



Resolución Ministerial No. 075-2021-TR

Lima, 29 de abril de 2021

VISTOS: El Memorando N° 0325-2021-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; los Oficios N° D000229-2021-CEPLAN-DNCP y N° D000213-2021-CEPLAN-DNCP de la Dirección Nacional de Coordinación y Planeamiento Estratégico del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN; y el Informe N° 0318-2021-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría jurídica; y,

CONSIDERANDO:

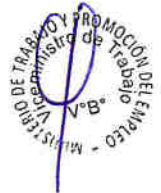
Que, el numeral 1 del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, establece, entre otros aspectos, que corresponde a los Ministros de Estado, dirigir el proceso de planeamiento estratégico sectorial, en el marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico, determinar los objetivos sectoriales funcionales nacionales aplicables a todos los niveles de gobierno;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1088, Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, se crea el Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico, orientado al desarrollo de la planificación estratégica como instrumento técnico de gobierno y gestión para el desarrollo armónico y sostenido del país y el fortalecimiento de la gobernabilidad democrática en el marco del Estado constitucional de derecho, formando parte integrante de dicho Sistema los órganos del gobierno nacional, con responsabilidades y competencias en el planeamiento estratégico;

Que, con Resolución Ministerial N° 115-2020-TR se aprueban el "Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017–2023 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo"; así como, el "Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017–2023 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo";

Que, mediante el Oficio N° D000479-2020-CEPLAN-DNCP, la Dirección Nacional de Coordinación y Planeamiento Estratégico del CEPLAN comunica a la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en atención a la solicitud de dicho Ministerio, que se ha visto por conveniente ampliar la extensión del horizonte temporal del PESEM 2017-2023 y del PEI 2017-2023 al año 2025;

Que, mediante Oficio Múltiple N° D000001-2021-CEPLAN-DNCP, la Dirección Nacional de Coordinación y Planeamiento Estratégico del CEPLAN comunica a los diferentes Ministerios, que con la finalidad de facilitar la elaboración y el registro del Plan Operativo Institucional - POI Multianual 2022– 2024 (como mínimo), se ha visto por conveniente permitir la ampliación del periodo de vigencia de los Planes Estratégicos



Institucionales (PEI) y de los Planes Estratégicos Sectoriales Multianuales (PESEM), con vencimiento en estos años, y su respectiva aprobación;

Que, por Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 00016-2019/CEPLAN/PCD, se modifica la Guía para el planeamiento Institucional, aprobada por Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 033-2017/CEPLAN/PCD, y se establece el 30 de abril como plazo máximo para el registro y aprobación del Plan Operativo Institucional (POI) Multianual por parte de los Titulares de las entidades de los tres niveles de gobierno;

Que, a efectos de cumplir con los objetivos estratégicos trazados para el Sector Trabajo y Promoción del Empleo, de conformidad a la normatividad vigente, resulta necesaria la ampliación de metas al 2025 del PESEM 2017-2023 y del PEI 2017-2023;

Que, mediante Acta N° 001-2021-CPEMTPE, SUNAFIL y ESSALUD, la Comisión de Planeamiento Estratégico del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Organismos Públicos Adscritos, valida la ampliación de metas al 2025 del PESEM del Sector Trabajo y Promoción del Empleo; asimismo, mediante Acta N° 002-2021-CPEMTPE, la referida Comisión valida la ampliación de metas al 2025 del PEI del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, mediante Informe Técnico N° D000005-2020-CEPLAN-DNCPPESEM, el CEPLAN verifica y valida que el Plan Estratégico Sectorial Multianual del Sector Trabajo y Promoción del Empleo para el periodo 2017-2023, ha sido ampliado al 2025, en aplicación de las orientaciones que establece el Oficio Múltiple N° D000001-2021-CEPLAN-DNCP; recomendando continuar con los trámites correspondientes para su aprobación mediante acto resolutivo, disponer su publicación en el Portal de Transparencia Estándar de la Entidad y registrar la información en el aplicativo CEPLAN V.01;

Que, asimismo, con Informe Técnico N° D0000106-2021-CEPLAN-DNCPPEI, el CEPLAN verifica y valida que el Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para el periodo 2017-2025, ha sido elaborado en aplicación de las orientaciones que establece el Oficio Múltiple N° D000001-2021-CEPLAN-DNCP y la Guía para el Planeamiento Institucional modificada con la Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 016-2019/CEPLAN/PCD; recomendando continuar con los trámites correspondientes para su aprobación mediante acto resolutivo y disponer su publicación en el Portal de Transparencia Estándar de la Entidad;





Resolución Ministerial No. 075-2021-TR

Que, en ese sentido, mediante el Memorando N° 0325-2021-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto hace suyo y remite el Informe N° 0133-2021-MTPE/4/9.1 elaborado por la Oficina de Planeamiento e Inversiones en el que se concluye que: "(...) y contando con los Oficios N° D000229 y N° D000213-2021-CEPLAN-DNCP e Informes Técnicos N° D000005-2021-CEPLAN-DNCPPESEM y N° D000106-2021-CEPLAN-DNCPPEI, mediante los cuales el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN) concluye: Que, se verifica y valida el PESEM 2017-2025 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo y el PEI 2017-2025 del MTPE, respectivamente, y por las consideraciones antes expuestas, se remite las propuestas del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017-2025 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo y el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017-2025 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante los cuales solo se amplían las Metas al 2025 del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) del Sector Trabajo y Promoción del Empleo y del Plan Estratégico Institucional (PEI) del MTPE vigentes, manteniéndose subsistentes los demás extremos y alcances de dichos documentos de gestión estratégica, para su aprobación respectiva; recomendando que a través de su Despacho, se continúe con el trámite correspondiente para su aprobación mediante Resolución Ministerial respectiva";

Con las visaciones de los Despachos Viceministeriales de Trabajo y de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, de la Secretaría General; de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Decreto Legislativo N° 1088, Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico; el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por la Resolución Ministerial N° 308-2019-TR; y, la Guía para el Planeamiento Institucional, aprobada con Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 033-2017-CEPLAN/PCD;

SE RESUELVE:

Artículo 1. Aprobación de la ampliación de las metas del Plan Estratégico Sectorial Multianual del Sector Trabajo y Promoción del Empleo

Apruébase la ampliación al 2025 de las metas del "Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017-2023 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo", manteniéndose subsistentes los demás extremos y alcances de dicho documento de



gestión estratégica, que como Anexo 1 forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 2. Aprobación de la ampliación de las metas del Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Apruébase la **ampliación al 2025 de las metas** del "Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017-2023 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo", manteniéndose subsistentes los demás extremos y alcances de dicho documento de gestión estratégica, que como Anexo 2 forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 3. Elaboración o adecuación de Planes Estratégicos Institucionales

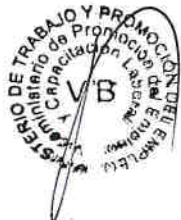
Dispóngase que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y sus organismos públicos adscritos elaboren o adecuen sus respectivos Planes Estratégicos Institucionales, en el marco de lo establecido en el "Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017-2025 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo".

Artículo 4. Elaboración o adecuación de Planes Operativos Institucionales

Dispóngase que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y sus organismos públicos adscritos elaboren o adecuen sus respectivos Planes Operativos Institucionales, en el marco de sus respectivos Planes Estratégicos Institucionales.

Artículo 5. Seguimiento y evaluación

Dispóngase que la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Oficina de Planeamiento e Inversiones, efectúe el seguimiento y evaluación del "Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017-2025 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo" y del "Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017-2025 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo", referidos en los artículos 1 y 2 de la presente Resolución Ministerial, respectivamente.





Resolución Ministerial No. 075-2021-TR

Artículo 6. Publicación

Dispóngase la publicación de la presente Resolución Ministerial y de sus Anexos en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (<https://www.gob.pe/mtpe>), siendo responsable de dicha acción la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JAVIER EDUARDO PALACIOS GALLEGOS
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA FLORES Maria Trinidad FAU
20131023414 soft
Motivo: Day V/B
Fecha: 27/04/2021 11:01:31-0500



PLAN ESTRATÉGICO SECTORIAL MULTIANUAL (PESEM) 2017-2025

Sector Trabajo y Promoción del Empleo

OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO
Oficina de Planeamiento e Inversiones

Índice

Presentación	5
Lista de Siglas y Acrónimos	6
I. Síntesis del Análisis Prospectivo	8
1. Modelo Conceptual del Sector Trabajo y Promoción del Empleo	8
2. Identificación y Análisis de las Tendencias	18
3. Definición de las Variables Estratégicas	20
4. Diagnóstico de las Variables Estratégicas	25
5. Construcción de los Escenarios	30
5.1 Escenario Óptimo	30
5.2 Escenario Tendencial	31
5.3 Escenarios Exploratorios	33
6. Síntesis del Análisis de Riesgos y Oportunidades	37
II. Escenario Apuesta	38
III. Visión	41
IV. Objetivos Estratégicos del Sector Trabajo y Promoción del Empleo	42
V. Acciones Estratégicas	44
VI. Ruta Estratégica	46
VII. Objetivos Estratégicos, Indicadores y Metas	51
Anexos:	
Anexo 1: Matriz de Articulación de Objetivos	54
Anexo 2: Fichas de Protocolo de los Indicadores de Objetivos Estratégicos	56
Anexo 3: Glosario de Términos	63
Cuadros:	
Cuadro N° 1: Componentes del Sector	16
Cuadro N° 2: Tendencias identificadas	18
Cuadro N° 3: Interrelación de Componentes y Tendencias del Sector	19
Cuadro N° 4: Variables Endógenas y Exógenas	21
Cuadro N° 5: Variables Estratégicas del Sector	24
Cuadro N° 6: Matriz de Diagnóstico - Evolución histórica de las variables estratégicas	26
Cuadro N° 7: Matriz de escenario óptimo según variables estratégicas	30
Cuadro N° 8: Matriz de escenario tendencial según variables estratégicas	32
Cuadro N° 9: Matriz de escenarios exploratorios	33
Cuadro N° 10: Matriz de Riesgos y Oportunidades del Sector	37
Cuadro N° 11: Objetivos Estratégicos del Sector	42
Cuadro N° 12: Indicadores de los Objetivos Estratégicos del Sector	43
Cuadro N° 13: Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: Promover empleos formales con acceso a los derechos laborales y cobertura de seguridad social para lograr un desarrollo productivo y sostenido de nuestra economía	44
Cuadro N° 14: Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: Desarrollar la empleabilidad y fomentar el autoempleo de los jóvenes, acorde a la demanda real del mercado laboral en el país	44

Cuadro N° 15: Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: Potenciar al consejo nacional de trabajo y otras instancias para la generación de una legislación laboral que fomente la productividad y garantice los derechos laborales	45
Cuadro N° 16: Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: Generar competencias y oportunidades laborales para Poblaciones vulnerables, particularmente mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad.	45
Cuadro N° 17: Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: Promover el empleo a través del mejoramiento de las competencias laborales y niveles de empleabilidad de las personas en condiciones de desempleo y subempleo.	45
Cuadro N° 18: Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: Generar competencias y oportunidades laborales para poblaciones vulnerables, particularmente mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad.	46
Cuadro N° 19: Priorización de Objetivos Estratégicos	46
Cuadro N° 20: Secuencia lógica de las Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: Promover empleos formales con acceso a los derechos laborales y cobertura de seguridad social para lograr un desarrollo productivo y sostenido de nuestra economía	47
Cuadro N° 21: Secuencia lógica de las Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: Desarrollar la empleabilidad y fomentar el autoempleo de los jóvenes, acorde a la demanda real del mercado laboral en el país	47
Cuadro N° 22: Secuencia lógica de las Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: Potenciar al consejo nacional de trabajo y otras instancias para la generación de una legislación laboral que fomente la productividad y garantice los derechos laborales	48
Cuadro N° 23: Secuencia lógica de las Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: Generar competencias y oportunidades laborales para poblaciones vulnerables, particularmente mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad.	48
Cuadro N° 24: Secuencia lógica de las Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: Promover el empleo a través del mejoramiento de las competencias laborales y niveles de empleabilidad de las personas en condiciones de desempleo y subempleo.	48
Cuadro N° 25: Secuencia lógica de las Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: Generar competencias y oportunidades laborales para poblaciones vulnerables, particularmente mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad.	49
Cuadro N° 26: Ruta Estratégica del Sector Trabajo y Promoción del Empleo	50
Cuadro N° 27: Indicador y Meta del O.E.1	51
Cuadro N° 28: Indicador y Meta del O.E.2	51
Cuadro N° 29: Indicador y Meta del O.E.3	51
Cuadro N° 30: Indicador y Meta del O.E.4	52
Cuadro N° 31: Indicador y Meta del O.E.5	52
Cuadro N° 32: Indicador y Meta del O.E.6	52
Cuadro N° 33: Matriz Resumen de Objetivos Estratégicos	53

Gráficos:

Gráfico N° 1: Modelo Conceptual del Sector	17
Gráfico N° 2: Sensibilidad de los Componentes del Sector Trabajo y Promoción del Empleo a las Tendencias	19
Gráfico N° 3: Influencia de Tendencias sobre Componentes del Sector Trabajo y Promoción del Empleo	20
Gráfico N° 4: Plano de los desplazamientos – Directo/Indirecto	23
Gráfico N° 5: Expresión del Trabajo Digno	42

Presentación

El Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017 - 2025 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo que se presenta, ha sido ampliado en aplicación a las orientaciones que establece el Oficio N° D000479-2020-CEPLAN-DNCP, mediante el cual la Dirección Nacional de Coordinación y Planeamiento Estratégico del CEPLAN otorga la conformidad al MTPE para que se efectúe la Extensión del Horizonte de Metas del PESEM del Sector y del PEI vigentes del MTPE al año 2025 (PESEM 2017-2025 y PEI 2017-2025); y, de acuerdo a la “Guía para el Planeamiento Institucional” aprobada con Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 00033-2017/-CEPLAN/PCD y modificatorias, la cual establece que todas las entidades del Estado elaboran y aprueban el Plan Operativo Institucional Multianual, con la finalidad de orientar la asignación de recursos al logro de las metas prioritarias por un periodo no menor de tres (03) años.

El presente documento estratégico, es resultado de la ampliación del PESEM del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 115-2020-TR de fecha 27 de junio de 2020; el cual asimismo, se constituye en el documento de gestión que establece el enfoque estratégico acorde con los objetivos de la Agenda de Desarrollo Sostenible al 2030 de las Naciones Unidas; las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional; los objetivos del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN), denominado Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021, la Política General de Gobierno, y en el marco del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y con miras a nuestra incorporación como país al grupo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Asimismo, es una herramienta orientadora de la gestión estratégica del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, y por consiguiente es una fuente a partir de la cual se formula el Plan Estratégico Institucional.

Para el desarrollo del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017 - 2025, se ha contado con la participación de los Órganos Responsables de los Objetivos Estratégicos Sectoriales (en el marco de la Resolución Ministerial N° 050-2017-TR y su modificatoria con Resolución Ministerial N° 206-2018-TR); así como, de los representantes de la Comisión y Equipo Técnico de Planeamiento Estratégico del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE); y, de los representantes de los órganos adscritos del MTPE: Seguro Social de Salud (ESSALUD) y de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). Asimismo, se contó con la asistencia técnica y asesoramiento del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), en su calidad de ente rector del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico.

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

Lista de Siglas y Acrónimos

AAT:	Autoridad Administrativa de Trabajo
ADEX:	Asociación de Exportadores
BPL:	Buenas Prácticas Laborales
CAM:	Centro del Adulto Mayor
CEPLAN:	Centro Nacional de Planeamiento Estratégico
CERP:	Centros de Rehabilitación Profesional
CIRAM:	Círculos del Adulto Mayor
CONFIEP:	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas
DISEL:	Dirección de Investigación Socioeconómica Laboral
DGDFSST:	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
DGNFECCL:	Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales ¹
DGPE:	Dirección General de Promoción del Empleo
DGPPFLIT:	Dirección de General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo ¹
DGSNE:	Dirección General del Servicio Nacional del Empleo
DGT:	Dirección General de Trabajo
DPEA:	Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo
DRTPELM:	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana
ENAH0:	Encuesta Nacional de Hogares
ENPETI:	Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil
ESSALUD:	Seguro Social de Salud
GSR:	Gestión Socialmente Responsable
INACAL:	Instituto Nacional de la Calidad
INEI:	Instituto Nacional de Estadística e Informática
MBRP:	Módulos Básicos de Rehabilitación Profesional
MEF:	Ministerio de Economía y Finanzas

¹ 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.

MIDIS:	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
MINEDU:	Ministerio de Educación
MINJUS:	Ministerio de Justicia
MININTER:	Ministerio del Interior
MINSA:	Ministerio de Salud
MP:	Ministerio Público
MTPE:	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
OCDE:	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
ONU:	Organización de las Naciones Unidas
PCM:	Presidencia del Consejo de Ministros
PEA:	Población Económicamente Activa
PESEM:	Plan Estratégico Sectorial Multianual
PJ:	Poder Judicial
RSE:	Responsabilidad Social Empresarial
SG:	Secretaría General
SIMT:	Sistema de Información del Mercado de Trabajo
SNC:	Sistema Nacional de Cualificaciones
SNI:	Sociedad Nacional de Industrias
SNP:	Sistema Nacional de Pensiones
SPP:	Sistema Privado de Pensiones
SUNAFIL:	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
SUNARP:	Superintendencia Nacional de Registros Públicos
SUNAT:	Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria
IP:	Programa Impulsa Perú ²
JP:	Programa Jóvenes Productivos ³

² Mediante RM N° 059-2021-TR, se determinó que con fecha 06/04/2021 se culminó 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 Programa en referencia, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 044-2021-TR. Por ello, en adelante cuando se visualice el Programa “Jóvenes Productivos” y el Programa “Impulsa Perú” se estará refiriendo al “Programa Nacional para la Empleabilidad”.

I. SÍNTESIS DEL ANÁLISIS PROSPECTIVO

1. MODELO CONCEPTUAL DEL SECTOR TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

El modelo conceptual es la estructura sistemática que representa el estado del conocimiento con relación a un tema bajo análisis e identifica los componentes que lo integran, y los factores que influyen en ellos⁴.

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

“Protección y promoción del empleo digno y productivo”

El concepto de empleo digno está definido, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁵, como el trabajo de calidad en condiciones de libertad y equidad, en el cual los derechos son protegidos, cuenta con remuneración adecuada y protección social, y el uso del término productivo tiene el propósito de revelar el hecho que el empleo debe estar orientado a mejorar las capacidades de producción de la empresa.

Esta estructura sistémica identificada se desarrolla sobre la base de seis (6) componentes:

COMPONENTES

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

³ *Idem*

⁴ Centro Nacional de Planeamiento Estratégico - CEPLAN (2014). “Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico – Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico”.

⁵ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) maneja el término de trabajo decente. El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

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

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

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

SUBCOMPONENTES

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

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

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

✓ **Generación y difusión de información.**

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

✓ **Inclusión laboral de grupos vulnerables.**

Referido al marco institucional y de provisión de servicios que buscan promover la participación en el mercado de trabajo, y principalmente el acceso al empleo, de Poblaciones que enfrentan especiales dificultades (ya sean estructurales o coyunturales) para ello, como es el caso de los jóvenes, las personas con discapacidad, entre otros⁶.

✓ **Gestión de la migración laboral.**

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

⁶ Para efecto del citado subcomponente la definición de población vulnerable es abierta e incluye a cualquier población que enfrenta especiales dificultades para participar, acceder o mantenerse en el mercado de trabajo, en condiciones de igualdad.

COMPONENTE: Fortalecimiento de las condiciones laborales.

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

SUBCOMPONENTES

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

✓ **Seguridad y salud en el trabajo.**

Es una condición básica para la protección social y el desarrollo de las relaciones de trabajo decentes, que propicia el mejoramiento de las condiciones de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a fin de evitar o prevenir daños a la salud de los trabajadores, como consecuencia de la actividad laboral⁷.

✓ **Inspección laboral.**

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

✓ **Buenas prácticas laborales.**

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

⁷ Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2005-TR.

leyes laborales. Cabe resaltar que estas son implementadas voluntariamente por las empresas.

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

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

✓ **Responsabilidad Social Empresarial.**

La dimensión interna de la Responsabilidad Social que, según el Libro Verde de la Comisión Europea,⁸ incorpora: la gestión de los Recursos Humanos, la Salud y Seguridad en el Trabajo, entre otros; directamente relacionados al fortalecimiento de las condiciones laborales.

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

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

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

COMPONENTE: Promoción de la empleabilidad.

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

SUBCOMPONENTES

- Capacitación laboral.
- Formación profesional.

⁸ Los Libros Verdes son documentos publicados por la Comisión Europea cuyo objetivo es estimular una reflexión a nivel europeo sobre un tema concreto. En ellos se invita a las partes interesadas (organismos y particulares) a participar en un proceso de consulta y debate sobre las propuestas que presentan. Los Libros Verdes pueden dar origen a novedades legislativas que se reflejan en Libros Blancos.

✓ **Capacitación laboral.**

Es un conjunto de acciones destinadas al desarrollo de competencias laborales de los recursos humanos, a fin de mejorar su empleabilidad y facilitar su acceso al mercado laboral⁹.

✓ **Formación profesional.**

Conjunto de actividades destinadas a proporcionar los conocimientos, habilidades y destrezas, que permitan desarrollar capacidades y valores, para ejercer una ocupación o diversas funciones con competencia y eficacia profesional. Corresponde a diferentes formas y modalidades¹⁰.

COMPONENTE: Mejora de la productividad.

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

SUBCOMPONENTES

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

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

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

✓ **Certificación de competencias laborales.**

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

⁹ Decreto Supremo N° 002-2010-TR del 09-04-2010, "Aprueban Matriz de Delimitación de Competencias y Asignación de Funciones de los sectores Trabajo y Promoción del Empleo en los tres niveles de gobierno.

¹⁰ Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional en el Perú. Disponible en: <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=890&tip=9>

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

El capital humano (CH) está constituido por el conjunto de conocimientos, competencias y demás atributos que poseen los individuos y que resultan relevantes a la actividad social y económica del individuo¹¹. El CH reside en las personas: es el valioso activo acumulado de competencias adquiridas a través de la experiencia y/o la formación. La acumulación de CH es un proceso crucial para la creación de bienestar personal, social y económico.

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

La formación continua por su parte, se define como “toda modalidad de perfeccionamiento destinada a completar, ampliar y/o actualizar conocimientos y calificaciones previamente adquiridos. Implica no una, sino variadas acciones formativas que se ofrecen de manera sistemática y permanente”¹² a lo largo de la vida.

COMPONENTE: Acceso a servicios de seguridad social.

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

SUBCOMPONENTES

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

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

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

Prestaciones de Salud:

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

¹¹ OECD (1998). *Human Capital Investment: an International Comparison*. Centre for Educational Research and Innovation, Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development. p. 9.

¹² Matriz de Delimitación de Competencias y Asignación de Funciones de los sectores Trabajo y Promoción del Empleo en los tres niveles de gobierno (D.S. N° 002-2010-TR).

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

Prestaciones Económicas:

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

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

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

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

Prestaciones Sociales:

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

✓ **Seguro de riesgos laborales.**

Está contemplado en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que tiene como objetivo prevenir los accidentes y los daños que se dan como consecuencia de las actividades laborales, ante lo cual el estado peruano aprobó la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo¹³, a fin de que los empleadores reduzcan en la medida de lo razonable, todo riesgo en el ambiente de trabajo.

✓ **Pensiones.**

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

COMPONENTE: Gestión estratégica.

Es entendida como la forma de actuar para organizar y lograr efectivamente resultados en los ciudadanos a partir de la gestión pública, por lo que considera la gestión institucional, que corresponde al actuar de una misma institución y de las entidades públicas adscritas; la gestión intersectorial, que corresponde a la capacidad para coordinar con otras entidades; la gestión de los espacios de

¹³ Aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2013-TR.

concertación, pues se requieren contar con espacios de diálogo con la sociedad civil organizada, es decir, debe darse las condiciones para un diálogo social; y la gestión intergubernamental, pues en el marco del proceso de descentralización, la interacción con el ciudadano ocurre principalmente a partir de las actividades de los gobiernos regionales quienes intervienen sobre las bases de los lineamientos y asistencia técnica y capacitación.

