y iv) Énfasis para el diálogo regional en el 2022 (Meta Presupuestal, Indicadores de Inclusión, Género y Equidad). <p>CONSSAT:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se realizaron coordinaciones de manera virtual. Estas coordinaciones se llevaron a cabo con las Secretarías Técnicas de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo correspondientes, a fin de realizar el fortalecimiento del diálogo social en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como para difundir material de interés elaborado por la ST – CONSSAT.
<p>c) Impulsar una óptima gestión institucional con las unidades orgánicas, órganos, programas e instancias desconcentradas y descentralizadas a nivel sectorial y territorial definiendo, redefiniendo y proponiendo tareas y/o actividades y/o acciones estratégicas y/o proyectos y/o programas de inversión pública y/o programas presupuestales y/o productos; así como, herramientas y otras estrategias de intervención para brindar a los ciudadanos bienes y/o servicios oportunos y de</p>	<p>CNTPE:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se realizaron Talleres Interregionales de Capacitación: Indicadores de Género, diversidad e inclusión social, para el fortalecimiento del diálogo sociolaboral regional, realizados para las macrorregiones norte, sur y centro los días 17, 24 y 31 de mayo. En esta importante actividad, la ST-CNTPE convocó a más de 100 líderes y lideresas regionales en materia laboral, encabezados por los gerentes y directores regionales de trabajo y promoción del empleo, los funcionarios encargados de las secretarías técnicas de los CRTPE y de las oficinas técnicas administrativas; así como



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:37-0500

Artículos 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
calidad con resultados efectivos, para alcanzar los impactos esperados.	<p>los principales representantes de trabajadores y empleadores regionales, con la finalidad de transmitir conocimiento para la construcción de indicadores de género, diversidad e inclusión social, en el marco de los acuerdos suscritos -respecto al eje de diálogo social- en la segunda sesión de la Comisión Intergubernamental del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, celebrada en Arequipa. Como resultado de los talleres, se espera que las 25 regiones participantes puedan reportar semestralmente a la oficina de descentralización del MTPE, el avance en: acreditación paritaria de hombres y mujeres en los espacios diálogo, la inclusión de organizaciones de jóvenes en los CRTPE, la reactivación de las mesas para el empleo decente y continuar con el mantenimiento de la meta presupuestal que permita el funcionamiento y la institucionalización de los CRTPE en cada región.</p> <p>CONSSAT:</p> <ul style="list-style-type: none">• Se realizaron 18 asistencias técnicas/capacitaciones dirigidas a 15 CORSSAT de acuerdo a lo establecido en la Estrategia para el fortalecimiento de capacidades de los CORSSAT 2022.
d) Generar y promover espacios de intercambio, diálogo y réplica de las buenas prácticas realizadas por los actores directos que contribuyen al logro de los objetivos estratégicos sectoriales.	<p>CNTPE:</p> <ul style="list-style-type: none">• La ST-CNTPE tuvo una importante participación en la II Sesión de la Comisión Intergubernamental del Sector Trabajo y Promoción del Empleo (CIGTPE) – Arequipa 2022, con la finalidad de fortalecer el diálogo social institucionalizado, así como para incrementar los niveles de articulación entre el CNTPE y los CRTPE, como de sus secretarías técnicas, impulsando importantes acuerdos en el eje de diálogo social y sirvió de encuentro e intercambio de propuestas asertivas para impulsar, desde el sector gobierno, ejes transversales para el diálogo social. Uno de los acuerdos alcanzados fue el impulso de la agenda de equidad de género e inclusión en los espacios de diálogo social, siguiendo los lineamientos de la OIT; que incluye la participación de un número equilibrado de mujeres y de hombres en los espacios de diálogo sociolaboral regional y nacional. Asimismo, en la CIGTPE se enfatizó la

Artículos 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
	<p>importancia de la participación de los jóvenes en espacios de diálogo sociolaboral; así como la creación y mantenimiento de las metas presupuestales en las Gerencias y Direcciones Regionales que garanticen el funcionamiento y fortalecimiento de los CRTPE.</p> <ul style="list-style-type: none">Se realizó el Primer Conversatorio Regional virtual en torno a la Economía Verde y al Fortalecimiento de los Servicios Públicos de Empleo- CRTPE - Piura, actividad organizada por la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo- ST-CNTPE en coordinación con la Organización Internacional del Trabajo-OIT, que tuvo como objetivo el definir acciones para la promoción de cadenas productivas y su articulación con los servicios públicos de empleo para la generación de empleos verdes en la región Piura, con enfoque inclusivo de población vulnerable, nacional y migrante. <p>CONSSAT:</p> <ul style="list-style-type: none">El III Encuentro Regional “Diálogo Social en Seguridad y Salud en el Trabajo” con el objetivo de presentar el diagnóstico sobre el estado de los espacios de diálogo social en materia de seguridad y salud en el trabajo para identificar oportunidades de mejora en el fortalecimiento de los CORSSAT, se encuentra programado para el mes de diciembre de 2022.
e) Contribuir a generar información estratégica institucional, sectorial y de otros actores relacionados, sobre el avance del cumplimiento de los objetivos y acciones estratégicas, comunicando las dificultades y proponer las mejoras para la obtención de la información y/o cumplimiento de los resultados, a quien corresponda.	<p>CNTPE:</p> <ul style="list-style-type: none">Se lograron seis (06) acuerdos tripartitos, habiéndose llevado a cabo la Sesión Extraordinaria N°44, la Sesión Ordinaria N°127 del CNTPE y 39 reuniones bilaterales de manera virtual y semipresencial entre la Alta Dirección del MTPE y representantes de trabajadores y empleadores, las cuales han permitido recoger planteamientos y preocupaciones de actores del CNTPE y otros: <ul style="list-style-type: none">✓ Convocatorias con carácter ordinario al CNTPE y agendas previamente consensuadas.✓ Elaborar una Declaración de Compromisos de los actores sociales del CNTPE.✓ Actualización de la Agenda Sociolaboral del CNTPE, con los Ejes Temáticos:



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day Vº Bº
Fecha: 30/11/2022 12:38:56-0500

Artículos 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
	<p>Empleo y remuneraciones; Derechos; Seguridad Social; y Diálogo social.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reactivación de las comisiones del CNTPE. ✓ Los temas relativos a: i) compensación de horas de trabajadores del grupo vulnerable y ii) fortalecimiento del CNTPE, ✓ serán evaluados por sus Comisiones Técnicas pertinentes. ✓ El proceso de diálogo en el CNTPE respecto al Anteproyecto de Código del Trabajo, será evaluado en su próxima sesión. <ul style="list-style-type: none"> • Se emitieron seis (06) Informes respecto a actividades de asesoría técnica y soporte para el diálogo social tripartito en el Pleno y Comisiones Técnicas y Especiales del CNTPE y seis (06) Informes respecto a actividades de articulación, gestión, asesoría técnica, soporte administrativo y seguimiento de los espacios de diálogo sociolaboral bilaterales. <p><u>CONSSAT:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Se sometieron a consulta tripartita diversos temas que han logrado aprobación por consenso, estos son: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Plan de Trabajo del CONSSAT 2022. ✓ Plan de Trabajo 2022 de la Comisión Técnica de Salud. ✓ Informe de Gestión 2021. ✓ Estrategia para el fortalecimiento de competencias de los CORSSAT. ✓ Propuesta para incorporar en calidad de invitado permanente a un representante de la Asamblea Nacional de los Gobiernos Regionales - ANGR. ✓ Plan de Trabajo para fortalecer la participación de los especialistas de las Direcciones Regionales de Salud (DIRESA) en los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo. ✓ Informe de la Comisión de Cáncer profesional y agentes químicos en el lugar de trabajo. ✓ Guía "Primeros pasos para la implementación de un Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:38-0500

Artículos 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
f) Identificar las brechas entre lo planificado y ejecutado, sus principales causas y posibles acciones correctivas.	<p><u>CNTPE:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• La ST-CNTPE ha continuado realizando e impulsando convocatorias a los actores sociales que integran el CNTPE para participar de los procesos de diálogo social, a través de las reuniones bilaterales y otros espacios generados para fines específicos.• Se llevó a cabo la Sesión Extraordinaria N°44, de manera semipresencial contando con la presencia del Pleno del Consejo, durante dicha sesión los miembros del CNTPE alcanzaron un consenso en la voluntad tripartita de actualizar la agenda de diálogo y priorizar temas propuestos por trabajadores y empleadores a fin de ser abordados en las siguientes sesiones.• Se llevó a cabo la Sesión Ordinaria N°127, de forma semipresencial, la cual contó con el quorum respectivo y en el que los actores sociales expusieron sus temas de interés, generando acercamientos y logrando importantes acuerdos en favor de la continuidad del diálogo tripartito.• Se realizaron 39 reuniones bilaterales de manera virtual y semipresencial entre la Alta Dirección del MTPE y representantes de trabajadores y empleadores, las cuales han permitido recoger planteamientos y preocupaciones de actores del CNTPE y otros. <p><u>CONSSAT:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Se llevaron a cabo seis (06) sesiones ordinarias en modalidad virtual, obteniendo como logro: 10 acuerdos tripartitos.
g) Otras acciones que contribuyan al cumplimiento de los objetivos estratégicos sectoriales.	<p><u>CNTPE:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Se creó la Comisión Sectorial de naturaleza temporal, dependiente del MTPE, encargada de elaborar una propuesta de Anteproyecto del Código de Trabajo, mediante Resolución Ministerial N°232-2021-TR. La Secretaría Técnica de esta Comisión recayó en la Secretaría Técnica del CNTPE. En este contexto, se han realizado 20 reuniones de trabajo, en las cuales se han presentado, debatido y validado los diferentes artículos que componen la propuesta de Anteproyecto de Código de Trabajo; habiendo sido aprobado el Informe Final, el 31 de marzo de 2022.



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day Vº Bº
Fecha: 30/11/2022 12:38:56-0500

Artículos 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
	<ul style="list-style-type: none"> • En el I Semestre 2022, el MTPE ha mantenido su esfuerzo por contar con espacios de encuentro y de escucha con las organizaciones de empleadores y trabajadores, realizándose 39 reuniones bilaterales, gestionadas por la ST-CNTPE, con la Alta Dirección del MTPE y una actividad de “Diálogo Laboral”, con organizaciones sindicales de base. • En el marco del Día Internacional de la Mujer, en las instalaciones de la Fortaleza Real Felipe, se llevó a cabo el Foro: Mujer, Trabajo y Diálogo social, el cual contó con la participación presencial de más de 100 mujeres representantes de más de 20 organizaciones sindicales, empresariales y sociales de la región Callao y Lima, así como con la participación virtual de un centenar de representantes de los diversos CRTPE de las 25 regiones del país y fue organizado por la DRTPE del Callao, en su calidad de Secretaría Técnica del CRTPE de esa región, en coordinación con la ST-CNTPE. • La ST-CNTPE viene trabajando activamente un conjunto de iniciativas para promover la participación y el liderazgo de mujeres en los espacios de diálogo sociolaboral institucionalizados en nuestro país. En este marco, se han iniciado las coordinaciones y la articulación con la Subsecretaria de Políticas de Inclusión en el Mundo Laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina para el fortalecimiento de capacidades y la cooperación interinstitucional en esta materia. Así, se realizó una primera reunión de acercamiento e intercambio de propuestas y experiencias, con miras a la elaboración de una Guía para la promoción del liderazgo femenino en los espacios de diálogo social, principalmente orientado al trabajo de asistencia técnica que la ST-CNTPE realiza a nivel regional. • Con motivo del Día del Trabajo, el día 02 de mayo de 2022 se llevó a cabo la ceremonia de Condecoración de la Orden del Trabajo, condecoración que es el más alto reconocimiento que la Nación concede en materia de relaciones laborales. Esta ceremonia, que se llevó a cabo en Palacio de Gobierno, permitió reconocer a cinco importantes representantes del mundo del



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:38-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:57-0500

Artículos 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
	<p>trabajo y fue una oportunidad para que el Estado rinda homenaje a las trabajadoras y trabajadores de nuestro país.</p> <ul style="list-style-type: none"> De igual forma, la ST-CNTPE organizó la participación presencial de ocho (08) actores sociales del CNTPE y del Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo en la 110° Conferencia Internacional de Trabajo de la OIT, la cual se desarrolló del 27 de mayo al 11 de junio de 2022 en Ginebra, Suiza. Así, los países miembros asistentes a la 110° CIT, decidieron incluir a la Seguridad y Salud en el Trabajo como uno de los principios fundamentales de la OIT y, el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, en representación del Estado Peruano, acompañado por los representantes de las Centrales Sindicales y Gremios Empresariales del CNTPE, así como del embajador peruano en Suiza, depositó el instrumento de ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo ante el Director General de la OIT, convirtiéndose en el 17° Estado en ratificar dicho Convenio. Por otro lado, la ST-CNTPE elaboró y publicó: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Seis (06) Gacetas Laborales. ✓ Dos (02) Boletines sobre las actividades desarrolladas por la ST-CNTPE. ✓ Un (01) ejemplar de la Colección de la ST-CNTPE: Dialogo Social y Normativa en el marco del COVID-19: Sexta entrega. <p>CONSSAT:</p> <ul style="list-style-type: none"> En el marco de la campaña “#YoTrabajoSanoySeguro”, la Secretaría Técnica del CONSSAT y la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo del MTPE organizaron dos Encuentros Macrorregionales, con el objetivo de fortalecer los CORSSAT y los conocimientos de los líderes sindicales y trabajadores de las regiones en materia de seguridad y salud en el trabajo en el contexto del COVID-19. <ul style="list-style-type: none"> El primero denominado Encuentro Macrorregional Centro se realizó en dos fechas, los días 24 y 25 de marzo de 2022.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:38-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:57-0500

Artículos 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
	<p>- -El segundo denominado Encuentro Macrorregional Norte se realizó en dos fechas, los días 21 y 22 de junio de 2022.</p> <p>En las cuatro (04) fechas del evento, se contabilizaron un total de 168 participantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respecto a la ejecución del Plan de Trabajo, cuyo objetivo busca garantizar la participación efectiva de los especialistas de las DIRECCIONES REGIONALES DE SALUD - DIRESA`s en los CORSSAT`S, se han realizado 3 capacitaciones en la que participaron representantes de las DIRESA`s ante los CORSSAT, asimismo especialistas de DIRESA`s en general de diversas regiones. • Las capacitaciones comprenden los meses de abril, mayo y junio. La primera realizada el día 28 de abril en la que tuvimos un total de 39 participantes, la segunda realizada el día 05 de mayo con un total de 21 participantes en las cuales se logró sensibilizar a los asistentes respecto al objeto, composición y funciones de los CORSSAT; asimismo, se brindó la tercera capacitación el día 30 de junio contando con la asistencia de 143 participantes, fecha en la cual se presentó el contenido y propósito del curso virtual "Formando a Nuestros Consejeros (as) Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo"-Agregar detalle de las capacitaciones realizadas a las DIRESA`s en marco de la ejecución del plan de trabajo para garantizar la participación efectiva de los representantes de las DIRESA`s en los CORSSAT.



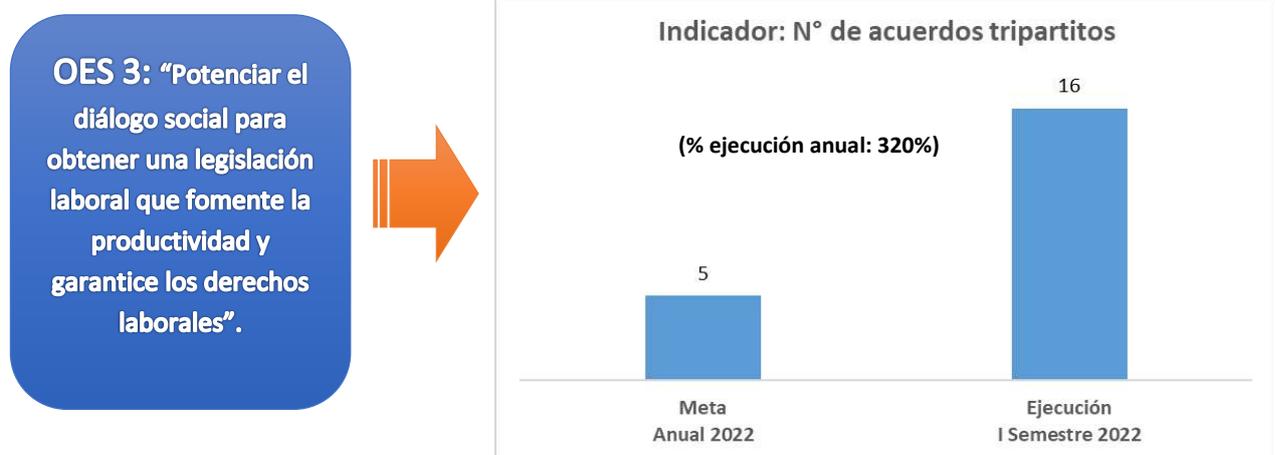
Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:38-0500

❖ AVANCES Y RESULTADOS DE LOS INDICADORES Y METAS DE LOS OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS SECTORIALES EN EL I SEMESTRE 2022

1. En el marco del Objetivo Estratégico Sectorial:

En el marco del **Objetivo Estratégico Sectorial – OES 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”**; al cierre del I Semestre 2022, se suscribieron 16 Acuerdos Tripartitos en el ámbito del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) y en el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT) relacionados al ámbito de competencias del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, logrando una ejecución del 320% respecto a su meta anual programada (05 Acuerdos Tripartitos) como se aprecia en el **Gráfico N° 9**.

Gráfico N° 9: Avance del Indicador del OES 3, en el I Semestre 2022



En el marco del OES 3, se logró gestionar la firma seis (06) acuerdos tripartitos en el ámbito del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) y diez (10) acuerdos tripartitos en el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT), logrando un total de 16 acuerdos tripartitos. Este Objetivo Estratégico Sectorial ha logrado un avance de ejecución del 320%, lo cual significa un porcentaje superior a lo alcanzado en el mismo periodo del año 2021.

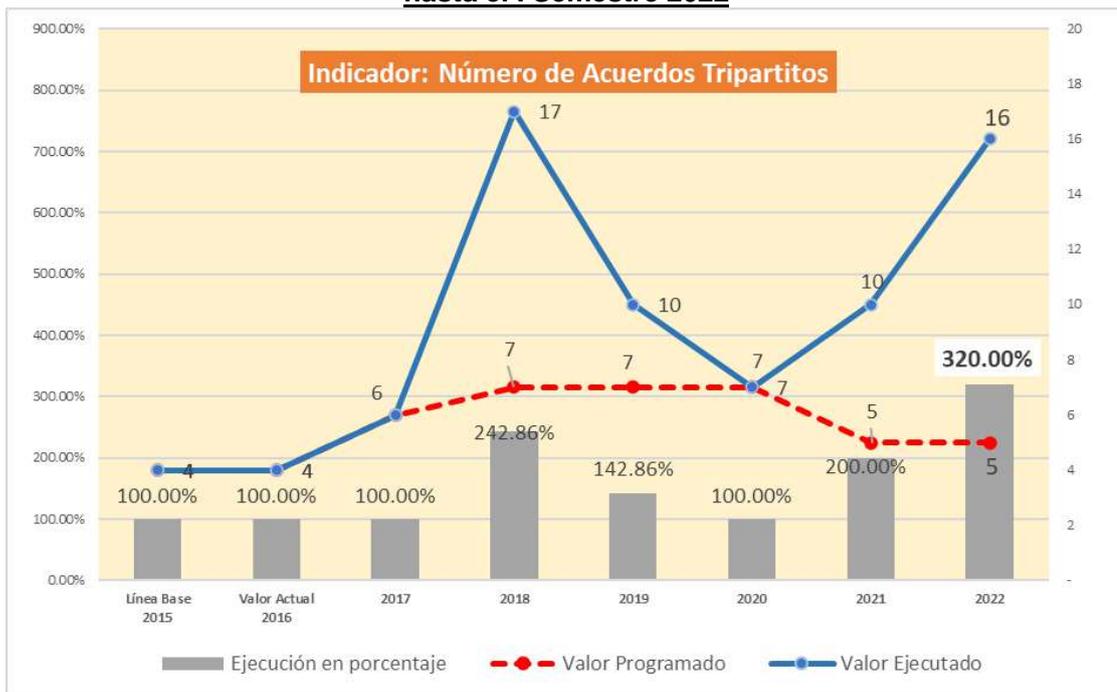
Los logros alcanzados por la Secretaría Técnica del CNTPE han sido resultado de las gestiones que ha venido realizando, así como, ha continuado impulsando convocatorias a los actores sociales que integran el CNTPE para participar de los procesos de diálogo social, a través de las reuniones bilaterales y otros espacios generados para fines específicos. Así, con fecha 28 de enero de 2022, se llevó a cabo la Sesión Extraordinaria N°44, de manera semipresencial contando con la presencia del Pleno del Consejo, durante dicha sesión los miembros del CNTPE alcanzaron un consenso en la voluntad tripartita de actualizar la agenda de diálogo y priorizar temas propuestos por trabajadores y empleadores a fin de ser abordados en las siguientes sesiones. Asimismo, con fecha 11 de mayo de 2022, se llevó a cabo la Sesión Ordinaria N°127, de forma semipresencial, la cual contó con el quorum respectivo y en el que los actores sociales expusieron sus temas de interés, generando acercamientos y logrando importantes acuerdos en favor de la continuidad del diálogo tripartito. De igual forma y, a fin de mantener el diálogo, la ST-CNTPE realizó 39 reuniones bilaterales de manera virtual y semipresencial entre la Alta Dirección del MTPE y representantes de trabajadores y empleadores, las cuales han permitido recoger planteamientos y preocupaciones de actores del CNTPE y otros.

Igualmente, en el ámbito del CONSSAT los logros obtenidos han sido posibles por la continuidad de las sesiones del espacio de diálogo, el compromiso de los consejeros y el apoyo técnico y administrativo de la Secretaría Técnica.

Además, si comparamos el valor del Indicador del OES 3 “Nº de Acuerdos Tripartitos”, obtenido en el I Semestre 2022, de 320% (16 acuerdos tripartitos que representa el 320.0% con respecto a la meta anual programada de 5); al comparar dicho valor respecto a lo obtenido en el Año 2017 (6 acuerdos tripartitos que representa el 100% de ejecución con respecto a la meta anual programada) y con el año 2020 (7 acuerdos tripartitos que representa el 100.0% de ejecución con respecto a la meta anual programada) se obtuvo un valor mayor con respecto a este año; sin embargo, al comparar con el valor obtenido en el año 2018 (17 acuerdos tripartitos que representa el 242.86% de ejecución con respecto a la meta anual programada); y con el año 2021 (10 acuerdos tripartitos, lo que representa el 200% de ejecución con respecto a la meta anual programada), se muestra que en el I Semestre 2022 se obtuvo un valor que solo se ve superado por el obtenido en el año 2018, tal como se aprecia en el **Gráfico N° 10**.

Por otro lado, respecto a la Línea Base, en el I Semestre 2022 se cubrió la brecha esperada (1 acuerdos tripartitos), dado que la brecha obtenida presentó una ejecución positiva (16 acuerdos tripartitos), que representa el 1200% respecto a la brecha esperada.

Gráfico N° 10: Avance del Indicador del OES 3, desde que se Implementó el PESEM hasta el I Semestre 2022



Indicador	Línea de Base	Logros esperados							Valor obtenido							Avance Tipo 1 (%)	Avance Tipo 2 (%)
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022	2022
Número de Acuerdos Tripartitos	4	4	6	7	7	7	5	5	4	6	17	10	7	10	16	320.0%	1200.0%

Fuente: Información para el Informe de Resultados del PESEM I Semestre 2022, correspondiente a los OES 1, OES 2, OES 3, OES 4, OES 5 y OES 6 presentados por los responsables de cumplimiento en el marco de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR
Elaboración: OGPP-OPLA (Oficina de Planeamiento e Inversiones)

Logros Obtenidos:

Se aprobaron por consenso 16 acuerdos tripartitos los cuales se detallan a continuación:

1. Convocatorias con carácter ordinario al CNTPE y agendas previamente consensuadas.
2. Elaboración de una Declaración de Compromisos de los actores sociales del CNTPE.
3. Actualización de la Agenda Sociolaboral del CNTPE, con los Ejes Temáticos: Empleo y remuneraciones; Derechos; Seguridad Social; y Diálogo social.
4. Reactivación de las comisiones del CNTPE.
5. Los temas relativos a: i) compensación de horas de trabajadores del grupo vulnerable y ii) fortalecimiento del CNTPE, serán evaluados por sus Comisiones Técnicas pertinentes.
6. El proceso de diálogo en el CNTPE respecto al Anteproyecto de Código del Trabajo, será evaluado en su próxima sesión.
7. Plan de Trabajo del CONSSAT 2022.
8. Plan de Trabajo 2022 de la Comisión Técnica de Salud.
9. Estrategia para el fortalecimiento de competencias de los CORSSAT.
10. Informe de Gestión 2021 del CONSSAT.
11. Propuesta para incorporar en calidad de invitado permanente a un representante de la Asamblea Nacional de los Gobiernos Regionales - ANGR.
12. Plan de Trabajo para fortalecer la participación de los especialistas de las Direcciones Regionales de Salud (DIRESA) en los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo.
13. Informe de la Comisión de Cáncer profesional y agentes químicos en el lugar de trabajo.
14. Guía "Primeros pasos para la implementación de un Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo".
15. Considerar como punto de agenda de una de las próximas sesiones, los temas referidos a SST a cargo de SERVIR.
16. Propuesta de actualización del Reglamento de Prevención y Control del Cáncer Profesional, precisando el Artículo 14 del mismo.

Problemas Identificados y Medidas Correctivas:

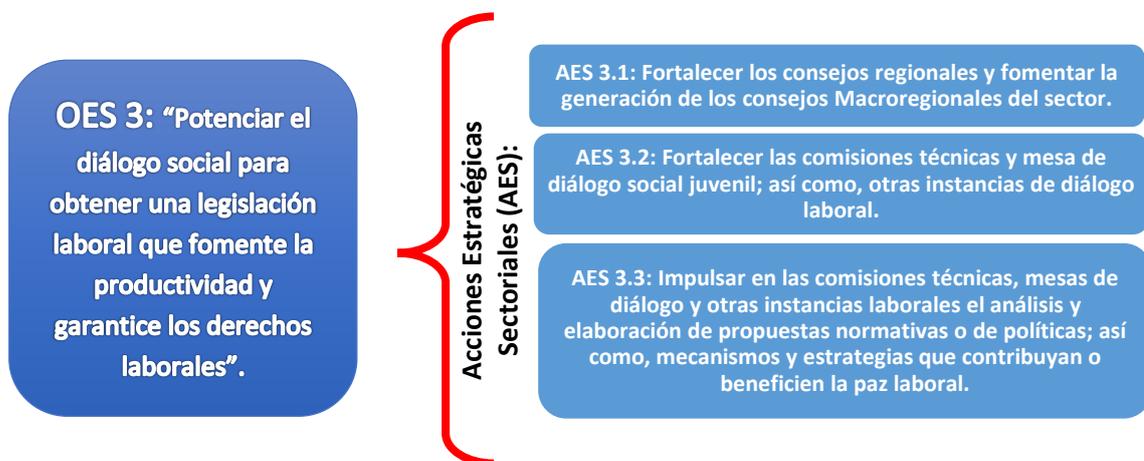
Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<p>CNTPE:</p> <ul style="list-style-type: none">• Las disposiciones sanitarias por el COVID-19 ha implicado dificultades para la participación presencial de algunos actores en los espacios de diálogo.	<p>CNTPE:</p> <ul style="list-style-type: none">• La ST-CNTPE ha continuado realizando e impulsando convocatorias a los actores sociales que integran el CNTPE para participar de los procesos de diálogo social, a través de las reuniones bilaterales y otros espacios generados para fines específicos.• Se llevó a cabo la Sesión Extraordinaria N°44, de manera semipresencial contando con la presencia del Pleno del Consejo, durante dicha sesión los miembros del CNTPE alcanzaron un consenso en la voluntad tripartita de actualizar la agenda de diálogo y priorizar temas propuestos por trabajadores y empleadores a fin de ser abordados en las siguientes sesiones.

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
	<ul style="list-style-type: none"> • Se llevó a cabo la Sesión Ordinaria N°127, de forma semipresencial, la cual contó con el quorum respectivo y en el que los actores sociales expusieron sus temas de interés, generando acercamientos y logrando importantes acuerdos en favor de la continuidad del diálogo tripartito. • La ST-CNTPE realizó 39 reuniones bilaterales de manera virtual y semipresencial entre la Alta Dirección del MTPE y representantes de trabajadores y empleadores, las cuales han permitido recoger planteamientos y preocupaciones de actores del CNTPE y otros, a fin de mantener el diálogo.
<p>CONSSAT:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dada la ampliación de la declaratoria del Estado de Emergencia Nacional por el COVID-19, por lo cual se mantuvo la suspensión de las reuniones presenciales en todos los espacios de diálogo. 	<p>CONSSAT:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En el contexto del COVID-19, las sesiones del CONSSAT, a pesar de la ampliación de la declaratoria de emergencia se han llevado a cabo de manera virtual para garantizar su funcionamiento y entre sus actividades realizó 11 propuestas sometidas a consulta tripartita, a la fecha.

2. En el marco de las Acciones Estratégicas Sectoriales del OES 3:

El OES 3, considera tres (03) Acciones Estratégicas Sectoriales (AES), las cuales se muestran en el **Gráfico N° 11** siguiente:

Gráfico N° 11: Acciones Estratégicas Sectoriales del OES 3



A continuación, se detallan las Acciones Estratégicas Sectoriales del OES 3:

AES 3.1: “Fortalecer los consejos regionales y fomentar la generación de los consejos Macroregionales del sector.

Indicador	LB	LOGRO ESPERADO	VALOR OBTENIDO	Avance Tipo 1	Avance Tipo 2
	2017	2022	2022	2022	2022
Nº de instancias de diálogo social fortalecidas	22	17	40	235.29%	-360.00%

(*): Dicha AES no contempla indicadores dado que el PESEM fue elaborado en el marco de la Directiva N° 001-2014-CEPLAN, aprobada mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 26-2014-CEPLAN/PCD; sin embargo, para el “Informe de Avances y Resultados de los Indicadores y Metas de los Objetivos y Acciones Estratégicas Sectoriales del PESEM 2017-2025 correspondiente al I Semestre 2022”, de manera referencial se está considerando para la AES un indicador proxy, de acuerdo a las indicaciones del CEPLAN.

Fuente: Indicador de la AEI 3.1 del OEI 3 del PEI del MTPE

Análisis Descriptivo de la AES:

CNTPE:

En el I Semestre 2022, se fortalecieron a 25 instancias de diálogo social en la modalidad virtual y presencial, llevándose a cabo actividades de Capacitaciones y Asistencias Técnicas. Asimismo, se realizaron dos (02) Pasantías y, tres (03) Talleres de Capacitación Interregional: i) Indicadores de Género, Diversidad e Inclusión Social para el Diálogo Sociolaboral Regional de la Macrorregión Sur; ii) Indicadores de Género, Diversidad e Inclusión Social para el Diálogo Sociolaboral Regional de la Macrorregión Norte y, iii) Indicadores de Género, Diversidad e Inclusión Social para el Diálogo Sociolaboral Regional de la Macrorregión Centro. De igual forma, la ST-CNTPE tuvo una importante participación en la Segunda Sesión Ordinaria de la Comisión Intergubernamental del Sector Trabajo y Promoción del Empleo - CIGTPE realizada en la ciudad de Arequipa, logrando de esta manera, superar la meta programada para el año 2022 respecto al indicador N° de Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo fortalecidos.

CONSSAT:

Para el I Semestre 2022, la Secretaría Técnica del CONSSAT fortaleció las capacidades de 15 espacios de diálogo tripartito regional en seguridad y salud en el trabajo, superando la meta prevista. Los logros obtenidos fueron posibles con el compromiso de los CORSSAT, y la estrategia para el fortalecimiento de los CORSSAT, establecida por la Secretaría Técnica del CONSSAT, como por ejemplo mantener las asistencias técnicas en modalidad virtual con la finalidad de evitar el contagio de la COVID-19, agrupando los CORSSAT por macrorregión y nivel de desempeño, entre otros.

Logros Obtenidos:

A.E.S 3.1: Fortalecer los consejos regionales y fomentar la generación de los consejos macrorregionales del sector.

CNTPE:

Se obtuvieron importantes logros de fortalecimiento a 25 instancias de diálogo social en la modalidad virtual y presencial, a través de Capacitaciones, Asistencias Técnicas y Talleres de Capacitación, siguiente:



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:58-0500

- Se realizó la segunda sesión de la Comisión Intergubernamental de Trabajo y Promoción del Empleo (CIGTPE), en la ciudad de Arequipa, en el que se suscribió un acta de compromiso, adoptándose 21 acuerdos, destacando los acuerdos del eje de diálogo social, donde se incluyó el compromiso de las Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo y/o Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante GRTPE/DRTPE) de reportar semestralmente a la Oficina de Descentralización del MTPE los avances en relación a los indicadores que abordan las cuestiones de género, diversidad e inclusión social.
- Se realizó el “Foro Mujer, Trabajo y Diálogo Social”, el día 07 de marzo con ocasión del Día Internacional de La Mujer, actividad organizada por la ST del CRTPE Callao, con la colaboración de la Secretaría Técnica del CNTPE, la cual fue dirigida a las Secretarías Técnicas y miembros de los CRTPE.
- Se realizó el Encuentro Interregional de las ST de los CRTPE Callao, Huánuco y San Martín, actividad semi presencial orientada al fortalecimiento de los espacios de diálogo social.
- Se realizaron las Pasantías siguientes:
 - Pasantía de manera semipresencial dirigida a las Secretarías Técnicas de los CRTPE de San Martín y Huánuco para reactivar el funcionamiento de los CRTPE.
 - Pasantía a los Secretarios Técnicos de los CRTPE de Ancash, Arequipa, Ica, Huánuco, Piura, Madre de Dios y Ucayali de manera semipresencial.
- Se realizaron las Asistencias Técnicas siguientes:
 - Asistencia técnica presencial para la reactivación del CRTPE de la región San Martín, en atención a la programación de las actividades de fortalecimiento de los CRTPE.
 - Asistencia técnica: Implementación de las Metas Presupuestales de los CRTPE, dirigida a los CRTPE de Lima y Tumbes.
 - Asistencia técnica “Transferencia metodológica de instrumentos de gestión para realizar una sesión virtual del CRTPE”, dirigida a los CRTPE de Amazonas, Huancavelica, Ancash, Huánuco, Pasco, Piura, Loreto, Madre de Dios y sobre Pautas para la Elaboración del Plan de Trabajo del CRTPE Cusco.
 - Asistencia técnica para la reactivación del CRTPE de la región San Martín,
 - Asistencia técnica para la reactivación de los CRTPE de Arequipa, Ayacucho y Ucayali, denominada: Transferencia metodológica de gestión de instrumentos para realizar una sesión virtual, e Implementación de la meta presupuestaria del CRTPE.
 - Asistencia técnica para la implementación de la meta presupuestal de los CRTPE Ancash, Callao, Cajamarca, Junín, Huancavelica, Loreto, Pasco, y Piura.
 - Asistencia técnica en la tercera Sesión Ordinaria del CRTPE de la región Pasco.
 - Asistencia técnica a la Secretaría Técnica del CRTPE de la región Ayacucho.
 - Asistencia técnica en la sesión de reinstalación del CRTPE San Martín.
 - Asistencia técnica al Secretario Técnico adjunto del CRTPE Ayacucho.
 - Asistencia técnica en la Segunda Sesión Ordinaria del CRTPE, al secretario técnico y adjunto del CRTPE San Martín
- Se realizaron las capacitaciones siguientes:
 - Capacitación a los miembros del Consejo Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (CRTPE) de Lambayeque, denominado “Fortalecimiento del Diálogo Social y la Concertación Laboral en la Región Lambayeque”, actividad en la que se expuso los temas: Fortalecimiento del Liderazgo Femenino, el Panorama Laboral de la Región Lambayeque e implementación de la Meta Presupuestal del CRTPE Lambayeque.
 - Capacitación a los miembros del CRTPE Cusco, denominado “Importancia del diálogo social y la concertación laboral en la formulación de las Políticas Públicas Regionales”.
 - Capacitación a los miembros del CRTPE Pasco, denominada “Importancia del funcionamiento y conformación de las Comisiones del CRTPE - Pasco”.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:40-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day Vº Bº
Fecha: 30/11/2022 12:38:58-0500

- Capacitación a los miembros del CRTPE Lambayeque, denominado Taller de liderazgo en espacios dialogo, participación sindical y lucha contra la violencia y hostigamiento sexual”.
- Capacitación a los miembros del CRTPE de Loreto, denominado “Panorama Laboral de la Región Loreto”.
- Capacitación a los miembros del CRTPE de Cajamarca, denominado “Conformación y Funcionamiento de las Comisiones Técnicas del CRTPE”.
- Capacitación a los miembros del CRTPE de Cajamarca, denominado “Importancia del Diálogo Social y la Conformación y Funcionamiento de las Comisiones Técnicas del CRTPE”.
- Capacitación a los miembros del CRTPE Ayacucho, denominado “Importancia del diálogo social y la conformación y funcionamiento de las Comisiones Técnicas del CRTPE”.
- Capacitación a los miembros del CRTPE Piura denominado “Primer Conversatorio Regional en torno a la economía verde y al fortalecimiento de los servicios públicos de empleo”, actividad coordinada con los especialistas del Proyecto de Migración Laboral de la OIT.
- Capacitación a los miembros del CRTPE Tacna: “Importancia del diálogo y concertación laboral en la formulación de políticas públicas”.
- Capacitación a los miembros del CRTPE Tumbes: “Importancia del diálogo social y la conformación de las comisiones técnicas del CRTPE”.
- Capacitación a los miembros del CRTPE Moquegua: “Funciones de las Comisiones Técnicas del CRTPE”.
- Se realizaron los Talleres de capacitaciones siguientes:
 - Taller de Capacitación Interregional: Indicadores de Género, Diversidad e Inclusión Social para el Diálogo Sociolaboral Regional de la Macrorregión Norte, de manera virtual en el cual participaron las Regiones de Amazonas, Cajamarca, Loreto, La Libertad, Lambayeque, Piura, Tumbes y San Martín.
 - Taller de Capacitación Interregional: Indicadores de Género, Diversidad e Inclusión Social para el Diálogo Sociolaboral Regional de la Macrorregión Sur, de manera virtual en el cual participaron las Regiones de Moquegua, Tacna, Arequipa, Cusco, Apurímac y Puno.
 - Taller de Capacitación Interregional: Indicadores de Género, Diversidad e Inclusión Social para el Diálogo Sociolaboral Regional de la Macrorregión Centro, de manera virtual en el cual participaron las Regiones de Ucayali, Huánuco, Ayacucho, Callao, Huancavelica, Ica, Junín, Pasco y Lima Provincias.