SUBCOMPONENTES

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

✓ **Gestión institucional.**

La mejora de la gestión institucional se orienta a satisfacer las necesidades de los ciudadanos, personas, grupos, entidades o empresas, entre otros estableciendo bases duraderas para el fortalecimiento del Estado, en un ambiente en el cual la gestión por procesos es elemento central de un sistema de calidad, catalizador de la demanda ciudadana¹⁴.

✓ **Gestión intersectorial.**

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

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

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

¹⁴ Lineamientos para la implementación de la Gestión por Procesos en las Entidades de la Administración Pública en el marco del Decreto Supremo N° 004-2013-PCM – Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021.

✓ **Gestión intergubernamental (descentralizada).**

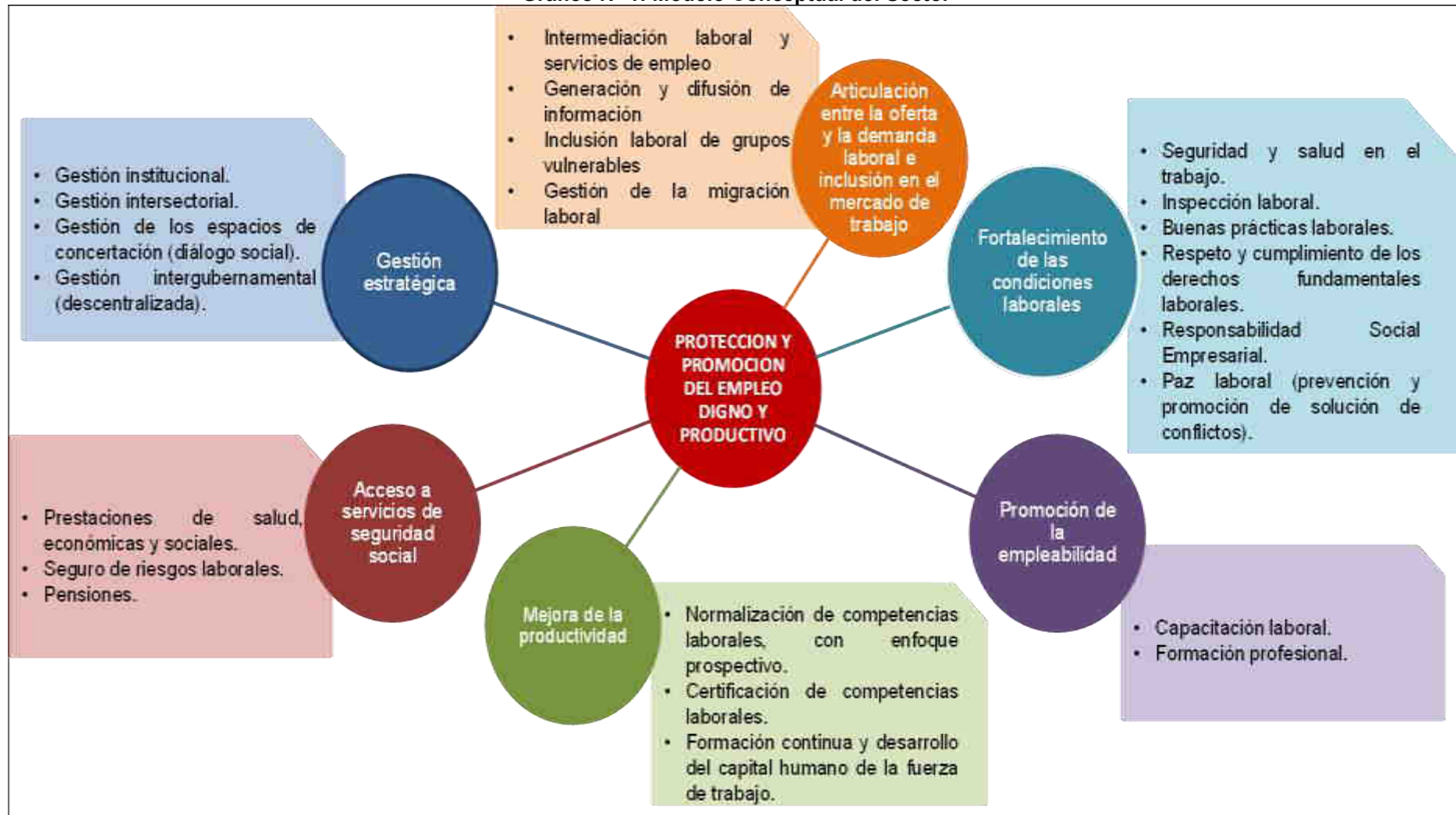
La descentralización tiene como finalidad el desarrollo integral, armónico, sostenible del país, mediante la separación de competencias y funciones, y el equilibrado ejercicio del poder por los tres niveles de gobierno, en beneficio de la población¹⁵.

Cuadro N° 1: Componentes del Sector MN

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

¹⁵ Ley N° 27783, Ley de Bases de Descentralización.

Gráfico N° 1: Modelo Conceptual del Sector



2. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LAS TENDENCIAS

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

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

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

Cuadro N° 2: Tendencias identificadas

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

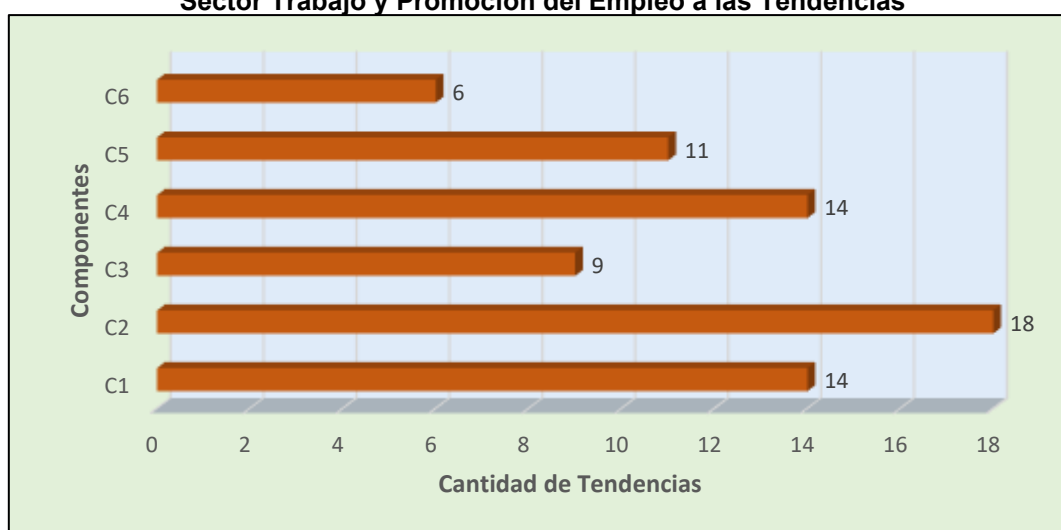
Realizando un análisis del impacto que cada tendencia tiene sobre cada componente y sus respectivos subcomponente, los cuales fueron desarrollados en el Modelo Conceptual del Sector, se determinó la sensibilidad de los componentes y sus subcomponentes a las tendencias más importantes. En el siguiente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

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

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

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

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

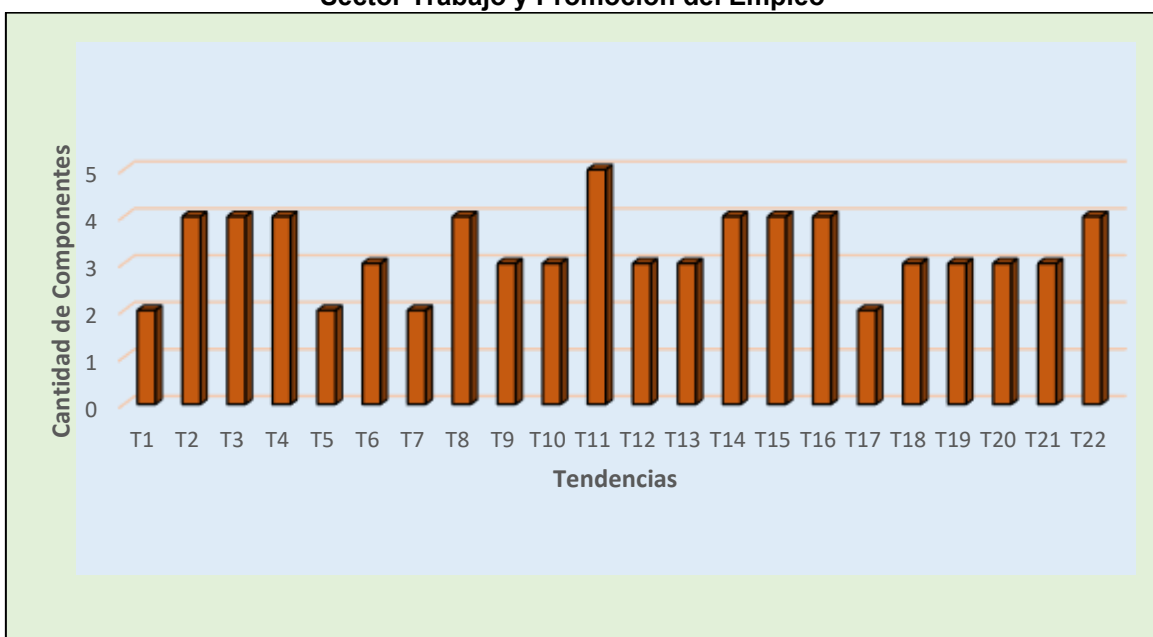


En este mismo análisis se encontró que el componente “Gestión estratégica” es el que presenta menor sensibilidad ante estas tendencias.

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

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

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



3. DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES ESTRATÉGICAS

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

La identificación de las variables implicó una caracterización de cada una, estableciendo sus cualidades o características y el sujeto, objeto o entorno considerado¹⁶. A continuación se presentan las variables que componen la temática del Sector:

¹⁶ La definición de cada una de ellas se encuentran en el Documento Prospectivo del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, que se encuentra como Anexo del presente documento

Cuadro N° 4: Variables Endógenas y exógenas

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

Nro. Variable	Variable
V50	Transformación de conflictos sociolaborales
V51	Eficiencia de los sistemas administrativos
V52	Eficiencia del sector
V53	Acciones de coordinación intersectorial
V54	Sector articulado
V55	Acciones de coordinación intergubernamental
V56	Niveles de gobierno (GN, GR y GL) articulados
V57	Acciones de diálogo social con participación del Ejecutivo y de la sociedad civil (mesas de diálogo, mesas de trabajo, mesas de coordinación, etc.)
V58	Participación de los actores sociales
V59	Concertación y diálogo social entre los actores sociales
V60 (*)	Informalidad laboral en el asalariado privado (informalidad laboral)

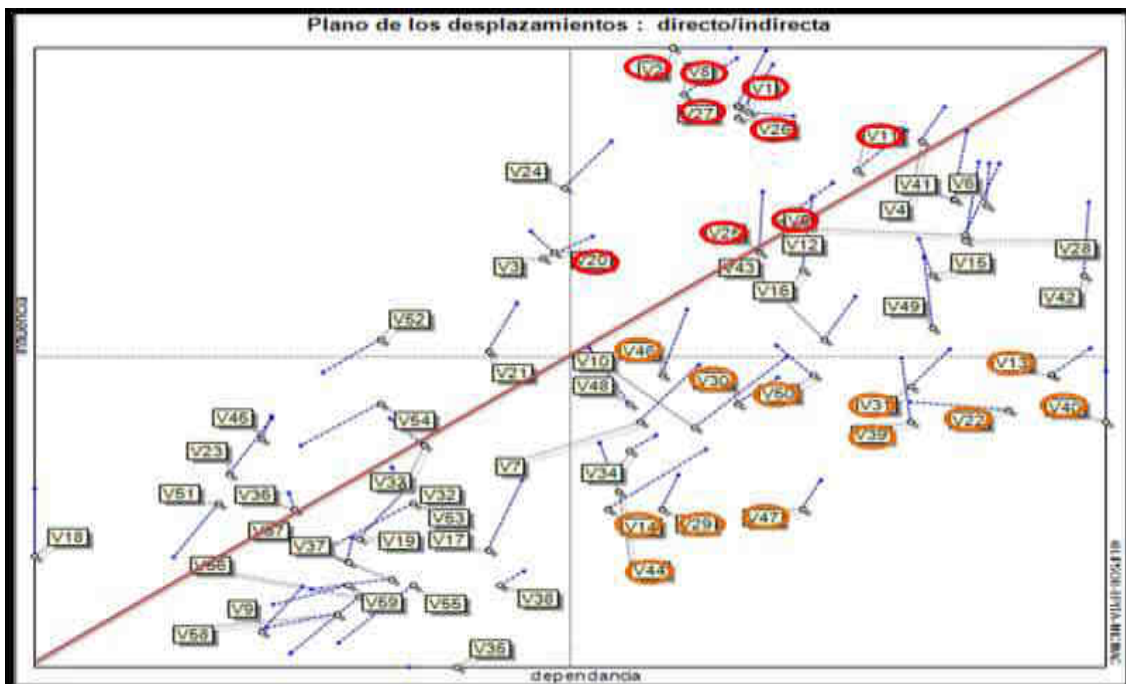
(*) Variable incorporada a propuesta de la Comisión de Planeamiento Estratégico del Sector Trabajo y Promoción del Empleo

Se valorizó las interrelaciones entre todas las variables, con lo que se pudo visibilizar la percepción sobre el nivel de vinculación que existe entre éstas. Se utilizó la herramienta de la Matriz de Impactos Cruzados, Multiplicación Aplicada a una Clasificación (MICMAC)¹⁷. Para trabajar esta Matriz, fue necesario valorizar el nivel de influencia, para lo cual fueron asignados el valor de 0 (cero), sin influencia hasta con un nivel de influencia fuerte, para lo cual fue asignado el valor de 03 (tres). En el caso que el vínculo fuera potencial, el valor asignado fue la letra “P”, lo que significaba que la influencia no existe en la actualidad pero que puede darse en el futuro.

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

¹⁷ El Programa de la Matriz de Impactos Cruzados, Multiplicación Aplicada a una Clasificación (MICMAC), es una herramienta que permite realizar el análisis estructural y ayuda a visualizar los resultados en un gráfico de 04 cuadrantes donde se observó su comportamiento. Esto permitió al Equipo Técnico evaluar con mayor criterio la selección de las variables estratégicas. El método estructural MICMAC busca analizar de manera cualitativa las relaciones entre las variables que componen el Sector dentro de las instituciones que la componen y se apoya en el juicio cualitativo del Equipo Técnico. Este método fue elaborado por Michael Godet en colaboración con Jean-Claude Duperrin. El objetivo del Análisis Estructural MICMAC es identificar las principales variables, influyentes y dependientes; así como las variables esenciales para la evolución del Sector.

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



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

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

Cuadro N° 5: Variables Estratégicas del Sector

Ítem	Nombre	Definición
V27	Desarrollo de competencias laborales de personas	Personas que incrementan sus competencias laborales a través de la capacitación y certificación de competencias laborales.
V25	Empresas con gestión socialmente responsable en materia sociolaboral	<p>Empresa con gestión socialmente responsable es la empresa que toma conciencia de su impacto, tanto en el aspecto interno (esto es, las Buenas Prácticas Laborales - BPL, que suponen la promoción de derechos fundamentales y el trabajo decente en beneficio de sus trabajadores) y externo (aspectos sociales que derivan de la demanda de la generación de empleo) y toma acción para Gestionar adecuadamente dicho impacto.</p> <p>Se visibiliza la gestión integral de la RSE al promover el diálogo social como un medio de la Empresa para gestionar los intereses de sus grupos de interés, previniendo así los conflictos sociales, entre ellos las originadas por la demanda de empleo. La promoción de la generación del empleo decente para Poblaciones vulnerables, ejecutadas a través de Proyectos de RSE; además del emprendimiento y la empleabilidad. Se precisa que la implementación de estas acciones es voluntaria, las mismas que implican superar los beneficios y/o derechos establecidos por el Ordenamiento Jurídico sociolaboral vigente.</p>
V1	Empleo informal	<p>Comprende el número total de empleos informales, ya sea que se ocupen en empresas del sector formal, empresas del sector informal, o en hogares, durante un período determinado. Esto comprende: trabajadores por cuenta propia y empleadores dueños de sus propias empresas del sector informal; trabajadores familiares auxiliares, independientemente de si trabajan en empresas del sector formal o informal; asalariados que tienen empleos informales, ya sea que estén empleados por empresas del sector formal, por empresas del sector informal, o por hogares que les emplean como trabajadores domésticos asalariados; miembros de cooperativas de productores informales; y trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el propio uso final de su hogar. No obstante, dada la gran diversidad de situaciones de empleo informal observadas en diferentes países, en las Directrices de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), se prevé que los criterios operativos para definir los empleos informales han de determinarse en función de las circunstancias nacionales y de la información pertinente que pueda recopilarse al respecto¹⁸.</p>
V39	Agentes socioeconómicos informados sobre el mercado de trabajo	El MTPE a través de la información del mercado de trabajo contribuye a reducir la asimetría de la información y hacer más eficiente la toma de decisiones de los agentes socioeconómicos (trabajadores, empleadores y público en general).
V14	Igualdad en el acceso al mercado formal de trabajo de Poblaciones vulnerables	Hace referencia sobre las personas en edad de trabajar que tengan las mismas oportunidades para acceder a la demanda laboral, existente en el mercado de trabajo.

¹⁸ Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Directrices sobre una definición estadística de empleo informal, adoptadas por la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (noviembre – diciembre de 2003).*

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

4. DIAGNÓSTICO DE LAS VARIABLES ESTRATÉGICAS

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

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

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

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

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

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

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

(...) No hay datos

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

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

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

5. CONSTRUCCIÓN DE LOS ESCENARIOS

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

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

5.1 Escenario Óptimo

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2 Escenario Tendencial

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

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

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

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

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

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

5.3 Escenarios Exploratorios

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

Cuadro N° 9: Matriz de escenarios exploratorios

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En este escenario, se agrava la desarticulación entre la oferta y la demanda, especialmente porque se reduce la producción, el acceso y la calidad de la

información del mercado de trabajo; debido a la inadecuada gestión y debilitamiento de los servicios del Estado, generando escasa confiabilidad y uso por parte de los agentes socio económicos.

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

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

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

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

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

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

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

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

El crecimiento y el desarrollo sostenible han provocado que la informalidad laboral en el asalariado privado continúe reduciéndose, y lo mismo ocurra con el empleo informal y el subempleo. El fortalecimiento de las condiciones laborales beneficia a la mayoría de los grupos Poblacionales. Las posibilidades de acceso al mercado formal son cada vez más altas y existe un mayor acceso laboral para las Poblaciones vulnerables.

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

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

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

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

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

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

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

Las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores son armoniosas, lo que implica el respeto y cumplimiento de los derechos y las obligaciones laborales. El diálogo es el mecanismo para encontrar soluciones que beneficien a ambas partes, y los medios institucionales para la solución de conflictos son oportunos y efectivos, ello debido a que las empresas aplican una cultura empresarial basada en una cultura sociolaboral responsable y orientada a generar valor en la empresa y en la sociedad, con una mirada que va más allá

del beneficio económico; los sindicatos están fortalecidos y el Estado ha consolidado el diálogo tripartito.

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

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

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

6. SÍNTESIS DEL ANÁLISIS DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES

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

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

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

ESCENARIO	ITEM	RIESGOS	ITEM	OPORTUNIDADES
Escenario 1: Crecimiento de la informalidad y reducción del desempleo, de manera inercial	1	Recesión de la economía china afecta actividad (y empleo) formal por exportaciones	1	Masificación de la banda ancha incrementa posibilidades de tener mayor acceso a información
	2	Caída en el precio de los metales afecta actividad (y empleo) formal por exportaciones	2	Ingreso a mercados de servicios eco sistémicos, permite creación de nuevos empleos
	3	Bono demográfico no se puede aprovechar por falta de capacitación para la empleabilidad de la población	3	Incremento de oferta de mano de obra por bono demográfico

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

II. ESCENARIO APUESTA

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

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

En ese contexto, se logra cumplir el hito de incrementar la tasa de empleo formal desde 26.8% en el año 2015 a más del 42% en el año 2021, gracias a que a partir del año 2016 el Sector dio mayor énfasis al fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo, mejorando las condiciones laborales, a través de la implementación de estrategias nacionales de promoción de la formalización laboral y de protección de derechos laborales mediante acciones de fiscalización y orientación para el cumplimiento. Se mejoró la calidad y se amplió la cobertura las actuaciones inspectivas a nivel nacional: se pasó de contar con 01 personal inspectivo por cada 16 mil asalariados privados, a contar con 01 personal inspectivo por cada 12 mil asalariados privados; cuyas intervenciones tuvieron un mayor énfasis en entregar información sobre los beneficios de la formalidad y asesoramiento para la conversión a la formalidad.

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

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

En el año 2021 se logra reducir ligeramente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación, pasando de ser aproximadamente 1,74 millones en el 2015 a 1.39 millón de jóvenes en esta situación. Esto se logró en parte, gracias a que se invirtió en una especialización de los portales web “Ponte en Carrera” y “Proyecta tu Futuro”, que iniciaron su operatividad en el año 2015 y 2016, los cuales ponen al alcance de la población joven información relevante para definir y/o redefinir su vocación, así como para la toma de decisiones sobre las carreras técnicas o profesionales a seguir.

La colaboración entre los diversos sectores del Estado, niveles de gobierno, el sector productivo privado y los trabajadores, han permitido la implementación de sistemas funcionales y articulados entre sí como el Sistema de Información del Mercado de Trabajo (SIMT) y el Sistema Nacional de Cualificaciones, el primero impulsor de la implementación de una cultura en el uso de información que mejora las decisiones, la planificación de políticas, planes y programas laborales; y el segundo, que permite la mejora en la articulación de la oferta formativa y la demanda laboral, incrementado la productividad y competitividad nacional aspectos que propiciaron un escenario económico favorable. Esto se logra además por la mejora de los niveles de las habilidades de la oferta laboral, haciéndola más pertinente, lo cual se debe manifestar con una reducción en la tasa de inadecuación ocupacional juvenil.

Por otra parte, se implementó con éxito el proyecto de inversión pública “Mejoramiento y Ampliación de los Servicios del Centro de Empleo para la Inserción Laboral Formal de los Jóvenes en las Regiones de Arequipa, Ica, Lambayeque, La Libertad, Piura, San Martín y en Lima Metropolitana”, que inició su ejecución en el año 2016 y se extendió hasta el año

2021, y que ha servido como referente para mejorar los servicios destinados a la inserción laboral de los jóvenes y empoderar a los niveles de gobierno descentralizados en la prestación de estos servicios de manera sostenible.

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

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

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

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

profesionalización del 100% del personal de las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, y debido a la implementación de los mecanismos y herramientas adecuadas para el manejo constructivo de los conflictos.

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

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

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

III. VISIÓN

"Ciudadanía altamente empleable, protegida en sus derechos laborales, que se desenvuelve en un entorno que contribuye al desarrollo sostenible e inclusivo del país, el cual garantiza el empleo digno y productivo, la práctica de relaciones laborales armoniosas y de responsabilidad social"

Gráfico N° 5: Expresión del Trabajo Decente



Figura tomada de <http://forogogo.org/es/conferencia/trabajo-digno-para-una-sociedad-decente-aprender-de-la-mejor-tradicion-del-movimiento-obrero/> Ponencia de Polcar Rebolgar Francisco "Trabajo digno para una sociedad decente. Aprender de la mejor tradición del movimiento obrero" en el Foro GOGOA

IV. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL SECTOR TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

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

En el Sector Trabajo y Promoción del Empleo se han identificado seis (6) Objetivos Estratégicos:

Cuadro N° 11: Objetivos Estratégicos del Sector

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	
1	PROMOVER EMPLEOS FORMALES CON ACCESO A LOS DERECHOS LABORALES Y COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOGRAR UN DESARROLLO PRODUCTIVO Y SOSTENIDO DE NUESTRA ECONOMÍA.
2	DESARROLLAR LA EMPLEABILIDAD Y FOMENTAR EL AUTOEMPLEO DE LOS JÓVENES, ACORDE A LA DEMANDA REAL DEL MERCADO LABORAL EN EL PAÍS.
3	POTENCIAR AL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y OTRAS INSTANCIAS PARA LA GENERACIÓN DE UNA LEGISLACIÓN LABORAL QUE FOMENTE LA PRODUCTIVIDAD Y GARANTICE LOS DERECHOS LABORALES.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	
4	GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES ¹⁹ , PARTICULARMENTE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.
5	PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO.
6	IMPLEMENTAR UN EFECTIVO MODELO DE GESTIÓN SECTORIAL CENTRADO EN EL CIUDADANO.