CONSSAT

Se realizó el fortalecimiento de capacidades de los espacios de diálogo regional en seguridad y salud en el trabajo a 15 Consejos Regionales mediante 18 asistencias técnicas a dos grupos de CORSSAT según su nivel de desempeño. El 04.02.2022 y el 05.04.2022 al grupo de CORSSAT de nivel de desempeño bajo (Ancash, Apurímac, Arequipa, Huancavelica, Ica, Madre de Dios, Pasco, Puno, Tumbes y Ucayali) y los días 04.03.2022 y 03.06.2022 al grupo de CORSSAT de nivel de desempeño medio (Ayacucho, Callao, Cusco, La Libertad, Piura y Tacna). Al término del primer semestre se han ejecutado 6 asistencias técnicas de un total de 16 programadas en el POI; 2 se han brindado al CORSSAT del Callao y 1 al CORSSAT de Ayacucho, 1 al CORSSAT San Martín, 1 al CORSSAT Tumbes; contando con 60 asistentes en total.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:40-0500

Problemas Identificados y Medidas Correctivas

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<p>CNTPE:</p> <ul style="list-style-type: none">• Estado de Emergencia declarado por el Gobierno por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, dificultando realizar sesiones totalmente presenciales.• Dificultad de algunos miembros de los Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (CRTPE), en el acceso a la Plataforma Google Meet por problemas de red o internet en sus regiones.• Alta rotación de funcionarios que gestionan las Secretarías Técnicas de los espacios de diálogo social en las DRTPE y GRTPE.• Reducción de los recursos humanos y presupuestarios para dar sostenibilidad a los procesos de diálogo social y concertación laboral, en los ámbitos nacional y regional. <p>CONSSAT:</p> <ul style="list-style-type: none">• Cruce de actividades, problemas de conexión o falta de predisposición de algunas Secretarías Técnicas de los CORSSAT y/o de los sectores que los conforman.	<p>CNTPE:</p> <ul style="list-style-type: none">• Con el objetivo de dar continuidad a las actividades establecidas, se programaron y se realizaron las asistencias técnicas y capacitaciones de manera presencial y virtual.• Se utilizaron herramientas y metodologías tecnológicas, para continuar impulsando los procesos de diálogo de los CRTPE, a fin de generar propuestas que contribuyan a reducir los efectos del COVID-19 en las regiones.• La ST-CNTPE realizó asistencias técnicas virtuales para el fortalecimiento y sensibilización de los miembros de los CRTPE, a fin de mejorar la gestión del diálogo en dichos espacios. Asimismo, se brindó asistencia técnica y capacitación de manera presencial al CRTPE San Martín.• Se gestionó ante la OGA, la habilitación de recursos presupuestarios mínimamente necesarios a fin de cumplir con los objetivos trazados en los planes operativos y estratégicos correspondientes. <p>CONSSAT:</p> <ul style="list-style-type: none">• Con el objetivo de dar continuidad a las actividades establecidas, se reprogramaron las asistencias técnicas y capacitaciones.• La Secretaría Técnica del CONSSAT brinda apoyo a los CORSSAT a fin de coordinar directamente con los dirigentes nacionales de las centrales sindicales y gremios empresariales para que acrediten oportunamente sus representantes en regiones. <p>En cumplimiento de la estrategia para el fortalecimiento de los CORSSAT 2022, la ST CONSSAT, realiza seguimiento y acompañamiento a las Secretarías Técnicas de los CORSSAT con la</p>

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
	<p>finalidad de apoyarlos en la reactivación de sus espacios de diálogo (nivel bajo) y avance de actividades programadas en su programa regional (nivel medio).</p> <ul style="list-style-type: none"> Actualmente, la ST CONSSAT se mantiene realizando asistencias técnicas en modalidad virtual, brindando herramientas informáticas para el uso de Google Meet, hojas de cálculo, formularios y edición de documentos, así como una Guía de primeros pasos para la conformación de un CORSSAT.

AES 3.2: “Fortalecer las comisiones técnicas y mesa de diálogo social juvenil; así como, otras instancias de diálogo laboral”.

Indicador	LB	LOGRO ESPERADO	VALOR OBTENIDO	Avance Tipo 1	Avance Tipo 2
	2017	2022	2022	2022	2022
Nº de instancias de diálogo social fortalecidas.	22	17	40	235.29%	-360.00%

(*): Dicha AES no contempla indicadores dado que el PESEM fue elaborado en el marco de la Directiva N° 001-2014-CEPLAN, aprobada mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 26-2014-CEPLAN/PCD; sin embargo, para el “Informe de Avances y Resultados de los Indicadores y Metas de los Objetivos y Acciones Estratégicas Sectoriales del PESEM 2017-2025 correspondiente al I Semestre 2022”, de manera referencial se está considerando para la AES un indicador proxy, de acuerdo a las indicaciones del CEPLAN.
Fuente: Indicador de la AEI 3.1 del OEI 3 del PEI del MTPE

Análisis Descriptivo de la AES:

CNTPE:

- En el I Semestre 2022, en el contexto del Estado de Emergencia Nacional a causa del COVID-19, si bien no se registraron sesiones a nivel de la "Mesa de Diálogo Social Juvenil", se iniciaron sesiones a fin de mantener un diálogo permanente, constituyéndose Mesas de Trabajo con las Centrales Sindicales que conforman el CNTPE. Asimismo, continuaron las sesiones de la Mesa de Trabajo con la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú (FNTMMSP), con el objeto de abordar temas de la problemática laboral que tendrían los trabajadores mineros, metalúrgicos y siderúrgicos del país. De igual forma, en el marco del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos - PNA 2021-2025 se conformó una Mesa de articulación para la promoción de derechos humanos en el sector telecomunicaciones, la cual busca ser un espacio de diálogo para canalizar las preocupaciones y aportes de los actores sociales participantes sobre el respeto y la promoción de los derechos humanos laborales en este importante sector económico.

CONSSAT:

- En el I Semestre 2022, estuvieron activas cuatro (04) Comisiones Técnicas. Asimismo, cabe señalar que las Comisiones aún están vigentes, dos son de carácter permanente: La Comisión SCTR y la Comisión de Cáncer Profesional; y dos son de carácter



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy Vº Bº
Fecha: 30/11/2022 12:38:58-0500

temporal: La Comisión de Riesgos Psicosociales y la Comisión Técnica de Salud. Las Comisiones Técnicas sesionan ordinariamente y adicionalmente en grupos de trabajo, con la finalidad de dar cumplimiento a los Planes de Trabajo aprobados por cada comisión.

Logros Obtenidos:

CNTPE:

- El CNTPE inició sesiones manteniendo un diálogo permanente. Se constituyeron cuatro (04) Mesas de Trabajo con las Centrales Sindicales del CNTPE. Asimismo, continuaron las sesiones de la Mesa de Trabajo con la FNTMMSP. Además, se conformó una Mesa de articulación para la promoción de derechos humanos en el sector telecomunicaciones.

CONSSAT:

- La Comisión Técnica permanente de cáncer profesional y agentes químicos en el lugar de trabajo sesionó cuatro (04) veces en el 2022.
- La Comisión Técnica permanente para hacer seguimiento y recomendaciones sobre el adecuado funcionamiento del SCTR, así como para la actualización del listado de actividades comprendidas en el anexo 5 del Decreto Supremo N° 009-97-SA sesionó cuatro (04) veces en el 2022.
- La Comisión Técnica de Salud sesionó 12 veces en el 2022.
- La Comisión Técnica temporal para la elaboración de un proyecto de protocolo para la vigilancia de los riesgos psicosociales en el trabajo sesionó una (01) vez en el 2022.

Problemas Identificados y Medidas Correctivas

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<p>CNTPE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estado de Emergencia declarado por el Gobierno por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, dificultando realizar sesiones totalmente presenciales. <p>CONSSAT:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La ampliación del estado de emergencia a consecuencia del COVID-19 ha implicado dificultades para la realización de reuniones presenciales. 	<p>CNTPE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se utilizaron herramientas y metodologías tecnológicas, para continuar impulsando los procesos de diálogo. De esta manera, las sesiones y coordinaciones se realizaron de forma virtual y/o semipresencial. <p>CONSSAT:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Buscando superar las dificultades generadas por el distanciamiento social, se optó por la realización de sesiones, reuniones y coordinaciones virtuales.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:40-0500

AES 3.3: “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”.

Indicador	LB	LOGRO ESPERADO	VALOR OBTENIDO	Avance Tipo 1	Avance Tipo 2
	2017	2022	2022	2022	2022
N° de propuestas normativas, de políticas sociolaborales, e instrumentos de gestión de diálogo social	12	12	6	50.00%	0.00%
% de conflictos laborales de carácter suprarregional solucionados ante la AAT	57%	75%	41%	54.71%	-88.72%

(*): Dicha AES no contempla indicadores dado que el PESEM fue elaborado en el marco de la Directiva N° 001-2014-CEPLAN, aprobada mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 26-2014-CEPLAN/PCD; sin embargo, para el “Informe de Avances y Resultados de los Indicadores y Metas de los Objetivos y Acciones Estratégicas Sectoriales del PESEM 2017-2025 correspondiente al I Semestre 2022”, de manera referencial se está considerando para la AES un indicador proxy, de acuerdo a las indicaciones del CEPLAN.

Fuente: Indicador de la AEI 3.1 del OEI 3 e indicador de la OEI 4 del PEI del MTPE

Análisis Descriptivo de la AES:

CNTPE:

En el I Semestre 2022, se recibieron seis (06) pronunciamientos, respecto al indicador N° de propuestas normativas, de políticas sociolaborales, e instrumentos de gestión de diálogo social. Asimismo, pese a la situación de Emergencia Sanitaria y, a fin de mantener el diálogo con los miembros del CNTPE, la ST-CNTPE realizó 39 reuniones bilaterales entre la Alta Dirección del MTPE y representantes de trabajadores o empleadores, las cuales han permitido recoger planteamientos y preocupaciones de actores del CNTPE y otros.

CONSSAT:

Al I Semestre del 2022, se presentaron cuatro (04) propuestas al Pleno del CONSSAT relacionadas a proyectos normativos y estrategias. Asimismo, se elaboraron 2 herramientas de gestión para los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

DPSCLRSEL-DGT:

Se registraron un total de 143 casos de conflictos laborales presentados en la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral (DPSCLRSEL) de la Dirección General de Trabajo, de los cuales se lograron solucionar 33 casos en la DPSCLRSEL y 11 casos se solucionaron a través de trato directo. Todo ello se efectuó en el marco de la Directiva General 001-2020-MTPE/2/14, lo cual hizo posible brindar reuniones virtuales en el marco de los conflictos laborales de naturaleza colectiva durante la emergencia sanitaria por el COVID -19, en el ámbito suprarregional y nacional, que son tratados por la DPSCRSEL.

Logros Obtenidos:

CNTPE:

- Se lograron recibir seis (06) pronunciamientos:
 1. Agenda Sociolaboral del CNTPE.
 2. Comentarios y aportes de las centrales sindicales al Anteproyecto de Código de Trabajo.
 3. Pronunciamiento de los actores en torno al abordaje del tema sobre tercerización
 4. Pronunciamiento de los actores en torno al abordaje del Anteproyecto de Código de Trabajo.
 5. Importancia de institucionalizar el procedimiento para la evaluación de la remuneración mínima vital (RMV).
 6. Proceso de consulta en torno al Convenio Laboral Marítimo (MLC) 2006 de la OIT.
- Asimismo, en el I Semestre 2022, pese a la situación de Emergencia Sanitaria y, a fin de mantener el diálogo con los miembros del CNTPE, la ST-CNTPE realizó 39 reuniones bilaterales entre la Alta Dirección del MTPE y representantes de trabajadores o empleadores, las cuales han permitido recoger planteamientos y preocupaciones de actores del CNTPE y otros.

CONSSAT:

- Se presentaron cuatro (04) propuestas al Pleno del CONSSAT relacionadas a proyectos normativos y estrategias, entre ellas: 1. SUNAFIL y SERVIR informaron en la Sesión Ordinaria N°79 realizada el 21 de junio presentaron al Pleno del CONSSAT sobre:
 1. La difusión de la/las estrategia/s de inspección en el trabajo en el sector público y privado.
 2. Estrategia para el fortalecimiento de competencias de los CORSSAT.
 3. Plan de Trabajo para fortalecer la participación de los especialistas de las Direcciones Regionales de Salud (DIRESA) en los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 4. Propuesta de actualización del Reglamento de Prevención y Control del Cáncer Profesional, precisando el Artículo 14 del mismo.
- Asimismo, se elaboraron dos (02) herramientas de gestión para los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo:
 1. Guía rápida para crear y editar presentaciones de Google.
 2. Guía para la implementación de un Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

DPSCLRSEL-DGT:

- Se registró un total de 143 casos presentados en la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo (DPSCLRSEL), de los cuales se lograron solucionar 33 casos en la DPSCLRSEL y 11 casos se solucionaron a través de trato directo.
- Asimismo, se logró beneficiar a 11,582 trabajadores con la emisión de los Dictámenes Económicos Laborales (DEL), coadyuvando en sus respectivas negociaciones colectivas a fin de que se realicen de manera informada.

Problemas Identificados y Medidas Correctivas

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<p>CNTPE:</p> <ul style="list-style-type: none">El Estado de Emergencia por el COVID-19 ha implicado dificultades para la realización de reuniones presenciales.Las sesiones del CNTPE no se pudieron realizar de manera continua, dado que se realizaron solo dos (02) sesiones; la Sesión Extraordinaria N°44 y la Sesión Ordinaria N°127, dificultando la adopción de acuerdos en favor de los actores sociales. <p>CONSSAT:</p> <ul style="list-style-type: none">Las herramientas de gestión para los CORSSAT han sido difundidas mediante correo electrónico, se evalúa realizar un seguimiento para su correcto uso. <p>DNT-DGT:</p> <ul style="list-style-type: none">Escasos recursos humanos, dado que solo se dispone de 3 abogados especializados en materia laboral. Asimismo, no se presentaron solicitudes de elaboración de proyectos normativos en materia de relaciones colectivas de trabajo. <p>DPSCLRSEL-DGT:</p> <ul style="list-style-type: none">El 33% de inasistencias de las partes a las reuniones convocadas.	<p>CNTPE:</p> <ul style="list-style-type: none">Para la realización de actividades que puedan impulsar propuestas y buscando superar las dificultades generadas por el distanciamiento social, las sesiones y coordinaciones se realizaron de forma virtual y/o semipresencial.A fin de mantener el diálogo con los miembros del CNTPE, en el I Semestre 2022 la ST-CNTPE realizó 39 reuniones bilaterales entre la Alta Dirección del MTPE y representantes de trabajadores o empleadores, las cuales han permitido recoger planteamientos y preocupaciones de actores del CNTPE y otros. <p>CONSSAT:</p> <ul style="list-style-type: none">Se realizó difusión a través de medios virtuales sobre el uso de las herramientas de gestión. <p>DNT-DGT:</p> <ul style="list-style-type: none">No se elaboraron propuestas normativas en materia colectiva, debido a que la necesidad de respuesta jurídica responde a la elaboración de propuestas normativas en materia individual.Sin perjuicio de lo mencionado, se estima que en el II Semestre 2022, se procederá a elaborar propuestas normativas en materia colectiva. <p>DPSCLRSEL-DGT:</p> <ul style="list-style-type: none">Se notificaron a las partes con una reprogramación de la reunión.Se sensibilizó a las partes al diálogo, mediante eventos virtuales (Talleres, seminarios y capacitaciones).



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:59-0500

❖ CONCLUSIONES

Los resultados del OES 3 del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017-2025, correspondiente al I Semestre 2022, se han ejecutado conforme al detalle siguiente:

Con respecto al Objetivo Estratégico Sectorial (OES):

- **El OES 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”**, al cierre del I Semestre 2022, se lograron seis (06) acuerdos tripartitos en el ámbito del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) y diez (10) acuerdos tripartitos en el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT), logrando un total de 16 acuerdos tripartitos. Estos acuerdos beneficiarán tanto al sector empleador como al sector trabajador. Este Objetivo Estratégico Sectorial, en el I Semestre 2022 ha logrado un avance de ejecución del 320%, lo cual significa un porcentaje superior a lo alcanzado en el mismo periodo del año 2021.

Con respecto a las Acciones Estratégicas Sectoriales:

La AES 3.1 “Fortalecer los consejos regionales y fomentar la generación de los Consejos Macro regionales del sector”, se fortalecieron a 25 instancias de diálogo social en la modalidad virtual y presencial, llevándose a cabo actividades de Capacitaciones y Asistencias Técnicas. Asimismo, se realizaron dos (02) Pasantías y, tres (03) Talleres de Capacitación Interregional: i) Indicadores de Género, Diversidad e Inclusión Social para el Diálogo Sociolaboral Regional de la Macrorregión Sur; ii) Indicadores de Género, Diversidad e Inclusión Social para el Diálogo Sociolaboral Regional de la Macrorregión Norte y, iii) Indicadores de Género, Diversidad e Inclusión Social para el Diálogo Sociolaboral Regional de la Macrorregión Centro. De igual forma, la Secretaría Técnica del CONSSAT fortaleció las capacidades de 15 espacios de diálogo tripartito regional en seguridad y salud en el trabajo, superando la meta prevista. Los logros obtenidos fueron posibles con el compromiso de los CORSSAT, y la estrategia para el fortalecimiento de los CORSSAT, establecida por la Secretaría Técnica del CONSSAT, como por ejemplo mantener las asistencias técnicas en modalidad virtual con la finalidad de evitar el contagio de la COVID-19, agrupando los CORSSAT por macrorregión y nivel de desempeño, entre otros.

La AES 3.2 “Fortalecer las comisiones técnicas y mesa de diálogo social juvenil, así como, otras instancias de diálogo laboral”, en el contexto del Estado de Emergencia Nacional a causa del COVID-19, si bien no se registraron sesiones a nivel de la "Mesa de Diálogo Social Juvenil", se iniciaron sesiones a fin de mantener un diálogo permanente, constituyéndose Mesas de Trabajo con las Centrales Sindicales que conforman el CNTPE. Asimismo, continuaron las sesiones de la Mesa de Trabajo con la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú (FNTMMSP), con el objeto de abordar temas de la problemática laboral que tendrían los trabajadores mineros, metalúrgicos y siderúrgicos del país. De igual forma, en el marco del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos - PNA 2021-2025 se conformó una Mesa de articulación para la promoción de derechos humanos en el sector telecomunicaciones, la cual busca ser un espacio de diálogo para canalizar las preocupaciones y aportes de los actores sociales participantes sobre el respeto y la promoción de los derechos humanos laborales en este importante sector económico. De igual manera, en el ámbito del CONSSAT estuvieron activas 4 Comisiones Técnicas. Asimismo, cabe señalar que las Comisiones aún están vigentes, dos son de carácter permanente: La Comisión SCTR y la Comisión de Cáncer Profesional.; y dos son de carácter temporal: La Comisión de Riesgos Psicosociales y la Comisión Técnica de Salud. Las Comisiones Técnicas sesionan ordinariamente y adicionalmente en grupos de trabajo, con la finalidad de dar cumplimiento a los Planes de Trabajo aprobados por cada comisión.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:41-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy Vº Bº
Fecha: 30/11/2022 12:38:29-0500

La AES 3.3 “Impulsar 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”, aun cuando sigue vigente la Emergencia Sanitaria y Emergencia Nacional por el COVID-19, se lograron recibir seis (06) pronunciamientos a través del CNTPE (Agenda Sociolaboral del CNTPE; Comentarios y aportes de las centrales sindicales al Anteproyecto de Código de Trabajo; Pronunciamiento de los actores en torno al abordaje del tema sobre tercerización; Pronunciamiento de los actores en torno al abordaje del Anteproyecto de Código de Trabajo; Importancia de institucionalizar el procedimiento para la evaluación de la remuneración mínima vital - RMV; y, Proceso de consulta en torno al Convenio Laboral Marítimo - MLC 2006 de la OIT); asimismo, la ST-CNTPE realizó 39 reuniones bilaterales entre la Alta Dirección del MTPE y representantes de trabajadores o empleadores, las cuales han permitido recoger planteamientos y preocupaciones de actores del CNTPE y otros; además se presentaron cuatro (04) propuestas al Pleno del CONSSAT (Difusión de la/las estrategia/s de inspección en el trabajo en el sector público y privado; Estrategia para el fortalecimiento de competencias de los CORSSAT; Plan de Trabajo para fortalecer la participación de los especialistas de las Direcciones Regionales de Salud (DIRESA) en los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo; y, Propuesta de actualización del Reglamento de Prevención y Control del Cáncer Profesional, precisando el Artículo 14 del mismo); se solucionaron 44 casos de conflictos laborales a través de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo (DPSCLRSEL) y de trato directo; y, se beneficiaron a 11,582 trabajadores con la emisión de los Dictámenes Económicos Laborales (DEL), coadyuvando en sus respectivas negociaciones colectivas a fin de que se realicen de manera informada.

❖ RECOMENDACIONES

- Analizar la viabilidad de modificar los documentos de gestión vigentes relacionados al CNTPE, respecto a su organización y funciones, a fin de superar las dificultades de falta de quórum para sesionar y adoptar acuerdos.
- Promover la generación de compromisos para la permanencia y participación (presencial y/o virtual) de los actores sociales en los espacios de diálogo de los CRTPE y CORSSAT.
- Promover el uso de herramientas de planificación y tecnológicas de los CRTPE y CORSSAT con la finalidad de poder visualizar objetivos en el corto, mediano y largo plazo.
- Continuar con la coordinación y gestión correspondiente para que las G/DRTPE obtengan el financiamiento de las actividades que fortalezcan sus CRTPE, mediante la creación de metas presupuestales.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:11-0500



3.4 Objetivo Estratégico Sectorial – OES 4: “Generar competencias y Oportunidades Laborales para Poblaciones Vulnerables, particularmente Mujeres Víctimas de Violencia y Personas con Discapacidad”

**Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en
el Trabajo (DGDFSST),
Dirección General de Servicio Nacional del Empleo (DGSNE)**



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:30-0500

❖ **PRINCIPALES ACCIONES REALIZADAS DEL RESPONSABLE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL – OES 4, EN EL MARCO DE LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 2 DE LA RM N° 050-2017-TR Y SU MODIFICATORIA APROBADA MEDIANTE RM N° 206-2018-TR, DURANTE EL I SEMESTRE 2022**

Entre las principales acciones realizadas por la **Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo (DGDFSST)**, encargada de promover la prevención y erradicación del trabajo infantil, la prevención y erradicación del trabajo forzoso, la no discriminación e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, entre otros derechos fundamentales en el trabajo; como responsable de cumplimiento del **Objetivo Estratégico Sectorial – OES 4: “Generar competencias y Oportunidades Laborales para Poblaciones Vulnerables, particularmente Mujeres Víctimas de Violencia y Personas con Discapacidad”**, en el marco de lo establecido en el Artículo 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR, se detalla lo siguiente:

Artículos 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
a) Fortalecer las rectorías para impulsar una dinámica social, económica, política, territorial y ambiental fomentando un contexto que contribuya a la ejecución de las políticas sectoriales y multisectoriales.	<ul style="list-style-type: none"> • La Dirección de Promoción y Protección de Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL) realiza de manera permanente, actividades de fortalecimiento de capacidades en materia de derechos fundamentales laborales, dirigidos al personal de las DRTPE/GRTPE, que garantiza la difusión de esta temática en sus respectivas regiones, así como, el cumplimiento de las políticas o planes relacionados a esta materia, a nivel nacional.
b) Establecer mecanismos de coordinación, articulación, cooperación y otros, con todos los actores internos y externos involucrados, bajo la lógica de Cadena de Valor Público (CVP), que contribuyan a promover y evidenciar compromisos y esfuerzos sostenibles.	<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con el Grupo de Trabajo Multisectorial de naturaleza permanente, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, denominado “Mesa de Trabajo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar”, creado mediante Resolución Ministerial N° 208-2021-TR, con el objetivo de ser la instancia de coordinación, responsable de realizar las acciones respectivas que garanticen el efectivo cumplimiento de los derechos laborales que favorecen a este grupo de trabajadores, la misma que está presidida por el MTPE e integrada por representantes de diversas entidades del Estado vinculadas al cumplimiento de sus objetivos, así como, por representantes de cada una de las centrales sindicales que integran el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo del MTPE e igualmente, representantes de cada una de las Federaciones de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar. • Al respecto, durante el I Semestre 2020, mediante Resolución Viceministerial de Trabajo N° 001-2022/TR/2, se aprueba el Reglamento Interno del Grupo de Trabajo



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:11-0500

Artículos 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
	Multisectorial creado por Resolución Ministerial N° 208-2021-TR, que permite efectivizar su desarrollo y el cumplimiento de sus objetivos.
c) Impulsar una óptima gestión institucional con las unidades orgánicas, órganos, programas e instancias desconcentradas y descentralizadas a nivel sectorial y territorial definiendo, redefiniendo y proponiendo tareas y/o actividades y/o acciones estratégicas y/o proyectos y/o programas de inversión pública y/o programas presupuestales y/o productos; así como, herramientas y otras estrategias de intervención para brindar a los ciudadanos bienes y/o servicios oportunos y de calidad con resultados efectivos, para alcanzar los impactos esperados.	<ul style="list-style-type: none">• Respecto a la prevención y erradicación del trabajo infantil, se informa que el Comité Directivo Regional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CDRPETI) se encuentra implementado en cada DRTPE/GRTPE, siendo integrado por Entidades comprometidas en la lucha contra esta problemática social. De esta manera, la DPPDFL viene realizando de manera permanente, asistencias técnicas a esta instancia de coordinación y a las Entidades que la integran, que permita fortalecer su actuación contra el trabajo infantil, a nivel regional.
d) Generar y promover espacios de intercambio, diálogo y réplica de las buenas prácticas realizadas por los actores directos que contribuyen al logro de los objetivos estratégicos sectoriales.	Los mecanismos para la coordinación y difusión de esfuerzos de la política pública para la prevención y erradicación del trabajo infantil son: <ul style="list-style-type: none">• Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CPETI), que tiene como objetivo coordinar, evaluar y dar seguimiento a las actividades para la prevención y erradicación del trabajo infantil.• Los CDRPETI, que tienen el mismo objetivo y funciones que el CPETI, en el ámbito de su competencia.
e) Contribuir a generar información estratégica institucional, sectorial y de otros actores relacionados, sobre el avance del cumplimiento de los objetivos y acciones estratégicas, comunicando las dificultades y proponer las mejoras para la obtención de la información y/o cumplimiento de los resultados, a quien corresponda.	Además de realizar acciones de fortalecimiento de capacidades al personal de las DRTPE/GRTPE en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil, informa que la DPPDFL ha realizado las siguientes acciones destinadas a contribuir a la reducción de la tolerancia social hacia problemática social, según se detalla, a continuación: <ul style="list-style-type: none">• Vinculación de los resultados del Modelo de Identificación del Riesgo de Trabajo Infantil (MIRTI) en la Plataforma MiRegión del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS).• Elaboración de la “Guía de orientación y módulo de acompañamiento para la implementación del Modelo Municipal de Detección y Erradicación del Trabajo

Artículos 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
	Infantil en gobiernos locales”, con ayuda de EUROSocial+.
f) Identificar las brechas entre lo planificado y ejecutado, sus principales causas y posibles acciones correctivas.	<ul style="list-style-type: none">• El valor del indicador (“Porcentaje de niños participando en actividades económicas”) del OES 4 fue de 24.1%, con una diferencia desfavorable de 3.0 puntos porcentuales, respecto a la meta estimada (21.1%) al primer semestre 2022, según la estimación proporcionada por la DISEL sobre la base de la ENAHO al primer trimestre de 2022. El aumento del indicador es producto de los factores asociados al trabajo infantil (pobreza, rezago escolar, desempleo, etc.), los cuales se agudizaron en el contexto de la pandemia generada por el COVID-19. No obstante, en relación con el año base (2015=26.4%), se registró una disminución de -2.3% (2022=25.8%).
g) Otras acciones que contribuyan al cumplimiento de los objetivos estratégicos sectoriales.	<ul style="list-style-type: none">• Se han realizado articulaciones con diversas Entidades, quienes solicitaron el apoyo de la DPPDFL para participar en las actividades organizadas sobre derechos fundamentales laborales, de esta manera, personal de esta unidad orgánica participaron en calidad de expositores, difundiendo la importancia de promover la no discriminación e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, la prevención y erradicación del trabajo infantil y la prevención y erradicación del trabajo forzoso, logrando de esta manera, unir esfuerzos en la difusión y cumplimiento de los precitados derechos fundamentales laborales.

Entre las principales acciones realizadas por la Dirección General de Servicio Nacional del Empleo (DGSNE) como responsable de cumplimiento del **Objetivo Estratégico Sectorial – OES 4: “Generar competencias y Oportunidades Laborales para Poblaciones Vulnerables, particularmente Mujeres Víctimas de Violencia y Personas con Discapacidad”**, en el marco de lo establecido en el Artículo 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR, en el I Semestre 2022, se detallan lo siguiente:

Artículos 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
a) Fortalecer las rectorías para impulsar una dinámica social, económica, política, territorial y	<ul style="list-style-type: none">• En el marco de la emergencia sanitaria y las disposiciones del Gobierno, se adecuaron los instrumentos normativos para la

Artículos 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
ambiental fomentando un contexto que contribuya a la ejecución de las políticas sectoriales y multisectoriales.	continuidad de la intervención con los servicios.
b) Establecer mecanismos de coordinación, articulación, cooperación y otros, con todos los actores internos y externos involucrados, bajo la lógica de Cadena de Valor Público (CVP), que contribuyan a promover y evidenciar compromisos y esfuerzos sostenibles.	<ul style="list-style-type: none">• Coordinación con Gobiernos Regionales, en el marco del Registro Nacional de Unidades Prestadoras de Servicios de Empleo Públicas (D.S. 021-2021-TR), a fin de fortalecer el Servicio Nacional del Empleo, contribuyendo a la articulación de las Unidades Prestadoras de Servicios de Empleo Públicas, bajo la rectoría del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
c) Impulsar una óptima gestión institucional con las unidades orgánicas, órganos, programas e instancias desconcentradas y descentralizadas a nivel sectorial y territorial definiendo, redefiniendo y proponiendo tareas y/o actividades y/o acciones estratégicas y/o proyectos y/o programas de inversión pública y/o programas presupuestales y/o productos; así como, herramientas y otras estrategias de intervención para brindar a los ciudadanos bienes y/o servicios oportunos y de calidad con resultados efectivos, para alcanzar los impactos esperados.	<ul style="list-style-type: none">• Se lanzó la tercera convocatoria de 1,000 becas para el desarrollo de competencias en tecnologías de la información y comunicación, en el marco del piloto denominado Beca Jóvenes Bicentenario, ofreciendo una cuota del 5% del total de becas para las personas con discapacidad física, personas e hijos de víctimas de violencia política 1980 - 2000.
d) Generar y promover espacios de intercambio, diálogo y réplica de las buenas prácticas realizadas por los actores directos que contribuyen al logro de los objetivos estratégicos sectoriales.	<ul style="list-style-type: none">• Acciones de articulación con el sector productivo, en coordinación con los Centros de Empleo de los Gobiernos Regionales, a fin de recoger información sobre la demanda futura de personal, para su dotación.
e) Contribuir a generar información estratégica institucional, sectorial y de otros actores relacionados, sobre el avance del cumplimiento de los objetivos y acciones estratégicas, comunicando las	<ul style="list-style-type: none">• Los actores directamente involucrados con la obtención de información, vienen adecuando sus instrumentos normativos y herramientas de gestión para la obtención de resultados acorde a los lineamientos



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day Vº Bº
Fecha: 30/11/2022 12:38:30-0500

Artículos 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
dificultades y proponer las mejoras para la obtención de la información y/o cumplimiento de los resultados, a quien corresponda.	establecidos por el Gobierno, dada la actual emergencia sanitaria. Es así que se actualizaron Directivas que señalan el proceso de prestación de servicios, así como se han fortalecido los canales de atención al usuario.
f) Identificar las brechas entre lo planificado y ejecutado, sus principales causas y posibles acciones correctivas.	<ul style="list-style-type: none"> • El indicador del Objetivo Estratégico Sectorial, “Coeficiente de Gini”, es obtenido de la base de datos de la ENAHO del INEI. Al I Semestre 2022, no se presentaron resultados, dado que no se encuentra disponible la variable para el cálculo del coeficiente.
g) Otras acciones que contribuyan al cumplimiento de los objetivos estratégicos sectoriales.	<ul style="list-style-type: none"> • Se implementó la Bolsa de trabajo con inteligencia artificial, con la finalidad de optimizar el proceso de atención del servicio que permita una búsqueda eficaz entre el buscador de empleo y la empresa. • A través del servicio de Bolsa de Trabajo se logró la colocación de 31 personas con discapacidad, de las cuales el 65% (20) fueron hombres y el 35% (11) fueron mujeres. Las regiones con mayor número de personas colocadas fueron: Lima Metropolitana con el 35% (11), Junín con el 16% (5), Lambayeque con el 13% (4), entre otros.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:12-0500

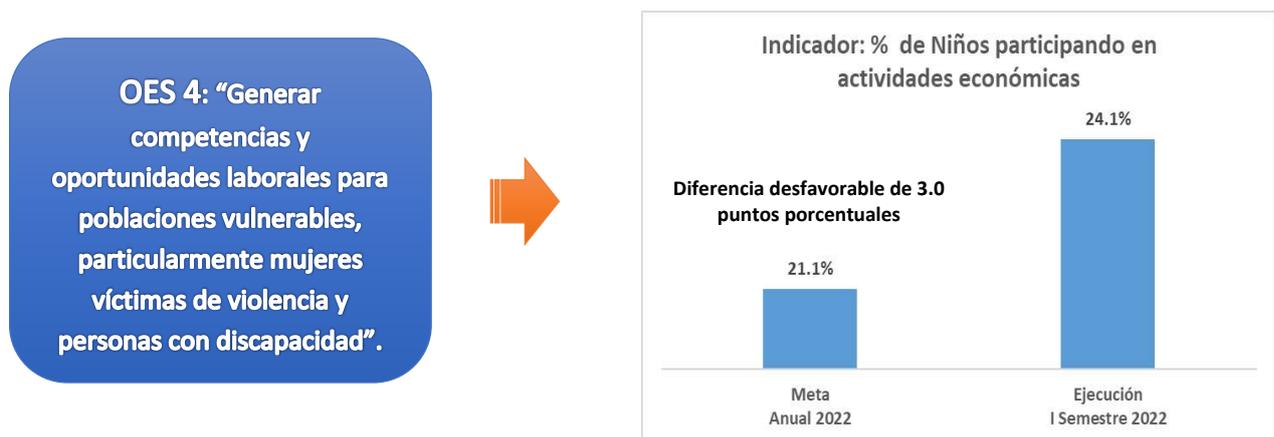
❖ AVANCES Y RESULTADOS DE LOS INDICADORES Y METAS DE LOS OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS SECTORIALES EN EL I SEMESTRE 2022

1. En el marco del Objetivo Estratégico Sectorial:

En el marco del **Objetivo Estratégico Sectorial– OES 4: “Generar competencias y oportunidades laborales para poblaciones vulnerables, particularmente mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad”**; debemos mencionar que cuenta con dos (02) Indicadores como son: “Porcentaje de niños participando en actividades económicas” y “Coeficiente de Gini”, debiendo al respecto manifestar lo siguiente:

En relación al Indicador **“Porcentaje de niños participando en actividades económicas”**, al cierre del I Semestre 2022, se obtuvo 24.1% de niños participando en actividades económicas, lo cual representa una diferencia desfavorable de 3.0 puntos porcentuales respecto a su meta anual programada (21.1% porcentaje de niños participando en actividades económicas) producto de los factores asociados al trabajo infantil (pobreza, rezago escolar, desempleo, etc.), los cuales se agudizaron en el contexto de la pandemia generada por la COVID 19; como se aprecia en el **Gráfico N° 12**.