Indicadores:

Es preciso mencionar que la información disponible a nivel de información estadística es aún muy limitada, por lo cual se han propuesto algunos indicadores proxy²⁰ que nos sirvan como elementos de medición del logro de estos Objetivos Estratégicos a lo largo del periodo comprendido en el presente Plan Estratégico. Conforme se construya nueva información se podrán presentar indicadores que reflejen de manera más cercana la posición que se viene alcanzando por cada Objetivo Estratégico.

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

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

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

¹⁹ De acuerdo a información obtenida del portal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; esta definición hace referencia a mujeres, niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad, desplazados y migrantes internos que no pueden ejercer sus derechos en igualdad de condiciones.

²⁰ Un indicador proxy es una medición o señal indirecta que aproxima o representa un fenómeno en la ausencia de una medición o señal directa.

V. ACCIONES ESTRATÉGICAS

Una vez establecidos los Objetivos Estratégicos del Sector, corresponde determinar las estrategias que de manera directa contribuyan a su logro. Estas estrategias se hacen manifiestas a través de las Acciones Estratégicas, las cuales representan un conjunto de actividades ordenadas que contribuyen al logro de cada uno de los seis (6) Objetivos Estratégicos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuadro N° 18: Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: IMPLEMENTAR UN EFECTIVO MODELO DE GESTIÓN SECTORIAL CENTRADO EN EL CIUDADANO

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

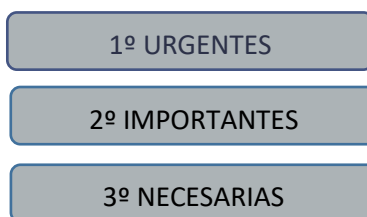
VI. RUTA ESTRATÉGICA

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

Cuadro N° 19: Priorización de Objetivos Estratégicos

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuadro N° 25: Secuencia lógica de las Acciones Estratégicas del Objetivo Estratégico: IMPLEMENTAR UN EFECTIVO MODELO DE GESTIÓN SECTORIAL CENTRADO EN EL CIUDADANO.

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

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

Nº	OBJETIVO ESTRATEGICO	Nº	SECUENCIA LÓGICA DE ACCIONES ESTRATEGICAS	RESPONSABLES
1	PROMOVER EMPLEOS FORMALES CON ACCESO A LOS DERECHOS LABORALES Y COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOGRAR UN DESARROLLO PRODUCTIVO Y SOSTENIDO DE NUESTRA ECONOMÍA.	1	CAUTELAR Y PROMOVER EL RESPETO DE LOS DERECHOS SOCIOLABORALES DE LA POBLACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE UN SISTEMA DE INSPECCIÓN DE TRABAJO PREDICTIVO, EFICIENTE Y DE CALIDAD; ASÍ COMO, PROTEGER LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	DGPPFLIT ²¹ , DGDFFSST, SUNAFIL, DRTPE
		2	PROMOVER UNA MEJOR CALIDAD Y MAYOR COBERTURA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS	DGT, DGDFFSST, ESSALUD
		3	DESARROLLAR Y PROMOVER MECANISMOS DE ARTICULACIÓN MULTISECTORIAL E INTERGUBERNAMENTAL ORIENTADOS A FACILITAR LOS PROCESOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL.	DGPPFLIT, SUNAFIL, DRTPE
		4	SENSIBILIZAR A LOS ACTORES LABORALES SOBRE LOS BENEFICIOS DE LA FORMALIZACIÓN, GENERANDO Y DIFUNDIENDO INFORMACIÓN DE CALIDAD	DGPPFLIT, SUNAFIL, DRTPE
		5	DISEÑAR E IMPLEMENTAR MECANISMOS QUE FACILITEN Y PROMUEVAN EL TRÁNSITO A LA FORMALIZACIÓN LABORAL.	DGDFFSST, DGPPFLIT
2	DESARROLLAR LA EMPLEABILIDAD Y FOMENTAR EL AUTOEMPLEO DE LOS JÓVENES, ACORDE A LA DEMANDA REAL DEL MERCADO LABORAL EN EL PAÍS	1	CREAR, DESARROLLAR Y PROMOVER MECANISMOS CON ENFOQUE PROSPECTIVO PARA ARTICULAR LA OFERTA LABORAL JUVENIL CON LAS DEMANDAS REALES DEL MERCADO LABORAL.	DGNFECCL ²²
		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.	DGPE, DGNFECCL, DGSNE, PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS, IMPULSA PERÚ ²³
		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	DGNFECCL
3	POTENCIAR AL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y OTRAS INSTANCIAS PARA LA GENERACIÓN DE UNA LEGISLACIÓN LABORAL QUE FOMENTE LA PRODUCTIVIDAD Y GARANTICE LOS DERECHOS LABORALES	1	FORTALECER LOS CONSEJOS REGIONALES Y FOMENTAR LA GENERACIÓN DE LOS CONSEJOS MACROREGIONALES DEL SECTOR.	CNTPE, CONSSAT
		2	FORTALECER LAS COMISIONES TÉCNICAS Y MESA DE DIÁLOGO SOCIAL JUVENIL; ASÍ COMO, OTRAS INSTANCIAS DE DIÁLOGO LABORAL.	CNTPE, CONSSAT
		3	IMPULSAR EN LAS COMISIONES TÉCNICAS, 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.	CNTPE, CONSSAT, DGT
4	GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, PARTICULARMENTE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	1	FORTALECER POLÍTICAS Y ARTICULAR CON LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS PARA ERRADICAR EL TRABAJO INFANTIL, TRABAJO FORZOSO Y PROMOVER LA IGUALDAD EN EL EMPLEO.	DGDFFSST
		2	DESARROLLAR Y CONCERTAR INTERVENCIONES CONJUNTAS SECTORIALES E INTERGUBERNAMENTALES PARA LA GENERACIÓN DE COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES DE LAS POBLACIONES VULNERABLES.	PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS, IMPULSA PERÚ, PERU RESPONSABLE ²⁴
		3	PROMOVER EL RECONOCIMIENTO Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES.	DGNFECCL
		4	PROMOVER LA GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES CON ÉNFASIS EN LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD	PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS, IMPULSA PERÚ, PERU RESPONSABLE
5	PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO.	1	DISEÑAR Y PROMOVER ESTRATEGIAS TERRITORIALES PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD EN LOS DESEMPLEADOS Y SUBEMPLEADOS	PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS, IMPULSA PERÚ, PERU RESPONSABLE, TRABAJA PERÚ
		2	FORTALECER LOS PROGRAMAS Y PROYECTOS SOCIALES DEL SECTOR PROMOVRIENDO LA GENERACIÓN DE EMPLEO Y AUTOEMPLEO	PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS, IMPULSA PERÚ, PERU RESPONSABLE
		3	FORTALECER LA GENERACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES EN LA POBLACIÓN DESEMPLEADA Y SUBEMPLEADA EN CONDICIÓN DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA, PROMOVRIENDO LA ARTICULACIÓN TERRITORIAL Y LA COMPETITIVIDAD LOCAL	PROGRAMA TRABAJA PERÚ
6	IMPLEMENTAR UN EFECTIVO MODELO DE GESTIÓN SECTORIAL CENTRADO EN EL CIUDADANO	1	PROMOVER UNA GESTIÓN DE CALIDAD SECTORIAL Y TERRITORIAL	SECRETARÍA GENERAL MTPE, SUNAFIL, ESSALUD
		2	OPTIMIZAR LA CAPACIDAD RECTORA PARA PROMOVER EL EMPLEO, LA EMPLEABILIDAD Y EL AUTOEMPLEO.	DGPPFLIT, DGT, DGDFFSST, DGPE, DGSNE, DGNFECCL
		3	FORTALECER LA CAPACIDAD RECTORA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS LABORALES.	DGPPFLIT, DGT, DGDFFSST, DGPE, DGSNE, DGNFECCL

²¹ 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.

²² 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.

²³ A partir del 07/04/2020 el Programa Nacional para la Empleabilidad entra en funcionamiento en lugar de los Programa "Jóvenes Productivos" e "Impulsa Per", en el marco de la RM N° 044-2021-TR.

²⁴ Mediante Decreto Supremo N° 004-2020-TR del 16/01/2020, se aprueba la reestructuración del Programa para la Generación del Empleo Social Inclusivo "Trabaja Perú" y se declara la extinción del Programa "Perú Responsable". En el Art. 7° se dispone la extinción del Programa Perú Responsable.

VII. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, INDICADORES Y METAS

Cuadro Nº 27: Indicador y Meta del O.E.1

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1	INDICADOR	META AL 2025
PROMOVER EMPLEOS FORMALES CON ACCESO A LOS DERECHOS LABORALES Y COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOGRAR UN DESARROLLO PRODUCTIVO Y SOSTENIDO DE NUESTRA ECONOMÍA.	TASA DE EMPLEO FORMAL	43.50%

Cuadro Nº 28: Indicador y Meta del O.E.2

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2	INDICADOR	META AL 2025
DESARROLLAR LA EMPLEABILIDAD Y FOMENTAR EL AUTOEMPLEO DE LOS JÓVENES, ACORDE A LA DEMANDA REAL DEL MERCADO LABORAL EN EL PAÍS	PORCENTAJE DE EMPLEO INFORMAL JUVENIL	62.50%

Cuadro Nº 29: Indicador y Meta del O.E.3

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3	INDICADOR	META AL 2025
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	NÚMERO DE ACUERDOS TRIPARTITOS	52

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4	INDICADOR	META AL 2025
GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, PARTICULARMENTE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	PORCENTAJE DE NIÑOS PARTICIPANDO EN ACTIVIDADES ECONOMICAS	21.10%
	COEFICIENTE DE GINI	0.47

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5	INDICADOR	META AL 2023
PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO.	NUMERO DE EMPLEOS GENERADOS	1'739,000

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO 6	INDICADOR	META AL 2025
IMPLEMENTAR UN EFECTIVO MODELO DE GESTIÓN SECTORIAL CENTRADO EN EL CIUDADANO	PORCENTAJE DE SATISFACCIÓN DEL USUARIO EN LA ATENCIÓN DE LOS SERVICIOS SECTORIALES	85.67%

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

Cuadro N° 33: Matriz Resumen de Objetivos Estratégicos

Objetivo Estratégico Sectorial	Indicador	Línea de Base		Valor Actual		Logros esperados en el periodo									Fuente	Responsable de medición
		Valor	Año	Valor	Año	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025		
PROMOVER EMPLEOS FORMALES CON ACCESO A LOS DERECHOS LABORALES Y COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOGRAR UN DESARROLLO PRODUCTIVO Y SOSTENIDO DE NUESTRA ECONOMÍA.	TASA DE EMPLEO FORMAL	26.80%	2015	26.80%	2015	30.80%	35.80%	42.80%	50.80%	42.80%	42.80%	42.80%	43.50%	43.50%	INEI - ENAHO 2004-2015	DGPPFLIT ⁽¹⁾ , SUNAFIL
DESARROLLAR LA EMPLEABILIDAD Y FOMENTAR EL AUTOEMPLEO DE LOS JÓVENES, ACORDE A LA DEMANDA REAL DEL MERCADO LABORAL EN EL PAÍS.	PORCENTAJE DE EMPLEO INFORMAL JUVENIL	79.50%	2015	75.50%	2016	75.50%	70.50%	63.50%	55.50%	63.50%	63.50%	63.50%	62.50%	62.50%	INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO) 2015	DGPE
POTENCIAR AL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y OTRAS INSTANCIAS PARA LA GENERACIÓN DE UNA LEGISLACIÓN LABORAL QUE FOMENTE LA PRODUCTIVIDAD Y GARANTICE LOS DERECHOS LABORALES.	NÚMERO DE ACUERDOS TRIPARTITOS	4	2015	4	2015	6	7	7	7	5	5	5	5	5	Reporte del CNTPE y del CONSSAT	CNTPE, CONSSAT
GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, PARTICULARMENTE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	PORCENTAJE DE NIÑOS PARTICIPANDO EN ACTIVIDADES ECONÓMICAS	26.40%	2015	26.40%	2015	23.60%	22.30%	21.10%	20.00%	21.10%	21.10%	21.10%	21.10%	21.10%	Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO) 2012 2015.	DGDFSST
	COEFICIENTE DE GINI	0.49	2015	0.49	2016	0.48	0.48	0.47	0.46	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	INEI – ENAHO 2004 –2015	DGPE, DISEL
PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO.	NÚMERO DE EMPLEOS GENERADOS	122,000	2015	122,000	2016	293,000	176,000	149,000	376,000	149,000	149,000	149,000	149,000	149,000	MEF – Marco Macroeconómico Multianual; INEI- ENAHO, 2010-2015.	DGPE, DISEL
IMPLEMENTAR UN EFECTIVO MODELO DE GESTIÓN SECTORIAL CENTRADO EN EL CIUDADANO.	PORCENTAJE DE SATISFACCIÓN DEL USUARIO EN LA ATENCIÓN DE LOS SERVICIOS SECTORIALES	72.00%	2015	72.00%	2016	78.00%	83.00%	86.00%	88.00%	83.60%	85.40%	86.10%	85.33%	85.67%	Evaluación de Cartas de servicios, y evaluación de servicios en SUNAFIL y ESSALUD.	OGPP, OOM, ESSALUD, SUNAFIL

(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.

Anexo 1:

MATRIZ DE ARTICULACIÓN DE OBJETIVOS

Sector	SECTOR TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Ministerio	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Órgano encargado del planeamiento estratégico	OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO
Responsable del órgano de planeamiento estratégico	JOSÉ ERNESTO VIDAL FERNÁNDEZ
Periodo del plan	2017-2023

Objetivo Nacional	Objetivo Nacional Especifico	Indicador	Línea Base	Metas Nacionales		Objetivo Estratégico PESEM	Indicador	Línea Base (2015)	Metas al 2025
				Tendencia 2021	2021				
Economía competitiva con alto nivel de empleo y productividad	Incremento de los empleos adecuados para la modernización inclusiva	Porcentaje de trabajo asalariado	42.7%	45%	60%	PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO.	NUMERO DE EMPLEOS GENERADOS	122,000	1'739,000
		Porcentaje de empleo adecuado	(2009) 51.6%	69%	75%	PROMOVER EMPLEOS FORMALES CON ACCESO A LOS DERECHOS LABORALES Y COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOGRAR UN DESARROLLO PRODUCTIVO Y SOSTENIDO DE NUESTRA ECONOMÍA.	TASA DE EMPLEO FORMAL	26.8%	43.50%
						DESARROLLAR LA EMPLEABILIDAD Y FOMENTAR EL AUTOEMPLEO DE LOS JÓVENES, ACORDE A LA DEMANDA REAL DEL MERCADO LABORAL EN EL PAÍS	PORCENTAJE DE EMPLEO INFORMAL JUVENIL	79.5%	62.50%
						POTENCIAR AL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y OTRAS INSTANCIAS PARA LA GENERACIÓN DE UNA LEGISLACIÓN LABORAL QUE FOMENTE LA PRODUCTIVIDAD Y GARANTICE LOS DERECHOS LABORALES	NUMERO DE ACUERDOS TRIPARTITOS	4	52
						GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, PARTICULARMENTE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	PORCENTAJE DE NIÑOS PARTICIPANDO EN ACTIVIDADES ECONOMICAS	26.4%	21.10%
COEFICIENTE DE GINI	0.49	0.47							

Objetivo Nacional	Objetivo Nacional Específico	Indicador	Línea Base	Metas Nacionales		Objetivo Estratégico PESEM	Indicador	Línea Base (2015)	Metas al 2025
				Tendencia 2021	2021				
Estado democrático y descentralizado que funciona con eficacia, eficiencia y articuladamente entre sus diferentes sectores y los tres niveles de gobierno al servicio de la ciudadanía y el desarrollo, garantizando la seguridad nacional	Agilidad, transparencia y eficacia de la administración pública en todos sus niveles, al servicio de los derechos de las personas en general y de los emprendedores e inversionistas en particular, con revaloración de los servidores y funcionarios públicos	Efectividad gubernamental	(2008) 46,4 (ranking de 0 a 100, donde 0 es peor y 100 es mejor)	s.i.	84.8	IMPLEMENTAR UN EFECTIVO MODELO DE GESTIÓN SECTORIAL CENTRADO EN EL CIUDADANO (*)	PORCENTAJE DE SATISFACCIÓN DEL USUARIO EN LA ATENCIÓN DE LOS SERVICIOS SECTORIALES	72%	85.67%

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

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

Anexo 2:

FICHAS DE PROTOCOLO DE LOS INDICADORES DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

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

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR PARA EL OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL 2:

“DESARROLLAR LA EMPLEABILIDAD Y FOMENTAR EL AUTOEMPLEO DE LOS JÓVENES, ACORDE A LA DEMANDA REAL DEL MERCADO LABORAL EN EL PAÍS.”

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

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR PARA EL OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL 3:

“POTENCIAR AL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y OTRAS INSTANCIAS PARA LA GENERACIÓN DE UNA LEGISLACIÓN LABORAL QUE FOMENTE LA PRODUCTIVIDAD Y GARANTICE LOS DERECHOS LABORALES.”

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

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR PARA EL OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL 4:

“GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, PARTICULARMENTE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.”

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

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR PARA EL OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL 4:

“GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, PARTICULARMENTE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.”

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

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR PARA EL OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL 5:

"PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO."

Nombre del indicador	Número de Empleos Generados	
Definición	Es el incremento neto en el número de trabajadores de un año respecto a otro.	
Tipo de indicador	Indicador de impacto.	
Nivel de desagregación geográfica	A nivel nacional	
Línea de base o valor base	<i>Línea de base o valor base</i>	<i>Año</i>
	122,000	2015
Valor actual	<i>Valor actual</i>	<i>Año</i>
	122,000	2016
Justificación	El indicador captura todo el espectro del empleo formal e informal.	
Limitaciones y supuestos empleados	Incluye el empleo informal. Crecimiento del PBI a tasas promedio de 5% hasta el 2021. Para la proyección del empleo se utilizó la elasticidad empleo producto para el periodo 2010-2015	
VARIABLES DE MEDICIÓN		
Fórmula o método de cálculo	= Número de trabajadores en el año t menos el número de trabajadores en el año t – 1.	
Periodicidad de las mediciones	Anual	
Periodicidad de reporte	Indicador anual	
Fuente de datos	Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza.	
Fuente de verificación del indicador	Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza.	
Órgano y entidad responsable de la medición	MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).	

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

Anexo 3:

GLOSARIO DE TÉRMINOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Información del Mercado de Trabajo.
- Acercamiento Empresarial.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fiscalización laboral: léase Inspección del trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trabajo digno: léase Trabajo decente.

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

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



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (PEI) 2017-2025

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO
Oficina de Planeamiento e Inversiones

Índice

Presentación	4
Lista de Siglas y Acrónimos	5
I. SÍNTESIS DE LA FASE ESTRATÉGICA	7
1. VISIÓN DEL SECTOR TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	7
2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS SECTORIALES - OES	7
3. ACCIONES ESTRATÉGICAS SECTORIALES - AES.....	8
II. DESARROLLO DE LA FASE INSTITUCIONAL	12
1. MISIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTPE.....	12
2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES - OEI	12
3. ACCIONES ESTRATÉGICAS INSTITUCIONALES - AEI	13
4. RUTA ESTRATÉGICA	29
5. MATRIZ DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL - PEI 2017-2025 (Anexo B-2).....	36

ANEXOS

Anexo N° 1: MATRIZ DE ARTICULACIÓN DE PLANES (Anexo B-1)	49
Anexo N° 2: FICHAS TÉCNICAS DE INDICADORES OEI/AEI (Anexo B-3).....	53
Anexo N° 3: GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	108

CUADROS

Cuadro N° 1: Indicadores de los Objetivos Estratégicos del Sector - OES.....	7
Cuadro N° 2: Acciones Estratégicas Sectoriales del OES 1.....	8
Cuadro N° 3: Acciones Estratégicas Sectoriales del OES 2.....	8
Cuadro N° 4: Acciones Estratégicas Sectoriales del OES 3.....	9
Cuadro N° 5: Acciones Estratégicas Sectoriales del OES 4.....	9
Cuadro N° 6: Acciones Estratégicas Sectoriales del OES 5.....	9
Cuadro N° 7: Acciones Estratégicas Sectoriales del OES 6.....	10
Cuadro N° 8: Objetivos Estratégicos Sectoriales, indicadores y metas 2017 - 2025	11
Cuadro N° 9: Objetivos Estratégicos Institucionales, indicadores y metas 2017-2025	12
Cuadro N° 10: Objetivos Estratégicos Institucionales y Acciones Estratégicas Institucionales 2017- 2025.....	14
Cuadro N° 11: Acciones Estratégicas Institucionales 1- indicadores y metas 2017- 2025	17
Cuadro N° 12: Acciones Estratégicas Institucionales 2 - indicadores y metas 2017-2025	18
Cuadro N° 13: Acciones Estratégicas Institucionales 3 - indicadores y metas 2017- 2025	20
Cuadro N° 14: Acciones Estratégicas Institucionales 4 - indicadores y metas 2017- 2025	21

Cuadro N° 15: Acciones Estratégicas Institucionales 5 - indicadores y metas 2017-2025	22
Cuadro N° 16: Acciones Estratégicas Institucionales 6 - indicadores y metas 2017-2025	23
Cuadro N° 17: Acciones Estratégicas Institucionales 7 - indicadores y metas 2017- 2025	26
Cuadro N° 18: Acciones Estratégicas Institucionales 8 - indicadores y metas 2017- 2025	28
Cuadro N° 19: Análisis de Priorización para identificar la Ruta Estratégica	29

Presentación

El Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017-2025 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) que se presenta, ha sido ampliado en aplicación a las orientaciones que establece el Oficio N° D000479-CEPLAN-DNCP, mediante el cual la Dirección Nacional de Coordinación y Planeamiento Estratégico del CEPLAN otorga la conformidad al MTPE para que se efectúe la Extensión del Horizonte de Metas del PESEM del Sector y del PEI vigentes del MTPE al año 2025 (PESEM 2017-2025 y PEI 2017-2025); y, de acuerdo a la "Guía para el Planeamiento Institucional" aprobada con Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 00033-2017/-CEPLAN/PCD y modificatorias, la cual establece que todas las entidades del Estado elaboran y aprueban el Plan Operativo Institucional Multianual, con la finalidad de orientar la asignación de recursos al logro de las metas prioritarias por un periodo no menor de tres (03) años.

En el proceso de su elaboración se ha tenido particular atención el alineamiento de los Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI), sus Acciones Estratégicas Institucionales (AEI), indicadores y metas con lo establecido en el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017-2025, el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional y las prioridades de la Política General del Gobierno; y, en el marco del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y con miras a nuestra incorporación como país al grupo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). El presente documento estratégico se constituye como una herramienta orientadora de la gestión del MTPE y por consiguiente es una fuente a partir de la cual se formulan el Plan Operativo Institucional (POI) y del Presupuesto correspondiente.

Para el desarrollo del presente Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017-2025, se ha contado con la participación activa de los representantes de la Comisión y Equipo Técnico de Planeamiento Estratégico del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE); asimismo, se contó con la asistencia técnica y asesoramiento del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), en su calidad de ente rector del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico.

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

Lista de Siglas y Acrónimos

AAT:	Autoridad Administrativa de Trabajo
CEPLAN:	Centro Nacional de Planeamiento Estratégico
CNTPE:	Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo
CONSSAT:	Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
DCDL:	Dirección de Difusión y Capacitación Laboral
DISEL:	Dirección de Investigación Socioeconómica Laboral
DGDFSST:	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
DGNFECCL:	Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales ¹
DGPE:	Dirección General de Promoción del Empleo
DGPPFLIT:	Dirección de General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo ¹
DGSNE:	Dirección General del Servicio Nacional del Empleo
DGT:	Dirección General de Trabajo
DML:	Dirección de Migración Laboral
DPEA:	Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo
DPLPD:	Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad
DPNT:	Dirección de Políticas y Normatividad de Trabajo
DPSCLRSEL:	Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial
DSS:	Dirección de Seguridad Social
DRTPE LM:	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana
ENAHU:	Encuesta Nacional de Hogares
ESSALUD:	Seguro Social de Salud
INEI:	Instituto Nacional de Estadística e Informática
IP:	Programa Impulsa Perú ²
JP:	Programa Jóvenes Productivos ³

¹ 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 Mediante RM N° 059-2021-TR, se determinó que con fecha 06/04/2021 se culminó 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 Programa en referencia, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 044-2021-TR. Por ello, en adelante cuando se visualice el Programa "Jóvenes Productivos" y el Programa "Impulsa Perú" se estará refiriendo al "Programa Nacional para la Empleabilidad".

³ Idem

MEF:	Ministerio de Economía y Finanzas
MTPE:	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
OES:	Objetivo Estratégico Sectorial
AES:	Acción Estratégico Sectorial
OEI:	Objetivo Estratégico Institucional
AEI:	Acción Estratégica Institucional
OCDE:	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OGETIC:	Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
PEA:	Población Económicamente Activa
PEI:	Plan Estratégico Institucional
PEDN:	Plan Estratégico de Desarrollo Nacional
PESEM:	Plan Estratégico Sectorial Multianual
SIIT:	Sistema de Información de Inspección de Trabajo
SILNET:	Sistema de Intermediación Laboral
SISNET:	Sistema de Supervisión de Proyectos y Participantes (Programa Trabaja Perú)
SISREG:	Sistema de Registros (Programa Impulsa Perú)
SUNAFIL:	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
SUNAT:	Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria
UGCC:	Unidad Gerencial de Capacitación Laboral y Certificación de Competencias Laborales
UGE:	Unidad Gerencial de Emprendimiento
FAP:	Fase de Análisis Prospectivo

I. SÍNTESIS DE LA FASE ESTRATÉGICA

1. VISIÓN DEL SECTOR TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Ciudadanía altamente empleable, protegida en sus derechos laborales, que se desenvuelve en un entorno que contribuye al desarrollo sostenible e inclusivo del país, el cual garantiza el empleo digno y productivo, la práctica de relaciones laborales armoniosas y de responsabilidad social”

2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS SECTORIALES - OES

Para lograr alcanzar la visión establecida por el Sector Trabajo y Promoción del Empleo, es necesario el cumplimiento de las metas establecidas en los 06 Objetivos Estratégicos Sectoriales - OES. Estos Objetivos Estratégicos Sectoriales – OES, son el resultado del análisis de la interacción y relaciones de las variables estratégicas que derivan de los componentes del modelo conceptual, identificados en la fase de análisis prospectivo del sector y están articulados con el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional – PEDN, que sustenta los acuerdos de las políticas nacionales del acuerdo nacional.

Cuadro N° 1: Indicadores de los Objetivos Estratégicos del Sector - OES

ITEM	OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL	INDICADOR
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.	TASA DE EMPLEO FORMAL
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
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
OES 4	GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, PARTICULARMENTE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	% DE NIÑOS PARTICIPANDO EN ACTIVIDADES ECONÓMICAS
		COEFICIENTE DE GINI
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
OES 6	IMPLEMENTAR UN EFECTIVO MODELO DE GESTIÓN SECTORIAL CENTRADO EN EL CIUDADANO	% DE SATISFACCIÓN DEL USUARIO EN LA ATENCIÓN DE LOS SERVICIOS SECTORIALES

3. ACCIONES ESTRATÉGICAS SECTORIALES - AES

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

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

Cuadro N° 2: Acciones Estratégicas Sectoriales del OES 1

OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL – OES1	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS SECTORIALES
PROMOVER EMPLEOS FORMALES CON ACCESO A LOS DERECHOS LABORALES Y COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOGRAR UN DESARROLLO PRODUCTIVO Y SOSTENIDO DE NUESTRA ECONOMÍA.	1	CAUTELAR Y PROMOVER EL RESPETO DE LOS DERECHOS SOCIOLABORALES DE LA POBLACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE UN SISTEMA DE INSPECCIÓN DE TRABAJO PREDICTIVO, EFICIENTE Y DE CALIDAD; ASÍ COMO, PROTEGER LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
	2	PROMOVER UNA MEJOR CALIDAD Y MAYOR COBERTURA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS.
	3	DESARROLLAR Y PROMOVER MECANISMOS DE ARTICULACIÓN MULTISECTORIAL E INTERGUBERNAMENTAL ORIENTADOS A FACILITAR LOS PROCESOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL.
	4	SENSIBILIZAR A LOS ACTORES LABORALES SOBRE LOS BENEFICIOS DE LA FORMALIZACIÓN, GENERANDO Y DIFUNDIENDO INFORMACIÓN DE CALIDAD
	5	DISEÑAR E IMPLEMENTAR MECANISMOS QUE FACILITEN Y PROMUEVAN EL TRÁNSITO A LA FORMALIZACIÓN LABORAL.

Cuadro N° 3: Acciones Estratégicas Sectoriales del OES 2

OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL – OES2	N°	ACCIONES ESTRATÉGICAS SECTORIALES
DESARROLLAR LA EMPLEABILIDAD Y FOMENTAR EL AUTOEMPLOO DE LOS JÓVENES, ACORDE A LA DEMANDA REAL DEL MERCADO LABORAL EN EL PAÍS	1	CREAR, DESARROLLAR Y PROMOVER MECANISMOS CON ENFOQUE PROSPECTIVO PARA ARTICULAR LA OFERTA LABORAL JUVENIL CON LAS DEMANDAS REALES DEL MERCADO LABORAL.
	2	DESARROLLAR Y CONCERTAR POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS MULTISECTORIALES Y LA ARTICULACIÓN PÚBLICO PRIVADA PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS JÓVENES PARA EL EMPLEO Y AUTOEMPLOO Y ESTANDARIZACIÓN DE COMPETENCIAS.
	3	PROMOVER EL DESARROLLO, USO Y ACTIVACIÓN DE LAS HABILIDADES Y COMPETENCIAS LABORALES DE LOS JÓVENES PARA FACILITAR SU INSERCIÓN LABORAL E INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD

Cuadro N° 4: Acciones Estratégicas Sectoriales del OES 3

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

Cuadro N° 5: Acciones Estratégicas Sectoriales del OES 4

OBJETIVO ESTRATEGICO SECTORIAL - OES4	N°	ACCIONES ESTRATEGICAS SECTORIALES
GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, PARTICULARMENTE MUJERES VICTIMAS DE VIOLENCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	1	FORTALECER POLÍTICAS Y ARTICULAR CON LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS PARA ERRADICAR EL TRABAJO INFANTIL, TRABAJO FORZOSO Y PROMOVER LA IGUALDAD EN EL EMPLEO.
	2	DESARROLLAR Y CONCERTAR INTERVENCIONES CONJUNTAS SECTORIALES E INTERGUBERNAMENTALES PARA LA GENERACION DE COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES DE LAS POBLACIONES VULNERABLES.
	3	PROMOVER EL RECONOCIMIENTO Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES.
	4	PROMOVER LA GENERACION DE OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES CON ENFASIS EN LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Cuadro N° 6: Acciones Estratégicas Sectoriales del OES 5

OBJETIVO ESTRATEGICO SECTORIAL - OES 5	N°	ACCIONES ESTRATEGICAS SECTORIALES
PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO.	1	DISEÑAR Y PROMOVER ESTRATEGIAS TERRITORIALES PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD EN LOS DESEMPLEADOS Y SUBEMPLEADOS
	2	FORTALECER LOS PROGRAMAS Y PROYECTOS SOCIALES DEL SECTOR PROMOVRIENDO LA GENERACIÓN DE EMPLEO Y AUTOEMPLEO
	3	FORTALECER LA GENERACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES EN LA POBLACIÓN DESEMPLEADA Y SUBEMPLEADA EN CONDICIÓN DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA, PROMOVRIENDO LA ARTICULACIÓN TERRITORIAL Y LA COMPETITIVIDAD LOCAL

Cuadro N° 7: Acciones Estratégicas Sectoriales del OES 6

OBJETIVO ESTRATEGICO SECTORIAL - OES6	N°	ACCIONES ESTRATEGICAS SECTORIALES
IMPLEMENTAR UN EFECTIVO MODELO DE GESTIÓN SECTORIAL CENTRADO EN EL CIUDADANO	1	PROMOVER UNA GESTION DE CALIDAD SECTORIAL Y TERRITORIAL
	2	OPTIMIZAR LA CAPACIDAD RECTORA PARA PROMOVER EL EMPLEO, LA EMPLEABILIDAD Y EL AUTOEMPLEO.
	3	FORTALECER LA CAPACIDAD RECTORA EN LA IMPLEMENTACION DE LAS POLITICAS LABORALES.

Cuadro N° 8: Objetivos Estratégicos Sectoriales, indicadores y metas 2017 - 2025

ITEM	OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL	INDICADOR	Línea de Base		Meta 2017	Meta 2018	Meta 2019	Meta 2020	Meta 2021	Meta 2022	Meta 2023	Meta 2024	Meta 2025	FUENTE	RESPONSABLE DE MEDICIÓN
			Año	Valor											
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.	TASA DE EMPLEO FORMAL	2015	26.80%	30.80%	35.80%	42.80%	50.80%	42.80%	42.80%	42.80%	43.50%	43.50%	INEI - ENAHO.2004-2015	DGPPFLIT ⁴ , SUNAFIL
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	2015	79.50%	75.50%	70.50%	63.50%	55.50%	63.50%	63.50%	63.50%	62.50%	62.50%	INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO) 2015	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	N° DE ACUERDOS TRIPARTITOS	2015	4	6	7	7	7	5	5	5	5	5	Reporte del CNTPE y del CONSSAT	CNTPE, CONSSAT
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	2015	26.40%	23.60%	22.30%	21.10%	20.00%	21.10%	21.10%	21.10%	21.10%	21.10%	Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO) 2012-2015.	DGDFSST
		COEFICIENTE DE GINI	2015	0.49	0.48	0.48	0.47	0.46	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	INEI – ENAHO 2004 – 2015
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	2015	122,000	293,000	176,000	149,000	376,000	149,000	149,000	149,000	149,000	149,000	MEF – Marco Macroeconómico Multianual; INEI- ENAHO, 2010-2015.	DGPE, DISEL
OES-6	IMPLEMENTAR UN EFECTIVO MODELO DE GESTIÓN SECTORIAL CENTRADO EN EL CIUDADANO	% DE SATISFACCIÓN DEL USUARIO EN LA ATENCIÓN DE LOS SERVICIOS SECTORIALES	2015	72.00%	78.00%	83.00%	86.00%	88.00%	83.6%	85.4%	86.1%	85.33%	85.67%	Evaluación de Cartas de servicios, y evaluación de servicios en SUNAFIL y ESSALUD.	OGPP (OOM), ESSALUD, SUNAFIL

⁴ 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.

II. DESARROLLO DE LA FASE INSTITUCIONAL

1. MISIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTPE

“Promover empleo decente y productivo, así como el cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales de la población, a través del fortalecimiento del diálogo social y, la empleabilidad y protección de los grupos vulnerables, en el marco de un modelo de gestión institucional centrado en el ciudadano.”

2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES - OEI

Para la determinación de los Objetivos Estratégicos Institucionales - OEI se definieron los cambios que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE, quiere generar en las condiciones de los ciudadanos, en su entorno y en otras entidades del Sector Trabajo y Promoción del Empleo. Los OES se formularon con la finalidad de constituirse en orientadores de la gestión institucional, básicamente tomando como referencia los Objetivos Estratégicos Sectoriales - OES aprobados en el Plan Estratégico Sectorial Multianual PESEM 2017- 2025 del Sector, y el logro de los mismos.

Cuadro N° 9: Objetivos Estratégicos Institucionales, indicadores y metas 2017-2025

ITEM	OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	INDICADOR OEI	LÍNEA DE BASE		VALOR ACTUAL		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	META FINAL	Respons. Medición
			AÑO	VALOR	AÑO	VALOR											
OEI 1	PROMOVER LA FORMALIZACIÓN LABORAL EN LOS EMPLEADORES Y TRABAJADORES	N° DE TRABAJADORES FORMALIZADOS POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	2015	1,680	2015	1,680	2,100	2,400	2,880	2,880	1,754	1,197	1,197	884	922	16,214	DGPPFLIT ⁵
OEI 2	PROMOVER LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES PARA SU INSERCIÓN LABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO	N° DE JÓVENES INSERTADOS AL MERCADO LABORAL FORMAL	2015	7,109	2016	7,785	26,146	28,313	30,530	15,460	7,098	5,250	5,568	5,791	6,014	130,170	DGSNE
OEI 3	POTENCIAR EL DIÁLOGO SOCIAL PARA OBTENER UNA LEGISLACIÓN LABORAL QUE FOMENTE LA PRODUCTIVIDAD Y GARANTICE LOS DERECHOS LABORALES	N° DE PROPUESTAS SOMETIDAS A CONSULTA TRIPARTITA	2015	12	2015	12	24	24	24	16	6	6	6	9	9	124	CNTPE, CONSSAT
OEI 4	MEJORAR LA GESTIÓN DE CONFLICTOS ENTRE LOS ACTORES LABORALES.	% DE CONFLICTOS LABORALES DE CARÁCTER SUPRAREGIONAL SOLUCIONADOS ANTE LA AAT	2015	57%	2016	60%	65%	70%	75%	75%	75%	75%	75%	68%	69%	69%	DGT

⁵ 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.

ITEM	OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	INDICADOR OEI	LÍNEA DE BASE		VALOR ACTUAL		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	META FINAL	Respons. Medición
			AÑO	VALOR	AÑO	VALOR											
OEI 5	PROMOVER LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO DE LA POBLACIÓN	N° 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	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	200	630	930	100	61	42	42	40	40	2,085	DGDFSST
OEI 6	GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, CON ÉNFASIS EN AQUELLAS EN CONDICIONES DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA.	N° DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD INSERTADAS AL MERCADO LABORAL FORMAL	2015	240	2016	415	566	587	613	1161	488	296	214	219	224	4,368	DGSNE
OEI 7	PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD DE LA POBLACIÓN, PARTICULARMENTE EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO.	N° DE PERSONAS INSERTADAS AL MERCADO LABORAL FORMAL	2015	9,898	2016	10,449	29,420	31,572	34,159	24,304	12,173	8,929	9,453	9,843	10,232	170,085	DGNFECCL ⁶
OEI 8	MEJORAR EL MODELO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL CENTRADO EN EL CIUDADANO	% DE SATISFACCIÓN DEL USUARIO EN LA ATENCIÓN DE LOS SERVICIOS INSTITUCIONALES	2016	76%	2016	76%	80%	84%	88%	90%	92%	94%	94%	94%	94%	94%	OGPP (OOM)

3. ACCIONES ESTRATÉGICAS INSTITUCIONALES - AEI

Para lograr los Objetivos Estratégicos Institucionales - OEI se identificaron las Acciones Estratégicas Institucionales - AEI que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE deberá llevar a cabo. Estas Acciones Estratégicas Institucionales - AEI, fueron definidas de manera que permitan lograr el cambio que se busca alcanzar, a través de la gestión desde la entidad con el logro de los Objetivos Estratégicos Institucionales - OEI y los Objetivos Estratégicos Sectoriales - OES.

Es necesario tener en cuenta que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, además de ejercer un rol rector en cuanto a las políticas nacionales relacionadas al Sector Trabajo y Promoción del Empleo; también es una entidad ejecutora; es decir llega con sus servicios a

⁶ 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.

los ciudadanos no solo de manera indirecta a través de las entidades públicas bajo su rectoría, como la SUNAFIL, ESSALUD o las Gerencias y/o Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo – G/DRTPE; sino que también llega de forma directa a los ciudadanos mediante los servicios que presta con sus Programas Sociales (Trabaja Perú, Jóvenes Productivos e Impulsa Perú) y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, esta última, con funciones en proceso de transferencias a la Municipalidad Provincial de Lima Metropolitana.

Cuadro N° 10: Objetivos Estratégicos Institucionales y Acciones Estratégicas Institucionales 2017- 2025

ITEM	OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	ITEM	ACCIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL
OEI 1	PROMOVER LA FORMALIZACIÓN LABORAL EN LOS EMPLEADORES Y TRABAJADORES	AEI 1.1	Asistencia técnica integral especializada en formalización laboral, normatividad laboral, seguridad y salud en el trabajo, seguridad social, buenas prácticas laborales y responsabilidad social empresarial a los actores en la informalidad laboral.
		AEI 1.2	Sistema de Inspección del trabajo de amplia cobertura y calidad al que acceden los trabajadores y empleadores
		AEI 1.3	Fiscalización laboral oportuna a microempresas según la normatividad laboral
		AEI 1.4	Reglamentación oportuna de leyes para los actores sociolaborales
OEI 2	PROMOVER LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES PARA SU INSERCIÓN LABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO	AEI 2.1	Intermediación laboral acorde a la demanda del mercado laboral para los jóvenes
		AEI 2.2	Ejecutar el Proyecto de Inversión Pública N° 308669: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios del Centro de Empleo para la Inserción Laboral Formal de los jóvenes en las Regiones de Arequipa, Ica, Lambayeque, La Libertad, Piura, San Martín y en Lima Metropolitana
		AEI 2.3	Asistencia técnica integral para la inserción laboral y autoempleo de los jóvenes en el mercado de trabajo.
		AEI 2.4	Certificación oficial de competencias laborales para mejorar la empleabilidad de los jóvenes.
		AEI 2.5	Fortalecer capacidades de los servidores y funcionarios de los Gobiernos Regionales para fomentar la inserción laboral y autoempleo de los jóvenes.
		AEI 2.6	Orientación e información para la construcción de trayectorias formativas laborales pertinentes dirigida a jóvenes.
OEI 3	POTENCIAR EL DIÁLOGO SOCIAL PARA OBTENER UNA LEGISLACIÓN LABORAL QUE	AEI 3.1	Fortalecer el diálogo social en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo.

ITEM	OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	ITEM	ACCIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL
	FOMENTE LA PRODUCTIVIDAD Y GARANTICE LOS DERECHOS LABORALES	AEI 3.2	Impulsar propuestas normativas o de políticas y lineamientos de manera estratégica que contribuyan o beneficien la paz laboral.
OEI 4	MEJORAR LA GESTIÓN DE CONFLICTOS ENTRE LOS ACTORES LABORALES.	AEI 4.1	Asistencia técnica integral en materia de conciliación individual, patrocinio jurídico, liquidaciones, consultas laborales; prevención y solución de conflictos colectivos a los servidores de las DRTPE y/o GRTPE, trabajadores, empleadores y público en general.
		AEI 4.2	Dictámenes económicos laborales entregados oportunamente a los sindicatos y empleadores
OEI 5	PROMOVER LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO DE LA POBLACIÓN	AEI 5.1	Asistencia técnica especializada para fortalecer la capacidad de respuesta de las entidades públicas en la prevención y la erradicación del trabajo infantil, del trabajo forzoso y trata de personas
		AEI 5.2	Información específica para la promoción de igualdad y no discriminación en el empleo con énfasis en la igualdad de género.
OEI 6	GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, CON ÉNFASIS EN AQUELLAS EN CONDICIONES DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA.	AEI 6.1	Asistencia técnica integral para la inserción laboral y autoempleo de las poblaciones vulnerables, en condiciones de pobreza y pobreza extrema
		AEI 6.2	Intermediación laboral acorde a la demanda del mercado laboral, para poblaciones vulnerables, en condiciones de pobreza y pobreza extrema.
		AEI 6.3	Certificación oficial de competencias laborales para mejorar la empleabilidad de las poblaciones vulnerables, en condiciones de pobreza y pobreza extrema
		AEI 6.4	Fortalecer capacidades de los servidores y funcionarios de los Gobiernos Regionales para fomentar la inserción laboral y autoempleo de grupos vulnerables, en condiciones de pobreza y pobreza extrema
		AEI 6.5	Asistencia técnica integral sobre mecanismos de empleo formal para personas en condiciones de vulnerabilidad sociolaboral, de pobreza y pobreza extrema.
		AEI 6.6	Información y Orientación en materia de promoción del teletrabajo y migración laboral, en especial grupos vulnerables, en condiciones de pobreza y pobreza extrema.
OEI 7	PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE	AEI 7.1	Asistencia técnica integral para la inserción laboral y autoempleo de las personas en condiciones de desempleo y subempleo.

ITEM	OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	ITEM	ACCIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL
	EMPLEABILIDAD DE LA POBLACIÓN, PARTICULARMENTE EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO.	AEI 7.2	Intermediación laboral acorde a la demanda del mercado laboral de las personas en condiciones de desempleo y subempleo.
		AEI 7.3	Certificación oficial de competencias laborales para mejorar la empleabilidad de la población, particularmente en condiciones de desempleo y subempleo.
		AEI 7.4	Empleo temporal focalizado dirigido a personas en situación de vulnerabilidad, particularmente en condiciones de desempleo y subempleo.
		AEI 7.5	Oportunidades de empleo, empleabilidad y emprendimiento generados, en beneficio de la población, particularmente en condiciones de desempleo y subempleo.
OEI 8		MEJORAR EL MODELO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL CENTRADO EN EL CIUDADANO	AEI 8.1
	AEI 8.2		Sistemas Administrativos modernizados con herramientas de gestión orientadas al beneficio de clientes internos y externos
	AEI 8.3		Implementar el Sistema de Información del Mercado de Trabajo
	AEI 8.4		Impulsar el cumplimiento óptimo de los procesos del MTPE

(*) El orden en que se presentan los Objetivos Estratégicos Institucionales y las Acciones Estratégicas Institucionales en este cuadro, aún no implican una priorización.

Cuadro N° 11: Acciones Estratégicas Institucionales 1- indicadores y metas 2017- 2025

ITEM	ACCIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL	INDICADOR AEI	LÍNEA DE BASE		VALOR ACTUAL		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Meta Final	Fuente de Datos	Fuente de Verificación	Respons. Medición
			AÑO	VALOR	AÑO	VALOR													
AEI 1.1	Asistencia técnica integral especializada en formalización laboral, normatividad laboral, seguridad y salud en el trabajo, seguridad social, buenas prácticas laborales y responsabilidad social empresarial a los actores en la informalidad laboral.	N° 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	2015	163,442	2015	163,442	190,332	194,701	199,152	197,310	120,155	82,037	82,037	327,237	348,028	1,740,989	DGDFSST, DGT, DGPPFLIT ⁷ , Programa Perú Responsable ⁸	Informe de evaluación	DGDFSST, DGT, DGPPFLIT, PROGRAM A PERÚ RESPONSABLE
AEI 1.2	Sistema de Inspección del trabajo de amplia cobertura y calidad al que acceden los trabajadores y empleadores	% de la PEA asalariada que accede al Sistema de Inspección del Trabajo.	2015	4.70%	2016	4.84%	4.93%	5.03%	5.13%	5.13%	5.13%	5.13%	5.13%	0	0	0	Registros Administrativos DCDL-DGPPFLIT	Informe de evaluación	DGPPFLIT
		% de las personas que han sido objeto de inspección que se encuentran satisfechas con el servicio	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	25%	40%	60%	89.9%	30.0%	30.0%	30.0%	0	0	0	Registros Administrativos DCDL-DGPPFLIT	Informes finales de las Ferias Formalizate Ahora	DGPPFLIT
AEI 1.3	Fiscalización laboral oportuna a microempresas según la normatividad laboral	N° de Actuaciones Inspectivas de Fiscalización realizadas a las microempresas	2015	1,042	2016	1,421	2,200	2,200	2,200	3,000	1,827	1,247	1,247	0	0	13,921	Reporte de Software SIIT	Programa SIIT	DIT / DRTPPELM
		N° de Actuaciones Inspectivas de Orientación realizadas a las microempresas	2015	448	2016	1,686	2,000	2,000	2,000	2,000	1,218	832	832	0	0	10,882	Reporte de Software SIIT	Programa SIIT	DIT / DRTPPELM
AEI 1.4	Reglamentación oportuna de leyes para los actores sociolaborales	N° de proyectos normativos en materia de relaciones de trabajo y seguridad social.	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	6	6	6	7	4	3	3	7	7	49	DNT ⁹ / DSSML ¹⁰ - DGT	Informe de evaluación	DNT / DSSML - DGT

(*) El orden en que se presentan las Acciones Estratégicas en este cuadro, aún no implican una priorización.