Gráfico N° 12: Avance del Indicador del OES 4, I Semestre 2022

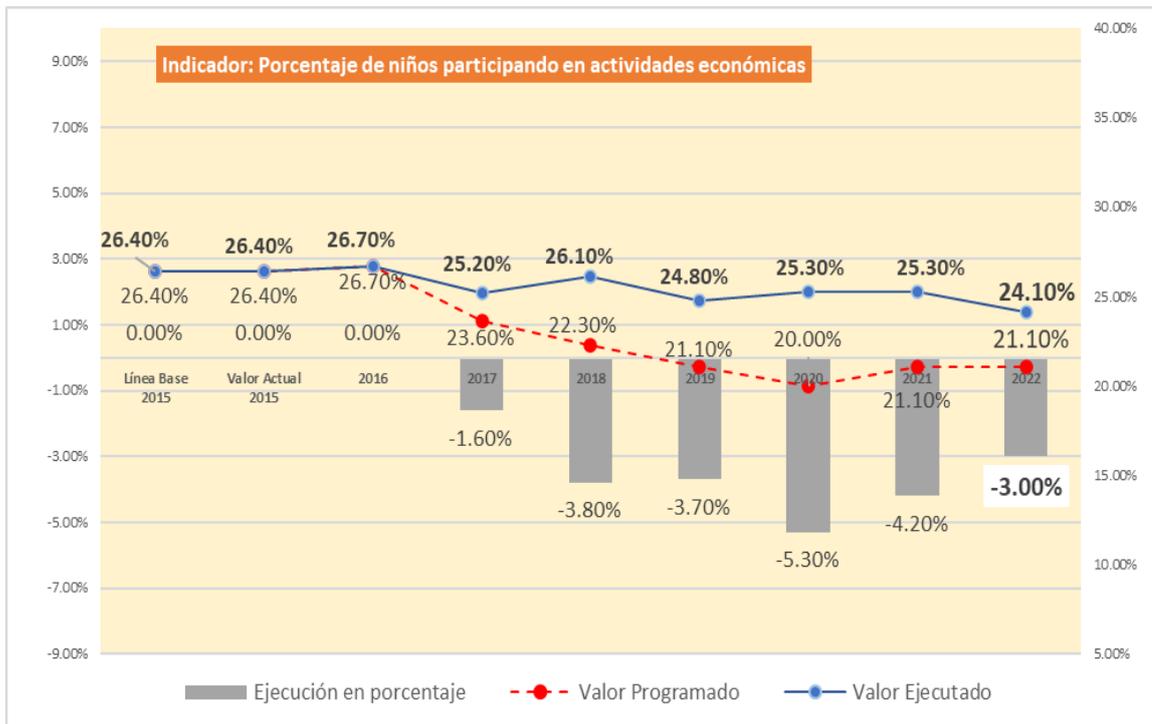


Asimismo, es importante mencionar que el 24.1% de niños participando en actividades económicas, representa una diferencia desfavorable de –3.0 puntos porcentuales respecto a su meta anual programada (21.1% porcentaje de niños participando en actividades económicas), la participación de niños de 5 a 17 años en actividades económicas fue mayor en los niños (25.0%) que en las niñas (23.1%). Mucho más en el área rural (59.5%) que en el urbano (13.3%). Además, en el subgrupo de 14-17 años el indicador fue 40.3%, mientras que el de 5-13 años fue 16.2%. En las regiones donde se alcanzó el mayor porcentaje fue en Huancavelica (69.0%), Apurímac (58.8%) y en Cajamarca (50.8%). Por ramas de actividad, alcanzó 61.7% en el sector Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca. Por otro lado, respecto a la Línea Base, en el 2021 no se cubrió la brecha esperada (-5.3 puntos porcentuales), dado que la brecha obtenida presentó una ejecución de -2.3 puntos porcentuales, como se aprecia en el **Gráfico N° 13**.

Además, si comparamos el valor obtenido del Indicador del OES 4, **“Porcentaje de Niños participando en actividades económicas”**, durante el I Semestre 2022 se obtuvo el 24.1% (lo cual representa una diferencia desfavorable de 3.0 puntos porcentuales respecto a la meta anual programada 21.10%), que comparado con el valor obtenido en el año 2018 de 26.10% (donde se obtiene una diferencia desfavorable de 3.80 puntos porcentuales con respecto a la meta anual programada de 22.30%); con el valor obtenido en el año 2019 de 24.80% (donde se obtiene una diferencia desfavorable de 3.70 puntos porcentuales con respecto a la meta anual programada de 21.10%); con el valor obtenido en el año 2020 de

25.30% (donde se obtiene una diferencia desfavorable de 5.3 puntos porcentuales con respecto a la meta anual programada de 20.00%) y con el valor del año 2021, en el que se obtuvo el 25.3% (lo cual representa una diferencia desfavorable de 4.2 puntos porcentuales respecto a la meta anual programada 21.10%); se observa que en el I Semestre 2022 disminuyó la diferencia en forma desfavorable respecto a los años 2018, 2019, 2020 y 2021 en comparación, exceptuado al año 2017, cuyo valor obtenido fue de 25.20% (donde se obtiene una diferencia desfavorable de 1.60 puntos porcentuales con respecto a la meta anual programada de 23.60%), evidenciando una incremento en el número de niños que se encuentran laborando, con respecto a ese año, tal como se aprecia en el **Gráfico N° 13**.

Gráfico N° 13: Avance del Indicador del OES 4, desde que se Implementó el PESEM I Semestre 2022



Indicador	Línea de Base	Logros esperados								Valor obtenido						Avance Tipo 1 (%)	Avance Tipo 2 (%)
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2016	2017	2018	2019	2020	2021		
Porcentaje de Niños participando en actividades económicas	26.4%	26.7%	23.6%	22.3%	21.1%	20.0%	21.1%	21.1%	26.7%	25.2%	26.1%	24.8%	25.3%	25.3%	24.1%	-3.0 pp ¹⁴	-2.3 pp ¹⁰

Fuente: INEI -Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, de los Años 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020, 2021 y 2022, MTPE - DGPE - DISEL e información para el "Informe de Avances y Resultados de los Indicadores y Metas de los Objetivos y Acciones Estratégicas Sectoriales del PESEM 2017-2025 correspondiente al I Semestre 2022", correspondiente a los OES 1, OES 2, OES 3, OES 4, OES 5 y OES 6 presentados por los responsables de cumplimiento en el marco de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR

Elaboración: OGPP-OPLA (Oficina de Planeamiento e Inversiones)

¹⁴ Cabe mencionar que en el Aplicativo CEPLAN V.01, la fórmula de avance está dada para un Indicador con Tendencia Ascendente, y no para un Indicador con Tendencia Descendente; lo cual se precisa en el presente Reporte, donde las cifras, tanto del tipo 1 y del tipo 2, representan diferencias respecto a lo programado en el año y respecto a la línea de base, en puntos porcentuales.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:31-0500

- Se advierte que la problemática del trabajo infantil se ha agudizado en estos dos (02) últimos años, por la pandemia generada por el COVID 19, producto de la situación de pobreza que afecta a la gran cantidad de hogares, debido a la pérdida del empleo, la afectación a los negocios independientes, etc.; así como por la alta tolerancia a esta problemática social; las limitaciones para acceder y mantenerse en las jornadas escolares; la reducción en horas de las clases virtuales; la migración de personas vulnerables con niñas, niños y adolescentes no incorporados al sistema escolar, entre otras.
- Con relación a la prevención y erradicación del trabajo forzoso, la “Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso”, creada mediante Decreto Supremo N° 001-2007-TR, con el objetivo de ser la instancia de coordinación permanente de las políticas y acciones en materia de trabajo forzoso, en los diferentes ámbitos sectoriales, tanto a nivel nacional como regional; continúa ejecutando el “III Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2019-2022”, el cual está orientado a brindar una respuesta articulada entre el Estado y la sociedad civil organizada contra este delito, cuyo objetivo general es disminuir la presencia del trabajo forzoso en el país.
- Respecto a la promoción de la no discriminación e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, se vienen desarrollando acciones en favor de aquellos grupos considerados de especial protección, entre ellos, las personas que viven con VIH, personas afectadas por tuberculosis, madres trabajadoras, los y las trabajadoras del hogar, etc., de esta manera, se informa que, se han programado realizar diversas acciones orientadas a fortalecer los conocimientos del personal de las DRTPE/GRTPE, orientados a promover el efectivo cumplimiento de los derechos laborales de las personas antes mencionadas.
- En ese orden de ideas, en vista que el artículo 74 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del MTPE, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, determina que la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL) es la unidad orgánica de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo (DGDFSST), encargada de promover la prevención y erradicación del trabajo infantil, la prevención y erradicación del trabajo forzoso, la no discriminación e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, entre otros derechos fundamentales en el trabajo; se informa que durante el primer semestre del presente año, se han realizado capacitaciones, charlas de sensibilización, asistencias técnicas dirigidas a personal de las DRTPE/GRTPE, en materia de no discriminación e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, prevención y erradicación del trabajo infantil, trabajo forzoso y trata de personas, que permita la efectiva difusión y cumplimiento en sus respectivas regiones de estos derechos fundamentales laborales.
- Igualmente, se han realizado articulaciones con diversas Entidades, quienes solicitaron el apoyo de la DPPDFL para participar en las actividades organizadas sobre derechos fundamentales laborales, de esta manera, personal de esta unidad orgánica participaron en calidad de expositores, difundiendo la importancia de promover la no discriminación e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, la prevención y erradicación del trabajo infantil y la prevención y erradicación del trabajo forzoso, logrando de esta manera, unir esfuerzos en la difusión y cumplimiento de los precitados derechos fundamentales laborales.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:13-0500

Logros obtenidos:

- El porcentaje de niños, niñas y adolescentes de 05 a 17 años en actividades fue de 24.1%, disminuyendo en 2.3 puntos porcentuales respecto del 2015 (26.4%, línea base). Sin embargo, respecto al año 2021 (25.3%), se presentó una disminución de tan solo 1.2 puntos porcentuales.
- La Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL) ha organizado y participado en actividades orientadas a promover la prevención y erradicación del trabajo infantil, que contribuyen a la reducción de la tolerancia social hacia problemática social, así como, al cumplimiento del indicador del OES 4, según se detalla, a continuación:
 - ✓ Vinculación de los resultados del Modelo de Identificación del Riesgo de Trabajo Infantil (MIRTI) en la Plataforma MiRegión del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS).
 - ✓ Elaboración de la "Guía de orientación y módulo de acompañamiento para la implementación del Modelo Municipal de Detección y Erradicación del Trabajo Infantil", con la cooperación de EUROSocial+.
 - ✓ Fortalecimiento de capacidades y asistencia técnicas a las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE/GRTPE), Comités Directivos Regionales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CDRPETI) y otras entidades.
 - ✓ Módulos elaborados del curso básico sobre Trabajo Infantil, con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
 - ✓ Renovación del Reconocimiento "Sello Libre de Trabajo Infantil" (SELTI), a seis (6) personas jurídicas.
 - ✓ Inicio de la Implementación de la Plataforma Monitora 8.7 en los CDRPETI.
 - ✓ Intercambio de buenas prácticas con la República de Honduras, organizado por la Iniciativa Regional sobre el listado de trabajos peligrosos.
 - ✓ Firma del "Pacto por la Infancia" (pacto entre los poderes Ejecutivo y Legislativo), impulsado por la Comisión Especial Multipartidaria de Protección a la infancia en el Contexto de la Emergencia Sanitaria del Congreso de la República.

Problemas Identificados y Medidas Correctivas:

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<ul style="list-style-type: none">• De acuerdo al BCRP (Reporte de Inflación, Panorama actual y proyecciones macroeconómicas 2022-2023, Setiembre de 2022), la actividad económica del primer semestre de 2022 registró un crecimiento interanual de 3,5 por ciento, impulsada principalmente por el dinamismo del consumo privado y la recuperación de las exportaciones. Se proyecta que el PBI registre un crecimiento de 3,0 por ciento en 2022, impulsado por el crecimiento de la producción minera. En tanto, para 2023 se espera igual un crecimiento de 3,0 por ciento, debido a la actividad de los	<ul style="list-style-type: none">• Siempre, tomando como referencia al BCRP (Reporte de Inflación, Panorama actual y proyecciones macroeconómicas 2022-2023, Setiembre de 2022), el crecimiento del PBI estaría apoyado en la normalización de los hábitos de gasto y la recuperación del sector servicios, que continuarían sosteniendo el empleo y la demanda interna. Asimismo, la producción minera se recuperaría en 2023 por proyectos que entrarán en operación y por la reactivación de minas que paralizaron sus actividades este año. Sin embargo, este impulso sería amortiguado por el bajo nivel de confianza empresarial y de las familias.

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<p>sectores no primarios como manufactura, construcción y servicios, así como el consumo privado e inversión. Asimismo, se estima que el PBI se ubique cerca a su nivel potencial en el horizonte de proyección.</p> <ul style="list-style-type: none">De acuerdo a información de INEI, en el trimestre abril-mayo-junio del año 2022, la población ocupada del país se situó en 17 millones 770 mil 900 personas. Comparado con similar trimestre de los años 2021 y 2020 aumentó en 5,9% (986 mil 800 personas) y en 60,9% (6 millones 726 mil 700 personas), respectivamente. Comparado con el trimestre abril-mayo-junio del año 2019 (prepandemia), la población ocupada del trimestre en análisis se incrementó en 4,6% (778 mil 500 personas). También, en el trimestre abril-mayo-junio del año 2022, se registró una tasa de desempleo de 4,0%, menor en 1,8 puntos porcentuales comparado con igual trimestre del año anterior (5,8%). Además, en el año móvil julio 2021-junio 2022, la tasa de empleo formal se ubicó en 23,9%, siendo 0,5 punto porcentual más que en el año móvil anterior (23,3%); mientras que, respecto al año móvil julio 2019- junio 2020 es inferior en 2,5 puntos porcentuales.	<p>Esto afectaría las decisiones de inversión y de consumo y, por ende, los planes futuros de producción. Asimismo, se asume un crecimiento nulo de la inversión pública en 2023, lo que considera el efecto de la caída de la inversión de los gobiernos subnacionales que usualmente se observa al año siguiente de elecciones municipales.</p> <ul style="list-style-type: none">Fortalecer el Servicio Nacional del Empleo, a través del potenciamiento de la red de Centros de Empleo a nivel nacional, que permita una mayor vinculación de la oferta y la demanda laboral, migrándolos hacia una plataforma virtual.

- En el caso del **coeficiente de Gini**, el indicador alcanzó un valor de 0.47, no se tiene disponible la información para el I Semestre 2022; tal como se observa en el Gráfico N° 12.

Gráfico N° 12: Avance del Indicador del OES 4, I Semestre 2022

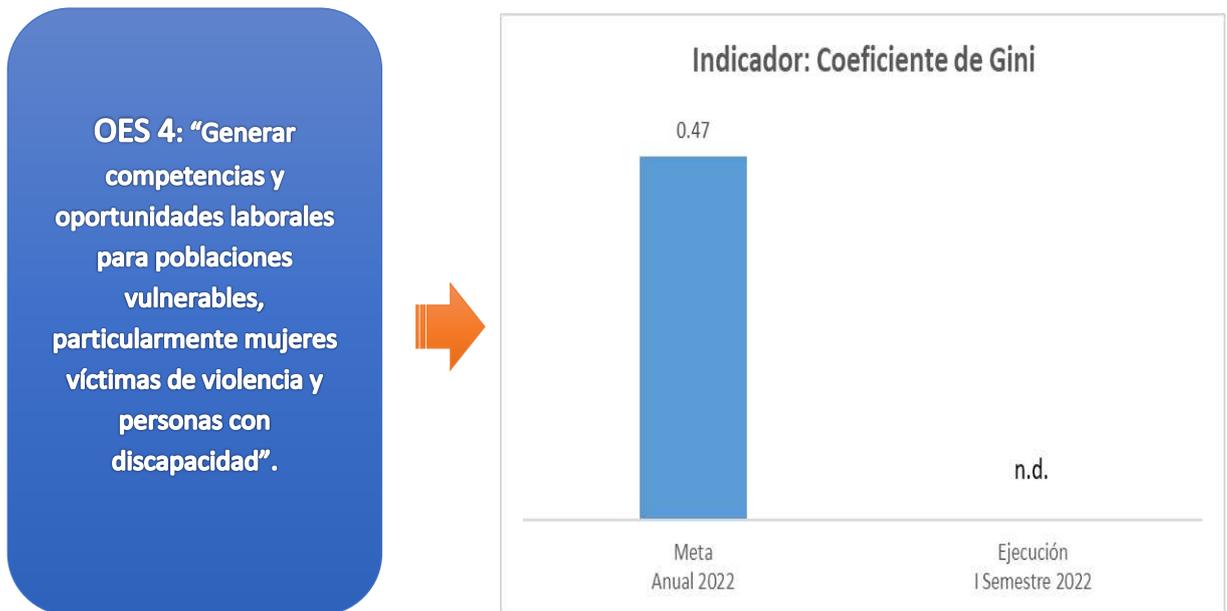
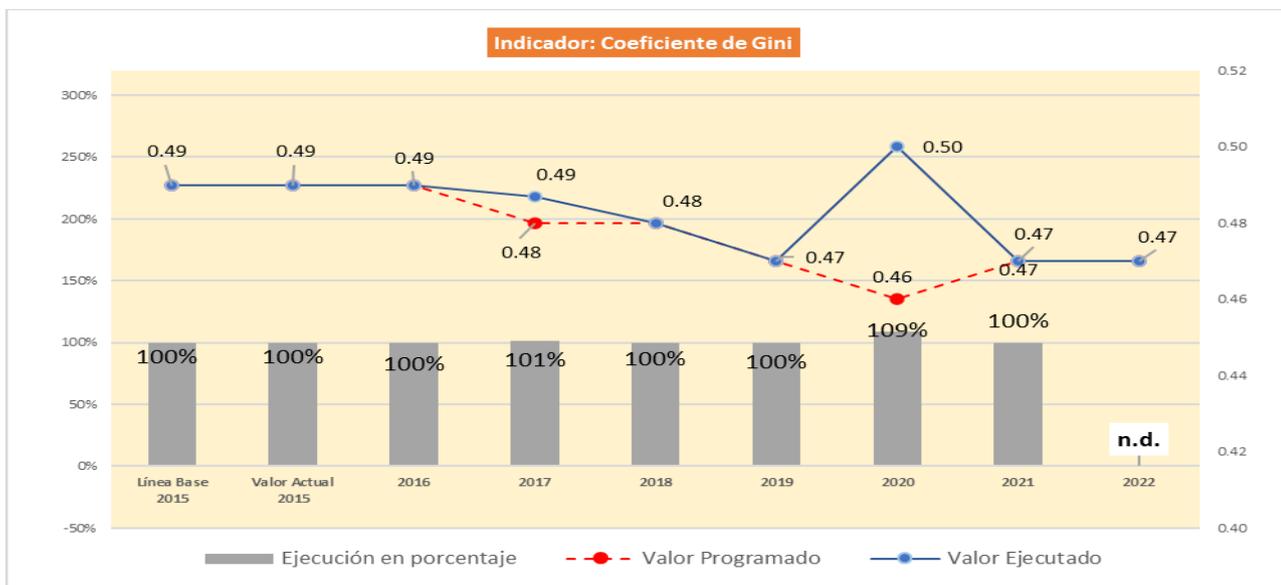


Gráfico N° 5: Avance del Indicador del OES 1, desde que se Implementó el PESEM hasta el I Semestre 2022



Indicador	Línea de Base	Logros esperados							Valor obtenido							Avance Tipo 1 (%)	Avance Tipo 2 (%)
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2016	2017	2018	2019	2020	2021		
Coeficiente de Gini	0.49	0.49	0.48	0.48	0.47	0.46	0.47	0.47	0.49	0.487	0.48	0.47	0.50	0.47	n.d.	n.d.	n.d.

Fuente: INEI -Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, de los Años 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020, 2021 y 2022 MTPE - DGPE - DISEL e información para el “Informe de Avances y Resultados de los Indicadores y Metas de los Objetivos y Acciones Estratégicas Sectoriales del PESEM 2017-2025 correspondiente al I Semestre 2022”, correspondiente a los OES 1, OES 2, OES 3, OES 4, OES 5 y OES 6 presentados por los responsables de cumplimiento en el marco de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR

Elaboración: OGPP-OPLA (Oficina de Planeamiento e Inversiones)



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por: TAVARA FLORES Maria Trinidad FAU 20131023414 soft Motivo: Day V° B° Fecha: 30/11/2022 12:38:32-0500

Asimismo, es importante mencionar que por sectores económicos, las tasas más altas estuvieron en Extractiva (0.51), Industria (0.48) y Comercio (0.48). En tanto que a nivel departamental, los valores más altos estuvieron en Cajamarca (0.56), Huánuco (0.54) y Loreto (0.51).

Logros obtenidos:

Dirección de Investigación Socioeconómico Laboral

El coeficiente de Gini es obtenido de la base de datos de la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO) del INEI. Durante el I Semestre 2022, no se presentaron resultados, dado que no se encuentra disponible trimestralmente la variable (ingreso laboral) para el cálculo del coeficiente.

Bolsa de Trabajo

A nivel nacional, a través del servicio de Bolsa de Trabajo se logró la colocación de 31 personas con discapacidad, de las cuales el 65% (20) fueron hombres y el 35% (11) fueron mujeres. Las regiones con mayor número de personas colocadas fueron: Lima Metropolitana con el 35% (11), Junín con el 16% (5), Lambayeque con el 13% (4), entre otros.

Programa Nacional para la Empleabilidad

Durante el I semestre del 2022 se inició operaciones con un PIA de S/17,464,675, luego hubo una reducción presupuestal con un PIM de S/17,344,575, lo que representó una reducción de más de 1 millón de soles respecto al PIM del 2021 (S/ 18,383,058). Producto de la reducción presupuestal, sumado a la vigencia de la pandemia por el COVID-19 y sus nuevas variantes, la crisis sanitaria, el Gobierno Central y el sector salud han mantenido e implementado medidas de contingencia para la lucha contra la pandemia, entre ellas, las Personas con Discapacidad (PCD) quienes son considerados dentro de la población vulnerables por el COVID-19, por lo que, en el marco de las condiciones presupuestales del Programa y a fin de preservar y garantizar la vida y la salud, no se pudo continuar brindando los servicios de Capacitación Laboral y Acompañamiento Laboral a dicha población.

Problemas Identificados y Medidas Correctivas:

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<p>Dirección de Investigación Socioeconómica Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> De acuerdo al BCRP (Reporte de Inflación, Panorama actual y proyecciones macroeconómicas 2022-2023, Setiembre de 2022), la actividad económica del primer semestre de 2022 registró un crecimiento interanual de 3,5 por ciento, impulsada principalmente por el dinamismo del consumo privado y la recuperación de las exportaciones. Se 	<p>Dirección de Investigación Socioeconómica Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> Tomando como referencia al BCRP (Reporte de Inflación, Panorama actual y proyecciones macroeconómicas 2022-2023, Setiembre de 2022), el crecimiento del PBI estaría apoyado en la normalización de los hábitos de gasto y la recuperación del sector servicios, que continuarían sosteniendo el empleo y la demanda interna. Asimismo, la producción minera se recuperaría en 2023



Firmado digitalmente por: MACHADO GARCIA Silvia Roxana FAU 20131023414 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 29/11/2022 22:12:13-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy Vº Bº
Fecha: 30/11/2022 12:38:32-0500

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<p>proyecta que el PBI registre un crecimiento de 3,0 por ciento en 2022, impulsado por el crecimiento de la producción minera. En tanto, para 2023 se espera igual un crecimiento de 3,0 por ciento, debido a la actividad de los sectores no primarios como manufactura, construcción y servicios, así como el consumo privado e inversión. Asimismo, se estima que el PBI se ubique cerca a su nivel potencial en el horizonte de proyección.</p> <ul style="list-style-type: none"> De acuerdo a información de INEI, en el trimestre abril-mayo-junio del año 2022, la población ocupada del país se situó en 17 millones 770 mil 900 personas. Comparado con similar trimestre de los años 2021 y 2020 aumentó en 5,9% (986 mil 800 personas) y en 60,9% (6 millones 726 mil 700 personas), respectivamente. Comparado con el trimestre abril-mayo-junio del año 2019 (prepandemia), la población ocupada del trimestre en análisis se incrementó en 4,6% (778 mil 500 personas). También, en el trimestre abril-mayo-junio del año 2022, se registró una tasa de desempleo de 4,0%, menor en 1,8 puntos porcentuales comparado con igual trimestre del año anterior (5,8%). Además, en el año móvil julio 2021-junio 2022, la tasa de empleo formal se ubicó en 23,9%, siendo 0,5 punto porcentual más que en el año móvil anterior (23,3%); mientras que, respecto al año móvil julio 2019- junio 2020 es inferior en 2,5 puntos porcentuales. <p>Bolsa de Trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> Limitaciones en la obtención de información, dado que las empresas demoran en la respuesta sobre el proceso de intermediación laboral. 	<p>por proyectos que entrarán en operación y por la reactivación de minas que paralizaron sus actividades este año. Sin embargo, este impulso sería amortiguado por el bajo nivel de confianza empresarial y de las familias. Esto afectaría las decisiones de inversión y de consumo y, por ende, los planes futuros de producción. Asimismo, se asume un crecimiento nulo de la inversión pública en 2023, lo que considera el efecto de la caída de la inversión de los gobiernos subnacionales que usualmente se observa al año siguiente de elecciones municipales.</p> <ul style="list-style-type: none"> Proponer políticas que incluyan incentivos económicos (subsidios, etc.) para la contratación laboral de trabajadores formales. <p>Bolsa de Trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> Se realizaron mayores coordinaciones con los equipos de trabajo y los agentes intervinientes para la recolección de información en el proceso de intermediación laboral.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:14-0500

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
Programa Nacional para la Empleabilidad <ul style="list-style-type: none">Reducción presupuestal del Programa con respecto a años anteriores por lo que no se pudo continuar brindando los servicios de Capacitación Laboral y Acompañamiento Laboral a dicha población.	Programa Nacional para la Empleabilidad <ul style="list-style-type: none">Desarrollo de acciones a fin de brindar los servicios de Capacitación Laboral y Acompañamiento Laboral para las personas con discapacidad.

2. En el marco de las Acciones Estratégicas Sectoriales del OES 4:

El **OES 4**, considera cuatro (04) Acciones Estratégicas Sectoriales (AES), las cuales se muestran en el **Gráfico N° 14** siguiente:

Gráfico N°14: Acciones Estratégicas Sectoriales del OES 4



A continuación, se detallan las Acciones Estratégicas Sectoriales del OES 4:

AES 4.1: “Fortalecer políticas y articular con las entidades públicas y privadas para erradicar el trabajo infantil, trabajo forzoso y promover la igualdad en el empleo.

Indicador	LB	LOGRO ESPERADO	VALOR OBTENIDO	Avance Tipo 1	Avance Tipo 2
	2017	2022	2022	2022	2022
Nº de Asistencias técnicas y articulaciones realizadas con Entidades públicas y privadas, orientadas a fortalecer la promoción de la prevención y erradicación del trabajo infantil, el trabajo forzoso y la no discriminación e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.	-	3	28	933.3%	N/A

(*): Dicha AES no contempla indicadores dado que el PESEM fue elaborado en el marco de la Directiva Nº 001-2014-CEPLAN, aprobada mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo Nº 26-2014-CEPLAN/PCD

Nota: Respecto a la Acción Estratégica Sectorial (AES) denominada “Fortalecer políticas y articular con las entidades privadas para erradicar el trabajo infantil, trabajo forzoso y promover la igualdad en el empleo”, se informa que no presenta un indicador y una meta preestablecida para el año 2022; sin embargo, esta AES está articulada con el Objetivo Estratégico Institucional - OEI 05 del PEI, con indicador denominado “Número de personas en la población objetivo de trabajo infantil, trabajo forzoso y trata de personas registradas en zonas priorizadas que reciben atención para la restitución de sus derechos”; por lo que en el marco de ello se consideró el “Indicador Proxy”, el siguiente indicador: “Asistencias técnicas y articulaciones realizadas con Entidades públicas y privadas, orientadas a fortalecer la promoción de la prevención y erradicación del trabajo infantil, el trabajo forzoso y la no discriminación e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral”.

Fuente: Indicador del OEI 5 del PEI 2022 del MTPE

Análisis Descriptivo de la AES:

- En el I Semestre 2022, se han realizado 20 asistencias técnicas orientadas a fortalecer los conocimientos de los funcionarios y servidores de las DRTPE/GRTPE, en materia de prevención y erradicación del trabajo forzoso, prevención y erradicación del trabajo infantil y no discriminación e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral; que les permita promover el cumplimiento de los precitados derechos fundamentales laborales en sus respectivas regiones, así como, implementar las políticas o planes nacionales que aborden estas temáticas.
- Igualmente, se han realizado ocho (08) actividades de articulación con el Ministerio de Educación, Corte Superior de Justicia, Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, DRTPE Callao, CDRPETI Ica, Congreso de la República y Poder Judicial; mediante las cuales, personal de la DPPDFL participó en calidad de expositor, difundiendo los precitados derechos fundamentales laborales.

Logros obtenidos:

Se realizaron 20 asistencias técnicas y 08 actividades de articulación orientadas a fortalecer las políticas destinadas a prevenir y erradicar el trabajo infantil, trabajo forzoso, así como, promover la no discriminación e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Promoción de la prevención y erradicación del trabajo forzoso

- Se realizó un (01) evento virtual de sensibilización a servidores públicos para la prevención y erradicación del trabajo forzoso, dirigido a funcionarios y servidores públicos de cinco (05) Gerencias/Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo: Áncash, Ayacucho, Huancavelica, Huánuco y La Libertad, donde participaron 52 personas.

- Se realizaron tres (03) reuniones virtuales de coordinación con tres (03) Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo: Ica, Madre de Dios y Huánuco, con la finalidad de que incorporen acciones específicas contra el trabajo forzoso en sus planes regionales y/o locales, y la conformación de sus equipos de sensibilizadores en materia de trabajo forzoso, respectivamente. En estas reuniones participaron 7 personas, entre Directores Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo y funcionarios públicos.
- Se realizaron tres (03) sesiones virtuales de capacitación a los equipos de sensibilizadores de trabajo forzoso de tres (03) regiones: Madre de Dios, Ica y Huánuco, donde participaron 11 personas, entre funcionarios y servidores públicos. Cabe precisar que cada capacitación consto de tres (03) sesiones que hicieron un total de siete (07) horas académicas aproximadamente, en el marco del III Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso.
- Se ha brindado asistencia técnica como ponentes en siete (07) eventos de capacitación y sensibilización en materia de prevención y erradicación del trabajo forzoso, trata de personas y otras formas modernas de esclavitud, organizados por las Gerencias/Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de Apurímac, Arequipa, Huancavelica, Lambayeque, Lima Metropolitana, Moquegua y Tacna, donde el total de personas beneficiadas mediante la asistencia técnica brindada fue de 714 personas.

Promoción de la prevención y erradicación del trabajo infantil

- “Validación de la Guía para la implementación del Modelo Municipal de Detección y Erradicación del Trabajo Infantil”, con el objetivo de validar la Guía para la implementación del Modelo Municipal elaborada en cooperación del programa de la Unión Europea EUROsociAL+, y resolver las consultas que tengan las DEMUNA y DRTPE/GRTPE sobre el mencionado Modelo Municipal. Esta actividad se realizó los días 02, 17 y 24 de marzo de 2022, participando 09 personas, entre funcionarios y servidores de las DRTPE/GRTPE Ucayali, Amazonas y Lambayeque.
- “Implementación de la Plataforma Monitora 8.7”, con el objetivo de fortalecer a los funcionarios y servidores de las DRTPE/GRTPE sobre el uso de herramienta digital Monitora 8.7, para el seguimiento y monitoreo de planes de trabajo. Esta actividad se realizó los días 25 de mayo de 2022 y 28 de junio de 2022, participando 29 personas, entre funcionarios y servidores de las DRTPE/GRTPE Amazonas, Arequipa, Callao, Cusco, Huancavelica, Huánuco, Junín, Lambayeque, Lima Región, Lima Metropolitana, Loreto, Moquegua, Piura y Lambayeque
- Webinar virtual “Rol del Estado peruano para la prevención y erradicación del trabajo infantil”, con el objetivo de fortalecer a los funcionarios y servidores de las DRTPE/GRTPE sobre aspectos conceptuales, normativos y políticas públicas orientadas a proteger al adolescente trabajador, así como brindar información de la situación de la problemática del trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso. Esta actividad realizada el 25 de mayo de 2022, fue dirigida a funcionarios y servidores de las DRTPE/GRTPE y CDRPETI de Amazonas, Ancash, Apurímac, Arequipa, Cajamarca, Callao, Cusco, Huánuco, Ica, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima Región, Lima Metropolitana, Loreto, Madre de Dios, Moquegua, Piura, Tacna, Tumbes y Ucayali.

Con relación a las acciones de articulación realizadas, se informan las siguientes:

- Foro regional organizado por el CDRPETI de Ica, denominado: “Políticas Públicas para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil”, en la que desarrolló la presentación “Trabajo Infantil: Situación actual, líneas estratégicas y acciones para enfrentarlo”, con la finalidad de avanzar en la reactivación de dicho CDRPETI de Ica.
- Congreso de la República: en el programa "Martes Democrático" con el tema "Causas y Consecuencias del Trabajo Infantil", realizado el 01.02.2022.

- Poder Judicial: realización del curso virtual de trabajo infantil “Políticas, Normas, Conceptos y Acciones para enfrentarlo desde el Poder Judicial”, juntamente con el Poder Judicial, con el objetivo de fortalecer en materia de prevención y erradicación de trabajo a los 250 profesionales del Poder Judicial (Jueces, juezas, personal jurisdiccional e integrantes de los equipos multidisciplinarios de las 35 Cortes Superiores de Justicia).
- Ministerio de Educación: Participación en el programa "Somos Familia" con el tema de trabajo infantil, realizado el 09.06.2022.
- Corte Superior de Justicia de Cajamarca: Participación en el programa "Tu amiga la Ley" con el tema de trabajo infantil y acciones para enfrentarlo, realizado el 09.06.2022.
- SUNAFIL: Participación en el Seminario virtual "Desafíos en la articulación de las políticas públicas para hacer frente al trabajo infantil en el Perú" con el tema "Articulación de las políticas públicas para hacer frente al trabajo infantil en el Perú: Avances y desafíos", realizado el 10.06.2022.

De esta manera, se concluye informando que en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil, se realizaron tres (03) asistencias técnicas y seis (06) actividades de articulación con Entidades públicas, que permite promover esta materia.

Promoción de la no discriminación e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral

- Se realizó la “Asistencia técnica en materia de derechos laborales de los y las trabajadoras del hogar”, con el objetivo de fortalecer conocimientos respecto a la Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2021-TR, así como sobre el uso del aplicativo “Registro del contrato de trabajadoras del hogar”. Esta actividad se realizó el 19 de mayo de 2022, en la cual participaron 45 representantes de las DRTPE/GRTPE: Ancash, Arequipa, Ayacucho, Cusco, Ica, Lima, Moquegua, Pasco, Piura y Tumbes.
- Se realizó la “Asistencia técnica en materia de derechos laborales de los y las trabajadoras del hogar”, con el objetivo de fortalecer conocimientos respecto a la Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2021-TR, así como sobre el uso del aplicativo “Registro del contrato de trabajadoras del hogar”. Esta actividad se realizó el 24 de mayo de 2022, en la cual participaron 23 representantes de las DRTPE/GRTPE: Amazonas, Ancash, Cajamarca, Callao, Huánuco, La Libertad, Loreto, Piura, San Martín y Ucayali.
- Se realizó la “Promoción de la no discriminación e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral”, con el objetivo de fortalecer los conocimientos de los funcionarios y servidores de las DRTPE/GRTPE en materia de no discriminación e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, que les permita promover este derecho fundamental laboral a nivel regional, así como, coadyuvar al efectivo cumplimiento de las políticas o planes nacionales relacionadas a esta materia. Esta actividad se realizó el 17 de junio de 2022, en la cual participaron 19 funcionarios y servidores de las DRTPE/GRTPE: Ancash, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Ica, Lambayeque, Moquegua, Pasco y Piura.

Con relación a las acciones de articulación realizadas, se informan las siguientes:

- Se participó en la Capacitación virtual “No Discriminación y Tuberculosis en el ámbito laboral, prevención del cáncer profesional, en el contexto del Covid-19”, realizada el 15 de marzo de 2022 y organizada por la DRTPE Callao, en la cual se promovió la no discriminación en el ámbito laboral y se difundió los deberes y derechos laborales de las personas afectadas por tuberculosis, según lo señalado en la Ley N° 30287, Ley de Prevención y Control de la Tuberculosis en el Perú. Participaron 130 personas, entre funcionarios y servidores de la DRTPE Callao y público en general.



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por: TAVARA FLORES Maria Trinidad FAU 20131023414 soft Motivo: Day V° B° Fecha: 30/11/2022 12:38:33-0500

- Se participó en la Conferencia virtual “La Tuberculosis en el ámbito laboral en tiempos de la COVID-19”, realizada el 16 de marzo de 2022 y organizada por la DRTPE Lima Metropolitana, en la cual se promovió la no discriminación en el ámbito laboral y se difundió los deberes y derechos laborales de las personas afectadas por tuberculosis, según lo señalado en la Ley N° 30287, Ley de Prevención y Control de la Tuberculosis en el Perú. Participaron 326 personas, entre funcionarios y servidores de la DRTPE Lima Metropolitana y público en general.

De esta manera, se concluye informando que, en materia de no discriminación e igualdad de oportunidades, se realizaron tres (03) asistencias técnicas y dos (02) actividades de articulación con Entidades públicas, que permite promover esta materia.

Problemas Identificados y Medidas Correctivas

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<ul style="list-style-type: none"> • Alta rotación del personal en las DRTPE/GRTPE. • Poca sinergia del equipo que integra los CDRPETI en la mayoría de las regiones. • Para la realización de las actividades orientadas a fortalecer los conocimientos de funcionarios y servidores de las DRTPE/GRTPE a nivel nacional, en materia de derechos fundamentales laborales, se elaboran documentos para convocarlos a participar en esta actividad, sin embargo, a pesar de las confirmaciones realizadas, no todas las DRTPE/GRTPE convocadas, concurren a esta actividad. • Debido a que las actividades orientadas a fortalecer los conocimientos de funcionarios y servidores de las DRTPE/GRTPE a nivel nacional, en materia de derechos fundamentales laborales se realizaron de manera virtual, consecuencia de la emergencia sanitaria nacional generada por el COVID-19, existe la posibilidad de que la población objetivo, no reciba en la 	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de asistencia técnicas programadas y participación en las solicitadas por las DRTPE/GRTPE, con la finalidad de mantener al personal en funciones, con sus conocimientos fortalecidos en materia de derechos fundamentales laborales. • Desarrollo de capacitaciones y de asistencias técnicas para el impulso de los CDRPETI y la importancia de la participación multisectorial para el abordaje de la problemática del trabajo infantil. • Los documentos de convocatoria son enviados desde la DGDFSST así como desde la DPPDFL, con la finalidad de garantizar la participación de las DRTPE/GRTPE convocadas, asimismo, se solicita el apoyo de la Oficina de Descentralización, con esta finalidad. • Con la finalidad de garantizar que el público participante en las actividades realizadas, fortalezcan efectivamente sus conocimientos sobre estas materias, se utilizó una estrategia basada en el uso de las herramientas tecnológicas (Google Meet, Zoom, Formularios de Google, entre otros), que permitan cumplir con las metas fijadas para el año 2022.