⁷ 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.

⁸ Mediante Decreto Supremo N° 004-2020-TR del 16/01/2020, se aprueba la reestructuración del Programa para la Generación del Empleo Social Inclusivo "Trabaja Perú" y se declara la extinción del Programa "Perú Responsable". En el Art. 7° se dispone la extinción del Programa Perú Responsable.

⁹ DNT: Dirección de Normativa de 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.

¹⁰ DSSML: Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral, 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.

Cuadro N° 12: Acciones Estratégicas Institucionales 2 - indicadores y metas 2017-2025

ITEM	ACCIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL	INDICADOR AEI	LÍNEA DE BASE		VALOR ACTUAL		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Meta final	Fuente de Datos	Fuente de Verificación	Respons. Medición
			AÑO	VALOR	AÑO	VALOR													
AEI 2.1	Intermediación laboral acorde a la demanda del mercado laboral para los jóvenes	N° de jóvenes intermediados para su inserción laboral.	2015	15,635	2016	16,696	104,623	106,410	108,491	50,135	27,391	19,799	25,533	26,649	27,765	496,796	Sistema de intermediación laboral - SILNET	Informes estadísticos del equipo de monitoreo	DGSNE
AEI 2.2	Ejecutar el Proyecto de Inversión Pública N° 308669: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios del Centro de Empleo para la Inserción Laboral Formal de los jóvenes en 6 departamentos y en Lima Metropolitana	N° de jóvenes capacitados a través del Proyecto de inversión Pública N° 308669	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	19,569	19,569	19,569	0	0	0	0	0	0	58,707	Sistema de intermediación laboral - SILNET	Informes estadísticos del equipo de monitoreo	DGSNE / U.E. Fortalece Perú
		N° de jóvenes intermediados a través del Proyecto de Inversión Pública N° 308669	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	87,601	87,601	87,601	0	0	0	0	0	0	262,803	Sistema de intermediación laboral - SILNET	Informes estadísticos del equipo de monitoreo	DGSNE / U.E. Fortalece Perú
AEI 2.3	Asistencia técnica integral para la inserción laboral y autoempleo de los jóvenes en el mercado de trabajo.	N° de jóvenes con competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas	2015	16,904	2015	16,904	8,993	8,993	8,993	10,726	1,690	1,690	1,690	1,690	1,690	46,155	Aplicativo Informático JOVEN NET SISREG - Impulsa Perú	INFORMES - JP SISREG - Impulsa Perú	PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS/ IMPULSA PERÚ
		N° de jóvenes con asistencia técnica integral para la implementación de planes de negocio	2015	404	2015	404	470	422	422	1,030	700	700	700	700	700	5,844	UGE JP UGE IP	INFORMES - JP UGE - IP	PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS/ IMPULSA PERÚ
		N° de jóvenes orientados para su inserción laboral y el autoempleo	2015	21,465	2016	26,321	26,584	26,850	27,119	27,390	16,679	11,388	11,388	11,388	11,388	170,174	Registros de Atenciones de Centros de Empleo	Sistema de intermediación laboral - SILNET	DRTPE LM
AEI 2.4	Certificación oficial de competencias laborales para mejorar la empleabilidad de los jóvenes.	N° de jóvenes certificados laboralmente (reconocimiento de experiencia laboral)	2015	106	2015	106	100	100	100	968	292	292	292	292	292	2,728	SISREG - Impulsa Perú	SISREG - Impulsa Perú	PROGRAMA IMPULSA PERÚ

ITEM	ACCIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL	INDICADOR AEI	LÍNEA DE BASE		VALOR ACTUAL		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Meta final	Fuente de Datos	Fuente de Verificación	Respons. Medición
			AÑO	VALOR	AÑO	VALOR													
AEI 2.5	Fortalecer capacidades de los servidores y funcionarios de los Gobiernos Regionales para fomentar la inserción laboral y autoempleo de los jóvenes.	N° de servidores y funcionarios que recibieron capacitaciones y asistencias técnicas para fomentar la inserción laboral y autoempleo de los jóvenes	2015	706	2015	706	785	805	837	254	205	196	196	255	255	3,788	Informe, Reporte de evaluación del Plan Operativo Institucional, Actas de capacitación y/o asistencia técnica	Listas de asistencias, informes de equipo capacitador	DGPE, DGSNE, DGNFECCL ¹¹
AEI 2.6	Orientación e información para la construcción de trayectorias formativas laborales pertinentes dirigida a jóvenes.	N° de personas que acceden a los espacios web orientadores para la construcción de trayectorias formativas laborales	2015	49,075	2016	110,651	110,690	110,690	110,690	204,353	134,588	158,946	176,651	196,127	217,861	1,420,596	Google Analytics	Memoria Anual del MTPE	DGNFECCL / OGATIC

(*) El orden en que se presentan las Acciones Estratégicas en este cuadro, aún no implican una priorización.

¹¹ 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.

Cuadro N° 13: Acciones Estratégicas Institucionales 3 - indicadores y metas 2017- 2025

ITEM	ACCIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL	INDICADOR AEI	LÍNEA DE BASE		VALOR ACTUAL		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2022	2023	Meta final	Fuente de Datos	Fuente de Verificación	Respons. Medición
			AÑO	VALOR	AÑO	VALOR													
AEI 3.1	Fortalecer el diálogo social en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo.	N° de instancias de diálogo social fortalecidas	2015	22	2016	12	34	37	37	40	19	17	17	23	23	247	CNTPE, CONSSAT, DGT	Informe de Actividad	CNTPE, CONSSAT, DGT-DPSCLRSEL
AEI 3.2	Impulsar propuestas normativas o de políticas y lineamientos de manera estratégica que contribuyan o beneficien la paz laboral.	N° de propuestas normativas, de políticas sociolaborales, e instrumentos de gestión de diálogo social.	2015	12	2015	12	18	18	18	19	12	12	12	12	12	133	CNTPE, DGT	Informe de Actividad	CNTPE, DGT-DNT

(*) El orden en que se presentan las Acciones Estratégicas en este cuadro, aún no implican una priorización.

Cuadro N° 14: Acciones Estratégicas Institucionales 4 - indicadores y metas 2017- 2025

ITEM	ACCIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL	INDICADOR AEI	LÍNEA DE BASE		VALOR ACTUAL		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Meta final	Fuente de Datos	Fuente de Verificación	Respons. Medición
			AÑO	VALOR	AÑO	VALOR													
AEI 4.1	Asistencia técnica integral en materia de conciliación individual, patrocinio jurídico, liquidaciones, consultas laborales; prevención y solución de conflictos colectivos a los servidores de las DRTPE y/o GRTPE, trabajadores, empleadores y público en general.	N° de servidores y funcionarios de Gobiernos Regionales con capacidades fortalecidas en materia de conciliación individual, patrocinio jurídico y consultas laborales.	2015	90	2015	90	90	95	100	105	105	105	120	140	145	1,005	DGT-DPSCLRSEL	Informe de actividad	DGT-DPSCLRSEL
		N° de personas, sindicatos, empleadores y servidores capacitados en materia de Prevención y Solución de Conflictos Laborales.	2015	1,703	2015	1,703	917	967	1,017	1,077	1,137	1,197	1,250	1275	1290	10,127	DGT-DPSCLRSEL	Informe de actividad	DGT-DPSCLRSEL
		N° de intervenciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo para la prevención y solución de conflictos laborales.	2015	824	2015	824	850	880	910	920	560	383	383	940	945	6,771	DGT-DPSCLRSEL	Informe de actividad	DGT-DPSCLRSEL
AEI 4.2	Dictámenes económicos laborales entregados oportunamente a los sindicatos y empleadores	N° de dictámenes económicos laborales emitidos	2015	166	2015	166	150	165	180	190	116	79	83	87	91	1,141	DGT-DNT	Informe de actividad	DGT-DNT

(*) El orden en que se presentan las Acciones Estratégicas en este cuadro, aún no implican una priorización.

Cuadro N° 15: Acciones Estratégicas Institucionales 5 - indicadores y metas 2017-2025

ITEM	ACCIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL	INDICADOR AEI	LÍNEA DE BASE		VALOR ACTUAL		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Meta final	Fuente de Datos	Fuente de Verificación	Respons. Medición
			AÑO	VALOR	AÑO	VALOR													
AEI 5.1	Asistencia técnica especializada para fortalecer la capacidad de respuesta de las entidades públicas en la prevención y la erradicación del trabajo infantil, del trabajo forzoso y trata de personas	N° de entidades públicas que han recibido asistencias técnicas para fortalecer sus capacidades de respuesta en la prevención y erradicación del trabajo infantil, del trabajo forzoso y trata de personas	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	4	4	6	6	4	2	2	2	2	32	DGDFSST	Reporte de seguimiento	DGDFSST
AEI 5.2	Información específica para la promoción de igualdad y no discriminación en el empleo con énfasis en la igualdad de género.	N° de asistencias técnicas desarrolladas para la incorporación de indicadores orientados a derechos fundamentales laborales en servicios brindados por entidades públicas	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	2	3	3	3	2	1	1	1	1	17	DGDFSST	Reporte de seguimiento	DGDFSST

(*) El orden en que se presentan las Acciones Estratégicas en este cuadro, aún no implican una priorización.

Cuadro N° 16: Acciones Estratégicas Institucionales 6 - indicadores y metas 2017-2025

ITEM	ACCIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL	INDICADOR AEI	LÍNEA DE BASE		VALOR ACTUAL		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Meta final	Fuente de Datos	Fuente de Verificación	Respons. Medición
			AÑO	VALOR	AÑO	VALOR													
AEI 6.1	Asistencia técnica integral para la inserción laboral y autoempleo de las poblaciones vulnerables, en condiciones de pobreza y pobreza extrema	N° de mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad con competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas	2015	241	2015	241	710	734	769	1,040	199	199	199	199	199	4,248	Aplicativo Informático JOVEN NET/ SISREG - Impulsa Perú	INFORMES JP/ SISREG - Impulsa Perú	PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS, IMPULSA PERÚ
		N° de personas que pertenecen a las poblaciones vulnerables con competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas	2015	241	2015	241	910	934	969	1,577	320	320	320	320	320	5,990	Aplicativo Informático JOVEN NET/ SISREG - Impulsa Perú	INFORMES JP/ SISREG - Impulsa Perú	PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS, IMPULSA PERÚ
AEI 6.2	Intermediación laboral acorde a la demanda del mercado laboral, para poblaciones vulnerables, en condiciones de pobreza y pobreza extrema.	N° de mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad intermediadas para su inserción laboral.	2015	932	2016	1,442	1,864	1,928	2,003	2,483	1,067	780	787	787	787	12,486	Aplicativo Informático JOVEN NET/ UGCC-AIL- Impulsa Perú	INFORMES JP/ UGCC-AIL- Impulsa Perú	PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS, IMPULSA PERÚ, DGSNE, DRTPELM
		N° de personas que pertenecen a las poblaciones vulnerables intermediadas para su inserción laboral.	2015	932	2,016	1,442	2,092	2,108	2,183	2,919	1,116	829	832	832	832	13,743	Aplicativo Informático JOVEN NET/ UGCC-AIL- Impulsa Perú	INFORMES JP/ SISREG - Impulsa Perú	PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS, IMPULSA PERÚ, DGSNE, DRTPELM

ITEM	ACCIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL	INDICADOR AEI	LÍNEA DE BASE		VALOR ACTUAL		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Meta final	Fuente de Datos	Fuente de Verificación	Respons. Medición
			AÑO	VALOR	AÑO	VALOR													
AEI 6.3	Certificación oficial de competencias laborales para mejorar la empleabilidad de las poblaciones vulnerables, en condiciones de pobreza y pobreza extrema	N° de mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad certificadas laboralmente	2015	16	2015	16	36	36	36	146	32	32	32	32	32	414	SISREG Impulsa Perú	Reportes SISREG Impulsa Perú	PROGRAMA IMPULSA PERÚ
		N° de personas que pertenecen a las poblaciones vulnerables certificadas laboralmente	2015	16	2015	16	56	56	56	237	81	81	81	81	81	810	SISREG Impulsa Perú	Reportes SISREG Impulsa Perú	PROGRAMA IMPULSA PERÚ
AEI 6.4	Fortalecer capacidades de los servidores y funcionarios de los Gobiernos Regionales para fomentar la inserción laboral y autoempleo de grupos vulnerables, en condiciones de pobreza y pobreza extrema	N° de servidores y funcionarios de Gobiernos Regionales con capacidades desarrolladas para promover el empleo formal.	2015	284	2016	140	152	167	182	278	169	116	116	186	186	1,552	DPEADPLP DDISEL	Reporte de evaluación de DPEA, DPLPD, DISEL	DGPE: DPEA, DISEL, DPLPD

ITEM	ACCIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL	INDICADOR AEI	LÍNEA DE BASE		VALOR ACTUAL		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Meta final	Fuente de Datos	Fuente de Verificación	Respons. Medición
			AÑO	VALOR	AÑO	VALOR													
AEI 6.5	Asistencia técnica integral sobre mecanismos de empleo formal para personas en condiciones de vulnerabilidad sociolaboral, de pobreza y pobreza extrema	N° de empresas capacitadas y/o concientizadas sobre mecanismos de empleo formal.	2015	70	2016	535	170	207	234	315	192	131	131	131	131	1,642	DPLPD y DSSML ¹²	Reporte de evaluación de DPLPD y DSSML	DGPE: DPLPD y DSSML
AEI 6.6	Información y Orientación en materia de promoción del teletrabajo y migración laboral, en especial grupos vulnerables, en condiciones de pobreza y pobreza extrema.	N° de personas atendidas en el Servicio de Información y Orientación sobre teletrabajo y migración laboral	2016	8,571	2016	8,571	10,000	10,000	10,000	10,000	6,090	4,158	4,158	4,158	4,158	62,722	DRTPELM, DGPE	Reportes de atención en de e de Centros Empleo Informes	DRTPELM, DGPE
		N° de empresas atendidas en el Servicio de Información y Orientación sobre teletrabajo	2016	227	2016	227	5,000	5,000	5,000	500	304	208	208	208	208	16,636	DRTPELM, DGPE	Reportes de atención en de e de Centros Empleo Informes	DRTPELM, DGPE
		N° de servidores y funcionarios de Gobiernos Regionales con capacidades desarrolladas en materia de teletrabajo y migración laboral.	2015	100	2016	106	110	125	140	116	83	83	83	96	96	932	DGPE-DPEA, DSSML	Reporte de evaluación de DPEA, DML	DGPE : DPEA, DSSML
		N° de instituciones públicas y privadas incorporadas al Pacto Nacional por el Teletrabajo.	2016	29	2016	29	15	20	25	5	3	2	2	0	0	72	DGPE-DPEA	Reporte de evaluación de DPEA	DGPE : DPEA

(*) El orden en que se presentan las Acciones Estratégicas en este cuadro, aún no implican una priorización.

¹² DML: Dirección de Migración Laboral a partir del ROF del MTPE vigente (RM N° 308-2019-TR que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) deja de ser competencia del Viceministerio de Promoción de Empleo y Capacitación Laboral y forma parte de la Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral que depende de la Dirección General de Trabajo del Viceministerio de Trabajo.

Cuadro N° 17: Acciones Estratégicas Institucionales 7 - indicadores y metas 2017- 2023

ITEM	ACCIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL	INDICADOR AEI	LÍNEA DE BASE		VALOR ACTUAL		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Meta final	Fuente de Datos	Fuente de Verificación	Respons. Medición
			AÑO	VALOR	AÑO	VALOR													
AEI 7.1	Asistencia técnica integral para la inserción laboral y autoempleo de las personas en condiciones de desempleo y subempleo.	N° de personas con competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas	2015	19,155	2015	19,155	11,457	11,504	11,883	13,541	2,557	2,557	2,557	2,557	2,557	61,170	Aplicativo Informático JOVEN NET/ SISREG Impulsa Perú	INFORMES/ SISREG Impulsa Perú	PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS, IMPULSA PERÚ
		N° de personas con asistencia técnica integral para la implementación de planes de negocio	2015	404	2015	404	954	554	554	1,282	907	907	907	907	907	7,879	Aplicativo Informático JOVEN NET/ UGE - Impulsa Perú	INFORMES JP/ SISREG Impulsa Perú	PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS, IMPULSA PERÚ
AEI 7.2	Intermediación laboral acorde a la demanda del mercado laboral de las personas en condiciones de desempleo y subempleo.	N° de personas intermediadas para su inserción laboral.	2015	27,225	2016	28,339	119,816	123,065	126,415	91,918	53,046	38,217	45,037	47,114	49,188	693,816	Sistema de Intermediación Laboral- SILNET/aplicativo informático JOVEN NET/ UGCC-AIL- Impulsa Perú	INFORMES ESTADISTICOS DEL EQUIPO DE MONITOREO- Jóvenes Productivos/ UGCC-AIL- Impulsa Perú	PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS, IMPULSA PERÚ, DGSNE
AEI 7.3	Certificación oficial de competencias laborales para mejorar la empleabilidad de la población, particularmente en condiciones de desempleo y subempleo.	N° de personas certificadas laboralmente	2015	6,159	2015	6,159	5,277	5,989	6,998	2,200	810	810	810	810	810	24,514	SISREG - Impulsa Perú	SISREG - Impulsa Perú	PROGRAMA IMPULSA PERÚ

ITEM	ACCIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL	INDICADOR AEI	LÍNEA DE BASE		VALOR ACTUAL		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Meta final	Fuente de Datos	Fuente de Verificación	Respons. Medición
			AÑO	VALOR	AÑO	VALOR													
AEI 7.4	Empleo temporal focalizado dirigido a personas en situación de vulnerabilidad, particularmente en condiciones de desempleo y subempleo.	N° de empleos temporales generados con cofinanciamiento o financiamiento de Proyectos de Inversión Pública.	2013	25,829	2016	42,655	22,377	17,532	17,532	29,979	18,256	12,465	12,465	13,063	13,690	157,359	Informe de reportes periódicos, realizado por el Programa Trabaja Perú	Registro administrativo del Programa Trabaja Perú - SISNET	PROGRAMA TRABAJA PERÚ - UGPYTOS
AEI 7.5	Oportunidades de empleo, empleabilidad y emprendimiento generados, en beneficio de la población, particularmente en condiciones de desempleo y subempleo.	N° de Convenios específicos y Acuerdos para la generación de oportunidades de empleo, empleabilidad y emprendimiento	2015	19	2016	21	23	30	35	0	0	0	0	0	0	88	Programa Perú Responsable ¹³	Registro administrativo - Perú Responsable	PROGRAMA PERÚ RESPONSABLE

(*) El orden en que se presentan las Acciones Estratégicas en este cuadro, aún no implican una priorización.

¹³ Mediante Decreto Supremo N° 004-2020-TR del 16/01/2020, se aprueba la reestructuración del Programa para la Generación del Empleo Social Inclusivo "Trabaja Perú" y se declara la extinción del Programa "Perú Responsable". En el Art. 7° se dispone la extinción del Programa Perú Responsable.

Cuadro N° 18: Acciones Estratégicas Institucionales 8 - indicadores y metas 2017- 2023

ITEM	ACCIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL	INDICADOR AEI	LÍNEA DE BASE		VALOR ACTUAL		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Meta final	Fuente de Datos	Fuente de Verificación	Respons. Medición
			AÑO	VALOR	AÑO	VALOR													
AEI 8.1	Fortalecer y articular territorialmente al Ente Rector para beneficio de la población	N° de territorios con rectoría fortalecida y articulada	2016	9	2016	9	12	25	25	25	25	25	25	25	25	25	Consulta Amigable MEF	Reporte de seguimiento de ejecución financiera y física de los Programas Presupuestales	DGPPFLIT ¹⁴ (responsable PP), OGPP: OPRE
AEI 8.2	Sistemas Administrativos modernizados con herramientas de gestión orientadas al beneficio de clientes internos y externos	N° de herramientas de gestión modernizadas	2016	4	2016	4	9	9	9	10	11	12	12	11	11	94	Base Datos de OOM	Informes OOM	OGPP: OOM
AEI 8.3	Implementar el Sistema de Información del Mercado de Trabajo	N° de agentes socio económicos con información del mercado de trabajo (Presencial, virtual, ferias y otros)	2015	1,717	2015	1,717	18,000	39,000	42,000	45,000	48,000	51,000	51,000	43,000	43,000	380,000	REGISTRO DE DISEL	Informe de DISEL	DGPE: DISEL
AEI 8.4	Impulsar el cumplimiento óptimo de los procesos del MTPE	N° de herramienta de gestión que contribuyen con los procesos de la entidad	2016	4	2016	4	6	8	10	11	12	13	13	13	13	99	Base Datos de OOM	Archivos Administrativos	OGPP: OOM
		N° de Propuestas para integrarse a un Programa Presupuestal	2015	1	2016	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Base de Datos de PRE	Archivos Administrativos

(*) El orden en que se presentan las Acciones Estratégicas en este cuadro, aún no implican una priorización.

¹⁴ 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.

4. RUTA ESTRATÉGICA

Luego de haber identificado las Acciones Estratégicas Institucionales - AEI, a continuación se presenta la priorización de los Objetivos Estratégicos Institucionales - OEI con su respectiva secuencia lógica de Acciones Estratégicas Institucionales - AEI.

Cuadro N° 19: Análisis de Priorización para identificar la Ruta Estratégica

Prioridad	OEI		Vinculación con la PGG	Prioridad	AEI		Vinculación con la PGG	UO Responsable
	Código	Descripción			Código	Descripción		
1	OEI.01	PROMOVER EMPLEOS FORMALES CON ACCESO A LOS DERECHOS LABORALES Y COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOGRAR UN DESARROLLO PRODUCTIVO Y SOSTENIDO DE NUESTRA ECONOMÍA.	Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	1	AEI.01.01	Asistencia técnica integral especializada en formalización laboral, normatividad laboral, seguridad y salud en el trabajo, seguridad social, buenas prácticas laborales y responsabilidad social empresarial a los actores en la informalidad laboral.	Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	DGDFSST, DGT, DGPPFLIT ¹⁵ , Programa Perú Responsable ¹⁶
			Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	2	AEI.01.02	Reglamentación oportuna de leyes para los actores sociolaborales.	Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	DNT ¹⁷ / DSSML ¹⁸ -DGT
			Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	3	AEI.01.03	Sistema de Inspección del trabajo de amplia cobertura y calidad al que acceden los trabajadores y empleadores.	Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	DIT / DGPPFLIT

¹⁵ 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.

¹⁶ Mediante Decreto Supremo N° 004-2020-TR del 16/01/2020, se aprueba la reestructuración del Programa para la Generación del Empleo Social Inclusivo "Trabaja Perú" y se declara la extinción del Programa "Perú Responsable". En el Art. 7° se dispone la extinción del Programa Perú Responsable.

¹⁷ DNT: Dirección de Normativa de 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.

¹⁸ DSSML: Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral, 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.

Prioridad	OEI		Vinculación con la PGG	Prioridad	AEI		Vinculación con la PGG	UO Responsable
			Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	4	AEI.01.04	Fiscalización laboral oportuna a microempresas según la normatividad laboral.	Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	DIT / DRTPELM
2	OEI.02	PROMOVER LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES PARA SU INSERCIÓN LABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO	Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	1	AEI.02.01	Intermediación laboral acorde a la demanda del mercado laboral para los jóvenes	Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	DGSNE
			Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	2	AEI.02.02	Fortalecer capacidades de los servidores y funcionarios de los Gobiernos Regionales para fomentar la inserción laboral y autoempleo de los jóvenes.	Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	DGPE, DGSNE, DGNFECCL ¹⁹
			Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	3	AEI.02.03	Orientación e información para la construcción de trayectorias formativas laborales pertinentes dirigida a jóvenes.	Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	DGNFECCL, OGETIC
			Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	4	AEI.02.04	Asistencia técnica integral para la inserción laboral y autoempleo de los jóvenes en el mercado de trabajo.	Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS/ IMPULSA PERÚ

¹⁹ 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.