Firmado digitalmente por: MACHADO GARCIA Silvia Roxana FAU 20131023414 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 29/11/2022 22:12:14-0500

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
misma medida los conocimientos impartidos, cuando estas actividades se realizaban de manera presencial.	

AES 4.2: “Desarrollar y concertar intervenciones conjuntas sectoriales e intergubernamentales para la generación de competencias y oportunidades laborales de las poblaciones vulnerables”.

Indicador	LB	LOGRO ESPERADO	VALOR OBTENIDO	Avance Tipo 1	Avance Tipo 2
	2017	2022	2022	2022	2022
Nº de personas que pertenecen a las poblaciones vulnerables certificadas laboralmente	16	81	0	0.0%	-24.6%

(*): Dicha AES no contempla indicadores dado que el PESEM fue elaborado en el marco de la Directiva N° 001-2014-CEPLAN, aprobada mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 26-2014-CEPLAN/PCD; sin embargo, para el “Informe de Avances y Resultados de los Indicadores y Metas de los Objetivos y Acciones Estratégicas Sectoriales del PESEM 2017-2025 correspondiente al I Semestre 2022”, de manera referencial se está considerando para la AES un indicador proxy, de acuerdo a las indicaciones del CEPLAN.

Fuente: Indicador de la AEI 6.2 del OEI 6 del PEI del MTPE

Análisis Descriptivo de la AES:

La acción estratégica presenta como indicador (proxy) “Nº de personas que pertenecen a las poblaciones vulnerables certificadas laboralmente”; sin embargo, no presentó resultados durante el I Semestre 2022.

Logros obtenidos:

Programa Nacional para la Empleabilidad

- El Programa inició sus operaciones con un PIA de S/17,464,675, pasando a contar luego con un PIM de S/17,344,575, el cual representa una reducción de más de 1 millón de soles respecto al PIM del 2021 (S/ 18,383,058).

En ese sentido, durante el I semestre del 2022, producto de la reducción presupuestal al Programa Nacional para la Empleabilidad, y sumado a esto la vigencia de la pandemia por el COVID-19, crisis sanitaria y la aparición de una nueva sepa del COVID-19, el gobierno central y el sector salud continuaron manteniendo e implementando medidas de contingencia para la lucha contra la pandemia, entre ellas, las Personas con Discapacidad (PCD) continuaron siendo considerados dentro de la población vulnerables por el COVID-19, por lo que, en el marco de las condiciones presupuestales del Programa y a fin de preservar y garantizar la vida y la salud, no se pudo continuar brindando los servicios de Capacitación Laboral y Acompañamiento Laboral a dicha población.

Problemas Identificados y Medidas Correctivas

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
Programa Nacional para la Empleabilidad <ul style="list-style-type: none">Reducción presupuestal del Programa con respecto a años anteriores por lo que no se pudo continuar brindando los servicios de Capacitación Laboral y Acompañamiento Laboral a dicha población.	Programa Nacional para la Empleabilidad <ul style="list-style-type: none">Desarrollar acciones a fin de brindar los servicios de Capacitación Laboral y Acompañamiento Laboral para las personas con discapacidad.

AES 4.3: “Promover el reconocimiento y desarrollo de competencias laborales para poblaciones vulnerables”

Indicador	LB	LOGRO ESPERADO	VALOR OBTENIDO	Avance Tipo 1	Avance Tipo 2
	2017	2022	2022	2022	2022
Nº de personas que pertenecen a las poblaciones vulnerables con competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas	241	320	0	0.0%	-305.1%

(*): Dicha AES no contempla indicadores dado que el PESEM fue elaborado en el marco de la Directiva N° 001-2014-CEPLAN, aprobada mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 26-2014-CEPLAN/PCD; sin embargo, para el “Informe de Avances y Resultados de los Indicadores y Metas de los Objetivos y Acciones Estratégicas Sectoriales del PESEM 2017-2025 correspondiente al I Semestre 2022”, de manera referencial se está considerando para la AES un indicador proxy, de acuerdo a las indicaciones del CEPLAN.
Fuente: Indicador de la AEI 6.1 del OEI 6 del PEI del MTPE.

Análisis Descriptivo de la AES:

- ✓ En el marco del contexto de aislamiento social y las medidas dictadas por el gobierno a fin de evitar la propagación de la COVID-19, se diseñó el servicio de capacitación en modalidad no presencial y semipresencial, la misma que se desarrolló bajo el enfoque por competencias, implementándose estrategias metodológicas de aprendizaje activo, que incluya el desarrollo de conocimientos, procedimientos y actitudes necesarias para que los beneficiarios alcancen los desempeños requeridos en el proceso de capacitación, a fin de que se desenvuelvan favorablemente en el ámbito laboral. Es así que se realizó una convocatoria de capacitación ofreciendo 1,000 becas para la promoción del empleo juvenil, a fin de fortalecer las competencias de jóvenes de 18 a 29 años, ofreciendo 11 cursos de capacitación vinculados a tecnologías de la información y comunicación (servicio que se ofrece en modalidad virtual); el servicio contempla: i) Capacitación integral (competencias para empleabilidad y técnicas) y ii) Intermediación laboral (paquete de salida para su inserción laboral) con metodología bootcamp, para mejorar las oportunidades de insertarse a un empleo decente a través del desarrollo y fortalecimiento de sus competencias laborales.
- ✓ La acción estratégica presenta como indicador (proxy) el “Nº de personas que pertenecen a las poblaciones vulnerables con competencias laborales para el empleo



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:33-0500

dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas”; sin embargo, no presentó resultados durante el I Semestre 2022.

Logros obtenidos:

Programa Nacional para la Empleabilidad

- El Programa inició sus operaciones con un PIA de S/17,464,675, pasando a contar luego con un PIM de S/17,344,575, el cual representa una reducción de más de 1 millón de soles respecto al PIM del 2021 (S/ 18,383,058).
En ese sentido, producto de la reducción presupuestal, y sumado a esto la vigencia de la pandemia por el COVID-19, crisis sanitaria y la aparición de una nueva sepa del COVID-19, el gobierno central y el sector salud continuaron manteniendo e implementando medidas de contingencia para la lucha contra la pandemia, entre ellas, las Personas con Discapacidad (PCD) continuaron siendo considerados dentro de la población vulnerables por el COVID-19, por lo que, en el marco de las condiciones presupuestales del Programa y a fin de preservar y garantizar la vida y la salud, no se pudo continuar brindando los servicios de Capacitación Laboral y Acompañamiento Laboral a dicha población.

Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales

- Se ha realizado el lanzamiento de la tercera convocatoria de 1,000 becas para el desarrollo de competencias en tecnologías de la información y comunicación, en el marco del piloto denominado Beca Jóvenes Bicentenario, a través del cual se viene ofreciendo una cuota del 5% del total de becas para las personas que presenten una discapacidad física, personas e hijos de víctimas de violencia política 1980 – 2000, para mejorar la empleabilidad de las personas a través del desarrollo y fortalecimiento de sus competencias laborales.

Problemas Identificados y Medidas Correctivas

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<p>Programa Nacional para la Empleabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reducción presupuestal del Programa con respecto a años anteriores por lo que no se pudo continuar brindando los servicios de Capacitación Laboral y Acompañamiento Laboral a dicha población. 	<p>Programa Nacional para la Empleabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar acciones a fin de brindar los servicios de Capacitación Laboral y Acompañamiento Laboral para las personas con discapacidad.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:15-0500

AES 4.4: “Promover la generación de oportunidades laborales para poblaciones vulnerables con énfasis en las mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad”

Indicador	LB	LOGRO ESPERADO	VALOR OBTENIDO	Avance Tipo 1	Avance Tipo 2
	2017	2022	2022	2022	2021
Nº de personas que pertenecen a las poblaciones vulnerables intermediadas para su inserción laboral	932	829	511	61.6%	408.7%

(*): Dicha AES no contempla indicadores dado que el PESEM fue elaborado en el marco de la Directiva N° 001-2014-CEPLAN, aprobada mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 26-2014-CEPLAN/PCD; sin embargo, para el “Informe de Avances y Resultados de los Indicadores y Metas de los Objetivos y Acciones Estratégicas Sectoriales del PESEM 2017-2025 correspondiente al I Semestre 2022”, de manera referencial se está considerando para la AES un indicador proxy, de acuerdo a las indicaciones del CEPLAN.

Fuente: Indicador de la AEI 6.3 del OEI 6 del PEI del MTPE

Análisis Descriptivo de la AES:

- En el I Semestre 2022, la acción estratégica presenta como indicador (proxy) el “N° de personas que pertenecen a las poblaciones vulnerables intermediadas para su inserción laboral”; alcanzó a través del servicio de Bolsa de Trabajo, la intermediación de 511 personas pertenecientes a grupos vulnerables, alcanzando un 61.6% de avance respecto a la meta programada (829).

Logros obtenidos:

- El Programa Nacional para la Empleabilidad inició sus operaciones con un PIA de S/17,464,675, pasando a contar luego con un PIM de S/17,344,575, el cual representa una reducción de más de 1 millón de soles respecto al PIM del 2021 (S/ 18,383,058).

En ese sentido, producto de la reducción presupuestal, y sumado a esto la vigencia de la pandemia por el COVID-19, crisis sanitaria y la aparición de una nueva sepa del COVID-19, el gobierno central y el sector salud continuaron manteniendo e implementando medidas de contingencia para la lucha contra la pandemia, entre ellas, las Personas con Discapacidad (PCD) continuaron siendo considerados dentro de la población vulnerables por el COVID-19, por lo que, en el marco de las condiciones presupuestales del Programa y a fin de preservar y garantizar la vida y la salud, no se pudo continuar brindando los servicios de Capacitación Laboral y Acompañamiento Laboral a dicha población.

Problemas Identificados y Medidas Correctivas

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
Programa Nacional para la Empleabilidad <ul style="list-style-type: none">Reducción presupuestal del Programa con respecto a años anteriores por lo que no se pudo continuar brindando los servicios de Capacitación Laboral y Acompañamiento Laboral a dicha población.	Programa Nacional para la Empleabilidad <ul style="list-style-type: none">Desarrollar acciones a fin de brindar los servicios de Capacitación Laboral y Acompañamiento Laboral para las personas con discapacidad.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:34-0500

❖ CONCLUSIONES

Los resultados de los OES 4 del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017-2025, correspondiente al I Semestre 2022, se han ejecutado conforme al siguiente detalle:

Con respecto a los Objetivo Estratégico Sectorial (OES):

- **El OES 4: “Generar competencias y oportunidades laborales para poblaciones vulnerables, particularmente mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad”**, debemos mencionar que cuenta con dos (02) Indicadores como son: **“Porcentaje de Niños participando en actividades económicas”** y **“Coeficiente de Gini**. En relación al Indicador **“Porcentaje de niños participando en actividades económicas”**, El porcentaje de niños, niñas y adolescentes de 05 a 17 años en actividades fue de 24.1%, lo cual significa una diferencia desfavorable de -3.0 puntos porcentuales, respecto a la meta estimada al presente año; disminuyendo en 2.3 puntos porcentuales respecto del 2015 (26.4%, línea base). Sin embargo, respecto al año 2021 (25.3%), se presentó una disminución de tan solo 1.2 puntos porcentuales.
- Respecto al **Coeficiente de Gini**, indicador del OES 4, es obtenido de la base de datos anual de la Encuesta Nacional de Hogares del INEI y durante el I Semestre 2022 no se presentaron resultados dado que no se encuentra disponible trimestralmente la variable (ingreso laboral) para el cálculo del coeficiente.

Con respecto a las Acciones Estratégicas Sectoriales (AES):

AES 4.1 “Fortalecer políticas y articular con las entidades públicas y privadas para erradicar el trabajo infantil, trabajo forzoso y promover la igualdad en el empleo”; se ha realizado un total de 28 acciones, entre asistencias técnicas (20) y articulaciones (08) orientadas a promover los derechos fundamentales laborales, lo cual ha permitido alcanzar el cumplimiento de 933.33% frente a la meta 2022.

Es importante mencionar que debido a las restricciones que aún permanecen, generadas por la pandemia producida por el COVID-19, las acciones de difusión se vienen realizando principalmente a distancia, lo cual permite llegar a un público mayor y a más DRTPE/GRTPE, que al realizar actividades de manera presencial. Como **problemática**, se tiene que estas actividades se realizaron de manera virtual, consecuencia de la emergencia sanitaria nacional generada por el COVID-19, existiendo la posibilidad de que la población objetivo, no reciba en la misma medida los conocimientos impartidos, cuando estas actividades se realizaban de manera presencial.

AES 4.2: “Desarrollar y concertar intervenciones conjuntas sectoriales e intergubernamentales para la generación de competencias y oportunidades laborales de las poblaciones vulnerables”, a través del Programa Nacional para la Empleabilidad no se pudo continuar brindando los servicios de Capacitación Laboral y Acompañamiento Laboral a las personas con discapacidad, dado la reducción presupuestal y la vigencia de la pandemia por el COVID-19, su nuevas variantes y la crisis sanitaria, por el cual el Gobierno Central y el sector Salud continuaron manteniendo e implementando medidas de contingencia para la lucha contra la pandemia, las que incluye a las Personas con Discapacidad. Como **problemática**, el “Programa Nacional para la Empleabilidad” presentó la reducción presupuestal del Programa con respecto a años anteriores por lo que no se pudo continuar brindando los servicios de Capacitación Laboral y Acompañamiento Laboral a dicha población.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:15-0500

AES 4.3: “Promover el reconocimiento y desarrollo de competencias laborales para poblaciones vulnerables”: Con la finalidad de mejorar la empleabilidad de las personas a través del desarrollo y fortalecimiento de sus competencias laborales, se realizó el lanzamiento de la tercera convocatoria de 1,000 becas para el desarrollo de competencias en tecnologías de la información y comunicación, en el marco del piloto denominado “Beca Jóvenes Bicentenario”, ofreciendo una cuota del 5% del total de becas para las personas que presenten una discapacidad física, personas e hijos de víctimas de violencia política 1980 - 2000. Como **problemática**, el “Programa Nacional para la Empleabilidad” presentó la reducción presupuestal del Programa con respecto a años anteriores por lo que no se pudo continuar brindando los servicios de Capacitación Laboral y Acompañamiento Laboral a dicha población.

AES 4.4: “Promover la generación de oportunidades laborales para poblaciones vulnerables con énfasis en las mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad”; a través del Programa Nacional para la Empleabilidad (PNPE) no se pudo brindar los servicios de Capacitación Laboral y Acompañamiento Laboral a las personas con discapacidad, dado la reducción presupuestal y la vigencia de la pandemia por el COVID-19, su nuevas variantes y la crisis sanitaria, por el cual el Gobierno Central y el sector Salud mantuvieron las medidas de contingencia para la lucha contra la pandemia, las que incluye a las Personas con Discapacidad. Como **problemática**, la reducción presupuestal del PNPE con respecto a años anteriores ocasionó que no se pudo continuar brindando los servicios de Capacitación Laboral y Acompañamiento Laboral a dicha población.

❖ RECOMENDACIONES

- Continuar realizando acciones orientadas a fortalecer los conocimientos de personal de las DRTPE/GRTPE, en materia de prevención y erradicación del trabajo forzoso, trabajo infantil, trata de personas, así como no discriminación e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, que les permita promover el cumplimiento de los precitados derechos fundamentales laborales, a nivel nacional; igualmente, realizar acciones de manera articuladas sobre estas temáticas, con Entidades públicas y privadas.
- Realizar las acciones destinadas a incrementar el presupuesto de la DPPDFL, para la contratación de personal en esta unidad orgánica, con la finalidad de brindar efectivo cumplimiento a las diversas funciones asignadas mediante el ROF del MTPE y lo señalado en el OES 4, cuando sea responsable la DGDFSST de su ejecución.
- Continuar con las gestiones de articulación interinstitucional con el sector empresarial, así como con entidades del gobierno regional y local a fin de promover los servicios.
- Continuar con las acciones de articulación con el sector productivo, en coordinación con los Centros de Empleo de los Gobiernos Regionales, para el recojo de información sobre la demanda futura de personal.



3.5 Objetivo Estratégico Sectorial – OES 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”

**Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral
(DGFPC)**



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day Vº Bº
Fecha: 30/11/2022 12:38:34-0500

❖ **PRINCIPALES ACCIONES REALIZADAS COMO RESPONSABLE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL N° 05, EN EL MARCO DE LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 2 DE LA RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 050-2017-TR DURANTE EL I SEMESTRE 2022.**

Durante el I Semestre 2022, entre las principales acciones realizadas por la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales (DGNFECCL) como responsable de cumplimiento del **Objetivo Estratégico Sectorial – OS 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"**, en el marco de lo establecido en el Artículo 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR, se detallan las siguientes:

Artículos 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
<p>a) Fortalecer las rectorías para impulsar una dinámica social, económica, política, territorial y ambiental fomentando un contexto que contribuya a la ejecución de las políticas sectoriales y multisectoriales.</p>	<p>Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> Se brindó capacitación y asistencia técnica a 212 funcionarios y servidores de las D/GRTPE Amazonas, Amazonas, Apurímac, Ancash, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Callao, Cusco, Huancavelica, Huánuco, Ica, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima Metropolitana, Lima Provincias, Moquegua, Loreto, Pasco, Piura, Puno, San Martín, Tacna, Tumbes, Ucayali sobre orientación vocacional/profesional e información ocupacional; capacitación laboral; Lineamientos Nacionales de Política Formación Profesional; Elaboración de estándares de competencia laboral; Certificación de Competencias Laborales; Autorización de evaluadores y centros de certificación de competencias laborales; Servicio de Certificación de Competencias Laborales.
<p>b) Impulsar una óptima gestión institucional con las unidades orgánicas, órganos, programas e instancias desconcentradas y descentralizadas a nivel sectorial y territorial definiendo, redefiniendo y proponiendo tareas y/o actividades y/o acciones estratégicas y/o proyectos y/o programas de inversión pública y/o programas presupuestales y/o productos; así como, herramientas y otras estrategias de intervención para brindar a los ciudadanos bienes y/o servicios oportunos y de calidad con resultados efectivos,</p>	<p>Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> Se elaboró lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dos (02) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de cuidado de la persona en el hogar; tres (03) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de instalaciones sanitarias en edificaciones; tres (03) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de operaciones con grúa.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:16-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day Vº Bº
Fecha: 30/11/2022 12:38:34-0500

Artículos 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
para alcanzar los impactos esperados.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El estándar de competencia laboral de Cubicación de Madera. ✓ Instrumentos de evaluación y listado de equipamiento mínimo asociados al perfil ocupacional de operaciones con grúa. ✓ Actualización de los instrumentos de evaluación y listado de equipamiento mínimo, asociados al perfil ocupacional de pintura en edificaciones. ✓ Actualización de los dos (02) Estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de pintura en edificaciones; actualización de los tres (03) estándares de competencia laboral asociados al Perfil Ocupacional Encofrado Modular en Construcción; actualización de los dos (02) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de construcción con sistema drywall; actualización de los dos (2) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de instalación de andamios. ✓ Actualización de los dos (2) estándares de competencia laboral asociados al perfil ocupacional de nivelación y compactación de tierras con equipo pesado; así como los instrumentos de evaluación y listado de equipamiento mínimo correspondiente. ✓ Prórroga de la vigencia del mapa funcional de prestación de servicios de saneamiento; actividades administrativas y de apoyo; del subsector de telecomunicaciones; y del sector forestal – maderable. ✓ Prórroga de la vigencia del mapa funcional de prestación de servicios de saneamiento; actividades administrativas y de apoyo; del subsector de telecomunicaciones; y del sector forestal – maderable. ✓ Prórroga de la vigencia de los estándares de competencia laboral, asociados a los perfiles ocupacionales de análisis de créditos; operaciones de caja en entidades financieras; prevención de



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:16-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day Vº Bº
Fecha: 30/11/2022 12:38:34-0500

Artículos 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
	<p>riesgos laborales; servicios de seguridad-vigilancia privada; servicios turísticos rurales; servicios de limpieza; carga y transporte con equipos subterráneos; operaciones de perforación y voladura en minería convencional; housekeeping; servicio de bebidas del área de bar; producción de plántones de cacao; manejo de cultivo de café; manejo de cultivo de vid; operaciones con bomba para concreto; montaje de estructuras metálicas industriales; operaciones con volquete; instalación de productos maderables; instalación de andamios, nivelación y compactación de tierras con equipo pesado; construcción con sistema drywall; estampado en material textil de prendas o piezas; secado artificial de madera; pastelería; soldadura básica; tratamiento de superficies metálicas; elaboración industrial de néctares; producción de derivados de oleaginosas; joyería artesanal; cosecha-recolección de hortalizas; evaluación y aplicación fitosanitaria; costura de prendas de vestir; producción de derivados del cacao; elaboración de productos de confitería; elaboración industrial de embutidos; envasado de productos alimenticios deshidratados; elaboración industrial de bebidas gasificadas; artesanía en cerámica utilitaria - proceso de acabados; orientación turística en actividades especializadas de guiado; gestión de operaciones turísticas; así como los instrumentos de evaluación y listado de equipamiento mínimo correspondiente.</p> <p>✓ Prórroga de la vigencia de los cuatro (04) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de artesanía en cerámica utilitaria- proceso de monococción; de los dos (02) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de tratamiento de aguas residuales; de los dos (02) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de</p>



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:16-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por: TAVARA FLORES Maria Trinidad FAU 20131023414 soft Motivo: Day Vº Bº Fecha: 30/11/2022 12:38:35-0500

Artículos 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
	<p>restauración de carrocería en vehículo automotor; de los dos (02) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de jardinería; de los tres (03) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de construcción de redes internas de gas natural residencial y comercial; de los tres (03) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de servicio de red de acceso al cliente; de los tres (03) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de servicio de atención al usuario por teléfono; de los dos (02) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de manejo de sistemas de riego tecnificado; de los tres (03) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de lavandería; de los tres (03) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de operación y gestión de juegos de mesa de casino; de los dos (02) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de enchapado de superficies para la construcción; de los cinco (05) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de Cocina; de los tres (03) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de operaciones de almacén; de los tres (03) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de construcción de redes externas de gas natural; de los dos (2) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de reservas de servicios turísticos; así como los instrumentos de evaluación y listado de equipamiento mínimo correspondientes.</p> <p>✓ Prórroga de la vigencia de los dos (02) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de Afilado</p>



Firmado digitalmente por: MACHADO GARCIA Silvia Roxana FAU 20131023414 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 29/11/2022 22:12:16-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por: TAVARA FLORES Maria Trinidad FAU 20131023414 soft Motivo: Day Vº Bº Fecha: 30/11/2022 12:38:35-0500

Artículos 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
	<p>de Herramientas de Corte para Aserrar Madera; de los cuatro (04) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de Artesanía en Madera - Tallado y Esculpido; de los cuatro (04) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de Conservación de Alimentos Congelados; de los cuatro (04) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de Corte de piezas para confección de prendas de vestir; de los cuatro (04) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de Artesanía en Madera - Tallado y Esculpido; de los cinco (05) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de Elaboración de Vinos y Piscos; de los cuatro (04) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de Elaboración Industrial de Conservas; de los cuatro (04) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de Elaboración Industrial del Cuero; de los cuatro (04) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de Fabricación de Calzado; de los dos (02) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de Molienda de Alimentos; de los dos (02) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de Montaje e Instalación de Instrumentación Industrial; de los cuatro (04) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de Operaciones Portuarias de Movilización de Mercancías; de los cuatro (04) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de Panadería; de los cuatro (04) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de Transporte de Carga no Peligrosa por Carretera; de los cuatro (04) estándares de competencia laboral, asociados al perfil ocupacional de</p>



Firmado digitalmente por: MACHADO GARCIA Silvia Roxana FAU 20131023414 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 29/11/2022 22:12:16-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:35-0500

Artículos 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
	<p>Transporte de Personas por Carretera, así como los instrumentos de evaluación y listado de equipamiento mínimo correspondientes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Prórroga de la vigencia de los estándares de competencia laboral de i) seguridad y salud en el trabajo y ii) atención al cliente. ✓ Guía Metodológica para la identificación de necesidades de capital humano. ✓ Propuesta de plan de trabajo para la ruta de implementación de los Consejos Sectoriales de Competencia. ✓ Informe anual 2021 del servicio de certificación de competencias laborales a nivel nacional. ✓ Informe para desarrollar página web (Landing page) para el servicio de Certificación de Competencias Laborales. ✓ Propuesta de Estrategia Nacional para promover la Certificación de las Competencias Laborales 2022-2026. ✓ Propuesta de manual de identidad de certificación de competencias laborales. ✓ Propuesta de un sistema de homologación y reconocimiento de certificaciones de competencias laborales en los países de la Alianza del Pacífico". El MTPE, participó en la elaboración de la propuesta del modelo operativo; y asistió al 2do encuentro presencial de la red de expertos de CCL del GTL de Alianza del Pacífico (Cartagena, Colombia), donde se definió ejecutar el piloto que pondrá a prueba el modelo operativo de reconocimiento y homologación de la certificación de competencias laborales entre los países de Alianza del Pacífico; para lo cual se han identificado los sectores, estándares/perfiles, número de solicitudes de reconocimientos, y está en proceso el diseño del formato de solicitud, cartas de agradecimiento, variables e indicadores de seguimiento y relatos para la estrategia de comunicación y difusión por los países participantes. ✓ Documento denominado transferencia del modelo para la implementación de la



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:17-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:35-0500

Artículos 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
	<p>cuarta convocatoria de la Beca Jóvenes Bicentenario y se brindó asistencia técnica al Programa Nacional para la Empleabilidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Propuesta de perfil de ingreso y egreso vinculado al sector Servicios para la implementación de la cuarta convocatoria de la Beca Jóvenes Bicentenario. ✓ Informe de sustento para el otorgamiento de los cursos virtuales de los módulos formativos en competencias para la empleabilidad al Programa Nacional para la Empleabilidad. ✓ Bases para la selección de beneficiarios de la tercera convocatoria de becas para la Promoción del Empleo Juvenil Beca “Jóvenes Bicentenario”. ✓ Bases del proceso de selección de beneficiarios para el tercer nivel de la Beca “Empleabilidad Digital”. <ul style="list-style-type: none"> • Se definió el instrumento para evaluar de manera online los cursos de Tecnología de la Información y Comunicación. • Se capacitaron a 284 personas; de las cuales 190 aprobaron el curso de capacitación y obtuvieron su constancia de Capacitación Virtual para potenciales Evaluadores. • En el marco del DS N° 016-2021-TR, 114 personas gestionaron ante la DNCCL, su autorización como Evaluadores de Competencias Laborales. • Se viene coordinando con el Programa Nacional para la Empleabilidad las acciones vinculadas a la certificación de competencias laborales, capacitación laboral y competencias para la empleabilidad, en el marco del Programa presupuestal PROEMPLO. • Se cuenta con el reporte de las Plataformas para la Gestión de Trayectorias Formativa Laborales, del primer trimestre de 2022. • Se diseño la propuesta del tercer nivel del piloto denominado Beca “Empleabilidad Digital”. • Se diseño la propuesta del tercer nivel del piloto denominado Beca “Empleabilidad Digital”. • Se actualizó la página web de la beca Jóvenes Bicentenario, mediante el cual se



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:17-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day Vº Bº
Fecha: 30/11/2022 12:38:35-0500

Artículos 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
	<p>viene ofreciendo 11 cursos de capacitación laboral vinculados a tecnologías de la información y comunicación, con el fin de fortalecer las competencias laborales de los jóvenes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se amplió la oferta de cursos de capacitación laboral, los mismos que vienen siendo ofrecidos a través del módulo de capacitación virtual, con el fin de fortalecer las competencias laborales de los ciudadanos. • Se han realizado 38 webinars para los beneficiarios de la segunda convocatoria del piloto de la Beca Jóvenes Bicentenario (sectores Comercio, Construcción y Agroindustria), a fin de que fortalezcan sus competencias. • Se inició la capacitación del curso de ejecutivo de ventas en el marco del piloto beca Jóvenes Bicentenario, beneficiando a 700 jóvenes. • Se concluyó con la capacitación de los cursos de cajero comercial y operario de almacén en el marco del piloto beca Jóvenes Bicentenario, beneficiando en total a 200 jóvenes. • Se concluyó con la capacitación del segundo nivel de la Beca Empleabilidad Digital (cursos de formación de instructores y administración de redes 1 y 2), beneficiando en total a 409 personas. • Se articuló con MINEDU para brindar el servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional a los estudiantes de los Colegio de Alto Rendimiento (COAR), a nivel nacional. • En el marco del Plan Nacional de Competitividad y Productividad aprobado mediante Decreto Supremo N° 237-2019-EF: • Medida de Política 2.5 Observatorio Integrado de Educación y Empleo. Se han realizado coordinaciones para la suscripción del Convenio Interinstitucional con MINEDU para realizar acciones vinculadas a la plataforma Ponte en Carrera.
<p>c) Generar y promover espacios de intercambio, diálogo y réplica de las buenas prácticas realizadas por los actores directos que contribuyen al logro de los</p>	<p>Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se ha iniciado el servicio para elaborar un instructivo para desarrollar estudios de



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:17-0500

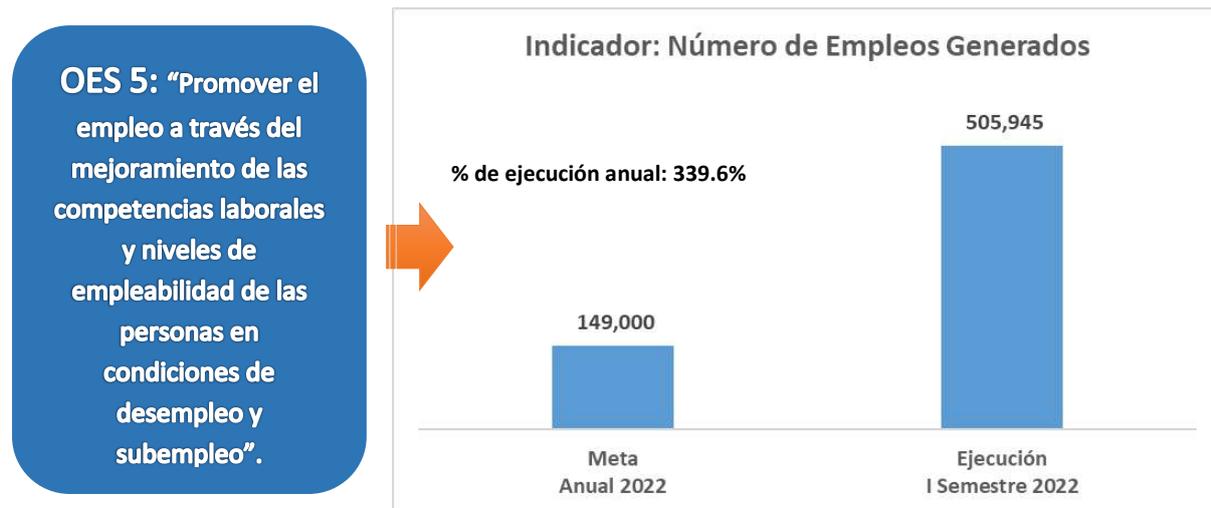
Artículos 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
objetivos estratégicos sectoriales.	fuerza laboral y análisis en tendencias. Asimismo, se ha solicitado a PMESUT el desarrollar servicio para actualizar mapas funcionales que es insumo para el desarrollo de estándares de competencia laboral; en el marco del Plan Nacional de Competitividad y Productividad aprobado mediante Decreto Supremo N° 237-2019-EF; Medida de Política 2.1: Consejos Sectoriales de Competencias. Respecto al Hito 1: Propuesta de estructura y mecanismo de trabajo de los Consejos Sectoriales de Competencias.
d) Contribuir a generar información estratégica institucional, sectorial y de otros actores relacionados, sobre el avance del cumplimiento de los objetivos y acciones estratégicas, comunicando las dificultades y proponer las mejoras para la obtención de la información y/o cumplimiento de los resultados, a quien corresponda.	Dirección General de Promoción del Empleo <ul style="list-style-type: none">• En materia de información del mercado de trabajo se ha producido las siguientes publicaciones:<ul style="list-style-type: none">✓ Informe Mensual del Empleo Formal Privado N° 43. Perú, ¿y cómo vamos?, enero 2022.✓ Informe Mensual del Empleo Formal Privado N° 44. Perú, ¿y cómo vamos?, febrero 2022.✓ Informe Mensual del Empleo Formal Privado N° 45. Perú, ¿y cómo vamos?, marzo 2022.✓ Reporte trimestral del mercado laboral "Situación del empleo en 2020".✓ (11) Informe de la Demanda de Ocupaciones en Ancash, Arequipa, Cajamarca, Cusco, Ica, La Libertad, Lambayeque, Lima Metropolitana, Lima Provincias, Piura y a Nivel Nacional al 2022 - (EDO).

❖ AVANCES Y RESULTADOS DE LOS INDICADORES Y METAS DE LOS OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS SECTORIALES EN EL I SEMESTRE 2022.

1. En el marco del Objetivo Estratégico Sectorial:

- En el marco del **Objetivo Estratégico Sectorial – OES: 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”**, en el I Semestre 2022, se generaron 505,945 empleos en la economía nacional que representa el 339.6%, respecto a la meta programada (149,000); tal como se aprecia en el **Gráfico N° 15**.

Gráfico N° 15: Avance del Indicador del OES 5, I Semestre 2022



Asimismo, es importante mencionar que se logró generar 505 945 empleos en toda la economía peruana en el I Semestre 2022, siendo servicios (688 mil), comercio (194 mil) e industria (118 mil) las actividades que más habrían generado empleo. Asimismo, el mayor número de empleos generados se registra en el departamento de Lima (499 mil) debido a que concentra la mayor cantidad de PEA ocupada a nivel nacional, seguido por Arequipa donde se generaron 279 mil empleos. Por sectores, se generó más empleo en servicios (688mil); y comercio (194 mil). Asimismo, por edad, en el grupo de 30 a 64 años de edad, se generó el mayor empleo (600 mil). Por sexo el empleo se creó más en las mujeres (365 mil) que en los hombres (140 mil).

Este Objetivo Estratégico Sectorial ha logrado una ejecución de 339.6%, respecto a lo programado en el año de evaluación. Este incremento de 506 mil personas (empleos generados) está superando los valores históricos prepandemia. Se debe resaltar que, en el 2020, la PEA ocupada había llegado a alrededor de 15 millones (una caída respecto a 2019, producto de la pandemia). En el 2019, el número de trabajadores a nivel nacional había alcanzado 17,1 millones.

Además, si comparamos el valor obtenido del Indicador del OES 5 “N° de Empleos Generados” del I Semestre 2022 de 505 945 empleos, con lo ejecutado en el año 2017, 2,018 y 2,019 se observa que se superaron la generación de empleos de los referidos años (lo cual representa una recuperación de los empleos en la economía nacional), en contraste a lo alcanzado en dicho años (313,874; 265,500 y 322,519 empleos generados respectivamente), así como la pérdida de empleo del año 2020 (-2,231,119); sin embargo, el año 2021 fue la excepción, con la recuperación de 2 218 360 empleos postpandemia, como se aprecia en el **Gráfico N° 16**.

Gráfico N° 16: Avance del Indicador del OES 5, desde que se Implementó el PESEM hasta el I Semestre 2022



Indicador	Línea de Base	Logros esperados							Valor obtenido							Avance Tipo 1 (%)	Avance Tipo 2 (%)
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2016	2017	2018	2019	2020	2021		
Número de Empleos Generados	122,000	122,000	293,000	176,000	149,000	376,000	149,000	149,000	122,000	313,874	265,500	322,519	2,231,119	2,218,360	505,945	339.6%	1422.0%

Fuente: INEI -Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, de los Años 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020, 2021 y 2022, MTPE - DGPE - DISEL e información para el "Informe de Avances y Resultados de los Indicadores y Metas de los Objetivos y Acciones Estratégicas Sectoriales del PESEM 2017-2025 correspondiente al I Semestre 2022", correspondiente a los OES 1, OES 2, OES 3, OES 4, OES 5 y OES 6 presentados por los responsables de cumplimiento en el marco de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR

Elaboración: OGPP-OPLA (Oficina de Planeamiento e Inversiones)

A continuación, el desglose por rama de actividad económica y departamentos.

PERÚ: PEA OCUPADA, SEGÚN DEPARTAMENTO Y RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2021

(Absoluto)

PEA Ocupada	2020	2021	Variación
	Absoluto	Absoluto	2021 III TRIM / 2020
Total	14,901,782	17,120,141	2,218,360
Según departamento			
Amazonas	237,412	258,801	21,390
Áncash	567,280	640,777	73,497
Apurímac	258,928	285,659	26,731
Arequipa	550,857	685,283	134,426
Ayacucho	352,476	395,192	42,716
Cajamarca	848,931	916,002	67,071
Prov. Const. del Callao	425,903	521,254	95,351



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del EmpleoFirmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:36-0500**PERÚ: PEA OCUPADA, SEGÚN DEPARTAMENTO Y RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2021**
(Absoluto)

PEA Ocupada	2020	2021	Variación 2021 III TRIM / 2020
Cusco	726,976	792,295	65,318
Huancavelica	280,809	301,377	20,568
Huánuco	439,624	492,224	52,600
Ica	376,037	430,691	54,654
Junín	654,030	746,770	92,740
La Libertad	844,669	978,289	133,620
Lambayeque	569,285	663,156	93,871
Lima	4,222,728	5,023,597	800,869
Loreto	500,265	554,446	54,181
Madre de Dios	79,956	93,171	13,215
Moquegua	94,060	107,352	13,292
Pasco	164,695	177,246	12,551
Piura	889,443	1,012,549	123,106
Puno	795,998	887,882	91,884
San Martín	484,489	537,987	53,498
Tacna	152,731	182,114	29,383
Tumbes	114,391	136,282	21,892
Ucayali	269,808	299,744	29,935
Según ramas de actividad económica			
Extractiva 1/	4,916,599	4,989,481	72,882
Industria 2/	1,263,487	1,498,523	235,036
Construcción	937,578	1,244,567	306,989
Comercio	2,638,725	3,337,645	698,920
Servicios 3/	5,145,392	6,049,925	904,533
Según edad			
Hasta 29 años	4,334,767	5,098,540	763,772
30 a 64 años	9,617,266	10,952,187	1,334,921
65 a más años	949,748	1,069,415	119,667
Según sexo			
Hombre	8,612,939	9,660,949	1,048,010
Mujer	6,288,842	7,459,192	1,170,350

Nota: Cifras referenciales
sombreadas en rojo.**1/** Incluye agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y minería.**2/** Incluye industria de bienes de consumo, industria de bienes intermedios y de capital.**3/** Incluye servicios comunitarios, sociales y recreativos; restaurantes y hoteles; transporte, almacenamiento y comunicaciones; establecimientos financieros y seguros; servicios personales y hogares.**Fuente:** INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2020 y 2021**Elaboración:** MTPE – DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:18-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:36-0500

Logros obtenidos:

La Dirección General del Servicio Nacional del Empleo, informa que, a nivel nacional, a través del servicio de Bolsa de Trabajo se logró la colocación de 12,643 personas, de las cuales el 56% (7,080) fueron hombres y el 44% (5,563) fueron mujeres.