Prioridad	OEI		Vinculación con la PGG	Prioridad	AEI		Vinculación con la PGG	UO Responsable
			Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	5	AEI.02.05	Ejecutar el Proyecto de Inversión Pública N° 308669: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios del Centro de Empleo para la Inserción Laboral Formal de los jóvenes en las Regiones de Arequipa, Ica, Lambayeque, La Libertad, Piura, San Martín y en Lima Metropolitana	Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	DGSNE / U.E. Fortalece Perú
			Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	6	AEI.02.06	Certificación oficial de competencias laborales para mejorar la empleabilidad de los jóvenes.	Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	PROGRAMA IMPULSA PERÚ
3	OEI.03	POTENCIAR EL DIÁLOGO SOCIAL PARA OBTENER UNA LEGISLACIÓN LABORAL QUE FOMENTE LA PRODUCTIVIDAD Y GARANTICE LOS DERECHOS LABORALES	Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	1	AEI.03.01	Fortalecer el diálogo social en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo.	Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	CNTPE, CONSSAT, DGT-DPSCLRSEL
			Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	2	AEI.03.02	Impulsar propuestas normativas o de políticas y lineamientos de manera estratégica que contribuyan o beneficien la paz laboral.	Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	CNTPE, DGT-DNT
4	OEI.04	MEJORAR LA GESTIÓN DE CONFLICTOS ENTRE LOS ACTORES LABORALES.	Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	1	AEI.04.01	Asistencia técnica integral en materia de conciliación individual, patrocinio jurídico, liquidaciones, consultas laborales; prevención y solución de conflictos colectivos a los servidores de las DRTPE y/o GRTPE, trabajadores, empleadores y público en general.	Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	DGT-DPSCLRSEL

Prioridad	OEI		Vinculación con la PGG	Prioridad	AEI		Vinculación con la PGG	UO Responsable
			Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	2	AEI.04.02	Dictámenes económicos laborales entregados oportunamente a los sindicatos y empleadores	Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	DGT-DNT
5	OEI.05	PROMOVER LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO DE LA POBLACIÓN	Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	1	AEI.05.01	Asistencia técnica especializada para fortalecer la capacidad de respuesta de las entidades públicas en la prevención y la erradicación del trabajo infantil, del trabajo forzoso y trata de personas	Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	DGDFSST
			Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	2	AEI.05.02	Información específica para la promoción de igualdad y no discriminación en el empleo con énfasis en la igualdad de género.	Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	DGDFSST
6	OEI.06	GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, CON ÉNFASIS EN AQUELLAS EN CONDICIONES DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA.	Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	1	AEI.06.01	Asistencia técnica integral para la inserción laboral y autoempleo de las poblaciones vulnerables, en condiciones de pobreza y pobreza extrema	Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS, IMPULSA PERÚ
			Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	2	AEI.06.02	Certificación oficial de competencias laborales para mejorar la empleabilidad de las poblaciones vulnerables, en condiciones de pobreza y pobreza extrema	Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	PROGRAMA IMPULSA PERÚ
			Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	3	AEI.06.03	Intermediación laboral acorde a la demanda del mercado laboral, para poblaciones vulnerables, en condiciones de pobreza y pobreza extrema.	Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	PROGRAMA IMPULSA PERÚ

Prioridad	OEI		Vinculación con la PGG	Prioridad	AEI	Vinculación con la PGG	UO Responsable
			Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	4	AEI.06.04	Fortalecer capacidades de los servidores y funcionarios de los Gobiernos Regionales para fomentar la inserción laboral y autoempleo de grupos vulnerables, en condiciones de pobreza y pobreza extrema	DGPE: DPEA, DISEL, DPLPD
			Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	5	AEI.06.05	Información y Orientación en materia de promoción del teletrabajo y migración laboral, en especial grupos vulnerables, en condiciones de pobreza y pobreza extrema.	DRTPELM, DGPE
			Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	6	AEI.06.06	Asistencia técnica integral sobre mecanismos de empleo formal para personas en condiciones de vulnerabilidad sociolaboral, de pobreza y pobreza extrema	DGPE: DPLPD, DSSML ²⁰
7	OEI.07	PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD DE LA POBLACIÓN, PARTICULARMENTE EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO.	Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	1	AEI.07.01	Intermediación laboral acorde a la demanda del mercado laboral de las personas en condiciones de desempleo y subempleo.	PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS, IMPULSA PERÚ, DGSNE
			Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	2	AEI.07.02	Asistencia técnica integral para la inserción laboral y autoempleo de las personas en condiciones de desempleo y subempleo.	PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS, IMPULSA PERÚ

²⁰ DML: Dirección de Migración Laboral a partir del ROF del MTPE vigente (RM N° 308-2019-TR que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) deja de ser competencia del Viceministerio de Promoción de Empleo y Capacitación Laboral y forma parte de la Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral que depende de la Dirección General de Trabajo del Viceministerio de Trabajo.

Prioridad	OEI		Vinculación con la PGG	Prioridad	AEI		Vinculación con la PGG	UO Responsable
			Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	3	AEI.07.03	Certificación oficial de competencias laborales para mejorar la empleabilidad de la población, particularmente en condiciones de desempleo y subempleo.	Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	PROGRAMA IMPULSA PERÚ
			Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	4	AEI.07.04	Oportunidades de empleo, empleabilidad y emprendimiento generados, en beneficio de la población, particularmente en condiciones de desempleo y subempleo.	Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	PROGRAMA PERÚ RESPONSABLE ²¹
			Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	5	AEI.07.05	Empleo temporal focalizado dirigido a personas en situación de vulnerabilidad, particularmente en condiciones de desempleo y subempleo.	Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	PROGRAMA TRABAJA PERÚ - UGPYTOS
8	OEI.08	MEJORAR EL MODELO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL CENTRADO EN EL CIUDADANO	Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	1	AEI.08.01	Fortalecer y articular territorialmente al Ente Rector para beneficio de la población	Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	DGPPFLIT ²² (Responsable PP), OGPP: OPRE
			Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	2	AEI.08.02	Sistemas Administrativos modernizados con herramientas de gestión orientadas al beneficio de clientes internos y externos	Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	OGPP: OOM
			Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	3	AEI.08.03	Implementar el Sistema de Información del Mercado de Trabajo	Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	DGPE: DISEL

²¹ Mediante Decreto Supremo N° 004-2020-TR del 16/01/2020, se aprueba la reestructuración del Programa para la Generación del Empleo Social Inclusivo "Trabaja Perú" y se declara la extinción del Programa "Perú Responsable". En el Art. 7° se dispone la extinción del Programa Perú Responsable.

²² 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.

Prioridad	OEI		Vinculación con la PGG	Prioridad	AEI		Vinculación con la PGG	UO Responsable
			Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	4	AEI.08.04	Impulsar el cumplimiento óptimo de los procesos del MTPE	Eje 3 : Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible Lineamiento 3.6 : Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes.	OGPP: OOM

5. MATRIZ DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL - PEI 2017-2025 (Anexo B-2)

OEI /AEI		Nombre del Indicador	Método de Cálculo	Línea base		Valor Actual		Logros esperados en el período									Unidad Orgánica responsable del Indicador
Código	Descripción			Valor	Año	Valor	Año	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
OEI.01	PROMOVER LA FORMALIZACIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADORES Y TRABAJADORES.	N° DE TRABAJADORES FORMALIZADOS POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO.	El N° de Trabajadores Formalizados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se mide a través de CTCPP103IPEn Fórmula matemática: CTCPP103IPEn = Σ Cantidad de Trabajadores Capacitados por el PP103 e Incorporados en Planilla Electrónica en el año "n".	1,680	2015	1,680	2015	2,100	2,400	2,880	2,880	1,754	1,197	1,197	884	922	DGPPFLIT ²³
Acción Estratégica Institucional del OEI. 01																	
AEI.01.01	Asistencia técnica integral especializada en formalización laboral, normatividad laboral, seguridad y salud en el trabajo, seguridad social, buenas prácticas laborales y responsabilidad social empresarial a los actores en la informalidad laboral.	N° 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.	ATIEFL = (N° de trabajadores independientes capacitados para la conformación de asociación de trabajadores independientes) +(N° de servidores de GR y GN que reciben asistencia técnica para el fortalecimiento de los servicios de orientación para las trabajadoras del hogar) + (N° de representantes de organizaciones sindicales capacitadas en libertad sindical) + (N° de personas, empleados y empleadores capacitados para su participación en Concurso Buenas Prácticas Laborales y en materia de seguridad social) + (N° de trabajadores, empleadores y servidores públicos capacitados en materia de seguridad y salud en el trabajo) + (N° de personas capacitadas o beneficiadas en los servicios de difusión y capacitación laboral) +(N° de personas que acceden a los servicios de formalización laboral) +(N° de empresas - personas jurídicas - que recibieron capacitación para su inclusión en el Registro de Empresas con Gestión Socialmente Responsable y que fueron incluidas en el referido Registro) + (N° de empresas - personas jurídicas - que recibieron capacitación para su acreditación con la certificación "Perú Responsable" y que fueron acreditadas).	163,442	2015	163,442	2015	190,332	194,701	199,152	197,310	120,155	82,037	82,037	327,237	348,028	DGDFSST, DGT, DGPPFLIT, PROGRAMA PERÚ RESPONSABLE ²⁴
AEI.01.02	Reglamentación oportuna de leyes para los actores sociolaborales.	N° de proyectos normativos en materia de relaciones de trabajo y seguridad social.	ROLAS = N° de proyectos normativos y/o documentos técnicos en materia de relaciones de trabajo y seguridad social elaborados por la DPNT y/o DSS - DGT elevados a la Alta Dirección del MTPE.	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	6	6	6	7	4	3	3	7	7	DNT ²⁵ / DSSML ²⁶ - DGT
AEI.01.03	Sistema de Inspección	% de la PEA asalariada	Fórmula matemática:	4.70%	2015	4.84%	2016	4.93%	5.03%	5.13%	5.13%	5.13%	5.13%	5.13%	0	0	DGPPFLIT

²³ 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

²⁴ Mediante Decreto Supremo N° 004-2020-TR del 16/01/2020, se aprueba la reestructuración del Programa para la Generación del Empleo Social Inclusivo "Trabaja Perú" y se declara la extinción del Programa "Perú Responsable". En el Art. 7° se dispone la extinción del Programa Perú Responsable

²⁵ DNT: Dirección de Normativa de 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.

²⁶ DSSML: Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral, 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.

OEI /AEI		Nombre del Indicador	Método de Cálculo	Línea base		Valor Actual		Logros esperados en el período								Unidad Orgánica responsable del Indicador	
Código	Descripción			Valor	Año	Valor	Año	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024		2025
	del trabajo de amplia cobertura y calidad al que acceden los trabajadores y empleadores.	que accede al Sistema de Inspección del Trabajo.	$PEALMASIT=T1/T2$ Dónde: K = Porcentaje de la PEA asalariada de Lima Metropolitana que accede al Sistema de Inspección del Trabajo. T1 = PEA asalariada de Lima Metropolitana que accede al Sistema de Inspección del Trabajo. T2 = PEA de Lima Metropolitana.														
		% de las personas que han sido objeto de inspección que se encuentran satisfechas con el servicio.	Fórmula matemática $POIES = T1 / T2$ Dónde: POIES = Porcentaje de las personas que han sido objeto de inspección que se encuentran satisfechas con el servicio T1 = Personas que han sido objeto de inspección que se encuentran satisfechas T2 = Personas que han sido objeto de inspección	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	25.0%	40.0%	60.0%	89.90%	30.0%	30.0%	30.0%	0	0	DGPPFLIT
AEI.01.04	Fiscalización laboral oportuna a microempresas según la normatividad laboral.	N° de Actuaciones Inspectivas de Fiscalización realizadas a las microempresas.	Se realizará la sumatoria de las empresas fiscalizadas en materia de cumplimiento de la normativa laboral, y de seguridad y salud en el trabajo, de parte de la Dirección de Inspección del Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana. $AIFM = \sum$ empresas fiscalizadas en materia de cumplimiento de la normativa laboral, y de seguridad y salud en el trabajo de parte de la Dirección de Inspección del Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.	1,042	2015	1,421	2016	2,200	2,200	2,200	3,000	1,827	1,247	1,247	0	0	DIT/DRTPELM
		N° de Actuaciones Inspectivas de Orientación realizadas a las microempresas.	Se realizará la sumatoria de las personas orientadas en materia de difusión de la normativa laboral; y, seguridad y salud en el trabajo, de parte de la Dirección de Inspección del Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana. $AIOM = \sum$ personas orientadas en materia de difusión de la normativa laboral; y, seguridad y salud en el trabajo, de parte de la Dirección de Inspección del Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.	448	2015	1,686	2016	2,000	2,000	2,000	2,000	1,218	832	832	0	0	DIT/DRTPELM

OEI /AEI		Nombre del Indicador	Método de Cálculo	Línea base		Valor Actual		Logros esperados en el período								Unidad Orgánica responsable del Indicador	
Código	Descripción			Valor	Año	Valor	Año	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024		2025
OEI.02	PROMOVER LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES PARA SU INSERCIÓN LABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO.	N° DE JÓVENES INSERTADOS AL MERCADO LABORAL FORMAL.	NJIML= Número de jóvenes atendidos en la Bolsa de Trabajo de Lima Metropolitana insertados en el mercado laboral + Número de jóvenes atendidos por los Programas del MTPE en las demás regiones del Perú insertados en el mercado laboral.	7,109	2015	7,785	2016	26,146	28,313	30,530	15,460	7,098	5,250	5,568	5,791	6,014	DGSNE
Acción Estratégica Institucional del OEI. 02																	
AEI.02.01	Intermediación laboral acorde a la demanda del mercado laboral para los jóvenes.	N° de jóvenes intermediados para su inserción laboral.	Solo se mide la intermediación realizada por el MTPE; es decir aquella realizada en los Centros de Empleo de Lima Metropolitana (la DRTPE LM aún está bajo organización del MTPE) y las realizadas en el resto de regiones del País a través de los Programas. Considera a todos los jóvenes entre 18 y 29 años JRBT= N° de jóvenes entre 18 y 29 años de edad registrado en la Bolsa de Trabajo de Lima Metropolitana + N° de jóvenes beneficiarios de los Programas Laborales registrados en las Bolsa de Trabajo de los Centros de Empleo que se ubican fuera de Lima Metropolitana	15,635	2015	16,696	2016	104,623	106,410	108,491	50,135	27,391	19,799	25,533	26,649	27,765	DGSNE
AEI.02.02	Fortalecer capacidades de los servidores y funcionarios de los Gobiernos Regionales para fomentar la inserción laboral y autoempleo de los jóvenes.	N° de servidores y funcionarios que recibieron capacitaciones y asistencias técnicas para fomentar la inserción laboral y autoempleo de los jóvenes	SFFCILA= N° de servidores y funcionarios de GR que reciben capacitación y/o asistencia técnica para promover la inserción laboral + N° de servidores y funcionarios de GR asistidos técnicamente y/o capacitados en materia de formación profesional y capacitación laboral + N° de servidores y funcionarios de GR que recibieron asistencia técnica y/o capacitación para el diseño e implementación de su Plan Regional de Empleo Juvenil Considera a los servidores y funcionarios a de nivel nacional	706	2015	706	2015	785	805	837	254	205	196	196	255	255	DGPE, DGSNE, DGNFECCL ²⁷
AEI.02.03	Orientación e información para la construcción de trayectorias formativas laborales pertinentes dirigida a jóvenes.	N° de personas que acceden a los espacios web orientadores para la construcción de trayectorias formativo laborales.	$NUIPW = \frac{(UPEC\ total)}{2} + UPTF$ NUIPW: Número de usuarios que ingresan a plataformas web. UPEC total ^o : Número de usuarios que ingresan a Ponte en Carrera. UPTF: Número de usuarios que ingresan a Proyecta tu Futuro.	49,075	2015	110,651	2016	110,690	110,690	110,690	204,353	134,588	158,946	176,651	196,127	217,861	DGNFECCL / OGETIC

²⁷ 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.

OEI / AEI		Nombre del Indicador	Método de Cálculo	Línea base		Valor Actual		Logros esperados en el período									Unidad Orgánica responsable del Indicador
Código	Descripción			Valor	Año	Valor	Año	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
AEI.02.04	Asistencia técnica integral para la inserción laboral y autoempleo de los jóvenes en el mercado de trabajo.	Nº de jóvenes con competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas.	El cálculo del indicador queda establecido por: JCLEA = \sum de jóvenes que culminan y aprueban la capacitación técnica y capacitación para el emprendimiento brindadas por los Programas Impulsa Perú y Jóvenes Productivos.	16,904	2015	16,904	2015	8,993	8,993	8,993	10,726	1,690	1,690	1,690	1,690	1,690	PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS/ IMPULSA PERÚ
		Nº de jóvenes con asistencia técnica integral para la implementación de planes de negocio.	El cálculo del indicador queda establecido de la siguiente manera: JAIPN = \sum de jóvenes que culminan y aprueban la capacitación para el emprendimiento, formulan su plan de negocio y reciben la asistencia técnica regular brindadas por los Programas Impulsa Perú y Jóvenes Productivos.	404	2015	404	2015	470	422	422	1,030	700	700	700	700	700	PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS/ IMPULSA PERÚ
		Nº de jóvenes orientados para su inserción laboral y el autoempleo.	El método o fórmula para el cálculo del indicador, será realizado por conteo o por adición, información rescatada de los informes mensuales de cada servicio. JOILA = \sum jóvenes que son atendidos y orientados de forma presencial, en los servicios del Centro de Empleo del MTPE y Sedes Desconcentradas de Lima Metropolitana en materias de empleo, orientación vocacional e información ocupacional y emprendimiento.	21,465	2015	26,321	2016	26,584	26,850	27,119	27,390	16,679	11,388	11,388	11,388	11,388	11,388
AEI.02.05	Ejecutar el Proyecto de Inversión Pública Nº 308669: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios del Centro de Empleo para la Inserción Laboral Formal de los jóvenes en las Regiones de Arequipa, Ica, Lambayeque, La Libertad, Piura, San Martín y en Lima Metropolitana.	Nº de jóvenes capacitados a través del Proyecto de inversión Pública Nº 308669.	JBCL= Número de jóvenes entre 18 y 29 años de edad capacitados por el servicio de capacitación laboral a través del proyecto. Considera a los jóvenes entre 18 y 29 años de edad de las regiones de Arequipa, Ica, La Libertad, Lambayeque, Piura, San Martín y Lima Metropolitana.	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	19,569	19,569	19,569	0	0	0	0	0	0	DGSNE / U.E. Fortalece Perú
		Nº de jóvenes intermediados a través del Proyecto de Inversión Pública Nº 308669.	JIP= Número de jóvenes entre 18 y 29 años de edad intermediados a través del proyecto y enviados a postular a una vacante de empleo. Considera a los jóvenes entre 18 y 29 años de edad de las regiones de Arequipa, Ica, La Libertad, Lambayeque, Piura, San Martín y Lima Metropolitana.	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	87,601	87,601	87,601	0	0	0	0	0	0	DGSNE / U.E. Fortalece Perú
AEI.02.06	Certificación oficial de competencias laborales para mejorar la empleabilidad de los jóvenes.	Nº de jóvenes certificados laboralmente (reconocimiento de experiencia laboral).	Para la medición del indicador se considera a las personas certificadas laboralmente. El cálculo queda establecido por: JCL = \sum de jóvenes que obtuvieron la certificación de competencias laborales Indicador: Número de jóvenes certificados laboralmente.	106	2015	106	2015	100	100	100	968	292	292	292	292	292	PROGRAMA IMPULSA PERÚ

OEI /AEI		Nombre del Indicador	Método de Cálculo	Línea base		Valor Actual		Logros esperados en el período									Unidad Orgánica responsable del Indicador
Código	Descripción			Valor	Año	Valor	Año	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
OEI.03	POTENCIAR EL DIÁLOGO SOCIAL PARA OBTENER UNA LEGISLACIÓN LABORAL QUE FOMENTE LA PRODUCTIVIDAD Y GARANTICE LOS DERECHOS LABORALES.	N° DE PROPUESTAS SOMETIDAS A CONSULTA TRIPARTITA.	Como el valor es absoluto se realizará un conteo a partir de las actas e informes con las que cuenta la Secretaría Técnica del CNTPE y la del CONSSAT. PSCT = \sum propuestas normativas, de políticas y de estrategias del CNTPE y del CONSAAT.	12	2015	12	2015	24	24	24	16	6	6	6	9	9	CNTPE, CONSSAT
Acción Estratégica Institucional del OEI. 03																	
AEI.03.01	Fortalecer el diálogo social en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo.	N° de instancias de diálogo social fortalecidas.	IDSF = N° de Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo fortalecidos en Diálogo Social y Seguridad y Salud en el Trabajo + N° de CORSSAT que sesionan por lo menos 9 meses al año + N° Consejos Regionales de Trabajo con acuerdos para la prevención y solución de conflictos entre sindicatos y empleadores + N° de CRTPE que recibieron asistencia técnica para acompañamiento en proceso de diálogo.	22	2015	12	2016	34	37	37	40	19	17	17	23	23	CNTPE, CONSSAT, DGT-DPSCLRSEL
AEI.03.02	Impulsar propuestas normativas o de políticas y lineamientos de manera estratégica que contribuyan o beneficien la paz laboral.	N° de propuestas normativas, de políticas sociolaborales, e instrumentos de gestión de diálogo social.	PNDS= N° de proyectos normativos en materia de relaciones colectivas de trabajo elaborados por la DPNT - DGT elevados a la Alta Dirección del MTPE + N° de pronunciamientos sobre informes técnicos, estudios, políticas y/o normas legales sociolaborales e instrumentos de gestión de diálogo social.	12	2015	12	2015	18	18	18	19	12	12	12	12	12	CNTPE, DGT-DNT ²⁸

²⁸ DNT: Dirección de Normativa de 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.