Las regiones con mayor número de personas colocadas fueron: Piura con el 29% (3,605), Lima Metropolitana con el 20% (2,514), Ancash con el 14% (1,766), Ica con el 8% (971), entre otros.

Se desarrollaron acciones de articulación con el sector productivo, en coordinación con los Centros de Empleo, a fin de recoger información sobre los próximos requerimientos de personal, para su dotación.

Problemas Identificados y Medidas Correctivas:

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<p>Dirección General de Promoción del Empleo</p> <ul style="list-style-type: none"> De acuerdo al BCRP (Reporte de Inflación, Panorama actual y proyecciones macroeconómicas 2022-2023, Setiembre de 2022), la actividad económica del primer semestre de 2022 registró un crecimiento interanual de 3,5 por ciento, impulsada principalmente por el dinamismo del consumo privado y la recuperación de las exportaciones. Se proyecta que el PBI registre un crecimiento de 3,0 por ciento en 2022, impulsado por el crecimiento de la producción minera. En tanto, para 2023 se espera igual un crecimiento de 3,0 por ciento, debido a la actividad de los sectores no primarios como manufactura, construcción y servicios, así como el consumo privado e inversión. Asimismo, se estima que el PBI se ubique cerca a su nivel potencial en el horizonte de proyección. De acuerdo a información de INEI, en el trimestre abril-mayo-junio del año 2022, la población ocupada del país se situó 	<p>Dirección General de Promoción del Empleo</p> <ul style="list-style-type: none"> Siempre, tomando como referencia al BCRP (Reporte de Inflación, Panorama actual y proyecciones macroeconómicas 2022-2023, Setiembre de 2022), el crecimiento del PBI estaría apoyado en la normalización de los hábitos de gasto y la recuperación del sector servicios, que continuarían sosteniendo el empleo y la demanda interna. Asimismo, la producción minera se recuperaría en 2023 por proyectos que entrarán en operación y por la reactivación de minas que paralizaron sus actividades este año. Sin embargo, este impulso sería amortiguado por el bajo nivel de confianza empresarial y de las familias. Esto afectaría las decisiones de inversión y de consumo y, por ende, los planes futuros de producción. Asimismo, se asume un crecimiento nulo de la inversión pública en 2023, lo que considera el efecto de la caída de la inversión de los gobiernos subnacionales que usualmente se observa al año siguiente de elecciones municipales. Fortalecer el Servicio Nacional del Empleo, dada la coyuntura sanitaria, a través del potenciamiento de la red de



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:18-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day Vº Bº
Fecha: 30/11/2022 12:38:36-0500

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<p>en 17 millones 770 mil 900 personas. Comparado con similar trimestre de los años 2021 y 2020 aumentó en 5,9% (986 mil 800 personas) y en 60,9% (6 millones 726 mil 700 personas), respectivamente. Comparado con el trimestre abril-mayo-junio del año 2019 (prepandemia), la población ocupada del trimestre en análisis se incrementó en 4,6% (778 mil 500 personas). También, en el trimestre abril-mayo-junio del año 2022, se registró una tasa de desempleo de 4,0%, menor en 1,8 puntos porcentuales comparado con igual trimestre del año anterior (5,8%). Además, en el año móvil julio 2021-junio 2022, la tasa de empleo formal se ubicó en 23,9%, siendo 0,5 punto porcentual más que en el año móvil anterior (23,3%); mientras que, respecto al año móvil julio 2019- junio 2020 es inferior en 2,5 puntos porcentuales.</p>	<p>Centros de Empleo a nivel nacional, que permita una mayor vinculación de la oferta y la demanda laboral, migrándolos hacia una plataforma virtual.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dada la coyuntura sanitaria, proponer políticas que incluyan incentivos económicos (subsidios, etc.) para la contratación laboral de trabajadores formales.
<p>Dirección General del Servicio Nacional del Empleo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Limitaciones en la obtención de información, dado que las empresas demoran en la respuesta sobre el proceso de intermediación laboral. 	<p>Dirección General del Servicio Nacional del Empleo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se realizaron mayores coordinaciones con los equipos de trabajo y los agentes intervinientes para la recolección de información en el proceso de intermediación laboral.

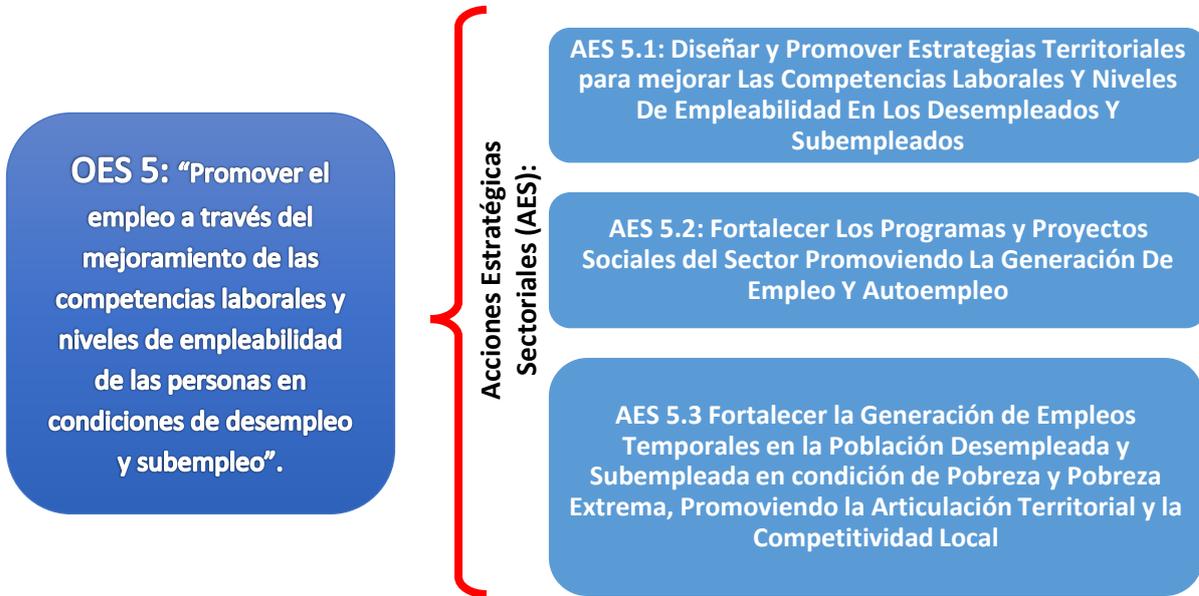


Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:18-0500

2. En el marco de las Acciones Estratégicas Sectoriales del OES 5:

El **OES 5**, considera cinco (05) Acciones Estratégicas Sectoriales (AES), las cuales se muestran en el **Gráfico N° 17** siguiente:

Gráfico N° 17: Acciones Estratégicas Sectoriales del OES 5



AES 5.1: "Diseñar y Promover Estrategias Territoriales Para Mejorar Las Competencias Laborales y Niveles de Empleabilidad en los Desempleados y Subempleados"

Indicador	LB	LOGRO ESPERADO	VALOR OBTENIDO	Avance Tipo 1	Avance Tipo 2
	2017	2022	2022	2022	2022
Nº de personas con competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas	19,155	2,557	94	3.7%	114.8%
Nº de personas con asistencia técnica integral para la implementación de planes de negocio	404	907	34	3.8%	-73.6%
Nº de personas certificadas laboralmente	6159	810	577	71.2%	104.4%

(*): Dicha AES no contempla indicadores dado que el PESEM fue elaborado en el marco de la Directiva N° 001-2014-CEPLAN, aprobada mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 26-2014-CEPLAN/PCD; sin embargo, para el "Informe de Avances y Resultados de los Indicadores y Metas de los Objetivos y Acciones Estratégicas Sectoriales del PESEM 2017-2025 correspondiente al I Semestre 2022", de manera referencial se está considerando para la AES un indicador proxy, de acuerdo a las indicaciones del CEPLAN.

Fuente: Indicador de la AEI 2.4 del OEI 2, AEI 7.2 y AEI 7.3 del OEI 7 del PEI del MTPE.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:37-0500

Esta Acción Estratégica Sectorial, cuenta con tres (03) indicadores Proxy:

- a) **“Número de personas con competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas”.**

Análisis Descriptivo:

En el I Semestre 2022, 94 personas 15 años a más, fueron beneficiados a través del Servicio de Capacitación Laboral en las regiones de Arequipa (09), Ica (25), Junín (05), Lambayeque (05), Lima (36), y Piura (14). De los cuales 61 fueron mujeres y 33 fueron varones. Lo cual representa una ejecución de 3.7%, respecto a lo programado en el año 2022 (2,557 personas).

Logros obtenidos:

- Se atendieron a 94 beneficiarios de 15 años a más, los cuales fueron beneficiados a través del Servicio de Capacitación Laboral en las regiones de Arequipa (09), Ica (25), Junín (05), Lambayeque (05), Lima (36), y Piura (14). De los cuales 61 fueron mujeres y 33 fueron varones.
- Entre otros logros más importantes del Programa durante el I Semestre 2022, se tienen la elaboración de la propuesta de modificación del modelo operacional PP 0116 PROEMPLEO, con la finalidad de ampliar las modalidades en la entrega de los servicios que brinda el PNPE, así como la aprobación de los Planes de Capacitación (Capacitación Laboral y Promoción del Autoempleo) y del Servicio de Certificación de Competencias Laborales, en los cuales se establecen los lineamientos técnicos para el 2022. Además, con el propósito de ampliar la cobertura y atención a mayores beneficiarios, se llevó a cabo la Capacitación Laboral asincrónica mediante la virtualización de: Taller de Orientación para el Empleo, Fortalecimiento en Habilidades Blandas y Caja, Ventas y Atención al Cliente, entre otros.
- Se aprobó, mediante Resolución Directoral N° 0018-2022-MTPE/3/24.2, del Plan de Capacitación para la Empleabilidad 2022 del Programa Nacional para la Empleabilidad.
- Se capacitaron 26 personas en la Región Lima, en el marco del Convenio de Colaboración Interinstitucional entre el Programa Nacional para la Empleabilidad y la Organización Internacional del Trabajo”, a través del Proyecto Piloto “Capacitación Laboral Digital en Lima Metropolitana y Callao”.
- Se desarrolló los procesos de contratación de Centros Certificadores para las distintas regiones de intervención del Programa, que al cierre de Junio se encuentran en distintas etapas (Otorgamiento de la Buena Pro y espera del consentimiento de la OSCE, aprobación del Plan de Trabajo, inicio del proceso de focalización del servicio, aprobación del diseño del material de difusión del servicio, capacitación y entrega de accesos al aplicativo informático al personal del Centro Certificador, etc.).
- Se Sistematizaron las herramientas que permitirán recoger la información para aplicación de la matriz de gestión de riesgos, a fin de identificar y mitigar y proponer los posibles riesgos generados en la intervención.
- Se implementó un servicio basado en hangfire para la programación de tareas ejecutadas en segundo plano ejecutadas cíclicamente; implementación de nuevas funcionalidades en el ChatBot para la OGTIC y despliegue del servidor de Mesa de Ayuda; implementación de mejoras para el registro de capacitaciones Virtuales en el Joven2Work; y, actualización del módulo de CCL para la edición de la programación de evaluación, Informe de retroalimentación y Carga de certificados.
- Se realizó las coordinaciones para la suscripción y los planes de trabajo elaborados en el marco de los Convenios Interinstitucionales celebrados (con



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:18-0500

Compañía Minera Miski Mayo S.R.L., PRONABEC, OIT, Programa Nacional PAIS, AGRO RURAL, Universidad Privada del Norte (UPN), INPE, Arauco Malls Perú S.A.C., Asociación de Exportadores del Emporio de Gamarra - Perú (ASODEX), Konecta Perú y Programa de Empleo Temporal Lurawi Perú).

- Se presentó la propuesta de indicadores de cobertura y de calidad para los servicios de Capacitación Laboral y CCL, a solicitud de la Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo, en el marco de la Política Nacional de Empleo Decente.
- Se logró brindar asistencia técnica a 07 beneficiarios de 15 años a más, en las regiones de Cusco (02), Junín (01), Lima (02), y Piura (02).

Problemas Identificados y Medidas Correctivas

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<ul style="list-style-type: none">• Limitaciones en la entrega de los servicios del Programa a los beneficiarios, a fin de llevar a cabo la Capacitación Laboral asincrónica mediante la virtualización de: Taller de Orientación para el Empleo, Fortalecimiento en Habilidades Blandas y Caja, Ventas y Atención al Cliente, entre otros.	<ul style="list-style-type: none">• Se elaboró una propuesta de modificación del modelo operacional PP 0116, para ampliar las modalidades en la entrega de los servicios que brinda el PNPE, con el propósito de ampliar la cobertura y atención a mayores beneficiarios, a través de la Capacitación Laboral asincrónica mediante la virtualización de: Taller de Orientación para el Empleo, Fortalecimiento en Habilidades Blandas y Caja, Ventas y Atención al Cliente, entre otros.

b) “Número de personas con asistencia técnica integral para la implementación de planes de negocio”

Análisis Descriptivo:

En el I Semestre 2022, 34 personas 15 años a más, cuentan con asistencia técnica integral para la implementación de planes de negocio: 34 beneficiarios de 15 años a más, en las regiones de Cusco (14), Ica (04), Lambayeque (02), Lima (10), y Piura (04). De las cuales 20 fueron mujeres y 14 varones. Lo cual representa una ejecución de 3.8%, respecto a lo programado en el año 2022 (907 personas).

Logros obtenidos:

- Se brindaron asistencia técnica a 34 beneficiarios de 15 años a más, en las regiones de Cusco (14), Ica (04), Lambayeque (02), Lima (10), y Piura (04). De las cuales 20 fueron mujeres y 14 varones.
- Entre otros logros más importantes del Programa durante el I Semestre 2022, se tienen la elaboración de la propuesta de modificación del modelo operacional PP 0116 PROEMPLO, con la finalidad de ampliar las modalidades en la entrega de los servicios que brinda el PNPE, así como la aprobación de los Planes de Capacitación (Capacitación Laboral y Promoción del Autoempleo) y del Servicio de Certificación de Competencias Laborales, en los cuales se establecen los lineamientos técnicos para el 2022. Además, con el propósito de ampliar la

cobertura y atención a mayores beneficiarios, se llevó a cabo la Capacitación Laboral asincrónica mediante la virtualización de: Taller de Orientación para el Empleo, Fortalecimiento en Habilidades Blandas y Caja, Ventas y Atención al Cliente, entre otros.

- Se implementó un servicio basado en hangfire para la programación de tareas ejecutadas en segundo plano ejecutadas cíclicamente; implementación de nuevas funcionalidades en el ChatBot para la OGTIC y despliegue del servidor de Mesa de Ayuda; implementación de mejoras para el registro de capacitaciones Virtuales en el Joven2Work; y, actualización del módulo de CCL para la edición de la programación de evaluación, Informe de retroalimentación y Carga de certificados.

Problemas Identificados y Medidas Correctivas

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<ul style="list-style-type: none">• Dificultades en la entrega de los kits reactivadores, a fin de que las personas de 15 años a más que recibieron la asistencia técnica para el autoempleo, implementen su negocio.	<ul style="list-style-type: none">• Se realizaron coordinaciones para agilizar la entrega de los kits reactivadores para los beneficiarios.

c) “Número de personas certificadas laboralmente”

Análisis Descriptivo:

En el I Semestre 2022, un total de 577 personas fueron certificadas laboralmente. Este **indicador proxi** ha logrado una ejecución de 71.23%, respecto a lo programado en el año 2022.

Los 577 beneficiarios corresponden a las regiones de Arequipa (68), Cusco (45), Ica (01), Junín (74), La Libertad (23), Lambayeque (45), y Lima (321), a través de la modalidad no presencial (virtual). De los cuales 407 fueron mujeres y 170 varones.

Logros obtenidos:

- El PNPE, logró evaluar a 581 beneficiarios de 15 años a más, a través del servicio de Certificación de Competencias Laborales en las regiones de Arequipa (69), Cusco (45), Ica (01), Junín (74), La Libertad (23), Lambayeque (45), y Lima (324), a través de la modalidad no presencial (virtual). De los 581 beneficiarios que se logró evaluar, 410 fueron mujeres y 171 fueron varones.
- Se logró Certificar en el servicio de Certificación de Competencias Laborales a 577 beneficiarios de 15 años a más, en las regiones de Arequipa (68), Cusco (45), Ica (01), Junín (74), La Libertad (23), Lambayeque (45), y Lima (321), a través de la modalidad no presencial (virtual). De los cuales 407 fueron mujeres y 170 varones.
- Se aprobó, mediante Resolución Directoral N° 0020-2022-MTPE/3/24.2, del Plan de Certificación en Competencias Laborales 2022 del Programa Nacional para la Empleabilidad.

- Entre otros logros más importantes del Programa durante el I Semestre 2022, se tienen la elaboración de la propuesta de modificación del modelo operacional PP 0116 PROEMPLO, con la finalidad de ampliar las modalidades en la entrega de los servicios que brinda el PNPE, así como la aprobación de los Planes de Capacitación (Capacitación Laboral y Promoción del Autoempleo) y del Servicio de Certificación de Competencias Laborales, en los cuales se establecen los lineamientos técnicos para el 2022. Además, con el propósito de ampliar la cobertura y atención a mayores beneficiarios, se llevó a cabo la Capacitación Laboral asincrónica mediante la virtualización de: Taller de Orientación para el Empleo, Fortalecimiento en Habilidades Blandas y Caja, Ventas y Atención al Cliente, entre otros.
- Se desarrollaron los procesos de contratación de Centros Certificadores para las distintas regiones de intervención del Programa, que al cierre de Junio se encuentran en distintas etapas (Otorgamiento de la Buena Pro y espera del consentimiento de la OSCE, aprobación del Plan de Trabajo, inicio del proceso de focalización del servicio, aprobación del diseño del material de difusión del servicio, capacitación y entrega de accesos al aplicativo informático al personal del Centro Certificador, etc.).

Problemas Identificados y Medidas Correctivas

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<ul style="list-style-type: none"> • Limitaciones en la entrega de los servicios del Programa a los beneficiarios. • Dificultad en el registro, por parte de los Centros Certificadores de Competencias Laborales, de la programación de evaluación, a través de la plataforma Joven2Work, así como presentación de manera formal adjuntando en archivo Excel. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se elaboró una propuesta de modificación del modelo operacional PP 0116, para ampliar las modalidades en la entrega de los servicios que brinda el PNPE. • Asistencia técnica a los Centros Certificadores de Competencias Laborales en el proceso de focalización, manejo del aplicativo informático y aplicación de encuestas de expectativas.

AES 5.2: “Fortalecer los Programas y Proyectos Sociales del Sector, Promoviendo la Generación de Empleo y Autoempleo”

Indicador	LB	LOGRO ESPERADO	VALOR OBTENIDO	Avance Tipo 1	Avance Tipo 2
	2017	2022	2022	2022	2022
Número de personas insertadas al mercado laboral formal	-	891	76	8.5%	N/A

(*): Dicha AES no contempla indicadores dado que el PESEM fue elaborado en el marco de la Directiva N° 001-2014-CEPLAN, aprobada mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 26-2014-CEPLAN/PCD; sin embargo, para el “Informe de Avances y Resultados de los Indicadores y Metas de los Objetivos y Acciones Estratégicas Sectoriales del PESEM 2017-2025 correspondiente al I Semestre 2022”, de manera referencial se está considerando para la AES un indicador proxy, de acuerdo a las indicaciones del CEPLAN.

Fuente: Indicador del OEI 7 del PEI del MTPE, solo en lo que corresponde al PNPE



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:37-0500

Análisis Descriptivo de la AES:

Se insertaron laboralmente a un total de 76 personas, de los cuales 26 fueron hombres y 50 fueron mujeres. Este **indicador proxy** ha logrado una ejecución del 8.5%, respecto a la meta anual programada (891) de personas insertados al mercado laboral formal).

Logros obtenidos:

- Se insertaron a 76 personas de 15 años a más en un empleo formal dependiente y a través de la implementación de un negocio propio, en seis (06) regiones: Cusco (22), Ica (04), Junín (12), Lambayeque (02), Lima (25), Piura (11). Cabe precisar que, del total de los insertados, 42 corresponden a los beneficiarios que recibieron el Kit Reactivador para la implementación de negocios propios en las regiones de Cusco (08), Junín (12), Lima (15) y Piura (07).

Asimismo, de las 76 personas insertadas en el mercado laboral formal, 50 fueron mujeres y 26 fueron varones.

- Entre otros logros más importantes del Programa durante el I Semestre 2022, se tienen la elaboración de la propuesta de modificación del modelo operacional PP 0116 PROEMPLEO, con la finalidad de ampliar las modalidades en la entrega de los servicios que brinda el PNPE, así como la aprobación de los Planes de Capacitación (Capacitación Laboral y Promoción del Autoempleo) y del Servicio de Certificación de Competencias Laborales, en los cuales se establecen los lineamientos técnicos para el 2022. Además, con el propósito de ampliar la cobertura y atención a mayores beneficiarios, se llevó a cabo la Capacitación Laboral asincrónica mediante la virtualización de: Taller de Orientación para el Empleo, Fortalecimiento en Habilidades Blandas y Caja, Ventas y Atención al Cliente, entre otros.
- Se aprobó, mediante Resolución Directoral N° 0018-2022-MTPE/3/24.2, el Plan de Capacitación para la Empleabilidad 2022 del Programa Nacional para la Empleabilidad.
- Se aprobó, mediante Resolución Directoral N° 0020-2022-MTPE/3/24.2, el Plan de Certificación en Competencias Laborales 2022 del Programa Nacional para la Empleabilidad.
- En la región Lima, se logró la capacitación de veintiséis (26) personas en el marco del Convenio de Colaboración Interinstitucional entre el Programa Nacional para la Empleabilidad y la Organización Internacional del Trabajo”, a través del Proyecto Piloto “Capacitación Laboral Digital en Lima Metropolitana y Callao”.
- Se desarrolló los procesos de contratación de Centros Certificadores para las distintas regiones de intervención del Programa, que al cierre de Junio se encuentran en distintas etapas (Otorgamiento de la Buena Pro y espera del consentimiento de la OSCE, aprobación del Plan de Trabajo, inicio del proceso de focalización del servicio, aprobación del diseño del material de difusión del servicio, capacitación y entrega de accesos al aplicativo informático al personal del Centro Certificador, etc.).
- Se logró la sistematización de las herramientas que permitirán recoger la información para aplicación de la matriz de gestión de riesgos, a fin de identificar y mitigar y proponer los posibles riesgos generados en la intervención.
- Se implementó un servicio basado en hangfire para la programación de tareas ejecutadas en segundo plano ejecutadas cíclicamente; implementación de nuevas funcionalidades en el ChatBot para la OGTIC y despliegue del servidor de Mesa de Ayuda; implementación de mejoras para el registro de capacitaciones Virtuales en el Joven2Work; y, actualización del módulo de CCL para la edición de la programación de evaluación, Informe de retroalimentación y Carga de certificados.
- Se realizó las coordinaciones para la suscripción y los planes de trabajo elaborados en el marco de los Convenios Interinstitucionales celebrados (con Compañía Minera Miski Mayo S.R.L., PRONABEC, OIT, Programa Nacional PAIS, AGRO RURAL,



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:19-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por: TAVARA FLORES Maria Trinidad FAU 20131023414 soft Motivo: Day V° B° Fecha: 30/11/2022 12:38:37-0500

Universidad Privada del Norte (UPN), INPE, Arauco Malls Perú S.A.C., Asociación de Exportadores del Emporio de Gamarra - Perú (ASODEX), Konecta Perú y Programa de Empleo Temporal "Lurawi Perú").

- Se presentó la propuesta de indicadores de cobertura y de calidad para los servicios de Capacitación Laboral y CCL, a solicitud de la Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo, en el marco de la Política Nacional de Empleo Decente.

Problemas Identificados y Medidas Correctivas

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<ul style="list-style-type: none"> • Limitaciones en la entrega de los servicios del Programa a los beneficiarios, a fin de llevar a cabo la Capacitación Laboral asincrónica mediante la virtualización de: Taller de Orientación para el Empleo, Fortalecimiento en Habilidades Blandas y Caja, Ventas y Atención al Cliente, entre otros. • Demoras en la entrega de la Declaración Jurada de cumplimiento de requisitos, por parte de los postulantes. • Dificultad en el registro, por parte de los Centros Certificadores de Competencias Laborales, de la programación de evaluación, a través de la plataforma Joven2Work, así como presentación de manera formal adjuntando en archivo Excel. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se elaboró una propuesta de modificación del modelo operacional PP 0116, para ampliar las modalidades en la entrega de los servicios que brinda el PNPE. • Monitoreo constante a través de llamadas telefónicas a los beneficiarios, a fin de indagar e identificar las dificultades presentadas en el curso, así como para la presentación de la documentación solicitada. • Asistencia técnica a los Centros Certificadores de Competencias Laborales en el proceso de focalización, manejo del aplicativo informático y aplicación de encuestas de expectativas.

AES 5.3: "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"

Indicador	LB	LOGRO ESPERADO	VALOR OBTENIDO	Avance Tipo 1	Avance Tipo 2
	2017	2022	2022	2022	2022
Número de empleos temporales generados a través del financiamiento o cofinanciamiento de proyectos de inversión pública y actividades intensivas en mano de obra no calificada	s.i.	234,739	121,823	51.89%	N/A

(*): Dicha AES no contempla indicadores dado que el PESEM fue elaborado en el marco de la Directiva N° 001-2014-CEPLAN, aprobada mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 26-2014-CEPLAN/PCD



Firmado digitalmente por: MACHADO GARCIA Silvia Roxana FAU 20131023414 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 29/11/2022 22:12:19-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 30/11/2022 12:38:38-0500

Análisis Descriptivo de la AES:

En el I Semestre 2022, se generaron 121,823 empleos temporales, a nivel nacional. Este **indicador proxy** ha logrado una ejecución de 51.89%, respecto a lo programado en el año 2022 (234,739 empleos temporales).

El Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú” se encuentra alineado al Objetivo Estratégico Sectorial (OES) N° 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”, en lo que corresponde a la Acción Estratégica Sectorial (AES) “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”, cuyo indicador propuesto es el “Número de empleos temporales generados a través del financiamiento o cofinanciamiento de proyectos de inversión pública y actividades intensivas en mano de obra no calificada”.

Al respecto, para el año 2022, la meta programada es de 234,739 empleos temporales, siendo que al I Semestre 2022 el Programa ha generado 121,823 empleos temporales, lo cual representa el 52% de la meta anual programada, a través de la ejecución de 153 proyectos de inversión, con recursos financieros del año 2021, y 3,470 actividades de intervención inmediata (AI) intensivos en mano de obra no calificada, con recursos financieros del año 2022. A través de los empleos temporales se benefició un total de 199,076 participantes, de los cuales el 64% (126,450) fueron mujeres y el 36% (72,626) hombres. Asimismo, el 28% (55,088) fueron jóvenes entre 18 y 29 años, 67% (132,942) adultos entre 30 y 59 años, y 6% (11,046) adultos mayores entre 60 y 64 años. Considerando que el Programa prioriza la participación de grupos vulnerables, se identificó a más de 4 mil 600 participantes víctimas del periodo de violencia del año 1980 al 2000, más de 3 mil 900 participantes víctimas de violencia de género y más de 6 mil 800 participantes con discapacidad. Es preciso señalar que, dichos participantes recibieron un incentivo económico diario por el aporte de su mano de obra no calificada, durante el periodo de ejecución de los proyectos de inversión y actividades de intervención inmediata.

Es preciso mencionar que, para llevar a cabo la generación de empleo temporal, el Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú” realiza coordinaciones con los organismos ejecutores, gobiernos locales y regionales, y articula con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), la Comisión Multisectorial de Alto Nivel (CMAN), entre otras instituciones, a fin de optimizar el proceso de selección de participantes. Asimismo, el Programa cuenta con 20 Unidades Zonales desconcentradas a nivel nacional las cuales tienen como función ejecutar procesos de asistencia técnica, evaluación, seguimiento, revisión de liquidaciones, entre otros, de las diferentes intervenciones del Programa en el ámbito geográfico asignado.

En ese sentido, el Programa de Empleo temporal “Lurawi Perú” cuenta con un Plan Operativo Institucional (POI) 2022, que de acuerdo a la categoría presupuestal PP0073 "Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo Trabaja Perú", contiene la actividad operativa “Seguimiento de los proyectos y actividades en ejecución”, para lo cual se destinó un presupuesto de S/ 5'424,182, para el seguimiento de la generación de empleo temporal que incluye actividades como: visitas de campo para el seguimiento al bienestar del participante y avance físico y financiero de las intervenciones, revisión de hojas de pago, revisión de informes mensuales, entre otros. Al respecto, al término del I Semestre 2022, dicha actividad tuvo una ejecución financiera de S/ 4'316,788 lo cual representó el 79.6% de lo programado.

Asimismo, en la categoría presupuestal “Asignaciones Presupuestales que No Resultan en Producto (APNOP)”, el Programa contó con la actividad operativa “Promoción,



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:19-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:38-0500

implementación y ejecución de actividades para la reactivación económica - Empleo temporal”, la cual cuenta con una meta presupuestal anual de S/ 360'360,000. Es así que, al término del I Semestre 2022, dicha actividad operativa contó con una ejecución financiera de S/ 310'587,819, representando el 86.2% de la meta anual programada.

Logros obtenidos:

Durante el I Semestre 2022, el Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú” generó 121,823 empleos temporales a través de la ejecución de 153 proyectos de inversión, con recursos financieros del año 2021; y 3,470 actividades de intervención inmediata intensivas en mano de obra no calificada, con recursos financieros del año 2022, los cuales se distribuyeron de la siguiente manera:

Con Recursos Financieros del año 2022:

- Categoría Presupuestal: Programa Presupuestal “Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo Trabaja Perú” (PP0073), mediante las convocatorias de limpieza y acondicionamiento de locales educativos para la apertura del año escolar 2022 y derrame de petróleo en la zona marítima costera, generó 53,314 empleos temporales a través de la ejecución de 1,209 Actividades de Intervención Inmediata (All) a nivel nacional, los cuales se detallan a continuación:
 - ✓ En el marco de la convocatoria de limpieza y acondicionamiento de locales educativos para la apertura del año escolar 2022, se han generado 52,938 empleos temporales a través de la ejecución de 1,199 All a nivel nacional.
 - ✓ En el marco de la convocatoria por el derrame de petróleo en la zona marítima costera, se han generado 376 empleos temporales a través de la ejecución de 10 All en los distritos de Ventanilla, Aucallama, Chancay, Ancón y Santa Rosa del departamento de Lima.
- Categoría Presupuestal: Asignaciones Presupuestarias que No Resultan en Producto (APNOP), mediante las convocatorias ante la ocurrencia de movimiento sísmico en los departamentos de Amazonas, Cajamarca, Loreto y San Martín, y la ejecución de All para distritos focalizados (Tercera convocatoria), se han generado 63,587 empleos temporales a través de la ejecución de 2,261 All a nivel nacional, los cuales se detallan a continuación:
 - ✓ En el marco de la convocatoria ante la ocurrencia de movimiento sísmico en los departamentos de Amazonas, Cajamarca, Loreto y San Martín, se han generado 3,802 empleos temporales a través de la ejecución de 88 All en el ámbito de 88 distritos.
 - ✓ En el marco de la convocatoria para la ejecución de All para distritos focalizados (Tercera convocatoria), se han generado 59,785 empleos temporales a través de la ejecución de 2,173 All en el ámbito de 870 distritos a nivel nacional.

Con Recursos Financieros del año 2021:

- El Programa generó 4,922 empleos temporales a través de la ejecución de 153 proyectos de inversión en el ámbito de 91 distritos de 15 departamentos de país.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:19-0500

Cuadro N° 02. Empleos temporales generados a nivel departamental en el I Semestre 2022

Departamento	Empleos temporales Proyectos de Inversión - 2021	Empleos temporales All - 2022	Total Empleos Temporales 2022
Amazonas	64	6,541	6,605
Ancash	58	8,127	8,185
Apurímac	34	5,315	5,349
Arequipa	0	3,793	3,793
Ayacucho	514	10,046	10,560
Cajamarca	299	14,274	14,573
Callao	69	70	139
Cusco	1,777	3,098	4,875
Huancavelica	187	11,118	11,305
Huánuco	0	7,219	7,219
Ica	0	1,276	1,276
Junín	739	10,179	10,918
La Libertad	0	3,643	3,643
Lambayeque	0	2,490	2,490
Lima	91	4,631	4,722
Loreto	495	3,717	4,212
Madre De Dios	35	447	482
Moquegua	119	1,054	1,173
Pasco	30	2,060	2,090
Piura	0	2,993	2,993
Puno	0	6,104	6,104
San Martín	0	6,039	6,039
Tacna	411	1,341	1,752
Tumbes	0	610	610
Ucayali	0	716	716
Total	4,922	116,901	121,823

Fuente: Sistema de Reportes "SR-06" con fecha de corte al 30/06/2022.

Elaboración: Unidad de Planificación, Presupuesto Seguimiento y Modernización - Coordinación Funcional de Monitoreo y Evaluación.

Como resultado de dichos empleos temporales se benefició un total de 199,076 participantes, de los cuales el 64% (126,450) fueron mujeres y el 36% (72,626) hombres. Asimismo, el 28% (55,088) fueron jóvenes entre 18 y 29 años, 67% (132,942) adultos entre 30 y 59 años, y 6% (11,046) adultos mayores entre 60 y 64 años. Considerando que el Programa prioriza la participación de grupos vulnerables, se identificó a más de 4 mil 600 participantes víctimas del periodo de violencia del año 1980 al 2000, más de 3 mil 900 participantes víctimas de violencia de género y más de 6 mil 800 participantes con discapacidad.

Problemas Identificados y Medidas Correctivas

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<ul style="list-style-type: none">Dificultades por parte de los Organismos Ejecutores debido a los ajustados cronogramas de las intervenciones del 2022, lo cual consideró días calendarios.	<ul style="list-style-type: none">El Programa mediante sus Unidades Zonales realizó un seguimiento constante para el cumplimiento del cronograma en los plazos establecidos.

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<ul style="list-style-type: none">• Demora por parte de los Organismos Ejecutores para completar el número de participantes programado.• Inconvenientes por parte de los equipos técnico propuestos por los Organismos Ejecutores, para la elaboración y subsanación de observaciones de las fichas técnicas de las All presentadas.• Problemas con la cobertura del internet, dado que en algunos distritos focalizados no cuentan con un buen servicio, la velocidad es muy baja o es inestable.• Demora en la suscripción y la remisión de documentos de las actividades de intervención inmediata, debido al cambio permanente de los funcionarios de los Organismos Proponentes.• Inconvenientes con el abastecimiento de los EPP's a los participantes.• Demora en la presentación de los requisitos previos por parte de los Organismos Ejecutores debido a los retrasos en la generación de las órdenes para la compra de los insumos.• Retraso en los procesos de revisión y seguimiento de las fichas técnicas, debido a la carga laboral de las Unidades Zonales y de la Coordinación Funcional de Asistencia Técnica y Evaluación de Proyectos (CFATEP), dada la cantidad de fichas técnicas presentadas por parte de los Organismos Ejecutores.	<ul style="list-style-type: none">• El Programa a través de las Unidades Zonales ha realizado talleres de sensibilización a los Organismos Ejecutores sobre la importancia del cumplimiento en el número programado de participantes y toma de medidas estratégicas.• Las Unidades Zonales notificaron al equipo técnico de los Organismos Ejecutores para el cumplimiento de plazos, asimismo, brindó asistencia técnica para sensibilizar al personal técnico de los Organismos Ejecutores.• El Programa a través de las Unidades Zonales brindó asistencia técnica grupal o personalizada a fin de llegar a la totalidad de los Organismos Proponentes.• El Programa sugirió al representante legal de los Organismos Ejecutores, tome medidas sobre el particular, con la finalidad que se designen a los encargados desde el inicio de la actividad hasta la finalización de las mismas.• Se realizó un seguimiento a través de las Unidades Zonales hasta el abastecimiento de los EPP's.• El Programa a través de sus Unidades Zonales brindó capacitación a las áreas de logística y contabilidad de los Organismos Ejecutores, para que atiendan oportunamente los requerimientos.• Contratación de personal bajo la modalidad de orden de servicio para cumplir con las metas de las Unidades Zonales y de la CFATEP, en relación a las convocatorias que viene desarrollando el Programa durante el año 2022.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:38-0500

❖ CONCLUSIONES

Los resultados del OES 5 del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017-2025, correspondiente al I Semestre 2022, se han ejecutado conforme al siguiente detalle:

Con respecto a los Objetivos Estratégicos Sectoriales (OES):

- **El OES 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; se logró generar 505 945 empleos en toda la economía peruana en el I Semestre 2022 respecto al 2021, siendo servicios (688 mil), comercio (194 mil) e industria (118 mil) las actividades que más habrían generado empleo. Asimismo, el mayor número de empleos generados se registra en el departamento de Lima (499 mil) debido a que concentra la mayor cantidad de PEA ocupada a nivel nacional, seguido por Arequipa donde se generaron 279 mil empleos. Por sectores, se generó más empleo en servicios (688mil); y comercio (194 mil). Asimismo, por edad, en el grupo de 30 a 64 años de edad, se generó el mayor empleo (600 mil). Por sexo el empleo se creó más en las mujeres (365 mil) que en los hombres (140 mil). Este Objetivo Estratégico Sectorial ha logrado una ejecución de 339.6%, respecto a lo programado en el año de evaluación.**

Con respecto a las Acciones Estratégicas Sectoriales (AES):

AES 5.1: “Diseñar y Promover Estrategias Territoriales para Mejorar las Competencias Laborales y Niveles de Empleabilidad en los Desempleados y Subempleados”; se logró brindar la asistencia técnica integral para la implementación de sus planes de negocio a 34 beneficiarios, en las regiones de Cusco (14), Ica (04), Lambayeque (02), Lima (10), y Piura (04); de las cuales 20 fueron mujeres y 14 varones. También, se logró atender a 94 beneficiarios de 15 años a más, los cuales fueron beneficiados a través del **Servicio de Capacitación Laboral** en las regiones de Arequipa (09), Ica (25), Junín (05), Lambayeque (05), Lima (36), y Piura (14). De los cuales 61 fueron mujeres y 33 fueron varones. Asimismo, logró Certificar en el servicio de Certificación de Competencias Laborales a 577 beneficiarios de 15 años a más, en las regiones de Arequipa (68), Cusco (45), Ica (01), Junín (74), La Libertad (23), Lambayeque (45), y Lima (321), a través de la modalidad no presencial (virtual). De los cuales 407 fueron mujeres y 170 varones. Como **problemática**, el PNPE presentó limitaciones en la entrega de los servicios del Programa a los beneficiarios, a fin de llevar a cabo la Capacitación Laboral asincrónica mediante la virtualización de: Taller de Orientación para el Empleo, Fortalecimiento en Habilidades Blandas y Caja, Ventas y Atención al Cliente, entre otros; así como, dificultad en el registro, por parte de los Centros Certificadores de Competencias Laborales, de la programación de evaluación, a través de la plataforma Joven2Work, así como presentación de manera formal adjuntando en archivo Excel.

AES 5.2: “Fortalecer los Programas y Proyectos Sociales del Sector Promoviendo la Generación de Empleo y Autoempleo”; el Programa Nacional para la Empleabilidad logró la inserción laboral de 76 personas de 15 años a más en un empleo formal dependiente y a través de la implementación de un negocio propio, en seis (06) regiones: Cusco (22), Ica (04), Junín (12), Lambayeque (02), Lima (25), Piura (11). Cabe precisar que, del total de los insertados, 42 corresponden a los beneficiarios que recibieron el Kit Reactivador para la implementación de negocios propios en las regiones de Cusco (08), Junín (12), Lima (15) y Piura (07). Como **problemática**, el PNPE presentó limitaciones en la entrega de los servicios del Programa a los beneficiarios, la entrega de los servicios del Programa a los beneficiarios, a fin de llevar a cabo la Capacitación Laboral asincrónica



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:20-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:38-0500

mediante la virtualización de: Taller de Orientación para el Empleo, Fortalecimiento en Habilidades Blandas y Caja, Ventas y Atención al Cliente, entre otros; demoras en la entrega de la Declaración Jurada de cumplimiento de requisitos, por parte de los postulantes; y, dificultad en el registro, por parte de los Centros Certificadores de Competencias Laborales, de la programación de evaluación, a través de la plataforma Joven2Work, así como presentación de manera formal adjuntando en archivo Excel.

AES 5.3: “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”; el Programa “Trabaja Perú” (Ahora Lurawi Perú) a través de sus intervenciones generó 121,823 empleos temporales, a través de la ejecución de 153 proyectos de inversión, con recursos financieros del año 2021; y 3,470 actividades de intervención inmediata, con recursos financieros del año 2022, intensivos en mano de obra no calificada intensivos en mano de obra no calificada (MONC), con lo cual representa el 52% de la meta programada de empleos temporales (234,739 empleos temporales). Como **problemática**, se presenta dificultades por parte de los Organismos Ejecutores debido a los ajustados cronogramas de las intervenciones del 2022, lo cual consideró días calendarios; demora por parte de los Organismos Ejecutores para completar el número de participantes programado; e inconvenientes por parte de los equipos técnico propuestos por los Organismos Ejecutores, para la elaboración y subsanación de observaciones de las fichas técnicas de las All presentadas.

❖ RECOMENDACIONES

Dirección General del Servicio Nacional del Empleo

- Incrementar la difusión de los servicios de empleo que se brindan, a fin de que llegue a más ciudadanos que se encuentran en búsqueda de empleo.

Programa Nacional para la Empleabilidad

- Brindar continuidad y sostenibilidad a los pilotos implementados por el Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral para el desarrollo de competencias digitales y competencias transversales, que les permitan a los beneficiarios del PNPE mejorar sus niveles de empleabilidad en el periodo de post pandemia.
- Continuar estableciendo alianzas estratégicas con universidades públicas y privadas, centros de formación, ONGs, sector empresarial, que permita a los beneficiarios del Programa reforzar competencias con el propósito de mejorar los niveles de empleabilidad de los beneficiarios como parte del modelo de acompañamiento.
- Digitalizar los procesos asociados a los servicios que brinda el Programa, promoviendo la interoperabilidad con otros sistemas, con la finalidad de optimizar tiempo y recursos en la ejecución de los procesos, garantizando la transparencia y la promoción de la gestión de la información que contribuya a la toma de decisiones oportuna.
- Generar una red o comunidad de beneficiarios, que permita realizar una aproximación a los resultados alcanzados del Programa en relación a la mejora de sus condiciones socioeconómicas.
- Incorporar las normas técnicas de calidad en los procesos asociados a los servicios que brinda el Programa.
- Coordinación permanente con las Unidades y Áreas del Programa, así como formulación de nuevas estrategias que considere el escenario post pandemia a causa del Covid-19.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:20-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy Vº Bº
Fecha: 30/11/2022 12:38:39-0500

Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú”

- Se recomienda que para una próxima actualización del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM), no se incluya al Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú” como parte de los responsables de la Acción Estratégica Sectorial (AES) “Diseñar y promover estrategias territoriales para mejorar las competencias laborales y niveles de empleabilidad en los desempleados y subempleados”.
- Se recomienda que el indicador propuesto “Número de empleos temporales generados a través del financiamiento o cofinanciamiento de proyectos de inversión pública y actividades intensivas en mano de obra no calificada” de la AES “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” del OES N° 5 del PESEM 2017 – 2025 sea considerado para la medición de la AEI 7.5 “Empleo temporal focalizado dirigido a personas en situación de vulnerabilidad, particularmente en condiciones de desempleo y subempleo” del PEI 2017 – 2025, lo cual ha sido solicitado por el Programa a través del Oficio N° 0146-2022-MTPE/3/24.1.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:20-0500



3.6 Objetivo Estratégico Sectorial – OES 6: “Implementar un efectivo Modelo de Gestión Sectorial centrado en el Ciudadano”

Oficina General de Planeamiento y Presupuesto (OGPP)



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:39-0500

❖ **PRINCIPALES ACCIONES REALIZADAS DEL RESPONSABLE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL – OES 6, EN EL MARCO DE LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 2 DE LA RM N° 050-2017-TR Y SU MODIFICATORIA APROBADA MEDIANTE RM N° 206-2018-TR, EN EL I SEMESTRE 2022.**

Entre las principales acciones realizadas por la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto (OGPP) como responsable de cumplimiento del **Objetivo Estratégico Sectorial – OES 6: “Implementar un efectivo Modelo de Gestión Sectorial centrado en el Ciudadano”**, en el marco de lo establecido en el Artículo 2 de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR, durante el I Semestre 2022, se detalla lo siguiente:

Artículo 2 de la RM N.º 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
<p>a) Fortalecer las rectorías para impulsar una dinámica social, económica, política, territorial y ambiental fomentando un contexto que contribuya a la ejecución de las políticas sectoriales y multisectoriales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo (DGDFSST) elaboró el “Reporte de Seguimiento de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030 correspondiente al año 2021”; asimismo, elaboró el “Reporte de Cumplimiento de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030 correspondiente al año 2021”. Ambos documentos, fueron remitidos a las diferentes entidades que intervienen en su implementación, al CEPLAN y se encuentran publicados en el Portal de Transparencia del MTPE. <p>Cabe mencionar, que respecto al “Informe de Evaluación de Resultados de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030 correspondiente al año 2021” a solicitud de la DGDFSST, se solicitó al CEPLAN. la exoneración en la presentación del Informe precitado, debido principalmente al corto tiempo de su implementación (5 meses) y al no contar con metas en los servicios para el año 2021, lo que impediría obtener un Informe de Evaluación consistente. Dicha solicitud fue atendida obteniendo la conformidad de CEPLAN.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Dirección General de Promoción del Empleo (DGPE) elaboró el “Reporte de Seguimiento de la Política Nacional de Empleo Decente correspondiente al año 2021”; asimismo, elaboró el “Informe de Resultados de la Política Nacional de Empleo Decente correspondiente al año 2021”; y, el “Reporte de Cumplimiento de la Política Nacional de empleo Decente correspondiente al año 2021”. Dichos documentos, fueron remitidos a las



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:21-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:39-0500

Artículo 2 de la RM N.º 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
	<p>diferentes entidades que intervienen en su implementación, al CEPLAN y se encuentran publicados en el Portal de Transparencia del MTPE.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se contaron con los Análisis de Pertinencias de las propuestas de “Política Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil”; “Política Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Forzoso”; y, “Política Nacional de Prevención y Gestión de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral”; así como, de la “Política Nacional de Migración Laboral”; las cuales se encontraron en proceso de revisión por CEPLAN y/o levantamiento de observaciones de CEPLAN. • Se aprobó el "Plan Anual de Transferencia de Competencias Sectoriales a los Gobiernos Regionales y Locales y Desarrollo de la Gestión Descentralizada de los Servicios Públicos del Sector Trabajo y Promoción del Empleo del Año 2022” mediante Resolución Ministerial N° 040-2022-TR. • Se ha realizado el fortalecimiento de capacidades de los espacios de diálogo regional en seguridad y salud en el trabajo a 15 Consejos Regionales mediante 18 Asistencias Técnicas según su nivel de desempeño y a solicitud del Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CORSSAT). El 04.02.2022 y el 05.04.2022 al grupo de CORSSAT de nivel de desempeño bajo (Ancash, Apurímac, Arequipa, Huancavelica, Ica, Madre de Dios, Pasco, Puno, Tumbes y Ucayali) y los días 04.03.2022 y 03.06.2022 al grupo de CORSSAT de nivel de desempeño medio (Ayacucho, Callao, Cusco, La Libertad, Piura y Tacna). Adicionalmente, 2 se han brindado al CORSSAT del Callao y 1 al CORSSAT de Ayacucho, 1 al CORSSAT San Martín, 1 al CORSSAT Tumbes; contando con 60 asistentes en total. <p>Cabe mencionar que el nivel de desempeño es el grado de avance presentado en relación a la capacidad de respuesta y compromiso en la promoción del diálogo social en materia de SST; asimismo, se contabilizó el número de sesiones en el año, y contrastó con el nivel de respuesta de la</p>



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:21-0500

Artículo 2 de la RM N.º 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
b) Establecer mecanismos de coordinación, articulación, cooperación y otros, con todos los actores internos y externos involucrados, bajo la lógica de Cadena de Valor Público (CVP), que contribuyan a promover y evidenciar compromisos y esfuerzos sostenibles.	<p>Secretaría Técnica a las solicitudes de información en cumplimiento al Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none">• El I Semestre 2022 se logró capacitar en materia de seguridad y salud en el trabajo a un total de 814 trabajadores, empleadores y servidores públicos a nivel nacional, se hizo énfasis en los riesgos laborales emergentes como consecuencia de la pandemia por el COVID-19, la difusión de la Política Nacional de SST al 2030 y la actualización normativa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.• La Dirección de Seguridad y Social y Migración Laboral logró brindar asistencia técnica a 99 personas, entre servidores y/o funcionarios de las G/DRTPE de los gobiernos regionales sobre el Servicio de Orientación para el Migrante.• El detalle de las asistencias técnicas virtuales:<ul style="list-style-type: none">DRTPE Ancash (18.01.2022): 16 servidores y/o funcionariosDRTPE Cajamarca (26.01.2022): 5 servidores y/o funcionariosDRTPE Loreto (11.02.2022): 4 servidores y/o funcionariosDRTPE Lima Provincia (22.02.2022): 5 servidores y/o funcionariosDRTPE Amazonas (02.03.2022): 13 servidores y/o funcionariosGRTPE Moquegua (23.03.2022 y 23.05.2022): 31 servidores y/o funcionariosDRTPE Ucayali (28.03.2022): 8 servidores y/o funcionariosDRTPE Tacna (05.04.2022): 5 servidores y/o funcionariosGRTPE La Libertad (17.05.2022): 2 servidores y/o funcionariosDRTPE Madre de Dios (31.05.2022): 4 servidores y/o funcionariosDRTPE Apurímac (21.06.2022): 6 servidores y/o funcionarios
c) Impulsar una óptima gestión institucional con las unidades orgánicas, órganos, programas e instancias desconcentradas y	<ul style="list-style-type: none">• Se efectuaron 2773 colocaciones en el mercado de trabajo mediante la Bolsa de Trabajo de los Centros de Empleo, Oficinas de Empleo Descentralizadas de la DRTPE



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:39-0500

Artículo 2 de la RM N.º 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
<p>descentralizadas a nivel sectorial y territorial definiendo, redefiniendo y proponiendo tareas y/o actividades y/o acciones estratégicas y/o proyectos y/o programas de inversión pública y/o programas presupuestales y/o productos; así como, herramientas y otras estrategias de intervención para brindar a los ciudadanos bienes y/o servicios oportunos y de calidad con resultados efectivos, para alcanzar los impactos esperados.</p>	<p>de Lima Metropolitana y eventos (incluye Modalidades Formativas Laborales, PCD).</p> <ul style="list-style-type: none"> • 7037 atenciones en el servicio de Bolsa de Trabajo (regular, PCD, y Modalidades Formativas Laborales). • 763541 certificados emitidos desde el portal de empleos www.empleosperu.gob.pe, asimismo, se brinda asistencia técnica para la obtención de Certificado Único Laboral - CERTIJOVEN - CERTIADULTO a público en general. • 26002 ciudadanos asesorados a través de los tres ejes temáticos del servicio de Asesoría para la Búsqueda del Empleo, tanto de forma interna como externa. • 16705 consultas realizadas a empresas por los tres canales de atención (presencial, telefónica y correo) en el servicio de Acercamiento Empresarial que genera vacantes para la Bolsa de Trabajo regular, Personas con Discapacidad y Modalidades Formativas Laborales. • 8009 jóvenes orientados vocacionalmente en la sede central por el servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional. • 11673 atenciones realizadas a personas naturales y jurídicas, dándoles a conocer la nueva modalidad del Teletrabajo. • 2570 atenciones en el servicio de Información del Mercado de Trabajo a través de asesorías personalizadas y talleres de información masiva. • 884 orientados por los servicios de Orientación para el Migrante sobre la inserción laboral en el país y sobre otras consultas relacionadas con personas extranjeras que radican en el Perú. • 23969 atenciones en el servicio de Orientación para el Emprendimiento a través de la plataforma de Servicios Virtuales del MTPE y talleres masivos. • 1395 eventos en materia de empleo, empleabilidad y emprendimiento, tales



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:21-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:40-0500

Artículo 2 de la RM N.º 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
	<p>como charlas, talleres, seminarios, entre otros eventos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se brindó orientación para su inserción laboral un total de 17,624 jóvenes y ciudadanos en alguna Modalidad Formativa Laboral y en los servicios de Orientación Vocacional e Información Ocupacional y Orientación para el Emprendimiento, durante el I Semestre 2022. • Se logró orientar a 12557 personas naturales y jurídicas, así como, orientar a peruanos retornantes, extranjeros y migrantes andinos que deseen incorporarse al mercado laboral peruano, en el I Semestre 2022. • Se orientó a 7171 jóvenes sobre las Modalidades Formativas Laborales (Capacitación Laboral Juvenil, Aprendizaje con Predominio en la Empresa, Practica Pre Profesionales y Prácticas Profesionales), a fin de fomentar la formación de las capacidades para el trabajo en los jóvenes y favorezca su adaptación a diferentes situaciones laborales, logrando un avance del 189.01% de la meta. • Se beneficiaron a 8009 jóvenes, del Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional, los cuales fueron evaluados vocacionalmente para la elección de una carrera profesional, técnica u ocupacional y construcción de su proyecto de vida, a través de la plataforma Ponte en Carrera, logrando un avance del 128.97% de la meta. • Se orientaron a 2444 jóvenes en materia de emprendimiento a través de asesorías personalizadas y capacitación de talleres internos y externos fortaleciendo así sus conocimientos y capacidades para el emprendimiento, gestión y formalización empresarial, logrando un avance del 176.59% de la meta.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:21-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:40-0500

Artículo 2 de la RM N.º 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N.º 206-2018-TR	Acciones
	<ul style="list-style-type: none"> • Se capacitaron a 27 funcionarios y servidores de las D/GRTPE capacitados mediante videoconferencia (10 hombres y 17 mujeres), de las regiones de Puno, San Martín, Tacna, Amazonas, Arequipa, Piura, Apurímac, Huancavelica, Lambayeque, Ucayali. Las capacitaciones se centraron en la Introducción sobre las funciones generales de la Red OSEL y los procedimientos para la elaboración de documentos técnicos y publicaciones con información del mercado de trabajo. Asimismo, se brindó una pasantía a 03 funcionarios y servidores de la D/GRTPE de Huancavelica (1 hombre y 2 mujeres), en materia de introducción sobre las funciones generales de la Red OSEL y los procedimientos para la elaboración de documentos técnicos y publicaciones con información del mercado de trabajo • Mediante Decreto Supremo No 010-2022-TR, se aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y mediante la Resolución de Superintendencia N.º 284-2022-SUNAFIL, se aprueba la sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones de la • SUNAFIL, en dichos documentos, se crea Unidad de Atención al Ciudadano y Gestión Documental, dependiente de Gerencia General, en la cual tiene entre sus funciones adecuar los servicios a las necesidades y expectativas de las personas, lo cual propiciará mejorar la satisfacción de los ciudadanos respecto a los servicios que presta la SUNAFIL.
d) Generar y promover espacios de intercambio, diálogo y réplica de las buenas prácticas realizadas por los actores directos que contribuyen al logro de los objetivos estratégicos sectoriales.	<p>El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>La ST-CONSSAT realizó 11 propuestas sometidas a consulta tripartita, en relación a la meta proyectada para el año 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Plan de Trabajo 2022 del CONSSAT.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:22-0500

Artículo 2 de la RM N.º 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N.º 206-2018-TR	Acciones
	<ul style="list-style-type: none">✓ Informe de Gestión 2021 del CONSSAT.✓ Plan de Trabajo 2022 de la Comisión Técnica de Salud.✓ Estrategia para el fortalecimiento de competencias de los CORSSAT.✓ Estrategia de coordinación con las dos entidades suprarrectoras en materia de SST (MINSA y MTPE) y la sociedad civil.✓ Informe emitido por la Oficina de Cooperación y Asuntos Internacionales sobre el proceso de sumisión de los convenios 155 y 161 de la OIT.✓ Plan de Trabajo para fortalecer la participación de los especialistas de las Direcciones Regionales de Salud (DIRESA's) en los Consejos Regionales de SST.✓ Comisión de Cáncer Profesional.✓ Guía: "Primeros pasos para la implementación de un CORSSAT".✓ Actualización del Reglamento de Prevención y Control de Cáncer Profesional.✓ Proyecto de Reglamento de SST en el sector Salud
e) Contribuir a generar información estratégica institucional, sectorial y de otros actores relacionados, sobre el avance del cumplimiento de los objetivos y acciones estratégicas, comunicando las dificultades y proponer las mejoras para la obtención de la información y/o cumplimiento de los resultados, a quien corresponda.	<ul style="list-style-type: none">• Se atendieron a los usuarios, ciudadanos y empresas, sobre las diferentes temáticas en materia de promoción del teletrabajo y la migración laboral. Por otro lado, se fortaleció las capacidades de los funcionarios en regiones, a fin de optimizar la provisión de los servicios; cabe señalar que dado el contexto de la pandemia por la COVID-19, se intensificó el uso del canal virtual.
f) Identificar las brechas entre lo planificado y ejecutado, sus principales causas y posibles acciones correctivas.	<ul style="list-style-type: none">• Respecto al OES 6 "Implementar un efectivo Modelo de Gestión Sectorial centrado en el Ciudadano" durante el I Semestre 2022 se obtuvo una ejecución del 77.2% de satisfacción en la prestación de nuestros servicios sectoriales respecto al 85.4% programado, lo que representa una brecha del 8%.



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy Vº Bº
Fecha: 30/11/2022 12:38:40-0500

Artículo 2 de la RM N.º 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR	Acciones
	<ul style="list-style-type: none"> • Entre las principales causas por el cual se ha ejecutado el 77.2%: <ul style="list-style-type: none"> ✓ No se cuenta con aplicativos informáticos exclusivos para jóvenes que faciliten su formación profesional en las diversas modalidades formativas laborales, así como los beneficios de las MFL en la empresa y en la sociedad. ✓ Dado que el servicio de Bolsa de Trabajo-Modalidades Formativas Laborales no puede hacer uso del portal web Empleos Perú, las vacantes de las diversas modalidades formativas laborales no son publicadas en dicha plataforma, por lo que a la fecha los usuarios no pueden visualizar las vacantes de MFL. ✓ La Plataforma de Servicios Virtuales del MTPE, no permite la generación de citas de un menor de edad. ✓ El Sistema Geográfico para Emprendedores, no se encuentra actualizado, generando disconformidad por parte de los usuarios. ✓ Falta de interés de algunas DRTPE para cumplir con la programación de asistencias del Servicio de Orientación para el Migrante (SOM) de acuerdo a la "Demanda Regional para el Fortalecimiento de Capacidades de los Gobiernos Regionales 2022".
g) Otras acciones que contribuyan al cumplimiento de los objetivos estratégicos sectoriales.	<ul style="list-style-type: none"> • Las capacitaciones programadas de manera presencial se realizaron de manera virtual lo que incrementó considerablemente el número de beneficiarios, debido a las medidas adoptadas por la emergencia sanitaria como consecuencia del COVID-19. • Se coordinó con la Oficina de Descentralización-ODES de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto (OGPP), para la reprogramación de las asistencias técnicas del Servicio de Orientación para el Migrante (SOM) para el segundo semestre del 2022.



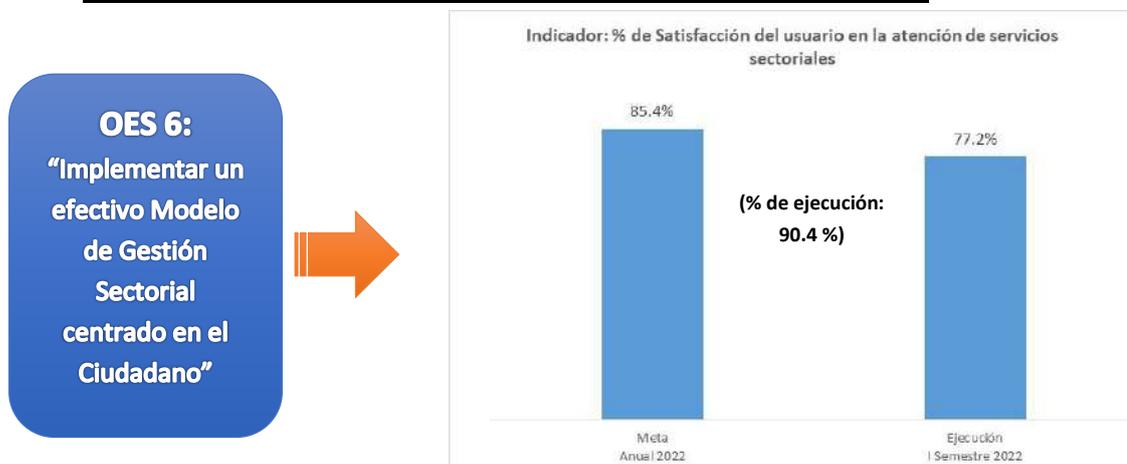
Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:22-0500

❖ AVANCES Y RESULTADOS DE LOS INDICADORES Y METAS DE LOS OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS SECTORIALES EN EL I SEMESTRE 2022

1. En el marco del Objetivo Estratégico Sectorial:

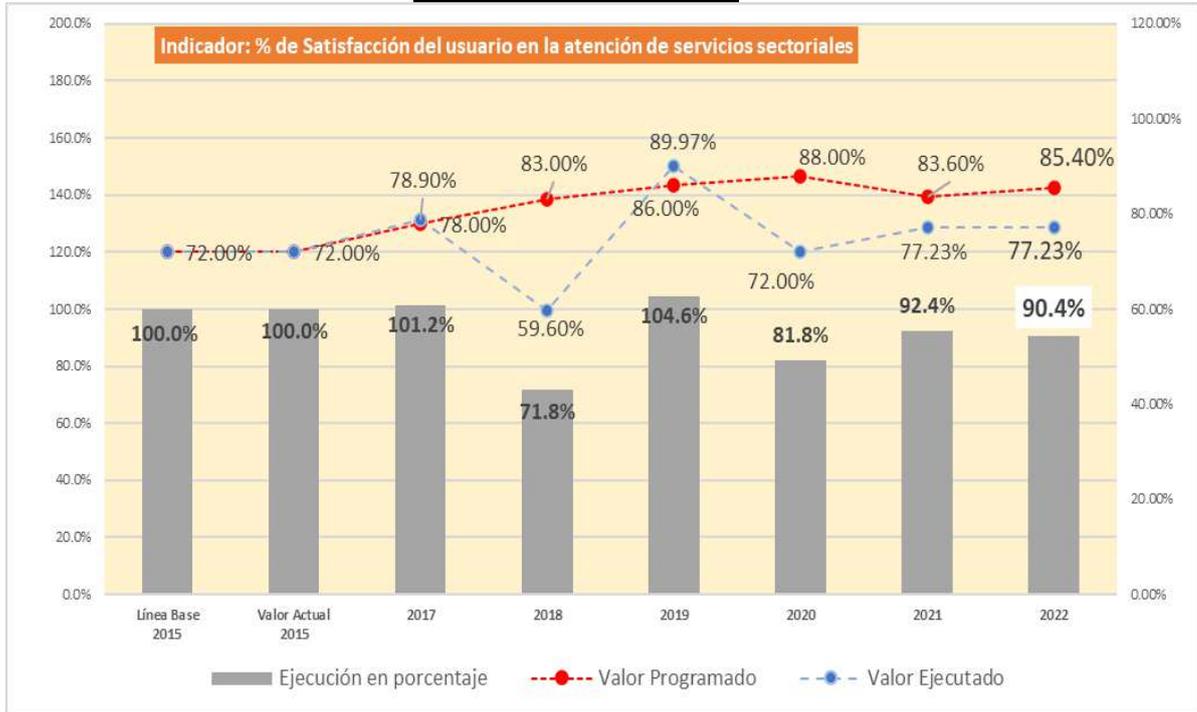
En el marco del **Objetivo Estratégico Sectorial – OES 6: “Implementar un Efectivo Modelo de Gestión Sectorial Centrado en el Ciudadano”**, al cierre del I Semestre del año 2022, el Sector reportó una satisfacción de sus usuarios en la atención de los servicios sectoriales del **77.2%**, que representa una ejecución del **90.4%** respecto a su meta anual programada **85.4%** de satisfacción del usuario en la atención de los servicios Sectoriales. Los resultados fueron obtenidos de la medición del porcentaje de satisfacción de los servicios que brinda ESSALUD, SUNAFIL, así como de los servicios certificados con Cartas de Servicios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tal como se aprecia en el **Gráfico N° 18**.

Gráfico N° 18: Avance del Indicador del OES 6, I Semestre 2022



Asimismo, es importante mencionar que respecto a la Línea Base, en el I Semestre del 2022 se cubrió la brecha esperada (11.6%), dado que la brecha obtenida presentó una ejecución positiva (5.23%), que representa el 45.1% respecto a la brecha esperada; y, si comparamos la línea base del 2015 (72%) con el valor actual del I Semestre 2022 (**77.23%**) se observa un incremento aproximado de **5.23 puntos porcentuales**, como se aprecia en el **Gráfico N° 19**.

Gráfico N° 19: Avance del Indicador del OES 6, desde que se Implementó el PESEM hasta el I Semestre 2022



Indicador	Línea de Base	Logros esperados							Valor obtenido							Avance Tipo 1 (%)	Avance Tipo 2 (%)
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022	2022
Porcentaje de satisfacción de sus usuarios en la atención de los servicios sectoriales	72.0%	72.0%	78.0%	83.0%	86.0%	88.0%	83.6%	85.4%	72.0%	78.9%	59.6%	90.0%	72.0%	77.2%	77.2%	90.4%	38.8%

Fuente: Información para el "Informe de Avances y Resultados de los Indicadores y Metas de los Objetivos y Acciones Estratégicas Sectoriales del PESEM 2017-2025 correspondiente al I Semestre 2022", correspondiente a los OES 1, OES 2, OES 3, OES 4, OES 5 y OES 6 presentados por los responsables de cumplimiento en el marco de la RM N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR

Elaboración: OGPP-OPLA (Oficina de Planeamiento e Inversiones)

Logros obtenidos:

El Sector reportó una satisfacción de sus usuarios en la atención de los servicios sectoriales del **77.23%**, que representa una ejecución del **90.43%** respecto a su meta anual programada **85.4%** de satisfacción del usuario en la atención de los servicios Sectoriales; Los resultados fueron obtenidos de la medición del porcentaje de satisfacción de los servicios que brinda el MTPE logró un 74,48%; ESSALUD un 81.20% y SUNAFIL un 76%.

Problemas Identificados y Medidas Correctivas:

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<p>Programa Nacional para la Empleabilidad</p> <ul style="list-style-type: none">El programa Nacional para la Empleabilidad en atención a la emergencia sanitaria por la propagación del COVID-19, se ha optado por incluir en los TDR la entrega de material de bioseguridad a los beneficiarios del servicio de CCL, esta situación es bien vista por los beneficiarios.Existieron retrasos por problemas en el aplicativo informático Joven2work del PNPE.	<p>Programa Nacional para la Empleabilidad</p> <ul style="list-style-type: none">El programa Nacional para la Empleabilidad monitoreó y brindó asistencia técnica permanente a las Unidades Zonales para el desarrollo de los servicios y la aplicación de las herramientas que permiten medir su calidad; a fin de brindar los alcances necesarios para velar por un adecuado proceso, asimismo, que permitan encontrar las oportunidades de mejora.Identificación de oportunidades de mejora en las funcionalidades del aplicativo informático Joven2Work del PNPE.Reporte de resultados de encuestas de satisfacción aplicadas a los beneficiarios que permiten la implementación de oportunidades de mejora de los servicios.
<p><u>Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana</u></p> <p>Servicios del Centro de Empleo</p> <ul style="list-style-type: none">Usuarios que reservaron su cita, no siempre se conectan al enlace meet para recibir la asesoría del consultor, ya que no tienen los recursos y conocimientos tecnológicos.Usuarios que fueron atendidos mediante la Plataforma de Citas en Línea, no registran la encuesta de satisfacción virtual que llega automáticamente al correo del usuario.	<p>Servicios del Centro de Empleo</p> <ul style="list-style-type: none">Los consultores al ver que los usuarios no se conectan al enlace meet, utilizan otros medios de comunicación a fin de brindar atención al usuario (Teléfono o correo electrónico).Los consultores antes de finalizar la atención de la cita del usuario, indican al usuario la importancia del registro de la encuesta de satisfacción y/o envían correos recordatorios para el registro de la encuesta de satisfacción.



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:41-0500

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<p>Servicios Laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> Considerable cantidad de usuarios se dirigen a la sede central del MTPE para que sean asistidos en generar una cita virtual. Usuarios aún desconocen el uso del Google Meet, medio del cual reciben la cita virtual y desconocimiento de recursos tecnológicos. Usuarios que fueron atendidos no registran la encuesta de satisfacción virtual que permita medir el grado de satisfacción. <p>Oficina General de Recursos Humanos - Atención de Reclamos</p> <ul style="list-style-type: none"> Las encuestas dirigidas a los ciudadanos se vienen cursando a través de la respuesta final de cada reclamo en la plataforma virtual del "Libro de Reclamaciones", consignando el enlace siguiente: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfuulFaFo93Fb6Wu31ZkPDSPAag3j-t_UTrx0bV2NbjW3IHQ/viewform. Se realizan llamadas a los ciudadanos que consignan su celular, a fin de solicitar colaboren con el llenado de encuestas (a través del equipo móvil asignado al MAD-Trabajo el 15/06/2022); asimismo, el enlace se viene cursando también a los correos de los ciudadanos, a través del correo institucional: mad-trabajo@trabajo.gob.pe, habiéndose remitido un total de 497 correos desde el 20/05/2022. 	<p>Servicios Laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> Asistencia a usuarios en generar cita, indicándose los medios para generar una cita en la página web del MTPE. Atención a usuarios mediante llamada telefónica (consultores que cuentan con celular institucional). Indicación al usuario sobre la encuesta de satisfacción que le será enviada a su correo electrónico para que sea llenado y se registre la encuesta. <p>Oficina General de Recursos Humanos - Atención de Reclamos</p> <ul style="list-style-type: none"> Con fecha 27/07/2022 se implementó el servicio "Atención de Incidencias de los Servicios que brinda el MTPE" en la Plataforma de Servicios Virtuales del MTPE, a fin de dar solución inmediata a los incidentes comunicados por los ciudadanos, previo al registro de un reclamo. A través de esa acción se busca corregir las situaciones identificadas por los ciudadanos (demora en tiempo de atención, y brindar una atención personalizada).



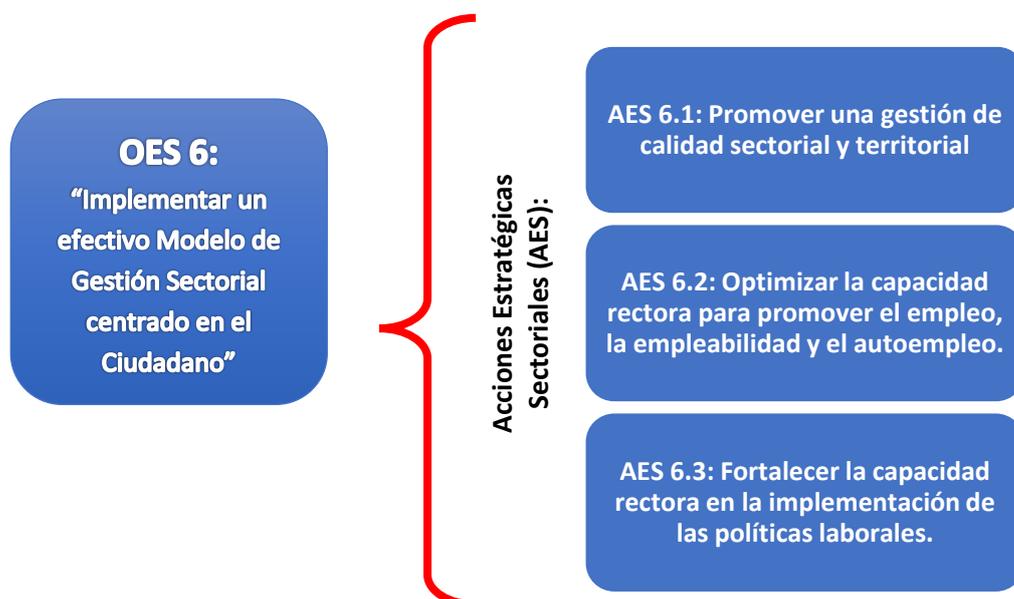
Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:22-0500

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<p>ESSALUD</p> <ul style="list-style-type: none"> Demora en la entrega de información por parte de las Redes Asistenciales y Prestacionales, a la Gerencia Central de Atención al Asegurado, respecto de la población de las IPRESS a ser encuestadas. Lo cual incide en la adecuada toma de encuestas y el procesamiento de información. 	<p>ESSALUD</p> <ul style="list-style-type: none"> Se sostuvo coordinación y se recibió apoyo de la Oficina de Información de Operaciones, de la Gerencia Central de Operaciones (GCOP), para que provea de información sobre los pacientes atendidos en los servicios a ser encuestados (servicio de consulta externa, emergencia y hospitalización).
<p>SUNAFIL</p> <ul style="list-style-type: none"> Se han disminuido las respuestas de la aplicación a los cuestionarios virtuales respecto al servicio de inspección laboral durante el primer semestre. 	<p>SUNAFIL</p> <ul style="list-style-type: none"> Se implementaron acciones de control y monitoreo que fortalezcan el seguimiento de respuesta a los cuestionarios de satisfacción al ciudadano priorizando al servicio de inspección laboral.

2. En el marco de las Acciones Estratégicas Sectoriales del OES 6:

El **OES 6**, considera tres (03) Acciones Estratégicas Sectoriales (AES), las cuales se muestran en el **Gráfico N° 20** siguiente:

Gráfico N° 20: Acciones Estratégicas Sectoriales del OES 6





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:41-0500

AES 6.1: “Promover una gestión de calidad sectorial y territorial”

Análisis Descriptivo de la AES:

A nivel de la **AES 6.1 “Promover una gestión de calidad sectorial y territorial”** el **MTPE**, **ESSALUD** y **SUNAFIL** han planteado estrategias para lograr medir el grado de satisfacción por los servicios prestados reportándose una satisfacción de los usuarios en la atención de los servicios sectoriales del 77,23%, que representa una ejecución del 90,43 respecto a su meta anual programada del **85,4%**, teniendo una brecha del 9,57%, donde podemos señalar que el MTPE logró un 74,48%; ESSALUD un 81.20% y SUNAFIL un 76%.

En el caso del **MTPE** se han medido la satisfacción de 15 servicios certificados con la metodología en Cartas de Servicios, no obstante, tenemos una gran brecha de servicios en los cuales no se mide el grado de satisfacción. Pese a ello el MTPE a través de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Lima Metropolitana de acuerdo a su capacidad operativa han adaptado la atención y orientación a través de citas en línea y atención por canales no presenciales.

La **SUNAFIL** informó que mediante Decreto Supremo N° 010-2022-TR, se aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y mediante la Resolución de Superintendencia N° 284-2022-SUNAFIL, se aprueba la sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, en dichos documentos, se crea Unidad de Atención al Ciudadano y Gestión Documental, dependiente de Gerencia General, en la cual tiene entre sus funciones adecuar los servicios a las necesidades y expectativas de las personas, lo cual propiciará mejorar la satisfacción de los ciudadanos respecto a los servicios que presta la SUNAFIL.

ESSALUD, continuó aplicando encuestas telefónicas, para medir el nivel de satisfacción de los usuarios en los establecimientos de salud, en relación a las prestaciones de salud que han recibido, en comparación al año 2021, se amplió la cobertura de las encuestas a nivel de Redes Asistenciales y se dispuso de un segundo grupo de trabajo de encuestadores (Call Center EEL), para optimizar tiempo en cuanto a la aplicación de encuestas telefónicas.

Se lograron implementar acciones orientadas a optimizar la capacidad rectora para promover el empleo, la empleabilidad y el autoempleo a través capacitaciones y asistencia técnica a los servidores y funcionarios de las G/DRTPE de los Gobiernos Regionales y otras entidades públicas para promover el empleo, la empleabilidad y el autoempleo y por consiguiente optimizar la capacidad rectora a través de los órganos de línea del MTPE a través de canales virtuales, resaltando temas como elaboración de estándares de competencia laboral, funciones generales de la Red OSEL y los procedimientos para la elaboración de documentos técnicos y publicaciones con información del mercado de trabajo, perspectiva de discapacidad, Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE, en materia de formación profesional y capacitación laboral, Orientación e información para la construcción de trayectorias formativas laborales pertinentes dirigida a jóvenes, sobre orientación vocacional/profesional e información ocupacional, Capacitación en Lineamientos Nacionales de Política Formación Profesional, Capacitación sobre Certificación de Competencias Laborales entre otros temas.

En el marco del fortalecimiento de la Capacidad Rectora en la Implementación de Políticas Laborales se realizan capacitaciones y asistencia técnica a los servidores y funcionarios de Entidades Públicas para promover el cumplimiento de las políticas laborales y por consiguiente fortalecer la capacidad rectora a través de los órganos de línea del MTPE, resaltando temas como formalización laboral, seguridad y salud en el trabajo, responsabilidad social empresarial y buenas prácticas laborales, Seguridad y Salud en el



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:23-0500

**PERÚ**Ministerio de Trabajo
y Promoción del EmpleoFirmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:41-0500

Trabajo: Medidas de Prevención, Protección y Control de la COVID 19, Orientación y difusión en Responsabilidad Social y Buenas Prácticas Laborales, Mypes socialmente responsables, Beneficios Sociales en el Sistema Automatizado de Liquidaciones, Absolución de consultas laborales para los servicios de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador, La Negociación Colectiva en el Sector Público, Aplicación, Lineamientos e Implementación Actual, Rol de la Autoridad Administrativa de Trabajo en el desarrollo de las relaciones colectivas laborales, conciliación, extraproceso e informativas, cultura de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras en el marco del proceso de formalización laboral, prevención y erradicación del trabajo infantil, trabajo forzoso y trata de personas, no discriminación e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral con énfasis en la igualdad de género y en favor de grupos considerados de especial protección, como las personas afectadas por tuberculosis, las personas que viven con VIH, los y las trabajadoras del hogar y la madre trabajadora, entre otros temas.

Logros obtenidos:**MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO - MTPE**

- Se ha logrado obtener un **74.48%** de satisfacción de los usuarios en la atención de los servicios institucionales que brinda el MTPE, logrando un **79.23 %** de ejecución respecto a la meta anual de **94%**. Se realizaron encuestas de satisfacción a los usuarios de los siguientes servicios:

**RESULTADO DEL GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS DE 19 SERVICIOS
CERTIFICADOS CON "CARTAS DE SERVICIOS" BRINDADOS POR EL MTPE**

ITEM	CARTA DE SERVICIOS	RESPONSABLE	I SEM 2022
	SERVICIOS EMPLEO		
1	Bolsa de Trabajo	Promoción del Empleo y Capacitación Laboral	99%
2	Certificado Único Laboral	Promoción del Empleo y Capacitación Laboral	100%
3	Orientación para el Emprendimiento	Dirección de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral	100%
4	Orientación para el Migrante	Dirección de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral	99%
5	Módulo de Información y Orientación sobre Teletrabajo	Dirección de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral	99%
6	Asesoría para la Búsqueda de Empleo	Dirección de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral	99%
7	Información del Mercado de Trabajo	Dirección de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral	100%

Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:23-0500

**PERÚ**Ministerio de Trabajo
y Promoción del EmpleoFirmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy Vº Bº
Fecha: 30/11/2022 12:38:41-0500

ITEM	CARTA DE SERVICIOS	RESPONSABLE	I SEM 2022
8	Acercamiento Empresarial	Dirección de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral	100%
9	Orientación Vocacional e Información Ocupacional - SOVIO	Dirección de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral	97%
	SERVICIOS LABORALES		
10	Conciliación Administrativa Laboral*	Dirección de Prevención y Solución de Conflictos	0%
11	Patrocinio Judicial Gratuito	Dirección de Prevención y Solución de Conflictos	87%
12	Liquidación de Beneficios Sociales	Dirección de Prevención y Solución de Conflictos	94%
13	Consultas al Trabajador y Empleador	Dirección de Prevención y Solución de Conflictos	92%
	PROGRAMAS		
14	Capacitación Laboral	Programa Nacional para la Empleabilidad	95%
15	Certificación de Competencias Laborales	Programa Nacional para la Empleabilidad	
16	Capacitación para el Autoempleo*	Programa Nacional para la Empleabilidad	0%
17	Empleo Temporal	Programa Empleo Temporal - Lurawi Perú	0%
	OTROS SERVICIOS		
18	Módulo de Atención de Denuncias y Reclamos	Módulo de Atención de Denuncias MAD - TRABAJO	59%
19	Servicio de Absolución Telefónica y Telemática de Consultas Laborales	Dirección de Capacitación y Difusión Laboral	85%
Total, Promedio			74,48%

Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:23-0500

Problemas Identificados y Medidas Correctivas

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<p>Programa Nacional para la Empleabilidad</p> <ul style="list-style-type: none">El programa Nacional para la Empleabilidad en atención a la emergencia sanitaria por la propagación del COVID-19, se ha optado por incluir en los TDR la entrega de material de bioseguridad a los beneficiarios del servicio de CCL, esta situación es bien vista por los beneficiarios.Existieron retrasos por problemas en el aplicativo informático Joven2work del PNPE.	<p>Programa Nacional para la Empleabilidad</p> <ul style="list-style-type: none">El programa Nacional para la Empleabilidad monitoreó y brindó asistencia técnica permanente a las Unidades Zonales para el desarrollo de los servicios y la aplicación de las herramientas que permiten medir su calidad; a fin de brindar los alcances necesarios para velar por un adecuado proceso, asimismo, que permitan encontrar las oportunidades de mejora.Identificación de oportunidades de mejora en las funcionalidades del aplicativo informático Joven2Work del PNPE.Reporte de resultados de encuestas de satisfacción aplicadas a los beneficiarios que permiten la implementación de oportunidades de mejora de los servicios.
<p><u>Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana</u></p> <p>Servicios del Centro de Empleo</p> <ul style="list-style-type: none">Usuarios que reservaron su cita, no siempre se conectan al enlace meet para recibir la asesoría del consultor, ya que no tienen los recursos y conocimientos tecnológicos.Usuarios que fueron atendidos mediante la Plataforma de Citas en Línea, no registran la encuesta de satisfacción virtual que llega automáticamente al correo del usuario. <p><u>Servicios Laborales</u></p> <ul style="list-style-type: none">Considerable cantidad de usuarios se dirigen a la sede central del MTPE para que sean asistidos en generar una cita virtual.	<p>Servicios del Centro de Empleo</p> <ul style="list-style-type: none">Los consultores al ver que los usuarios no se conectan al enlace meet, utilizan otros medios de comunicación a fin de brindar atención al usuario (Teléfono o correo electrónico).Los consultores antes de finalizar la atención de la cita del usuario, indican al usuario la importancia del registro de la encuesta de satisfacción y/o envían correos recordatorios para el registro de la encuesta de satisfacción. <p><u>Servicios Laborales</u></p> <ul style="list-style-type: none">Asistencia a usuarios en generar cita, indicándose los medios para generar una cita en la página web del MTPE.

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<ul style="list-style-type: none">• Usuarios aún desconocen el uso del Google Meet, medio del cual reciben la cita virtual y desconocimiento de recursos tecnológicos.• Usuarios que fueron atendidos no registran la encuesta de satisfacción virtual que permita medir el grado de satisfacción.	<ul style="list-style-type: none">• Atención a usuarios mediante llamada telefónica (consultores que cuentan con celular institucional)• Indicarle al usuario sobre la encuesta de satisfacción que le será enviada a su correo electrónico para que sea llenado y se registre la encuesta.
Oficina General de Recursos Humanos - Atención de Reclamos <ul style="list-style-type: none">• Las encuestas dirigidas a los ciudadanos se vienen cursando a través de la respuesta final de cada reclamo en la plataforma virtual del "Libro de Reclamaciones", consignando el enlace siguiente: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfuulFaFo93Fb6Wu31ZkPDSPAag3j-t_UTrx0bV2NbjW3IHQ/viewform.• Se realizan llamadas a los ciudadanos que consignan su celular, a fin de solicitar colaboren con el llenado de encuestas (a través del equipo móvil asignado al MAD-Trabajo el 15/06/2022); asimismo, el enlace se viene cursando también a los correos de los ciudadanos, a través del correo institucional: mad-trabajo@trabajo.gob.pe, habiéndose remitido un total de 497 correos desde el 20/05/2022.	Oficina General de Recursos Humanos - Atención de Reclamos <ul style="list-style-type: none">• Se implementó el servicio "Atención de Incidencias de los Servicios que brinda el MTPE" en la Plataforma de Servicios Virtuales del MTPE, a fin de dar solución inmediata a los incidentes comunicados por los ciudadanos, previo al registro de un reclamo. A través de esa acción se busca corregir las situaciones identificadas por los ciudadanos (demora en tiempo de atención, y brindar una atención personalizada).

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL - SUNAFIL

Teniendo en consideración que el Objetivo Estratégico Institucional 5 "Fortalecer la gestión institucional" e indicador "Porcentaje de satisfacción de los trabajadores en la prestación de servicios institucionales" del PEI 2018-2024 de la SUNAFIL, aprobado mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 05-2021-SUNAFIL/PCD se articula con el OES N° 06 del PESEM del MTPE, en ese marco el "Porcentaje de satisfacción de los trabajadores en la prestación de servicios institucionales" medido trimestral, arroja un resultado del 62%. Como se muestra a continuación:

OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL N° 06 DEL PESEM -MTPE	OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL N° 05 DEL PEI – SUNAFIL	INDICADOR	EJECUCIÓN I SEMESTRE 2022
“Implementar un efectivo Modelo de Gestión Sectorial centrado en el Ciudadano”	Fortalecer la Gestión Institucional	Porcentaje de satisfacción de los trabajadores en la prestación de servicios institucionales	62%

Problemas Identificados y Medidas Correctivas

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<ul style="list-style-type: none">Se han disminuido las respuestas de la aplicación a los cuestionarios virtuales respecto al servicio de inspección laboral durante el primer semestre.	<ul style="list-style-type: none">Se implementaron acciones de control y monitoreo que fortalezcan el seguimiento de respuesta a los cuestionarios de satisfacción al ciudadano priorizando al servicio de inspección laboral.

SEGURO SOCIAL DE SALUD - ESSALUD

El “Plan Estratégico Institucional de ESSALUD 2020-2024”, aprobado mediante Acuerdo de Consejo Directivo N° 4-3-ESSALUD-2020, establece como Objetivo Estratégico 2 “Brindar a los Asegurados acceso oportuno a prestaciones integrales y de calidad acorde a sus necesidades” y como uno de sus indicadores la “Satisfacción del Usuario”, cuyas metas para el periodo 2020-2024 son las siguientes:

Metas Anuales del Indicador “Satisfacción del Usuario”

2020	2021	2022	2023	2024
65%	68%	71%	73%	75%

El indicador “Satisfacción del Usuario” se articula con el OES N° 06 del PESEM del MTPE, en ese marco ESSALUD llevó a cabo encuestas telefónicas en 06 Redes Asistenciales y 02 Redes Prestacionales a nivel nacional, en los servicios de consulta externa (nivel I, II y III), servicio de emergencia (nivel II y III) y servicio de hospitalización (nivel II y III). De esa manera se logró encuestar a un total de 9,204 usuarios, de los cuales 5,121 usuarios es decir 55.64% manifestaron estar satisfechos por el servicio recibido. Tal como se puede apreciar en las siguientes tablas.

Encuestas Telefónicas realizadas por la Gerencia Central de Atención al Asegurado – ESSALUD

N°	Fechas de ejecución de encuestas	Red Asistencial (RA) o Red Prestacional (RP)	Servicios encuestados	% Satisfacción (>=71%)
1	31 de enero al 02 de febrero	RP Almenara	Servicio de Consulta Externa Nivel I	45.91%
2	Del 03 al 05 de febrero	RP Almenara	Servicio de Consulta Externa Nivel II	28.39%
3	Del 09 al 11 de febrero	RP Almenara	Servicio de Consulta Externa Nivel III	40.99%
4	Del 28 al 30 de marzo	RP Almenara	Servicio de Emergencia Nivel II	49.79%
5	Del 24 al 26 de marzo	RP Almenara	Servicio de Emergencia Nivel III	55.87%
6	Del 21 al 23 de marzo	RP Almenara	Servicio de Hospitalización Nivel II	66.36%
7	Del 22 al 24 de marzo	RP Almenara	Servicio de Hospitalización Nivel III	63.15%
8	Del 14 al 16 de febrero	RP Rebagliati	Servicio de Consulta Externa Nivel I	30.87%



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por: TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:42-0500

N°	Fechas de ejecución de encuestas	Red Asistencial (RA) o Red Prestacional (RP)	Servicios encuestados	% Satisfacción (>=71%)
9	Del 21 al 23 de febrero	RP Rebagliati	Servicio de Consulta Externa Nivel II	32.81%
10	Del 26 de febrero al 04 de marzo	RP Rebagliati	Servicio de Consulta Externa Nivel III	49.44%
11	Del 14 al 16 de marzo	RP Rebagliati	Servicio de Emergencia Nivel II	57.04%
12	Del 09 al 11 de marzo	RP Rebagliati	Servicio de Emergencia Nivel III	57.58%
13	Del 17 al 19 de marzo	RP Rebagliati	Servicio de Hospitalización Nivel II	70.68%
14	Del 18 al 21 de marzo	RP Rebagliati	Servicio de Hospitalización Nivel III	70.00%
15	06 de abril	RA Huánuco	Servicio de Consulta Externa Nivel I	58.26%
16	07 y 08 de abril	RA Huánuco	Servicio de Consulta Externa Nivel II	50.79%
17	12 y 13 de abril	RA Huánuco	Servicio de Emergencia Nivel II	50.38%
18	Del 09 al 11 de abril	RA Huánuco	Servicio de Hospitalización Nivel II	56.69%
19	Del 28 al 30 de abril	RA Amazonas	Servicio de Consulta Externa Nivel I	56.10%
20	28 y 29 de abril	RA Amazonas	Servicio de Consulta Externa Nivel II	54.62%
21	Del 25 al 27 de abril	RA Amazonas	Servicio de Emergencia Nivel II	57.27%
22	20 y 21 de junio	RA Amazonas	Servicio de Hospitalización Nivel II	75.33%
23	Del 03 al 05 de mayo	RA Huaraz	Servicio de Consulta Externa Nivel I	56.33%
24	06 y 07 de mayo	RA Huaraz	Servicio de Consulta Externa Nivel II	53.90%
24	09 y 10 de mayo	RA Huaraz	Servicio de Emergencia Nivel II	50.45%
26	Del 30 de abril al 03 de mayo	RA Huaraz	Servicio de Hospitalización Nivel II	56.85%
27	01 y 02 de junio	RA Apurímac	Servicio de Consulta Externa Nivel I	55.18%
28	18 y 19 de mayo	RA Apurímac	Servicio de Consulta Externa Nivel II	59.59%
29	23 y 24 de mayo	RA Apurímac	Servicio de Emergencia Nivel II	63.08%
30	Del 24 al 26 de mayo	RA Apurímac	Servicio de Hospitalización Nivel II	74.20%
31	11 y 12 de mayo	RA Tumbes	Servicio de Consulta Externa Nivel I	65.85%
32	Del 17 al 19 de mayo	RA Tumbes	Servicio de Consulta Externa Nivel II	66.81%
33	Del 13 al 16 de mayo	RA Tumbes	Servicio de Emergencia Nivel II	54.63%
34	Del 13 al 17 de mayo	RA Tumbes	Servicio de Hospitalización Nivel II	69.07%
35	10 y 11 de mayo	RA Ayacucho	Servicio de Consulta Externa Nivel I	43.96%
36	08 y 09 de mayo	RA Ayacucho	Servicio de Consulta Externa Nivel II	38.83%
37	Del 16 al 20 de junio	RA Ayacucho	Servicio de Emergencia Nivel II	61.60%
38	Del 14 al 18 de junio	RA Ayacucho	Servicio de Hospitalización Nivel II	65.55%
Promedio primer semestre de 2022				55.64%

Fuente: Gerencia Central de Atención al Asegurado – ESSALUD

Problemas Identificados y Medidas Correctivas

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<ul style="list-style-type: none"> Demora en la entrega de información por parte de las Redes Asistenciales y Prestacionales, a la Gerencia Central de Atención al Asegurado, respecto de la población de las IPRESS a ser encuestadas. Lo cual incide en la adecuada toma de encuestas y el procesamiento de información. 	<ul style="list-style-type: none"> Se sostuvo coordinación y se recibió apoyo de la Oficina de Información de Operaciones, de la Gerencia Central de Operaciones (GCOP), para que provea de información sobre los pacientes atendidos en los servicios a ser encuestados (servicio de consulta externa, emergencia y hospitalización)

AES 6.2: “Optimizar la capacidad rectora para promover el empleo, la empleabilidad y el autoempleo”

En esta acción estratégica sectorial se realizan capacitaciones y asistencia técnica a los servidores y funcionarios de la G/DRTPE de los Gobiernos Regionales para promover el empleo, la empleabilidad y el autoempleo y por consiguiente optimizar la capacidad rectora a través de los órganos de línea del MTPE.



Firmado digitalmente por: MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:24-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy Vº Bº
Fecha: 30/11/2022 12:38:42-0500

Logros obtenidos:

Dirección General de Promoción del Empleo

Dirección de Investigación Socio Económico Laboral

- Se logró capacitar a 27 funcionarios y servidores de las D/GRTPE capacitados mediante videoconferencia (10 hombres y 17 mujeres), de las regiones de Puno, San Martín, Tacna, Amazonas, Arequipa, Piura, Apurímac, Huancavelica, Lambayeque, Ucayali. Las capacitaciones se centraron en la Introducción sobre las funciones generales de la Red OSEL y los procedimientos para la elaboración de documentos técnicos y publicaciones con información del mercado de trabajo.
- Asimismo, se brindó una pasantía a 03 funcionarios y servidores de la D/GRTPE de Huancavelica (1 hombre y 2 mujeres), en materia de introducción sobre las funciones generales de la Red OSEL y los procedimientos para la elaboración de documentos técnicos y publicaciones con información del mercado de trabajo.

Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad

- Se brindó capacitación en la perspectiva de discapacidad a 585 funcionarios y consultores de Empleo (235 hombres y 350 mujeres) en la perspectiva de discapacidad: Amazonas, Ancash, Apurímac, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Callao, Cusco, Huancavelica, Huánuco, Ica, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima Metropolitana, Lima Provincias – Huacho, Loreto, Madre de Dios, Moquegua e Ilo, Pasco, Piura, Puno, San Martín, Tacna, Tumbes y Ucayali.

Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo

- Se brindó capacitación a 15 servidores y funcionarios de las D/GRTPE (10 hombres y 5 mujeres), en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE, de las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de Ancash, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Callao, Cusco y Lima Metropolitana.

Dirección General del Servicio Nacional del Empleo

Durante el I Semestre 2022, no se han logrado colocaciones de personas con discapacidad (cabe señalar que la información es preliminar dado que se encuentra pendiente la remisión de información de colocados por parte de las empresas). Se tienen las siguientes acciones:

Programa Nacional para la Empleabilidad

- Producto de la reducción presupuestal, sumado a la vigencia de la pandemia por el COVID-19 y sus nuevas variantes, la crisis sanitaria, el Gobierno Central y el sector salud han mantenido e implementado medidas de contingencia para la lucha contra la pandemia, entre ellas, las Personas con Discapacidad (PCD) quienes son considerados dentro de la población vulnerables por el COVID-19, por lo que, en el marco de las condiciones presupuestales del Programa y a fin de preservar y garantizar la vida y la salud, no se pudo continuar brindando los servicios de Capacitación Laboral y Acompañamiento Laboral a dicha población.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:24-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:42-0500

Bolsa de Trabajo

- A través del servicio de Bolsa de Trabajo no se han realizado colocaciones de personas con discapacidad en Lima Metropolitana. Cabe señalar que la información es preliminar dado que aún se encuentra pendiente la remisión de información de colocados por parte de las empresas.

Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales

Se han fortalecido capacidades de 212 funcionarios y servidores de las D/GRTPE, a través de capacitación y asistencia técnica, por lo que se logró un 108.16% de la meta programada.

- Respecto a servidores y funcionarios capacitados en materia de formación profesional y capacitación laboral se han capacitado a 184 funcionarios y servidores de las D/GRTPE.
- Asimismo, en cuanto a servidores y funcionarios que recibieron asistencia técnica en materia de formación profesional y capacitación laboral, se precisa que se han brindado asistencia técnica a 28 funcionarios y servidores de las D/GRTPE.
- En cuanto a Orientación e información para la construcción de trayectorias formativas laborales pertinentes dirigida a jóvenes, han accedido a las Plataformas un total de 260,238 usuarios, de los cuales 87,789 corresponden a "Ponte en Carrera" y 172,449 a "Proyecta tu Futuro", por lo que se logró un 193.36% de ejecución.

Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral

Se brindó capacitación a 113 funcionarios y servidores de las D/GRTPE, según detalle siguiente:

- Capacitación sobre "Orientación vocacional/profesional e información ocupacional", contando con la participación de 62 servidores y funcionarios de las DRTPE/GRTPE de Amazonas, Amazonas, Ancash, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Callao, Cusco, Huancavelica, Huánuco, Ica, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima Metropolitana, Lima Provincias, Loreto, Pasco, Piura, Puno, San Martín, Tacna y Tumbes a través de 12 capacitaciones por videoconferencia.
- Capacitación sobre "Capacitación laboral" contando con la participación de 32 servidores y funcionarios de las DRTPE/GRTPE de Ayacucho, Cusco, Huancavelica, Ica, Piura, Puno, San Martín, Tacna, Tumbes, Ucayali y Lima Metropolitana a través de 02 capacitaciones por videoconferencia.
- Capacitación en "Lineamientos Nacionales de Política Formación Profesional a 19 funcionarios de la DRTPE de Ancash, Apurímac, Huancavelica, Huánuco, Pasco y San Martín" a través de 02 capacitaciones por videoconferencia.

Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales

Se brindó capacitación a 71 funcionarios y servidores de las D/GRTPE, según detalle siguiente:

- Capacitación sobre "Elaboración de estándares de competencia laboral", contando con la participación de 18 servidores y funcionarios de las



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:24-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy Vº Bº
Fecha: 30/11/2022 12:38:43-0500

DRTPE/GRTPE de Amazonas, Callao, Huancavelica, Junín, Loreto, Moquegua, Pasco, Piura, Puno, Tacna y Tumbes a través de una capacitación por videoconferencia.

- Capacitación sobre “Certificación de Competencias Laborales” contando con la participación de 15 servidores y funcionarios de la DRTPE/GRTPE de Amazonas, Huancavelica, Junín, Moquegua, Pasco, Piura, Tacna, Tumbes y Ucayali a través de una capacitación por videoconferencia.
- Capacitación sobre “Autorización de evaluadores y centros de certificación de competencias laborales”, contando con la participación de 25 servidores y funcionarios de las DRTPE/GRTPE de Amazonas, Callao, Junín, Lima Provincia, Loreto, Moquegua, Pasco, Piura, Tacna, Tumbes y Ucayali a través de dos capacitaciones por videoconferencia.
- Capacitación sobre el “Servicio de Certificación de Competencias Laborales” contando con la participación de 13 servidores y funcionarios de la DRTPE de Moquegua a través de una capacitación por videoconferencia.

Se brindó asistencia técnica a un total de 28 funcionarios y servidores de las D/GRTPE. La meta anual programada para la DGNFECCL fue de 13, siendo el grado de avance de 215.38%. El detalle de las asistencias técnicas brindadas es el siguiente:

Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral

- Asistencia técnica en materia de orientación vocacional/profesional e información ocupacional, contando con la participación de 14 servidores y funcionarios de las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de Amazonas, Ayacucho, Cajamarca, Huánuco, Ica, Lambayeque, Lima Metropolitana, Lima Provincias, Piura y San Martín, a través de una videoconferencia.
- Asistencia técnica sobre los Lineamientos Nacionales de Política de Formación Profesional, contando con la participación de 4 servidores y funcionario de la DRTPE de Moquegua, a través de una videoconferencia.
- Asistencia técnica sobre Capacitación Laboral, contando con la participación de 10 servidores y funcionarios de las DRTPE de Ancash, Cajamarca y Moquegua, a través de una videoconferencia.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:24-0500

Problemas Identificados y Medidas Correctivas

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
Dirección de Investigación Socio Económico Laboral: <ul style="list-style-type: none">• La mayoría de funcionarios y servidores de DGRTPE nuevos no tenía nociones sobre la construcción de indicadores de mercado de trabajo. Asimismo, muy pocos servidores públicos habían revisado los materiales que se les había compartido por correo y google drive.• La capacitación para algunos funcionarios se realizó recurrentemente en temas de manejo de base de datos, en vista que el perfil académico del funcionario complicaba la transmisión de conocimientos.• Se presentaron problemas de conectividad en las regiones como San Martín, Ucayali y Amazonas.	Dirección de Investigación Socio Económico Laboral: <ul style="list-style-type: none">• Se fue haciendo recordatorios a través del correo electrónico para que los servidores públicos puedan revisar la información remitida con anticipación, lo cual permitiría hacer más productiva las capacitaciones programadas.• Se realizaron capacitaciones escalonadas sobre el manejo de base de datos, considerando dichas capacitaciones desde un nivel básico, intermedio y avanzado.• Para superar el problema de conectividad, se coordinó con las regiones los momentos del día donde la conectividad era más estable para modificar el horario o reprogramación de las capacitaciones.
Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad: <ul style="list-style-type: none">• El uso extendido de canales virtuales por entidades del Estado -a partir de la emergencia sanitaria por efecto de la pandemia COVID-19-, ha ocasionado el cruce de acciones (fechas y horarios) con otras direcciones del MTPE, por lo que la reprogramación de algunas actividades ha generado una sobrecarga de actividades en las regiones y ha ocasionado dificultades para fijar fechas para la realización de acciones de asistencia técnica. Asimismo, continúa la alta rotación de los consultores y funcionarios de los Centros de Empleo y dificultades respecto al uso de tecnología y adecuada conectividad a internet en algunas regiones.	Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad: <ul style="list-style-type: none">• Debido a la implementación de la virtualidad por efecto de la pandemia COVID-19 la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad (DPLPCD) ha adaptado sus estrategias de intervención, actualmente se hace uso de herramientas virtuales, las mismas que han favorecido a la realización exitosa de acciones. Se intensificará la asistencia técnica de fortalecimiento de capacidades en la perspectiva de los servicios de empleo a funcionarios de los Centros de Empleo de las G/DRTPE de acuerdo a los nuevos cambios normativos y la nueva bolsa de empleo con Inteligencia Artificial.



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:43-0500

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<p>Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo:</p> <ul style="list-style-type: none"> No se conectaron a la videoconferencia las DRTPE de Amazonas, Apurímac, Cajamarca, Huánuco a la capacitación sobre el REMYPE. No se conectaron a la videoconferencia las DRTPE de Apurímac, Loreto, Huánuco y Piura y las GRTPE de Lambayeque y Arequipa, a la capacitación sobre el SOE. 	<p>Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se reprogramará, para el II Semestre 2022, una nueva fecha para la capacitación de aquellos Gobiernos Regionales que no pudieron conectarse.
<p>Programa Nacional para la Empleabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> Reducción presupuestal del Programa con respecto a años anteriores por lo que no se pudo continuar brindando los servicios de Capacitación Laboral y Acompañamiento Laboral a dicha población. <p>Bolsa de Trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> Limitaciones en la obtención de información, dado que las empresas demoran en la respuesta sobre el proceso de intermediación laboral. 	<p>Programa Nacional para la Empleabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> Desarrollar acciones a fin de brindar los servicios de Capacitación Laboral y Acompañamiento Laboral para las personas con discapacidad. <p>Bolsa de Trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> Se realizaron mayores coordinaciones con los equipos de trabajo y los agentes intervinientes para la recolección de información en el proceso de intermediación laboral.
<ul style="list-style-type: none"> Debido al distanciamiento social, las actividades presenciales en los colegios siguen suspendidas. 	<ul style="list-style-type: none"> Se fortalecieron las capacidades de los servidores y/o funcionarios sobre estrategias y mecanismos para promover el uso de herramientas virtuales para brindar el servicio de orientación vocacional.
<ul style="list-style-type: none"> Se suspendieron las actividades de difusión de las plataformas en el marco del Estado de Emergencia Nacional. 	<ul style="list-style-type: none"> Se generaron espacios y mecanismos para difundir las plataformas a través del sistema Google Meet.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:25-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:43-0500

AES 6.3: “Fortalecer la capacidad rectora en la implementación de las políticas laborales”

Análisis Descriptivo de la AES:

En esta acción estratégica sectorial se realizarán capacitaciones y asistencia técnica a los servidores y funcionarios de Entidades Públicas para promover el cumplimiento de las políticas laborales y por consiguiente fortalecer la capacidad rectora a través de los órganos de línea del MTPE.

Logros Obtenidos:

DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA FORMALIZACIÓN LABORAL E INSPECCIÓN DEL TRABAJO (DGPPFLIT)

- Se logró la formalización laboral de un total de 676 trabajadores, de los cuales 47 fueron formalizados por el Centro Integrado “Formaliza Perú” (CIFP) a través de las asistencias técnicas y 629 fueron formalizados a través de los servicios de orientación y capacitación en materia de formalización laboral. Cabe precisar que, esta última cifra corresponde a la incorporación de trabajadores a planilla en el trimestre posterior a la fecha de atención en el CIFP, de los beneficiarios de dichos servicios (empleadores y emprendedores).
- 111,556 actores en la informalidad laboral recibieron capacitación, asistencia técnica, orientación y servicios en materia de formalización laboral, seguridad y salud en el trabajo, responsabilidad social empresarial y buenas prácticas laborales.
- Se elaboraron 10 proyectos normativos en materia de relaciones de trabajo y seguridad social.

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

- En el primer semestre 2022, se logró realizar 6 eventos virtuales capacitando a 2318 personas, según el siguiente detalle: Seminario Virtual “Seguridad y Salud en el Trabajo: Medidas de Prevención, Protección y Control de la Covid 19” beneficio a 1255 personas; Taller virtual “Orientación y difusión en Responsabilidad Social y Buenas Prácticas Laborales” en beneficio de 28 personas; Taller virtual “Responsabilidad social empresarial y buenas prácticas laborales” en beneficio de 26 personas; Seminario Virtual “Género, igualdad y trabajo: Un enfoque desde la Responsabilidad Social” en beneficio de 303 personas; Seminario virtual “Equilibrio trabajo-familia en tiempos de Covid-19” en beneficio de 302 personas y Seminario virtual “Mypes socialmente responsables” en beneficio de 404 personas
- Se realizó siete eventos virtuales con la capacitación a 632 servidores en los talleres: “Beneficios Sociales en el Sistema Automatizado de Liquidaciones”, beneficiando a 35 funcionarios; Taller “Absolución de consultas laborales para los servicios de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador”, dirigido a 132 funcionarios; Taller “La negociación colectiva pública en el contexto actual y su orientación a los trabajadores y gremios sindicales” beneficiado a 180 servidores regionales; Taller “Absolución de preguntas de las sedes regionales sobre Patrocinio Jurídico Gratuito en defensa de los derechos de los trabajadores” beneficiando a 82 servidores; Taller “Absolución de preguntas y capacitación: La negociación colectiva pública y privada” beneficiando a 18 servidores; Taller: “Liquidación de beneficios sociales en el Sistema Automatizado de Liquidaciones” beneficiando a 30 servidores y Taller “Nuevas técnicas de interrogatorio y contrainterrogatorio en el proceso laboral peruano”, beneficio a 155 servidores.
- En el primer semestre se realizaron 10 eventos virtuales (8 talleres y 2 seminarios) beneficiando a 1317 personas, según el detalle siguiente: Taller virtual “Absolución de preguntas de la DRTPE de San Martín” beneficio a 13 funcionarios; Taller “La Negociación Colectiva en el Sector Público, Aplicación, Lineamientos e Implementación Actual” (22.02.2022) beneficio a 18 funcionarios; Taller “La Negociación Colectiva en el



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:25-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:43-0500

Sector Público, Aplicación, Lineamientos e Implementación Actual" beneficiando a 126 representantes de sindicatos; Seminario virtual "Rol de la Autoridad Administrativa de Trabajo en el desarrollo de las relaciones colectivas laborales" beneficiando a 517 personas; Taller "La Negociación Colectiva en el Sector público, aplicación de la ley y Lineamientos"; Taller: "Absolución de consultas laborales dirigida a la DRTPE de Pasco" beneficiando a 6 servidores regionales; Taller "Sobre el manejo del Sistema de alerta temprana", beneficio a 44 servidores regionales; Capacitación virtual a la DRTPE de Pasco "Derechos laborales, relaciones colectivas y seguridad salud en el trabajo en el sector público y privado"(27.06.2022) beneficio a 225 personas de sindicatos; Seminario virtual "El Procedimiento de Huelga, el Arbitraje y la Negociación Colectiva en el Sector Público" (21.06.2022) dirigido a sindicatos beneficio 196 personas y Taller "Absolución de consultas dirigido a las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de Apurímac y Cusco" (30.06.2022) dirigido a DRTPE Apurímac y Cuzco beneficio a 13 servidores

- Se realizaron 779 intervenciones, de las cuales 513 reuniones fueron conciliación, extraproceso e informativas, 31 intervenciones de charla favorecedoras de diálogo y 235 asistencias técnicas para solucionar conflictos en la DRTPE.
- A través de las capacitaciones y asistencia técnica en materia de seguridad y salud en el trabajo se busca contribuir en la generación de una cultura de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras en el marco del proceso de formalización laboral.
- Se logró capacitar en materia de seguridad y salud en el trabajo a un total de 814 trabajadores, empleadores y servidores públicos a nivel nacional, se hizo énfasis en los riesgos laborales emergentes como consecuencia de la pandemia por el COVID-19, la difusión de la Política Nacional de SST al 2030 y la actualización normativa en materia de SST.

DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- A través de las capacitaciones y asistencia técnica en materia de seguridad y salud en el trabajo se busca contribuir en la generación de una cultura de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras en el marco del proceso de formalización laboral.
- Se logró capacitar en materia de seguridad y salud en el trabajo a un total de 814 trabajadores, empleadores y servidores públicos a nivel nacional, se hizo énfasis en los riesgos laborales emergentes como consecuencia de la pandemia por el COVID-19, la difusión de la Política Nacional de SST al 2030 y la actualización normativa en materia de SST.
- 28 entidades públicas, entre ellos, 24 DRTPE/GRTPE: Amazonas, Áncash, Apurímac, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Callao, Cusco, Huancavelica, Huánuco, Ica, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima Provincias, Lima Metropolitana, Loreto, Madre de Dios, Moquegua, Piura, San Martín, Tacna, Tumbes y Ucayali, el Congreso de la República, Poder Judicial, Ministerio de Educación y SUNAFIL fueron fortalecidas en sus capacidades y sensibilizadas en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil, trabajo forzoso y trata de personas.
- Se brindaron 03 asistencias técnicas dirigidas al personal de las DRTPE/GRTPE de Tumbes, Piura, Lambayeque, Cajamarca, La Libertad, Amazonas, San Martín, Ancash, Loreto, Huánuco, Ucayali, Callao, Pasco, Junín, Huancavelica, Ica, Ayacucho, Apurímac, Cusco, Arequipa, Madre de Dios, Lima Provincias, Moquegua, Tacna y Puno; en materia de no discriminación e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral con énfasis en la igualdad de género y en favor de grupos considerados de especial protección, como las personas afectadas por tuberculosis, las personas que viven con VIH, los y las trabajadoras del hogar y la madre trabajadora.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:25-0500

En Prevención y erradicación del Trabajo Forzoso y Trata de Personas

- Se realizó un evento virtual de sensibilización a servidores públicos para la prevención y erradicación del trabajo forzoso, dirigido a funcionarios y servidores públicos de cinco DRTPE/GRTPE: Áncash, Ayacucho, Huancavelica, Huánuco y La Libertad, donde participaron 52 personas.
- Se realizaron reuniones virtuales de coordinación con tres DRTPE: Ica, Madre de Dios y Huánuco, con la finalidad de que incorporen acciones específicas contra el trabajo forzoso en sus planes regionales y/o locales, y la conformación de sus equipos de sensibilizadores en materia de trabajo forzoso, respectivamente. En estas reuniones participaron 7 personas, entre Directores Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo y funcionarios públicos.
- En el marco del III Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso, se realizaron sesiones virtuales de capacitación a los equipos de sensibilizadores de trabajo forzoso de tres regiones: Madre de Dios, Ica y Huánuco, donde participaron 11 personas, entre funcionarios y servidores públicos. Cabe precisar que cada capacitación consto de 3 sesiones que hicieron un total de siete horas académicas aproximadamente.
- Se brindó asistencia técnica como ponentes en siete eventos de capacitación y sensibilización en materia de prevención y erradicación del trabajo forzoso, trata de personas y otras formas modernas de esclavitud, organizados por las DRTPE/GRTPE de Apurímac, Arequipa, Huancavelica, Lambayeque, Lima Metropolitana, Moquegua y Tacna, donde el total de personas beneficiadas mediante la asistencia técnica brindada fue de 714 personas.

Prevención y erradicación del Trabajo Infantil

- Se brindó asistencias técnicas para el impulso de los CDRPETI y para la elaboración de planes de trabajo a las DRTPE/GRTPE Ucayali, Amazonas, Cusco, Callao, San Martín, Tacna.
- Se brindó capacitaciones a las DRTPE/GRTPE y CDRPETI sobre marco normativo, aspectos conceptuales, acciones de políticas públicas e información situacional del trabajo infantil y sus peores formas a las DRTPE/GRTPE Cusco, Lambayeque, Moquegua, Lima Provincia, Cajamarca, Ancash, Loreto.
- Se inició el proceso de implementación de la Plataforma Monitora 8.7, se convocó a las regiones. Asimismo, se realizaron reuniones técnicas del proceso con Lima Provincia, Ica, Piura, Apurímac, Lambayeque, San Martín y Cusco.
- Se realizó el Webinar virtual “Rol del Estado peruano para la prevención y erradicación del trabajo infantil” dirigido a las DRTPE/GRTPE y los CDRPETI, se contó con la participación del MIMP, INEI, SUNAFIL, DPPDFL y DSST, las temáticas estuvieron orientadas a la problemática del trabajo infantil, del adolescente trabajador y las políticas públicas impulsadas desde el Estado peruano.
- Se presentó la ponencia “Trabajo Infantil: causas y consecuencias”, en la sección de “Martes Democrático” del Congreso de la República, contando con la participación de más de 50 personas del público general.
- Se desarrolló el Curso Virtual “Trabajo Infantil: Políticas, normas, conceptos y acciones para enfrentarlo desde el Poder Judicial”, organizado en conjunto con el Poder Judicial, y se contó con la participación del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), Ministerio Público – Fiscalía de la Nación (MP-FN) y de la SUNAFIL, así como de la DPPDFL, donde se abordó la problemática del trabajo infantil y sus peores formas como la trata de personas, la explotación sexual y el trabajo forzoso.
- Se presentó el tema de trabajo infantil en “Somos Familia” de Ministerio de Educación, orientado a padres de familia, docentes y estudiantes.
- Se presentó el tema de trabajo infantil en el programa radial “Tu amiga la Ley” a cargo de la Corte Superior de Cajamarca.

Promoción de igualdad y no discriminación en el empleo con énfasis en la igualdad de género

- Se realizaron asistencias técnicas a las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE/GRTPE) de Tumbes, Piura, Lambayeque, Cajamarca, La Libertad, Amazonas, San Martín, Ancash, Loreto, Huánuco, Ucayali y Callao (Macro región Norte), sobre la Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2021-TR, así como sobre el uso del aplicativo “Registro del contrato de trabajadoras del hogar”. Participaron 45 funcionarios y servidores de las DRTPE/GRTPE antes mencionadas.
- Se realizaron asistencias técnicas a las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE/GRTPE) de Pasco, Junín, Huancavelica, Ica, Ayacucho, Apurímac, Cusco, Arequipa, Madre de Dios, Lima Provincias, Moquegua, Tacna y Puno (Macro región Sur), sobre la Ley N° 31047 Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2021-TR, así como sobre el uso del aplicativo “Registro del contrato de trabajadoras del hogar”. Participaron 23 funcionarios y servidores de las DRTPE/GRTPE antes mencionadas.
- Se realizó el evento de capacitación denominado “Promoción de la no discriminación e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral”, orientado a fortalecer los conocimientos de los funcionarios y servidores de las realizado el día DRTPE/GRTPE en materia de no discriminación e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, que les permita promover este derecho fundamental laboral a nivel regional, así como, coadyuvar al efectivo cumplimiento de las políticas o planes nacionales relacionadas a esta materia. Participaron 19 funcionarios y servidores de 09 DRTPE/GRTPE: Ancash, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Ica, Lambayeque, Moquegua, Pasco y Piura.

Problemas Identificados y Medidas Correctivas

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
<ul style="list-style-type: none">• Limitaciones presupuestales para la realización de eventos externos con la finalidad de promover la difusión de los servicios brindados por el CIFP.	<ul style="list-style-type: none">• Se han realizado las gestiones correspondientes para el requerimiento de presupuesto.
<ul style="list-style-type: none">• Expositor externo cancelo la ponencia programa por motivos personales	<ul style="list-style-type: none">• Se asigno a un expositor interno de reemplazo para ponencia
<ul style="list-style-type: none">• A razón de las medidas adoptadas por la emergencia sanitaria como consecuencia del COVID-19, las capacitaciones programadas de manera presencial se realizaron de manera virtual lo que incrementó considerablemente el número de beneficiarios.	<ul style="list-style-type: none">• Se consideró como una oportunidad para masificar las capacitaciones el uso de las TICs, como son las plataformas de comunicación de Google meet, Zoom, YouTube live, entre otros, para atender la alta demanda de las capacitaciones en materia de SST.
<ul style="list-style-type: none">• El estado de emergencia nacional generado por el COVID-19 y las restricciones impuestas para evitar y	<ul style="list-style-type: none">• Se vienen realizando las coordinaciones respectivas con FONDOEMPLO y el Ministerio

Problemas Identificados	Medidas Correctivas
controlar la propagación de este virus, impidieron que el "Proyecto de reinserción laboral de víctimas de trabajo forzoso y/o trata de personas con fines de explotación laboral y sexual", sea aprobado	Público, orientadas a la reformulación del "Proyecto de reinserción laboral de víctimas de trabajo forzoso y/o trata de personas con fines de explotación laboral y sexual", para su futura aprobación y ejecución, que permita brindar efectivo cumplimiento al indicador del OEI N° 05.

❖ CONCLUSIONES

Los resultados del OES 6 del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017-2025, correspondiente al I Semestre 2022, se han ejecutado conforme al siguiente detalle:

Con respecto al Objetivo Estratégico Sectorial (OES):

- **El Objetivo Estratégico Sectorial - OES 6: “Implementar un efectivo modelo de gestión centrado en el ciudadano”**, cuyo indicador es “% de satisfacción del usuario en la atención de los servicios sectoriales”, en el I Semestre 2022, el Sector reportó una satisfacción de sus usuarios en la atención de los servicios sectoriales del 77.23%, que representa una ejecución del 90.43% respecto a su meta anual programada 85.4% de satisfacción del usuario en la atención de los servicios Sectoriales, teniendo un **9.57%** de brecha; donde podemos señalar que el MTPE logró un **74.48%**; ESSALUD un **81.2%** y **SUNAFIL** un **76%**.

Con respecto a las Acciones Estratégicas Sectoriales (AES):

AES 6.1: “Promover una gestión de calidad sectorial y territorial”, el MTPE logro un 74.48% de satisfacción de los usuarios de 14 servicios que cuentan con Cartas de Servicios; SUNAFIL logró un 76 % de satisfacción de los usuarios de la sobre sus servicios brindados; ESSALUD logró obtener en promedio un 81.2% de satisfacción por los usuarios, y el Sector reportó una satisfacción de sus usuarios en la atención de los servicios Sectoriales del 77.23%, logrando una ejecución del 90.43% respecto a su meta anual programada la cual asciende al 85.4% de satisfacción del usuario en la atención de los servicios Sectoriales. Como **problemática**, en el MTPE, los usuarios que reservaron su cita, no siempre se conectan al enlace meet para recibir la asesoría del consultor, ya que no tienen los recursos y conocimientos tecnológicos; y los usuarios que fueron atendidos mediante la Plataforma de Citas en Línea, no registran la encuesta de satisfacción virtual que llega automáticamente al correo del usuario. En SUNAFIL han disminuido las respuestas de la aplicación a los cuestionarios virtuales respecto al servicio de inspección laboral durante el primer semestre 2022. En ESSALUD presenta demora en la entrega de información por parte de las Redes Asistenciales y Prestacionales, a la Gerencia Central de Atención al Asegurado, respecto de la población de las IPRESS a ser encuestadas, lo cual incide en la adecuada toma de encuestas y el procesamiento de información.

AES 6.2: “Optimizar la capacidad rectora para promover el empleo, la empleabilidad y el autoempleo”, se lograron implementar acciones orientadas a optimizar la capacidad



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:44-0500

rectora para promover el empleo, la empleabilidad y el autoempleo a través capacitaciones y asistencia técnica a los servidores y funcionarios de los Gobiernos regionales y otras entidades públicas para promover el empleo, la empleabilidad y el autoempleo y por consiguiente optimizar la capacidad rectora a través de los órganos de línea del MTPE a través de canales virtuales, resaltando temas como elaboración de estándares de competencia laboral, funciones generales de la Red OSEL y los procedimientos para la elaboración de documentos técnicos y publicaciones con información del mercado de trabajo, perspectiva de discapacidad, Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE, en materia de formación profesional y capacitación laboral, Orientación e información para la construcción de trayectorias formativas laborales pertinentes dirigida a jóvenes, sobre orientación vocacional/profesional e información ocupacional, Capacitación en Lineamientos Nacionales de Política Formación Profesional, Capacitación sobre Certificación de Competencias Laborales entre otros temas. **Como problemática**, la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral presentó que la mayoría de funcionarios y servidores de DGRTPE nuevos no tenía nociones sobre la construcción de indicadores de mercado de trabajo. Asimismo, muy pocos servidores públicos habían revisado los materiales que se les había compartido por correo y google drive; la Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo presentó problemas de conexión de las DRTPE a la videoconferencia: DRTPE de Amazonas, Apurímac, Cajamarca, Huánuco a la capacitación sobre el REMYPE y las DRTPE de Apurímac, Loreto, Huánuco y Piura y las GRTPE de Lambayeque y Arequipa, a la capacitación sobre el SOE. El Programa Nacional para la Empleabilidad presentó problemas de reducción presupuestal con respecto a años anteriores por lo que no se pudo continuar brindando los servicios de Capacitación Laboral y Acompañamiento Laboral a la población objetivo; y finalmente la Bolsa de Trabajo presentó limitaciones en la obtención de información, dado que las empresas demoran en la respuesta sobre el proceso de intermediación laboral.

AES 6.3: “Fortalecer la Capacidad Rectora en la Implementación de Políticas Laborales”, se realizaron capacitaciones y asistencia técnica a los servidores y funcionarios de Entidades Públicas para promover el cumplimiento de las políticas laborales y por consiguiente fortalecer la capacidad rectora a través de los órganos de línea del MTPE, resaltando temas como formalización laboral, seguridad y salud en el trabajo, responsabilidad social empresarial y buenas prácticas laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo: Medidas de Prevención, Protección y Control de la Covid 19, Orientación y difusión en Responsabilidad Social y Buenas Prácticas Laborales, Mypes socialmente responsables, Beneficios Sociales en el Sistema Automatizado de Liquidaciones, Absolución de consultas laborales para los servicios de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador, La Negociación Colectiva en el Sector Público, Aplicación, Lineamientos e Implementación Actual, Rol de la Autoridad Administrativa de Trabajo en el desarrollo de las relaciones colectivas laborales, conciliación, extraproceso e informativas, cultura de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras en el marco del proceso de formalización laboral, prevención y erradicación del trabajo infantil, trabajo forzoso y trata de personas, no discriminación e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral con énfasis en la igualdad de género y en favor de grupos considerados de especial protección, como las personas afectadas por tuberculosis, las personas que viven con VIH, los y las trabajadoras del hogar y la madre trabajadora, entre otros temas. **Como problemática**, se presentaron limitaciones presupuestales para la realización de eventos externos con la finalidad de promover la difusión de los servicios brindados por el CIFP; Expositor externo cancelo la ponencia programa por motivos personales; el estado de emergencia nacional generado por el



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:26-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy Vº Bº
Fecha: 30/11/2022 12:38:44-0500

COVID-19 y las restricciones impuestas para evitar y controlar la propagación de este virus, impidieron que el "Proyecto de reinserción laboral de víctimas de trabajo forzoso y/o trata de personas con fines de explotación laboral y sexual", sea aprobado.

❖ RECOMENDACIONES

- Continuar acciones que permitan incrementar el grado de satisfacción de los servicios sectoriales.
- Coordinaciones permanentes entre las líneas operativas, de soporte y asesoría en el Programa Nacional para la Empleabilidad, a fin de continuar implementando las estrategias formuladas.
- Continuar las acciones de coordinación y articulación intersectorial.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:26-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:44-0500

IV. MEDIDAS PARA MEJORAR LOS OES:

- **OES1: “Promover Empleos Formales con Acceso a los Derechos Laborales y Cobertura de Seguridad Social Para Lograr un Desarrollo Productivo y Sostenido de Nuestra Economía”**
 - ✓ Continuar con la implementación de los Centro Integrado Formaliza Perú (CIFP) en las regiones que aún no cuentan con dicho servicio
 - ✓ Continuar con el fortalecimiento de las competencias inspectivas de los Gobiernos Regionales, en el marco de la Ley N° 30814, Ley del Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo.
 - ✓ Fortalecer el uso de las Tecnologías de Información y Comunicaciones para continuar con la mejora de la cobertura de los servicios brindados que comprende el OES 1.
- **OES 2: “Desarrollar la Empleabilidad y Fomentar el Autoempleo de los Jóvenes, acorde a la Demanda Real del Mercado Laboral en el País”**
 - ✓ Continuar desarrollando acciones estratégicas como identificar aliados estratégicos y/o suscribir acuerdos de cooperación interinstitucional entre el Programa Nacional para la Empleabilidad con entidades públicas y/o privadas, a fin de continuar brindando con mayor alcance y mejora los servicios de Capacitación Laboral, Promoción para el Autoempleo, y Certificación de Competencias Laborales, a fin de mejorar los niveles de empleabilidad de las personas.
 - ✓ Continuar potenciando el parque informático para el uso óptimo de la tecnología como elemento estratégico para un eficiente, óptimo y oportuno desarrollo de los procesos del Programa Nacional para la Empleabilidad.
 - ✓ Formular alianzas estratégicas con el sector productivo, que permita recoger mayor información sobre la demanda inmediata y futura de personal, y que permitan incrementar las oportunidades laborales de más ciudadanos que se encuentran en búsqueda de empleo.
- **OES 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”**
 - ✓ Continuar con la sensibilización de actores sociales, a través de infografías o videos, sobre los elementos para la escucha activa y la comunicación efectiva. Además, seguir brindando recomendaciones y acompañamiento para mejorar el diálogo social virtual: (i) la conectividad a internet, (ii) la adquisición de recursos tecnológicos, y, (ii) el uso de aplicativos informáticos.
 - ✓ Contar con profesionales dedicados exclusivamente al seguimiento de las actividades de los 26 espacios de diálogo regional, a fin de garantizar el fortalecimiento de los Consejos regionales de seguridad y salud en el trabajo.
 - ✓ Implementar un plan de acción a nivel nacional para continuar con el diálogo al interior del CNTPE, que tenga en consideración: (i) La elaboración de una Agenda de Diálogo Socio Laboral actualizada que sea consensuada tripartitamente, considerando la actual coyuntura de crisis económica, social y sanitaria, (ii) La adopción de cambios necesarios en la institucionalidad de los espacios para que los actores sociales los hagan suyos y demuestren compromiso y se optimice la gestión del diálogo en dicho espacio, y, (iii) El incremento de capacidades de los actores sociales para el diálogo, especialmente en el sector trabajador.
 - ✓ Continuar a nivel regional: (i) Con el fortalecimiento de los actores sociales que conforman los CRTPE, (ii) Con las asistencias técnicas a los CRTPE para la generación de sus metas presupuestales, y, (iii) Con las asistencias técnicas a las ST-CRTPE, a fin de que logren una gestión más eficiente de sus espacios. Además,



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:26-0500

resulta importante la atención oportuna, por parte de los órganos de línea del MTPE, de las consultas que surgen en sus procesos de diálogo.

- ✓ Continuar con el mecanismo de “Diálogos Laborales” como forma de atención a las solicitudes de audiencia por parte de las organizaciones de trabajadores.
 - ✓ Contar el apoyo de otras áreas del Ministerio de Trabajo, como la Oficina de Descentralización y la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de garantizar el éxito en la ejecución de las actividades de la Secretaría técnica del CONSSAT.
- **OES 4: “Generar Competencias y Oportunidades Laborales para Poblaciones Vulnerables, Particularmente Mujeres Víctimas de Violencia y Personas con Discapacidad”**
 - ✓ A través del Programa Nacional para la Empleabilidad, se continuará desarrollando acciones estratégicas para identificar aliados estratégicos, así como para la suscripción de acuerdos de Cooperación Interinstitucional con entidades públicas y/o privadas, a fin de continuar brindando con mayor alcance y mejora de los servicios de Capacitación Laboral, Promoción para el Autoempleo, y Certificación de Competencias Laborales, a fin de mejorar los niveles de empleabilidad de las personas.
 - ✓ Formular alianzas estratégicas con el sector productivo, que permita recoger mayor información sobre la demanda inmediata y futura de personal, y que permitan incrementar las oportunidades laborales de más ciudadanos que se encuentran en búsqueda de empleo.
 - **OES 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”**
 - ✓ Continuar con las acciones que permitan mitigar los problemas identificados, las cuales contribuyan al cumplimiento de la meta OES5.
 - ✓ Formular alianzas estratégicas con el sector productivo, que permita recoger mayor información sobre la demanda inmediata y futura de personal, y que permitan incrementar las oportunidades laborales de más ciudadanos que se encuentran en búsqueda de empleo.
 - **OES 6: “Implementar un efectivo Modelo de Gestión Centrado en el Ciudadano”**
 - ✓ Incrementar el grado de satisfacción por la prestación de los servicios a través de estrategias como establecer varios canales de atención: virtual, presencial y telefónico.
 - ✓ Organizarse de manera que se pueda medir el grado de satisfacción progresivamente de la totalidad de los servicios brindados por la SUNAFIL, ESSALUD y MTPE



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:45-0500

V. CONCLUSIONES

- El Plan Estratégico Sectorial (PESEM) 2017-2025 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, fue aprobado mediante Resolución Ministerial N° 075-2021-TR, el cual está conformado por un total de seis (06) objetivos estratégicos sectoriales con siete (07) indicadores y 21 acciones estratégicas sectoriales.
- Al respecto, al cierre del I Semestre 2022, el Sector Trabajo y Promoción del Empleo alcanzó en promedio un avance de **156.98%** respecto a la meta anual programada de los indicadores correspondientes a los Objetivos Estratégicos Sectoriales siguientes: **OES 1, OES 3 y OES 6**, dado que dichos indicadores buscan incrementar sus resultados (no se incluye en el promedio el OES 5 dado que en el I Semestre 2022 se generaron 505,595 empleos¹⁵ en la economía nacional); **a diferencia** de los indicadores correspondientes a los **OES 2** (porcentaje de Empleo Informal Juvenil) **y OES 4** (Porcentaje de niños participando en actividades económicas y Coeficiente de Gini) que buscan reducir sus resultados, cuya ejecución respecto al indicador del OES 2 presenta una diferencia desfavorable de 17.6 puntos porcentuales respecto a lo programado para el año 2021; y con respecto al indicador “Porcentaje de Niños participando en actividades económicas” del OES 4 una diferencia desfavorable de 3.0 puntos porcentuales respecto a lo programado para el año 2022 y con respecto al indicador “Coeficiente de Gini” del **OES 4**, la información no se encuentra disponible.
- De los siete (07) indicadores de los seis (06) objetivos estratégicos sectoriales, en el I Semestre 2022, dos (02) indicadores¹⁶ presentaron una ejecución mayor al 100% de la meta anual programada (OES 3 y OES 5); dos (02) indicadores¹⁷ presentaron una ejecución mayor al 50% y menor al 100% de la meta anual programada (OES 1 y OES 6); asimismo, se presentaron dos (02) indicadores¹⁸ cuyo calculo presentan diferencias desfavorables respecto a la meta anual programada, estos son el indicador del OES 2, y un (01) indicador del OES 4, mientras que el otro indicador del OES 4 (índice de Gini) no contó con información al elaborar el presente informe.
- Por otro lado, entre los principales problemas y medidas correctivas identificadas en el I Semestre 2022, se presenta lo siguiente:

Principales Problemas:

Respecto al **OES 1**: se menciona, que a pesar de que la economía ha venido recobrando dinamismo, existen efectos a largo plazo de la pandemia sobre el mercado de trabajo; y que existen regiones en las cuales no se brindan los servicios de asistencia técnica integral sobre la formalización laboral; respecto al **OES 2**: se menciona: Programa Nacional para la Empleabilidad: Limitaciones en la entrega de los servicios del Programa a los beneficiarios; Demoras en la entrega de la Declaración Jurada de cumplimiento de requisitos, por parte de los postulantes; y, dificultad en el registro, por parte de los Centros

¹⁵ Los resultados del incremento en la generación de puestos de trabajo al I Semestre 2022, es que la comparación es con el 2020, periodo donde se registró una caída abrupta en el empleo a causa de la paralización de la economía con la consecuente destrucción de puestos de trabajo (formales e informales) como consecuencia de las medidas tomadas por la propagación de la COVID-19. No obstante, aún no se llega a los niveles prepandemia, es decir 2019.

¹⁶ Indicador del OES 3: N° de acuerdos tripartitos (200% de la meta anual) y Indicador del OES 5: N° de empleos generados (1,488.8% de la meta anual).

¹⁷ Indicador del OES 1: Tasa de Empleo Formal (54.2% de la meta anual) e Indicador del OES 6: Porcentaje de Satisfacción del usuario en la atención de servicios sectoriales (92.4% de la meta anual)

¹⁸ Indicador del OES 2: % de Empleo Informal Juvenil (19.70% puntos porcentuales desfavorables respecto a la meta anual programada) y los indicadores del OES 4: Porcentaje de Niños participando en actividades económicas (4.2% puntos porcentuales desfavorables respecto a la meta anual programada) y Coeficiente de Gini (no contó con información disponible).



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:26-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:46-0500

Certificadores de Competencias Laborales, de la programación de evaluación, a través de la plataforma Joven2Work, así como presentación de manera formal adjuntando en archivo Excel. La Dirección General del Servicio Nacional del Empleo: Limitaciones en la obtención de información, dado que las empresas demoran en la respuesta sobre el proceso de intermediación laboral; respecto al **OES 3**: CNTPE: Las disposiciones sanitarias por el COVID-19 ha implicado dificultades para la participación presencial de algunos actores en los espacios de diálogo. CONSSAT: Dada la ampliación de la declaratoria del Estado de Emergencia Nacional por el COVID-19, por lo cual se mantuvo la suspensión de las reuniones presenciales en todos los espacios de diálogo; respecto al **OES 4**: La Bolsa de Trabajo presentó limitaciones en la obtención de información, dado que las empresas demoran en la respuesta sobre el proceso de intermediación laboral; y el Programa Nacional para la Empleabilidad debido a la reducción presupuestal del Programa con respecto a años anteriores no pudo continuar brindando los servicios de Capacitación Laboral y Acompañamiento Laboral a dicha población; respecto al **OES 5**: el Programa Nacional para la Empleabilidad (PNPE) presentó limitaciones en la entrega de los servicios del Programa a los beneficiarios; así como, dificultad en el registro, por parte de los Centros Certificadores de Competencias Laborales, de la programación de evaluación, a través de la plataforma Joven2Work, así como presentación de manera formal adjuntando en archivo Excel. El Programa "Lurawi Perú" presenta dificultades por parte de los Organismos Ejecutores debido a los ajustados cronogramas de las intervenciones del 2022, lo cual consideró días calendarios; demora por parte de los Organismos Ejecutores para completar el número de participantes programado; e inconvenientes por parte de los equipos técnico propuestos por los Organismos Ejecutores, para la elaboración y subsanación de observaciones de las fichas técnicas de las AI presentadas; en cuanto al **OES 6**: En el MTPE, los usuarios que reservaron su cita, no siempre se conectan al enlace meet para recibir la asesoría del consultor, ya que no tienen los recursos y conocimientos tecnológicos; y los usuarios que fueron atendidos mediante la Plataforma de Citas en Línea, no registran la encuesta de satisfacción virtual que llega automáticamente al correo del usuario. En SUNAFIL han disminuido las respuestas de la aplicación a los cuestionarios virtuales respecto al servicio de inspección laboral durante el primer semestre 2022. En ESSALUD presenta demora en la entrega de información por parte de las Redes Asistenciales y Prestacionales, a la Gerencia Central de Atención al Asegurado, respecto de la población de las IPRESS a ser encuestadas, lo cual incide en la adecuada toma de encuestas y el procesamiento de información.

Medidas Correctivas:

- Respecto al **OES 1**: En el marco del subsidio "Recuperemos el empleo formal, en el primer semestre de 2022 se ha realizado el desembolso total de S/ 296,653,127 a una cantidad de 23,085 empleadores para financiar la contratación de 285,182 empleos netos formales; se han suscrito dos (02) convenios para la implementación del Centro Integrado "Formaliza Perú" en las regiones de Callao y Loreto para una próxima implementación en dichas regiones. Con ello, se impulsará la formalización laboral a través de la orientación y asistencia técnica a empleadores para que incorporen trabajadores a planilla. Respecto al **OES 2**: se fortaleció el Servicio Nacional del Empleo, dada la coyuntura sanitaria, a través del potenciamiento de la red de Centros de Empleo a nivel nacional, lo que permitió una mayor vinculación de la oferta y la demanda laboral, migrándolos hacia una plataforma virtual; asimismo, se presentaron propuestas de



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:27-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy Vº Bº
Fecha: 30/11/2022 12:38:45-0500

políticas que incluyan incentivos económicos (subsidios) para la contratación laboral de trabajadores formales jóvenes; se brindó asistencia técnica a los Centros Certificadores de Competencias Laborales en el proceso de focalización, manejo del aplicativo informático y aplicación de encuestas de expectativas; se realizaron mayores coordinaciones con los equipos de trabajo y los agentes intervinientes para la recolección de información en el proceso de intermediación laboral. Respecto al **OES 3**: la ST-CNTPE ha continuado realizando e impulsando convocatorias a los actores sociales que integran el CNTPE para participar de los procesos de diálogo social, a través de las reuniones bilaterales y otros espacios generados para fines específicos. Por otro lado, el CONSSAT, a pesar de la ampliación de la declaratoria de emergencia se han llevado a cabo de manera virtual para garantizar su funcionamiento. Respecto al **OES 4**: Fortalecer el Servicio Nacional del Empleo, a través del potenciamiento de la red de Centros de Empleo a nivel nacional, que permita una mayor vinculación de la oferta y la demanda laboral, migrándolos hacia una plataforma virtual. Respecto al **OES 5**: se fortaleció el Servicio Nacional del Empleo, dada la coyuntura sanitaria, a través del potenciamiento de la red de Centros de Empleo a nivel nacional, lo que permitió una mayor vinculación de la oferta y la demanda laboral, migrándolos hacia una plataforma virtual; se implementará una nueva Bolsa de trabajo con inteligencia artificial, con la finalidad de optimizar el proceso de atención del servicio que permita una búsqueda eficaz entre el buscador de empleo y la empresa, en el marco del fortalecimiento del servicio de Bolsa de trabajo, en el año 2022. Respecto al **OES 6**: los consultores del MTPE antes de finalizar la atención de la cita del usuario, indican al usuario la importancia del registro de la encuesta de satisfacción y/o envían correos recordatorios para el registro de la encuesta de satisfacción; Atención a usuarios mediante llamada telefónica (consultores que cuentan con celular institucional); ESSALUD sostuvo coordinación y recibió apoyo de la Oficina de Información de Operaciones, de la Gerencia Central de Operaciones (GCOP), para que provea de información sobre los pacientes atendidos en los servicios a ser encuestados (servicio de consulta externa, emergencia y hospitalización); y, la SUNAFIL implementó acciones de control y monitoreo que fortalezcan el seguimiento de respuesta a los cuestionarios de satisfacción al ciudadano priorizando al servicio de inspección laboral.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:27-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:46-0500

VI. RECOMENDACIONES

- **OES 1: “Promover Empleos Formales con accesos a los Derechos Laborales y cobertura de Seguridad Social para lograr un Desarrollo Productivo y Sostenido de nuestra Economía”**
 - ✓ Continuar con la implementación del "Plan de recuperación EsSalud 2022", para la ampliación progresiva de la atención presencial y el fortalecimiento del uso de tecnologías de información y comunicaciones en Telemedicina. Continuar con el desarrollo de proyectos orientados a la innovación y mejora del proceso del otorgamiento de prestaciones económicas. Continuar con el fortalecimiento de los canales de soporte entre EsSalud y otras instituciones. Continuar con las coordinaciones para optimizar el tiempo de consecución de información de los pacientes atendidos en los servicios de consulta externa, emergencia y hospitalización que serán encuestados.
 - ✓ Coordinar las gestiones correspondientes para el requerimiento de presupuesto para el Centro Integrado Formaliza Perú (CIFP). En el caso de la SUNAFIL, realizar las coordinaciones y seguimiento para continuar con la firma de los Convenios Marco de Cooperación Interinstitucional entre la SUNAFIL y las Cámaras de Comercio de algunas regiones.
 - ✓ Coordinar las gestiones correspondientes para el requerimiento de presupuesto para la realización de eventos externos con la finalidad de promover la difusión de los servicios brindados por el Centro Integrado Formaliza Perú (CIFP).
- **OES 2: “Desarrollar la Empleabilidad y Fomentar el Autoempleo de los Jóvenes, acorde a la Demanda Real del Mercado Laboral en el País”**
 - ✓ Fortalecer el Servicio Nacional del Empleo, a través del potenciamiento de la red de Centros de Empleo a nivel nacional, que permita una mayor vinculación de la oferta y la demanda laboral, migrándolos hacia una plataforma virtual.
 - ✓ Proponer políticas que incluyan incentivos económicos (subsidios, etc.) para la contratación laboral de trabajadores formales jóvenes.
 - ✓ Brindar continuidad y sostenibilidad a los pilotos implementados por el Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral para el desarrollo de competencias digitales y competencias transversales, que les permitan a los beneficiarios del PNPE mejorar sus niveles de empleabilidad en el periodo de post pandemia.
 - ✓ Continuar estableciendo alianzas estratégicas con universidades públicas y privadas, centros de formación, ONGs, sector empresarial, que permita a los beneficiarios del Programa reforzar competencias con el propósito de mejorar los niveles de empleabilidad de los beneficiarios como parte del modelo de acompañamiento.
 - ✓ Digitalizar los procesos asociados a los servicios que brinda el Programa, promoviendo la interoperabilidad con otros sistemas, con la finalidad de optimizar tiempo y recursos en la ejecución de los procesos, garantizando la transparencia y la promoción de la gestión de la información que contribuya a la toma de decisiones oportuna.
 - ✓ Generar una red o comunidad de beneficiarios, que permita realizar una aproximación a los resultados alcanzados del Programa en relación a la mejora de sus condiciones socioeconómicas.
 - ✓ Incorporar las normas técnicas de calidad en los procesos asociados a los servicios que brinda el Programa.
 - ✓ Continuar con la coordinación permanente con las Unidades y Áreas del Programa, así como formulación de nuevas estrategias que considere el escenario post pandemia a causa del Covid-19.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:27-0500

- ✓ Incrementar la difusión de los servicios de empleo que se brindan, a fin de que llegue a más ciudadanos que se encuentran en búsqueda de empleo.
- **OES 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”**
 - ✓ Analizar la viabilidad de modificar los documentos de gestión vigentes relacionados al CNTPE, respecto a su organización y funciones, a fin de superar las dificultades de falta de quórum para sesionar y adoptar acuerdos.
 - ✓ Promover la generación de compromisos para la permanencia y participación (presencial y/o virtual) de los actores sociales en los espacios de diálogo de los CRTPE y CORSSAT.
 - ✓ Promover el uso de herramientas de planificación y tecnológicas de los CRTPE y CORSSAT con la finalidad de poder visualizar objetivos en el corto, mediano y largo plazo.
 - ✓ Continuar con la coordinación y gestión correspondiente para que las G/DRTPPE obtengan el financiamiento de las actividades que fortalezcan sus CRTPE, mediante la creación de metas presupuestales.
- **OES 4: “Generar competencias y Oportunidades Laborales para Poblaciones Vulnerables, particularmente Mujeres Víctimas de Violencia y Personas con Discapacidad”**
 - ✓ Continuar con las gestiones de articulación interinstitucional con el sector empresarial, así como con entidades del gobierno regional y local a fin de promover los servicios.
 - ✓ Continuar con las acciones de articulación con el sector productivo, en coordinación con los Centros de Empleo de los Gobiernos Regionales, para el recojo de información sobre la demanda futura de personal.
 - ✓ Continuar con el uso óptimo de la tecnología a fin de sistematizar e implementar herramientas que les permitan a los beneficiarios mayor y mejor accesibilidad a los servicios que se brindan.
 - ✓ Incrementar la difusión de los servicios de empleo que se brindan, a fin de que llegue a más ciudadanos que se encuentran en búsqueda de empleo.
- **OES 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”**

Dirección General del Servicio Nacional del Empleo

- ✓ Incrementar la difusión de los servicios de empleo que se brindan, a fin de que llegue a más ciudadanos que se encuentran en búsqueda de empleo.

Programa Nacional para la Empleabilidad

- ✓ Brindar continuidad y sostenibilidad a los pilotos implementados por el Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral para el desarrollo de competencias digitales y competencias transversales, que les permitan a los beneficiarios del PNPE mejorar sus niveles de empleabilidad en el periodo de post pandemia.
- ✓ Continuar estableciendo alianzas estratégicas con universidades públicas y privadas, centros de formación, ONGs, sector empresarial, que permita a los beneficiarios del Programa reforzar competencias con el propósito de mejorar los



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 30/11/2022 12:38:45-0500

niveles de empleabilidad de los beneficiarios como parte del modelo de acompañamiento.

- ✓ Digitalizar los procesos asociados a los servicios que brinda el Programa, promoviendo la interoperabilidad con otros sistemas, con la finalidad de optimizar tiempo y recursos en la ejecución de los procesos, garantizando la transparencia y la promoción de la gestión de la información que contribuya a la toma de decisiones oportuna.
- ✓ Generar una red o comunidad de beneficiarios, que permita realizar una aproximación a los resultados alcanzados del Programa en relación a la mejora de sus condiciones socioeconómicas.
- ✓ Incorporar las normas técnicas de calidad en los procesos asociados a los servicios que brinda el Programa.
- ✓ Coordinación permanente con las Unidades y Áreas del Programa, así como formulación de nuevas estrategias que considere el escenario post pandemia a causa del Covid-19.

Programa Trabaja Perú (Actualmente Programa “Lurawi Perú”)

- ✓ Diseñar y promover estrategias territoriales para mejorar las competencias laborales y niveles de empleabilidad en los desempleados y subempleados.
- **OES 6: “Implementar un efectivo Modelo de Gestión Sectorial centrado en el Ciudadano”**
 - ✓ Continuar acciones que permitan incrementar el grado de satisfacción de los servicios sectoriales.
 - ✓ Continuar con las coordinaciones permanentes entre las líneas operativas, de soporte y asesoría en el Programa Nacional para la Empleabilidad, a fin de continuar implementando las estrategias formuladas.
 - ✓ Continuar las acciones de coordinación y articulación intersectorial

Finalmente, que los Órganos Responsables de los Objetivos Estratégicos Sectoriales designados en el marco de la Resolución Ministerial N° 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM N° 206-2018-TR, asuman un mayor liderazgo en conocer y realizar un adecuado seguimiento y monitoreo de los indicadores y metas de los Objetivos y Acciones Estratégicas Sectoriales del PESEM del Sector Trabajo y Promoción de Empleo vigente, a fin de conocer la problemática, tomar mayor acción e implementar las medidas correctivas necesarias, para el adecuado cumplimiento de los Objetos y Acciones Estratégicas Sectoriales, para lo cual se deberá contar con el respaldo de los Viceministerios de competencia respectivo o Secretaría General según corresponda.



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:27-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria
Trinidad FAU 20131023414 soft
Motivo: Day Vº Bº
Fecha: 30/11/2022 12:38:46-0500

VII. ANEXOS

- **Anexo N° 1:** Cuadro Resumen de Avance de Indicadores por Objetivos Estratégicos Sectoriales del MTPE, I Semestre 2022



Firmado digitalmente por:
MACHADO GARCIA Silvia
Roxana FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/11/2022 22:12:27-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por: TAVARA FLORES Maria Trinidad FAU 20131023414 soft Motivo: Doy V° B° Fecha: 30/11/2022 12:38:46-0500

ANEXO Nº 1: CUADRO RESUMEN DE AVANCE DE INDICADORES POR OBJETIVOS ESTRATÉGICOS SECTORIALES DEL MTPE, I SEMESTRE 2022

Table with 7 columns: Objetivo Estratégico Sectorial (OES), Indicador OES, Meta Anual 2022, Ejecución I Semestre 2022, % Avance, Responsables de la medición del indicador, and Responsables de cumplimiento. It lists 6 OES with their respective indicators and progress data.

Fuente: Información para el "Informe de Avances y Resultados de los Indicadores y Metas de los Objetivos y Acciones Estratégicas Sectoriales del PESEM 2017-2025 correspondiente al I Semestre 2022", de los OES 1, OES 2, OES 3, OES 4, OES 5 y OES 6 presentados por los responsables de cumplimiento en el marco de la RM Nº 050-2017-TR y su modificatoria aprobada mediante RM Nº 206-2018-TR.

(*) Diferencia porcentual desfavorable respecto a la meta anual programada en el año 2022.

(**) El Coeficiente de Gini es obtenido de la base de datos anual de la Encuesta Nacional de Hogares del INEI, y dicha fuente de información solo se encuentra disponible anualmente, y no semestralmente.



Firmado digitalmente por: MACHADO GARCIA Silvia Roxana FAU 20131023414 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 29/11/2022 22:12:27-0500