OEI / AEI		Nombre del Indicador	Método de Cálculo	Línea base		Valor Actual		Logros esperados en el período								Unidad Orgánica responsable del Indicador	
Código	Descripción			Valor	Año	Valor	Año	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024		2025
OEI.04	MEJORAR LA GESTIÓN DE CONFLICTOS ENTRE LOS ACTORES LABORALES.	% DE CONFLICTOS LABORALES DE CARÁCTER SUPRAREGIONAL SOLUCIONADOS ANTE LA AAT.	Se consideran las intervenciones de la autoridad administrativa de trabajo a través de las cuales promovió el diálogo para el manejo constructivo de los conflictos laborales. CLCSSAAT = N° total de conflictos laborales solucionados*100 / Número total de casos comunicados a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Se deben especificar además las precisiones técnicas que constituyen los detalles específicos en torno al cálculo de los indicadores.	57.00%	2015	60.00%	2016	65.00%	70.00%	75.00%	75.00%	75.00%	75.00%	75.00%	68.00%	69.00%	DGT
Acción Estratégica Institucional del OEI. 04																	
AEI.04.01	Asistencia técnica integral en materia de conciliación individual, patrocinio jurídico, liquidaciones, consultas laborales; prevención y solución de conflictos colectivos a los servidores de las DRTPE y/o GRTPPE, trabajadores, empleadores y público en general.	N° de servidores y funcionarios de Gobiernos Regionales con capacidades fortalecidas en materia de conciliación individual, patrocinio jurídico y consultas laborales.	Se consideran personas capacitadas a aquellas que asisten a eventos de capacitación, tales como talleres en materia de Conciliación Individual, Patrocinio Jurídico y Consultas Laborales. SFGRCFPSCCL= N° personas capacitadas en talleres en materia de Conciliación Individual, Patrocinio Jurídico + N° personas asistidas en Consultas Laborales	90	2015	90	2015	90	95	100	105	105	105	120	140	145	DGT-DPSCLRSEL
		N° de personas, sindicatos, empleadores y servidores capacitados en materia de Prevención y Solución de Conflictos Laborales.	Se consideran personas capacitadas a aquellas que asisten a eventos de capacitación, tales como talleres y/o seminarios en materia de mecanismos alternativos de Solución de Conflictos Laborales. PSECPSCL= N° personas capacitadas en talleres en materia de prevención y solución de Conflictos Laborales + N° personas capacitadas en seminarios en materia de prevención y solución de Conflictos Laborales + N° de personas de asistencia técnica en materia de prevención y solución de Conflictos Laborales.	1,703	2015	1,703	2015	917	967	1,017	1,077	1,137	1,197	1,250	1,275	1,290	DGT-DPSCLRSEL
		N° de intervenciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo para la prevención y solución de conflictos laborales.	Se consideran las intervenciones de la autoridad administrativa de trabajo a través de las cuales promovió el diálogo para el manejo constructivo de los conflictos laborales. IAAT = N° de reuniones extraproceso + N° de reuniones de conciliación + N° de reuniones informativas + N° de asistencias técnicas en materia de prevención y solución de conflictos laborales.	824	2015	824	2015	850	880	910	920	560	383	383	940	945	DGT-DPSCLRSEL
AEI.04.02	Dictámenes económicos laborales entregados oportunamente a los sindicatos y empleadores.	N° de dictámenes económicos laborales emitidos.	DEL = N° Dictámenes Económicos Laborales emitidos.	166	2015	166	2015	150	165	180	190	116	79	83	87	91	DGT-DNT ²⁹

²⁹ DNT: Dirección de Normativa de 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

OEI /AEI		Nombre del Indicador	Método de Cálculo	Línea base		Valor Actual		Logros esperados en el período									Unidad Orgánica responsable del Indicador
Código	Descripción			Valor	Año	Valor	Año	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
OEI.05	PROMOVER LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO DE LA POBLACIÓN.	N° 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.	PATITFTP = ((N° de niños, niñas y adolescentes registrados en el Sistema Registro de Trabajo Infantil, en zonas priorizadas) * 0.1) + (N° de personas identificadas en Trabajo Forzoso y Trata de Personas que reciben atención para su recuperación).	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	200	630	930	100	61	42	42	40	40	DGDFSST
Acción Estratégica Institucional del OEI. 05																	
AEI.05.01	Asistencia técnica especializada para fortalecer la capacidad de respuesta de las entidades públicas en la prevención y la erradicación del trabajo infantil, del trabajo forzado y trata de personas.	N° de entidades públicas que han recibido asistencias técnicas para fortalecer sus capacidades de respuesta en la prevención y erradicación del trabajo infantil, del trabajo forzado y trata de personas.	EPEATITFT = N° de asistencias técnicas a entidades públicas, para fortalecer sus capacidades de respuesta en la prevención y erradicación del trabajo infantil, trabajo forzado y trata de personas.	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	4	4	6	6	4	2	2	2	2	DGDFSST
AEI.05.02	Información específica para la promoción de igualdad y no discriminación en el empleo con énfasis en la igualdad de género.	N° de asistencias técnicas desarrolladas para la incorporación de indicadores orientados a derechos fundamentales laborales en servicios brindados por entidades públicas.	ATIIODFL = N° de asistencias técnicas desarrolladas para la incorporación de indicadores orientados a derechos fundamentales laborales en servicios brindados por entidades públicas	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	2	3	3	3	2	1	1	1	1	DGDFSST

OEI /AEI		Nombre del Indicador	Método de Cálculo	Línea base		Valor Actual		Logros esperados en el período								Unidad Orgánica responsable del Indicador	
Código	Descripción			Valor	Año	Valor	Año	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024		2025
OEI.06	GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, CON ÉNFASIS EN AQUELLAS EN CONDICIONES DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA.	N° DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD INSERTADAS AL MERCADO LABORAL FORMAL.	NPVIML= N° de personas en condición de vulnerabilidad atendidas en la Bolsa de Trabajo de Lima Metropolitana insertadas en el mercado laboral + N° de personas en condición de vulnerabilidad atendidas por los Programas del MTPE en las demás regiones del Perú insertadas en el mercado laboral.	240	2015	415	2016	566	587	613	1,161	488	296	214	219	224	DGSNE
Acción Estratégica Institucional del OEI. 06																	
AEI.06.01	Asistencia técnica integral para la inserción laboral y autoempleo de las poblaciones vulnerables, en condiciones de pobreza y pobreza extrema.	N° de mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad con competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas.	Para la medición del indicador se considera a las mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad con competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas. MVPDCCLAE = \sum de mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad que culminan la capacitación técnica y capacitación para el emprendimiento.	241	2015	241	2015	710	734	769	1,040	199	199	199	199	199	PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS, IMPULSA PERÚ
		N° de personas que pertenecen a las poblaciones vulnerables con competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas.	Para la medición del indicador se considera a las personas que pertenecen a las poblaciones vulnerables con competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas. PVCLEA = \sum de personas que pertenecen a las poblaciones vulnerables que culminan la capacitación técnica y capacitación para el emprendimiento. Se considera poblaciones vulnerables (de acuerdo a definición del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables) a un grupo de personas que sufren discriminación o se encuentran en estado de desprotección (aquí se incluye a las mujeres víctimas de violencia, personas víctimas de trata o trabajo forzoso, entre otros) niños, niñas, adultos mayores, adolescentes, personas con discapacidad, desplazados y migrantes internos.	241	2015	241	2015	910	934	969	1,577	320	320	320	320	320	PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS, IMPULSA PERÚ
AEI.06.02	Certificación oficial de competencias laborales para mejorar la empleabilidad de las poblaciones vulnerables, en condiciones de pobreza y pobreza	N° de mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad certificadas laboralmente.	Para la medición del indicador se considera a las mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad que hayan recibido el servicio de capacitación laboral. MVPDCDC = \sum de mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad que obtuvieron la certificación de competencias laborales Indicador: Número de mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad certificadas laboralmente.	16	2015	16	2015	36	36	36	146	32	32	32	32	32	PROGRAMA IMPULSA PERÚ

OEI /AEI		Nombre del Indicador	Método de Cálculo	Línea base		Valor Actual		Logros esperados en el período									Unidad Orgánica responsable del Indicador
Código	Descripción			Valor	Año	Valor	Año	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
	extrema.	Nº de personas que pertenecen a las poblaciones vulnerables certificadas laboralmente.	Para la medición del indicador se considera a las personas que pertenecen a las poblaciones vulnerables certificadas laboralmente. PVC = \sum de personas que pertenecen a poblaciones vulnerables que obtuvieron la certificación de competencias laborales.	16	2015	16	2015	56	56	56	237	81	81	81	81	81	PROGRAMA IMPULSA PERÚ
AEI.06.03	Intermediación laboral acorde a la demanda del mercado laboral, para poblaciones vulnerables, en condiciones de pobreza y pobreza extrema.	Nº de mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad intermediadas para su inserción laboral.	Para la medición del indicador se considera a las mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad intermediadas para su inserción laboral. MVPCDIIL = \sum de mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad que luego de haber sido inscritas en el servicio de la bolsa de trabajo han sido derivadas a una empresa. Solo se mide la intermediación realizada por el MTPE; es decir aquella realizada en los Centros de Empleo de Lima Metropolitana (la DRTPE LM aún está bajo organización del MTPE) y las realizadas en el resto de regiones del País a través de los Programas.	932	2015	1,442	2016	1,864	1,928	2,003	2,483	1,067	780	787	787	787	PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS, IMPULSA PERÚ, DGSNE, DRTPELM
		Nº de personas que pertenecen a las poblaciones vulnerables intermediadas para su inserción laboral.	Para la medición del indicador se considera a las personas que pertenecen a las poblaciones vulnerables intermediadas para su inserción laboral. El cálculo queda establecido por: PVIII = \sum de personas que pertenecen a poblaciones vulnerables que luego de haber sido inscritas en el servicio de la bolsa de trabajo han sido derivadas a una empresa. Indicador: Número de personas que pertenecen a las poblaciones vulnerables intermediadas para su inserción laboral.	932	2015	1,442	2016	2,092	2,108	2,183	2,919	1,116	829	832	832	832	PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS, IMPULSA PERÚ, DGSNE, DRTPELM
AEI.06.04	Fortalecer capacidades de los servidores y funcionarios de los Gobiernos Regionales para fomentar la inserción laboral y autoempleo de grupos vulnerables, en condiciones de pobreza y pobreza extrema.	Nº de servidores y funcionarios de Gobiernos Regionales con capacidades desarrolladas para promover el empleo formal.	SFGRCDPEF = \sum número de servidores y funcionarios de los Gobiernos Regionales que recibieron capacitación y asistencia técnica para promover el empleo formal.	284	2015	140	2016	152	167	182	278	169	116	116	186	186	DGPE: DPEA, DISEL, DPLPD
AEI.06.05	Información y Orientación en materia de promoción del teletrabajo y migración laboral, en especial grupos	Nº de personas atendidas en el Servicio de Información y Orientación sobre teletrabajo y migración laboral.	El método o fórmula para el cálculo del indicador, será realizado por conteo o por adición, información rescatada de los informes mensuales de cada servicio PASIOTML = \sum personas atendidas en el Servicio de Información y Orientación sobre teletrabajo.	8,571	2016	8,571	2016	10,000	10,000	10,000	10,000	6,090	4,158	4,158	4,158	4,158	DRTPELM, DGPE

OEI /AEI		Nombre del Indicador	Método de Cálculo	Línea base		Valor Actual		Logros esperados en el período									Unidad Orgánica responsable del Indicador
Código	Descripción			Valor	Año	Valor	Año	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
	vulnerables, en condiciones de pobreza y pobreza extrema.	N° de empresas atendidas en el Servicio de Información y Orientación sobre teletrabajo.	El método o fórmula para el cálculo del indicador, será realizado por conteo o por adición, información rescatada de los informes mensuales del módulo de atención. EASIoT= \sum empresas atendidas en el Servicio de Información y Orientación sobre teletrabajo.	227	2016	227	2016	5,000	5,000	5,000	500	304	208	208	208	208	DRTPELM, DGPE
		N° de servidores y funcionarios de Gobiernos Regionales con capacidades desarrolladas en materia de teletrabajo y migración laboral.	SFGRCATTML = \sum número de servidores y funcionarios de los Gobiernos Regionales que recibieron capacitación y asistencia técnica en materia de teletrabajo y migración laboral.	100	2015	106	2016	110	125	140	116	83	83	83	96	96	DGPE : DPEA-DML
		N° de instituciones públicas y privadas incorporadas al Pacto Nacional por el Teletrabajo.	IPPIPNT = \sum número de instituciones públicas y privadas incorporadas al Pacto Nacional por el Teletrabajo.	29	2016	29	2016	15	20	25	5	3	2	2	0	0	DGPE : DPEA
AEI.06.06	Asistencia técnica integral sobre mecanismos de empleo formal para personas en condiciones de vulnerabilidad sociolaboral, de pobreza y pobreza extrema.	N° de empresas capacitadas y/o concientizadas sobre mecanismos de empleo formal.	ECCMEF = \sum de las empresas que participan en los eventos de capacitación o concientización.	70	2015	535	2016	170	207	234	315	192	131	131	131	131	DGPE: DPLPD, DML ³⁰

³⁰ DML: Dirección de Migración Laboral a partir del ROF del MTPE vigente (RM N° 308-2019-TR que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) deja de ser competencia del Viceministerio de Promoción de Empleo y Capacitación Laboral y forma parte de la Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral que depende de la Dirección General de Trabajo del Viceministerio de Trabajo

OEI /AEI		Nombre del Indicador	Método de Cálculo	Línea base		Valor Actual		Logros esperados en el período								Unidad Orgánica responsable del Indicador	
Código	Descripción			Valor	Año	Valor	Año	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024		2025
OEI.07	PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD DE LA POBLACIÓN, PARTICULARMENTE EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO.	N° DE PERSONAS INSERTADAS AL MERCADO LABORAL FORMAL.	NPIML= N° de personas atendidas en la Bolsa de Trabajo de Lima Metropolitana insertadas en el mercado laboral + N° de personas atendidas por los Programas del MTPE en las demás regiones del Perú insertadas en el mercado laboral.	9,898	2015	10,449	2016	29,420	31,572	34,159	24,304	12,173	8,929	9,453	9,843	10,232	DGNFECCL ³¹
Acción Estratégica Institucional del OEI. 07																	
AEI.07.01	Intermediación laboral acorde a la demanda del mercado laboral de las personas en condiciones de desempleo y subempleo.	N° de personas intermediadas para su inserción laboral.	Para la medición del indicador se considera a las personas intermediadas para su inserción laboral. PIIL = \sum de personas que luego de haber sido inscritas en el servicio de la bolsa de trabajo han sido derivadas a una empresa Solo se mide la intermediación realizada por el MTPE; es decir aquella realizada en los Centros de Empleo de Lima Metropolitana (la DRTPE LM aún está bajo organización del MTPE) y las realizadas en el resto de regiones del País a través de los Programas.	27,225	2015	28,339	2016	119,816	123,065	126,415	91,918	53,046	38,217	45,037	47,114	49,188	PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS, IMPULSA PERÚ, DGSNE
AEI.07.02	Asistencia técnica integral para la inserción laboral y autoempleo de las personas en condiciones de desempleo y subempleo.	N° de personas con competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas.	Para la medición del indicador se considera a las personas con competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas El cálculo queda establecido por: PCEA = \sum de personas que culminan la capacitación técnica y capacitación para el emprendimiento. Indicador: Número de personas con competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas.	19,155	2015	19,155	2015	11,457	11,504	11,883	13,541	2,557	2,557	2,557	2,557	2,557	PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS, IMPULSA PERÚ
		N° de personas con asistencia técnica integral para la implementación de planes de negocio.	Para la medición del indicador se considera a las personas con asistencia técnica integral para la implementación de planes de negocio. El cálculo queda establecido por:	404	2015	404	2015	954	554	554	1,282	907	907	907	907	907	PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS, IMPULSA PERÚ

³¹ 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

OEI / AEI		Nombre del Indicador	Método de Cálculo	Línea base		Valor Actual		Logros esperados en el período									Unidad Orgánica responsable del Indicador	
Código	Descripción			Valor	Año	Valor	Año	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025		
			PATIPN = \sum de personas que culminan y aprueban la capacitación para el emprendimiento, formulan su plan de negocio y reciben la asistencia técnica integral para la implementación de planes de negocio.															
AEI.07.03	Certificación oficial de competencias laborales para mejorar la empleabilidad de la población, particularmente en condiciones de desempleo y subempleo.	Nº de personas certificadas laboralmente.	Para la medición del indicador se considera a las personas certificadas laboralmente. El cálculo queda establecido por: PCL = \sum de personas que obtuvieron la certificación de competencias laborales.	6,159	2015	6,159	2015	5,277	5,989	6,998	2,200	810	810	810	810	810	810	PROGRAMA IMPULSA PERÚ
AEI.07.04	Oportunidades de empleo, empleabilidad y emprendimiento generados, en beneficio de la población, particularmente en condiciones de desempleo y subempleo.	Nº de Convenios específicos y Acuerdos para la generación de oportunidades de empleo, empleabilidad y emprendimiento.	OEEG = \sum de convenios específicos y acuerdos para la generación de oportunidades de empleo, empleabilidad y emprendimiento en el marco de la RSE.	19	2015	21	2016	23	30	35	0	0	0	0	0	0	0	PROGRAMA PERÚ RESPONSABLE
AEI.07.05	Empleo temporal focalizado dirigido a personas en situación de vulnerabilidad, particularmente en condiciones de desempleo y subempleo.	Nº de empleos temporales generados con cofinanciamiento o financiamiento de Proyectos de Inversión Pública.	La fórmula del cálculo es: Empleos Temporales = Ejecución Mensual del MONC / Pago diario x duración de la ejecución del proyecto en días Directiva N° 002-2015-TP/DE - Criterios para la medición de los empleos temporales en el Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo Trabaja Perú, aprobada según Resolución Directoral N° 070-2015-TP/DE.	25,829	2013	42,655	2016	22,377	17,532	17,532	29,979	18,256	12,465	12,465	13,063	13,690	13,690	PROGRAMA TRABAJA PERÚ - UGPPYTOS
OEI.08	MEJORAR EL MODELO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL CENTRADO EN EL CIUDADANO.	% DE SATISFACCIÓN DEL USUARIO EN LA ATENCIÓN DE LOS SERVICIOS INSTITUCIONALES.	SUASI = \sum de % de satisfacción del ciudadano de cada servicio / número de servicios que cuentan con CS certificada.	76.00%	2016	76.00%	2016	80.00%	84.00%	88.00%	90.00%	92.00%	94.00%	94.00%	94.00%	94.00%	94.00%	OGPP (OOM)
Acción Estratégica Institucional del OEI. 08																		
AEI.08.01	Fortalecer y articular territorialmente al Ente Rector para beneficio de la población.	Nº de territorios con rectoría fortalecida y articulada.	TRFA = Nº de Gobiernos Regionales que se encuentran articulados al Programa Presupuestal "Fortalecimiento de las condiciones laborales".	9	2016	9	2016	12	25	25	25	25	25	25	25	25	25	DGPPFLIT (responsable PP), OGPP:OPRE

OEI /AEI		Nombre del Indicador	Método de Cálculo	Línea base		Valor Actual		Logros esperados en el período									Unidad Orgánica responsable del Indicador
Código	Descripción			Valor	Año	Valor	Año	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
AEI.08.02	Sistemas Administrativos modernizados con herramientas de gestión orientadas al beneficio de clientes internos y externos.	N° de herramientas de gestión modernizadas.	El método de cálculo considera Cartas de Servicio luego de su implementación y aprobación que pasen por la auditoría externa de certificación, así como certificaciones de los procesos en la norma ISO 9001 que se incorporen al Sistema de Gestión de Calidad, Planes de Mejora de la Calidad en la Atención a la Ciudadanía validados por la Secretaría de Gestión Pública y aprobados por el Titular de la entidad, el Mapa de Procesos de la entidad aprobado por el Titular de la entidad; y otras herramientas de gestión alineadas a los Sistemas Administrativos considerados en el marco de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, bajo competencia de cada Órgano o Unidad Orgánica de Asesoramiento y Apoyo . HGM = \sum herramientas de gestión modernizadas en los Sistemas Administrativos considerados en el marco de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021.	4	2016	4	2016	9	9	9	10	11	12	12	11	11	OGPP:OOM
AEI.08.03	Implementar el Sistema de Información del Mercado de Trabajo.	N° de agentes socio económicos con información del mercado de trabajo (Presencial, virtual, ferias y otros).	ASEIIMT = \sum de las personas atendidas de manera presencial, virtual y a través de otras actividades de difusión de información.	1,717	2015	1,717	2015	18,000	39,000	42,000	45,000	48,000	51,000	51,000	43,000	43,000	DGPE: DISEL
AEI.08.04	Impulsar el cumplimiento óptimo de los procesos del MTPE .	N° de herramienta de gestión que contribuyen con los procesos de la entidad.	El método de cálculo considera el número de Manuales de Procesos y Procedimientos aprobados de acuerdo a la metodología de Gestión por Procesos de la Secretaría de Gestión Pública.HGCPPE = N° de Manuales de Procesos y Procedimientos aprobados.	4	2016	4	2016	6	8	10	11	12	13	13	13	13	OGPP: OOM
		N° de Propuestas para integrarse a un Programa Presupuestal.	El método de cálculo considera el número de propuestas presentadas en la etapa de Actualización de los Programas Presupuestales, incluidas en el anexo 02 "Contenidos mínimos de un Programa Presupuestal" de acuerdo a los criterios definidos para la identificación y diseño del Programa Presupuestal, remitidos a la Dirección General de Presupuesto Público -DGPP en el año PIPP = N° de propuestas presentadas por los Órganos o Unidades Orgánicas con APNOP y/o Acciones Centrales para integrarse a un Programa Presupuestal o generar uno nuevo en el MTPE.	1	2015	1	2016	2	4	3	3	3	3	3	3	3	OGPP: OPRE

Nota: OEI=Objetivo Estratégico Institucional; AEI=Acción Estratégica Institucional; s.i.= Sin información.

Anexo N° 1: MATRIZ DE ARTICULACIÓN DE PLANES (Anexo B-1)

OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL			ACCIÓN ESTRATÉGICA SECTORIAL			OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL			EXPLICACIÓN DE LA RELACIÓN CAUSAL CON OES O AES
CÓDIGO	ENUNCIADO	NOMBRE DEL INDICADOR	CÓDIGO	ENUNCIADO	NOMBRE DEL INDICADOR	CÓDIGO	ENUNCIADO	NOMBRE DEL INDICADOR	
OES.01	PROMOVER EMPLEOS FORMALES CON ACCESO A LOS DERECHOS LABORALES Y COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOGRAR UN DESARROLLO PRODUCTIVO Y SOSTENIDO DE NUESTRA ECONOMÍA.	TASA DE EMPLEO FORMAL	AES.01.01	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.	s.i.	O.E.I. 01	PROMOVER LA FORMALIZACIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADORES Y TRABAJADORES.	N° DE TRABAJADORES FORMALIZADOS POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO.	<p>Relación causal directa:</p> <p>Los empleos formales con acceso a derechos laborales y cobertura de seguridad social; se van a obtener a través de la cautela y las acciones para promover el respeto de los derechos socio laborales de los trabajadores, por medio de un sistema de inspección de trabajo predictivo, eficiente y de calidad; así como, mediante la protección de los derechos fundamentales y la seguridad y salud en el trabajo; con una mejor cobertura de la seguridad social y la prevención de riesgos; el desarrollo y promoción de mecanismos de articulación multisectorial e intergubernamental orientados a facilitar los procesos de formalización laboral; además, de sensibilizar a los actores laborales sobre los beneficios de la formalización y, diseñar e implementar mecanismos que faciliten y promuevan el tránsito a la formalización laboral.</p>
			AES.01.02	PROMOVER UNA MEJOR CALIDAD Y MAYOR COBERTURA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS.	s.i.				
			AES.01.03	DESARROLLAR Y PROMOVER MECANISMOS DE ARTICULACIÓN MULTISECTORIAL E INTERGUBERNAMENTAL ORIENTADOS A FACILITAR LOS PROCESOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL.	s.i.				
			AES.01.04	SENSIBILIZAR A LOS ACTORES LABORALES SOBRE LOS BENEFICIOS DE LA FORMALIZACIÓN, GENERANDO Y DIFUNDIENDO INFORMACIÓN DE CALIDAD.	s.i.				
			AES.01.05	DISEÑAR E IMPLEMENTAR MECANISMOS QUE FACILITEN Y PROMUEVAN EL TRÁNSITO A LA FORMALIZACIÓN LABORAL.	s.i.				
OES.02	DESARROLLAR LA EMPLEABILIDAD Y FOMENTAR EL AUTOEMPLEO DE LOS JÓVENES, ACORDE A LA DEMANDA REAL DEL MERCADO LABORAL EN EL PAÍS.	PORCENTAJE DE EMPLEO INFORMAL JUVENIL	AES.02.01	CREAR, DESARROLLAR Y PROMOVER MECANISMOS CON ENFOQUE PROSPECTIVO PARA ARTICULAR LA OFERTA LABORAL JUVENIL CON LAS DEMANDAS REALES DEL MERCADO LABORAL.	s.i.	O.E.I. 02	PROMOVER LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES PARA SU INSERCIÓN LABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO.	N° DE JÓVENES INSERTADOS AL MERCADO LABORAL FORMAL.	<p>Relación causal directa:</p> <p>Uno de los aspectos importantes para mejorar la empleabilidad de los jóvenes, coadyuvando a articular la oferta laboral juvenil con la demanda laboral, es el desarrollo de mecanismos de carácter prospectivo, que permita anticipar las tendencias de mediano y plazo de distintas variables del mercado laboral, para una mejor toma de decisiones.</p> <p>Asimismo, otro aspecto importante es generar políticas multisectoriales lideradas por el MTPE (sector público y sector privado) enfocadas a fortalecer las competencias laborales de los jóvenes (empleo y autoempleo), lo cual mejorará su empleabilidad, y esto a su vez facilitará el encuentro entre oferta laboral y demanda laboral; así como también, el promover el desarrollo de las habilidades y competencias laborales de los jóvenes a través de cursos de capacitación, normalización y certificación de competencias laborales, etc.</p>
			AES.02.02	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.	s.i.				
			AES.02.03	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.	s.i.				

OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL			ACCIÓN ESTRATÉGICA SECTORIAL			OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL			EXPLICACIÓN DE LA RELACIÓN CAUSAL CON OES O AES
CÓDIGO	ENUNCIADO	NOMBRE DEL INDICADOR	CÓDIGO	ENUNCIADO	NOMBRE DEL INDICADOR	CÓDIGO	ENUNCIADO	NOMBRE DEL INDICADOR	
OES.03	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.	NÚMERO DE ACUERDOS TRIPARTITOS	AES.03.01	FORTALECER LOS CONSEJOS REGIONALES Y FOMENTAR LA GENERACIÓN DE LOS CONSEJOS MACROREGIONALES DEL SECTOR.	s.i.	O.E.I. 03	OTENCIAR EL DIÁLOGO SOCIAL PARA OBTENER UNA LEGISLACIÓN LABORAL QUE FOMENTE LA PRODUCTIVIDAD Y GARANTICE LOS DERECHOS LABORALES.	N° DE PROPUESTAS SOMETIDAS A CONSULTA TRIPARTITA.	Relación causal directa: El Dialogo entre los actores sociales (Trabajadores, empleadores y el Estado) a través del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE); y, los Consejos Regionales de Trabajo (CRTPE), es un punto clave para obtener acuerdos que garanticen los derechos laborales y fomenten la productividad. Asimismo, a través de los Consejos Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT), se presentan y validan propuestas tripartitas de los actores sociales, que promuevan el cumplimiento de los derechos laborales relacionados a seguridad y salud de los trabajadores, fomentando a su vez la productividad de los trabajadores y por ende del país.
			AES.03.02	FORTALECER LAS COMISIONES TÉCNICAS Y MESA DE DIÁLOGO SOCIAL JUVENIL; ASÍ COMO, OTRAS INSTANCIAS DE DIÁLOGO LABORAL.	s.i.				
			AES.03.03	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.	s.i.	O.E.I.04	MEJORAR LA GESTIÓN DE CONFLICTOS ENTRE LOS ACTORES LABORALES.	% DE CONFLICTOS LABORALES DE CARÁCTER SUPRAREGIONAL SOLUCIONADOS ANTE LA AAT.	Relación causal directa: La solución de conflictos laborales a través de espacios de diálogo impulsados por la Autoridad Administrativa de Trabajo, mediante mecanismos alternativos de resolución de conflictos (Reuniones de conciliaciones y extra procesos), la Autoridad Administrativa de Trabajo gestiona e incentiva el diálogo entre los trabajadores y empleadores para la solución de sus controversias en el ámbito laboral, dando como resultados la firma de acuerdos que contribuyen a la paz laboral.
OES.04	GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, PARTICULARMENTE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	PORCENTAJE DE NIÑOS PARTICIPANDO EN ACTIVIDADES ECONÓMICAS	AES.04.01	FORTALECER POLÍTICAS Y ARTICULAR CON LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS PARA ERRADICAR EL TRABAJO INFANTIL, TRABAJO FORZOSO Y PROMOVER LA IGUALDAD EN EL EMPLEO.	s.i.	O.E.I. 05	PROMOVER LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO DE LA POBLACIÓN.	N° 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.	Relación causal directa: Promover los derechos fundamentales en el trabajo de la población, tiene que ver con promover políticas y acciones de articulación territorial y/o gubernamental para la erradicación del trabajo infantil, trabajo forzoso y la igualdad en el empleo, con la finalidad de que en el caso del trabajo infantil, se reduzca la participación de los niños y/o adolescentes en actividades económicas que generen riesgo para su integridad, y que puedan disponer de mayor tiempo libre para su uso en actividades recreativas y en educación, lo que trae como consecuencia una mejora en su calidad de vida.
			AES.04.02	DESARROLLAR Y CONCERTAR INTERVENCIONES CONJUNTAS SECTORIALES E INTERGUBERNAMENTALES PARA LA GENERACIÓN DE COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES DE LAS POBLACIONES VULNERABLES.	s.i.				
		COEFICIENTE DE GINI	AES.04.03	PROMOVER EL RECONOCIMIENTO Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES.	s.i.	O.E.I. 06	GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES,	N° DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD INSERTADAS AL MERCADO LABORAL FORMAL.	Relación causal directa: Promover el desarrollo de las competencias laborales de la población vulnerable a través de cursos de capacitación, normalización y certificación de competencias laborales, etc. Les permitirá incrementar

OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL			ACCIÓN ESTRATÉGICA SECTORIAL			OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL			EXPLICACIÓN DE LA RELACIÓN CAUSAL CON OES O AES
CÓDIGO	ENUNCIADO	NOMBRE DEL INDICADOR	CÓDIGO	ENUNCIADO	NOMBRE DEL INDICADOR	CÓDIGO	ENUNCIADO	NOMBRE DEL INDICADOR	
			AES.04.04	PROMOVER LA GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES CON ÉNFASIS EN LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	s.i.		CON ÉNFASIS EN AQUELLAS EN CONDICIONES DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA.		su empleabilidad facilitando el encuentro entre oferta laboral y demanda laboral. Promover la generación de oportunidades laborales para la población vulnerable contribuye con fortalecer la intervención del sector en favor de los grupos vulnerables que encuentran mayores dificultades de insertarse en el mercado de trabajo.
OES.05	PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO.	NÚMERO DE EMPLEOS GENERADOS	AES.05.01	DISEÑAR Y PROMOVER ESTRATEGIAS TERRITORIALES PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD EN LOS DESEMPLEADOS Y SUBEMPLEADOS.	s.i.	O.E.I. 07	PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD DE LA POBLACIÓN, PARTICULARMENTE EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO.	N° DE PERSONAS INSERTADAS AL MERCADO LABORAL FORMAL.	Relación causal directa: El mejoramiento de las competencias laborales y los niveles de empleabilidad de la población, contribuye a promover el empleo de las personas en condiciones de desempleo y subempleo.
			AES.05.02	FORTALECER LOS PROGRAMAS Y PROYECTOS SOCIALES DEL SECTOR PROMOVRIENDO LA GENERACIÓN DE EMPLEO Y AUTOEMPLEO.	s.i.				
			AES.05.03	FORTALECER LA GENERACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES EN LA POBLACIÓN DESEMPLEADA Y SUBEMPLEADA EN CONDICIÓN DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA, PROMOVRIENDO LA ARTICULACIÓN TERRITORIAL Y LA COMPETITIVIDAD LOCAL.	s.i.				
OES.06	IMPLEMENTAR UN EFECTIVO MODELO DE GESTIÓN SECTORIAL CENTRADO EN EL CIUDADANO.	PORCENTAJE DE SATISFACCIÓN DEL USUARIO EN LA ATENCIÓN DE LOS SERVICIOS SECTORIALES	AES.06.01	PROMOVER UNA GESTIÓN DE CALIDAD SECTORIAL Y TERRITORIAL.	s.i.	O.E.I 08	MEJORAR EL MODELO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL CENTRADO EN EL CIUDADANO.	% DE SATISFACCIÓN DEL USUARIO EN LA ATENCIÓN DE LOS SERVICIOS INSTITUCIONALES.	Relación causal directa: Promoviendo una óptima gestión de calidad sectorial e institucional con las unidades orgánicas, órganos, programas, instancias desconcentradas y descentralizadas a nivel sectorial y territorial definiendo y proponiendo tareas, actividades, acciones estratégicas, proyectos, programas de inversión pública y programas presupuestales se podrá implementar un efectivo modelo de gestión sectorial centrado en el ciudadano.
			AES.06.02	OPTIMIZAR LA CAPACIDAD RECTORA PARA PROMOVER EL EMPLEO, LA EMPLEABILIDAD Y EL AUTOEMPLEO.	s.i.				Al optimizar la capacidad rectora para promover el empleo, la empleabilidad y el autoempleo que contribuya a la ejecución de las políticas sectoriales, se lograra implementar un efectivo modelos de gestión centrado en el ciudadano.

OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL			ACCIÓN ESTRATÉGICA SECTORIAL			OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL			EXPLICACIÓN DE LA RELACIÓN CAUSAL CON OES O AES
CÓDIGO	ENUNCIADO	NOMBRE DEL INDICADOR	CÓDIGO	ENUNCIADO	NOMBRE DEL INDICADOR	CÓDIGO	ENUNCIADO	NOMBRE DEL INDICADOR	
			AES.06.03	FORTALECER LA CAPACIDAD RECTORA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS LABORALES.	s.i.				Fortalecer las capacidades de los funcionarios, directivos y/o servidores de las Gerencias y Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, en la implementación y mejora de los servicios públicos, en el ejercicio de las competencias y funciones transferidas, conllevara a que los Directivos estén capacitados para desarrollar e implementar políticas laborales que beneficien directamente al ciudadano y por ende se logre un grado de satisfacción óptimo del servicio brindado.

Anexo N° 2: FICHAS TÉCNICAS DE INDICADORES OEI/AEI (Anexo B-3)

Ficha técnica del indicador												
OEI	OEI 1 - PROMOVER LA FORMALIZACIÓN LABORAL EN LOS EMPLEADORES Y TRABAJADORES											
Nombre del indicador	N° de Trabajadores Formalizados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo											
Justificación	Conocer los alcances de la intervención efectiva del PP 103, en la formalización laboral											
Responsable del indicador	Dirección de General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo ¹											
Limitaciones del indicador	<p>Limitaciones: La intervención del MTPE en materia de la erradicación de la informalidad laboral está referida principalmente a aquellas que se dan el ámbito de las empresas formales, para lo cual el PP 103 cuenta con dos herramientas: brindar conocimiento a los trabajadores/empleadores y, las inspecciones. En los casos de los trabajadores que se desempeñan en las empresas informales, les brindamos información referida al proceso formalización. En ese sentido, la erradicación de la informalidad laboral no solo es competencia del sector Trabajo, sino de otros como; Economía (SUNAT), Producción (Produce), MINCETUR, Gobiernos Regionales, Gobiernos Locales.</p> <p>Supuestos: Se considera que para los próximos años todos los sectores involucrados mejoren el ritmo de interés en el proceso de formalización empresarial, la que contribuirá a la formalización laboral.</p>											
Método de cálculo	<p>El N° de Trabajadores Formalizados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se mide a través de CTCPP103IPE_n</p> <p>Fórmula matemática: $CTCPP103IPE_n = \sum \text{Cantidad de Trabajadores Capacitados por el PP103 e Incorporados en Planilla Electrónica en el año "n"}$ </p>											
Parámetro de medición	Número											
Fuente y base de datos	Planilla Electrónica					Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados									
Año	2015	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Valor	1,680	1,680	2,100	2,400	2,880	2,880	1,754	1,197	1,197	884	922	

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 1 - PROMOVER LA FORMALIZACIÓN LABORAL EN LOS EMPLEADORES Y TRABAJADORES										
AEI	AEI 1.1 ASISTENCIA TÉCNICA INTEGRAL ESPECIALIZADA EN FORMALIZACIÓN LABORAL, NORMATIVIDAD LABORAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL, BUENAS PRÁCTICAS LABORALES Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL A LOS ACTORES EN LA INFORMALIDAD LABORAL.										
Nombre del indicador	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										
Justificación	Mediante el cumplimiento del indicador, se fortalecerán los conocimientos de los trabajadores, empleadores y servidores de los Gobiernos Regionales Nacionales, con la finalidad de que puedan abordar eficazmente en sus respectivos ámbitos las políticas y los planes de trabajo orientados a la formalización laboral, seguridad y salud en el trabajo, responsabilidad social empresarial y buenas prácticas laborales.										
Responsable del indicador	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo Dirección General de Trabajo Dirección de General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo ¹ Programa Perú Responsable ²										
Limitaciones del indicador	<p>Limitaciones: En el caso de los servidores y funcionarios públicos existe una alta rotación de personal, lo cual no garantiza que el personal que ha recibido asistencia técnica desarrolle las acciones para lo cual fue capacitado.</p> <p>Supuestos: Se considera tanto a personas jurídicas (empresas) como personas naturales (empleados, empleadores, trabajadores, público en general), de acuerdo al público objetivo de cada tipo de asistencia técnica o capacitación para calcular el indicador. Asistencias técnicas incluye capacitaciones, orientaciones</p>										
Método de cálculo	ATIEFL = (Nº de trabajadores independientes capacitados para la conformación de asociación de trabajadores independientes) +(Nº de servidores de GR y GN que reciben asistencia técnica para el fortalecimiento de los servicios de orientación para las trabajadoras del hogar) + (Nº de representantes de organizaciones sindicales capacitadas en libertad sindical) + (Nº de personas, empleados y empleadores capacitados para su participación en Concurso Buenas Prácticas Laborales y en materia de seguridad social) + (Nº de trabajadores, empleadores y servidores públicos capacitados en materia de seguridad y salud en el trabajo) + (Nº de personas capacitadas o beneficiadas en los servicios de difusión y capacitación laboral) +(Nº de personas que acceden a los servicios de formalización laboral) +(Nº de empresas - personas jurídicas - que recibieron capacitación para su inclusión en el Registro de Empresas con Gestión Socialmente Responsable y que fueron incluidas en el referido Registro) + (Nº de empresas - personas jurídicas - que recibieron capacitación para su acreditación con la certificación "Perú Responsable" y que fueron acreditadas).										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Lista de participantes en capacitaciones y/o asistencias técnicas e informe de actividad.				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	163,442	163,442	190,332	194,701	199,152	197,310	120,155	82,037	82,037	327,237	348,028

³² Mediante Decreto Supremo N° 004-2020-TR del 16/01/2020, se aprueba la reestructuración del Programa para la Generación del Empleo Social Inclusivo "Trabaja Perú" y se declara la extinción del Programa "Perú Responsable". En el Art. 7° se dispone la extinción del Programa Perú Responsable.

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 1 - PROMOVER LA FORMALIZACIÓN LABORAL EN LOS EMPLEADORES Y TRABAJADORES										
AEI	AEI 1.2 REGLAMENTACIÓN OPORTUNA DE LEYES PARA LOS ACTORES SOCIOLABORALES										
Nombre del indicador	Nº de proyectos normativos en materia de relaciones de trabajo y seguridad social										
Justificación	La medición del indicador nos permite conocer la cantidad de proyectos normativos que se elaboran con el propósito de atender los cambios que la realidad nacional demanda en materia normativa de relaciones colectivas de trabajo y de seguridad social, así como realizar el desarrollo y/o las precisiones legales respecto de la normativa legal vigente. Todo ello a efectos de permitir el correcto ejercicio de los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores (así como temas pensionarios) y aquellas disposiciones relativas a los empleadores.										
Responsable del indicador	Dirección de Normativa de Trabajo- DNT ³³ y la Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral ³⁴ de la Dirección General de Trabajo										
Limitaciones del indicador	Para la elaboración de los proyectos normativos es necesario contar con información o estadística brindada por parte de diversos sectores involucrados en materia de relaciones de trabajo y seguridad social, siendo que ello genera la dilación en el procesamiento de dicha información y estadística para la elaboración del proyecto normativo en desarrollo. Se precisa que se considerará proyecto normativo aquél que sea elevado por las Direcciones de Políticas y Normativa de Trabajo y Seguridad Social de la Dirección General de Trabajo a la Alta Dirección del MTPE para su consideración.										
Método de cálculo	ROLAS = Nº de proyectos normativos y/o documentos técnicos en materia de relaciones de trabajo y seguridad social elaborados por la DPNT y/o DSS - DGT elevados a la Alta Dirección del MTPE										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Reporte mensual de proyectos normativos, emitido por la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo - DPNT y la Dirección de Seguridad Social - DSS				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	s.i	s.i	6	6	6	7	4	3	3	7	7

³³ DNT: Dirección de Normativa de Trabajo, se precisa la denominación en el marco de la RM Nº 308-2019-TR que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

³⁴ DSSML: Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral, se precisa la denominación en el marco de la RM Nº 308-2019-TR que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 1 - PROMOVER LA FORMALIZACIÓN LABORAL EN LOS EMPLEADORES Y TRABAJADORES										
AEI	AEI 1.3 SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DE AMPLIA COBERTURA Y CALIDAD AL QUE ACCEDEN LOS TRABAJADORES Y EMPLEADORES										
Nombre del indicador	1.3.1. % de la PEA asalariada que accede al Sistema de Inspección del Trabajo.										
Justificación	Mediante el cumplimiento del indicador, se medirá la prevalencia del principio de justicia en materia de normatividad laboral.										
Responsable del indicador	Dirección de General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo ¹										
Limitaciones del indicador	<p>Limitaciones: El Sistema Informático de Inspección del Trabajo, no cuenta con acceso a las vistas del número de trabajadores involucrados en las inspecciones; por lo cual se debe trabajar con la base de datos del mismo.</p> <p>Supuestos: La calidad de la información ingresada en el Sistema Informático de Inspección del Trabajo debe ser óptima.</p>										
Método de cálculo	<p>Fórmula matemática: PEALMASIT=T1/T2</p> <p>Dónde: K = Porcentaje de la PEA asalariada de Lima Metropolitana que accede al Sistema de Inspección del Trabajo. T1 = PEA asalariada de Lima Metropolitana que accede al Sistema de Inspección del Trabajo. T2 = PEA de Lima Metropolitana</p>										
Parámetro de medición	Porcentaje										
Fuente y base de datos	Sistema Informático de Inspección del Trabajo				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	4.70%	4.84%	4.93%	5.03%	5.13%	5.13%	5.13%	5.13%	5.13%	-	-

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 1 - PROMOVER LA FORMALIZACIÓN LABORAL EN LOS EMPLEADORES Y TRABAJADORES										
AEI	AEI 1.3 SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DE AMPLIA COBERTURA Y CALIDAD AL QUE ACCEDEN LOS TRABAJADORES Y EMPLEADORES										
Nombre del indicador	1.3.2 % de las personas que han sido objeto de inspección que se encuentran satisfechas con el servicio										
Justificación	Permitirá valorar la calidad del servicio que se brinda medido desde la perspectiva del usuario.										
Responsable del indicador	Dirección de General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo ¹										
Limitaciones del indicador	<p>Limitaciones: No se cuenta con línea de base del indicador porque no se ha realizado la estimación hasta la fecha. Podría ser subjetivas de acuerdo al momento en que se tome la información al usuario.</p> <p>Supuestos: Todos los seleccionados para ser encuestados atienden el requerimiento de la entidad para evaluar calidad del servicio inspectivo.</p>										
Método de cálculo	<p>Fórmula matemática POIES = T1 / T2 Dónde: POIES = Porcentaje de las personas que han sido objeto de inspección que se encuentran satisfechas con el servicio T1 = Personas que han sido objeto de inspección que se encuentran satisfechas T2 = Personas que han sido objeto de inspección</p>										
Parámetro de medición	Porcentaje										
Fuente y base de datos	Encuesta de calidad del servicio del Sistema Inspectivo				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	s.i	s.i	25.00%	40.00%	60.00%	89.90%	30.00%	30.00%	30.00%	-	-

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 1 - PROMOVER LA FORMALIZACIÓN LABORAL EN LOS EMPLEADORES Y TRABAJADORES										
AEI	AEI 1.4 FISCALIZACIÓN LABORAL OPORTUNA A MICROEMPRESAS SEGÚN LA NORMATIVIDAD LABORAL										
Nombre del indicador	1.4.1 N° de Actuaciones Inspectivas de Fiscalización realizadas a las microempresas										
Justificación	Es un indicador de actividad del Programa Presupuestal 103 Fortalecimiento de las condiciones laborales										
Responsable del indicador	DIT / DRTPELM										
Limitaciones del indicador	El indicador está sujeto a las modificaciones que hubiere en el PP 103, asimismo, se restringe al ámbito de Lima metropolitana										
Método de cálculo	<p>Se realizará la sumatoria de las empresas fiscalizadas en materia de cumplimiento de la normativa laboral, y de seguridad y salud en el trabajo, de parte de la Dirección de Inspección del Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.</p> <p>AIFM = \sum empresas fiscalizadas en materia de cumplimiento de la normativa laboral, y de seguridad y salud en el trabajo de parte de la Dirección de Inspección del Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.</p>										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Registros históricos de las órdenes de fiscalización cerradas del Sistema Informático de Inspección del Trabajo – SIIT, sistema informático que recoge todo el procedimiento inspectivo desde la programación hasta el cierre de las órdenes.					Sentido esperado del indicador			Ascendente		
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	1,042	1,421	2,200	2,200	2,200	3,000	1,827	1,247	1,247	-	-

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 1 - PROMOVER LA FORMALIZACIÓN LABORAL EN LOS EMPLEADORES Y TRABAJADORES										
AEI	AEI 1.4 FISCALIZACIÓN LABORAL OPORTUNA A MICROEMPRESAS SEGÚN LA NORMATIVIDAD LABORAL										
Nombre del indicador	1.4.2 N° de Actuaciones Inspectivas de Orientación realizadas a las microempresas										
Justificación	Es un indicador de actividad del Programa Presupuestal 103 Fortalecimiento de las condiciones laborales										
Responsable del indicador	DIT / DRTPELM										
Limitaciones del indicador	El indicador está sujeto a las modificaciones que hubiere en el PP 103, asimismo, se restringe al ámbito de Lima Metropolitana										
Método de cálculo	<p>Se realizará la sumatoria de las personas orientadas en materia de difusión de la normativa laboral; y, seguridad y salud en el trabajo, de parte de la Dirección de Inspección del Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.</p> <p>$A_{IOM} = \sum$ personas orientadas en materia de difusión de la normativa laboral; y, seguridad y salud en el trabajo, de parte de la Dirección de Inspección del Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.</p>										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Programa SIIT				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	448	1,686	2,000	2,000	2,000	2,000	1,218	832	832	-	-

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 2 PROMOVER LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES PARA SU INSERCIÓN LABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO										
Nombre del indicador	N° de jóvenes insertados en el mercado laboral formal										
Justificación	Permite medir de forma directa los resultados esperados de las intervenciones de la entidad, con lo cual se puede conocer los resultados estadísticos de los jóvenes que se insertaron en el mercado de trabajo, como parte de las acciones de promoción del empleo desarrolladas a través de la Bolsa de Trabajo en Lima Metropolitana y de los Programas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en las demás regiones del Perú.										
Responsable del indicador	Dirección General del Servicio Nacional del Empleo										
Limitaciones del indicador	Entre las limitaciones, se podría encontrar errores en el registro de información; por otro lado, se considera que el sujeto del objetivo estratégico, solamente son los jóvenes que acuden a la Bolsa de Trabajo a los Programas del MTPE que atienden a nivel nacional. Solo se considera aquellos jóvenes que son insertados por acción del MTPE, ya sea a través del Centro de Empleo de la DRTPE LM en Lima Metropolitana, o a través de los Programas del MTPE que intervienen a nivel nacional. Se considera joven a la población entre 18 y 29 años										
Método de cálculo	NJIML= Número de jóvenes atendidos en la Bolsa de Trabajo de Lima Metropolitana insertados en el mercado laboral + Número de jóvenes atendidos por los Programas del MTPE en las demás regiones del Perú insertados en el mercado laboral										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Sistema de Intermediación Laboral - SILNET				Sentido esperado del indicador			Descendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	7,109	7,785	26,146	28,313	30,530	15,460	7,098	5,250	5,568	5,791	6,014

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 2 PROMOVER LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES PARA SU INSERCIÓN LABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO										
AEI	AEI 2.1 INTERMEDIACIÓN LABORAL ACORDE A LA DEMANDA DEL MERCADO LABORAL PARA LOS JÓVENES										
Nombre del indicador	N° de jóvenes intermediados para su inserción laboral										
Justificación	Medir el resultado en la prestación de los servicios de intermediación laboral hacia los jóvenes. El indicador presentará como resultado el número de jóvenes que se registraron a la Bolsa de Trabajo para postular a una vacante de empleo.										
Responsable del indicador	Dirección General del Servicio Nacional del Empleo										
Limitaciones del indicador	Existe un adecuado registro de información por parte de quienes ejecutan el servicio, que generaría distorsiones en el resultado final; por otro lado, el universo de jóvenes registrados corresponde solamente a los que se inscriban en la bolsa de trabajo de Lima Metropolitana y a los jóvenes beneficiarios de los Programas Laborales registrados en las Bolsa de Trabajo de los Centros de Empleo que se ubican fuera de Lima Metropolitana Como supuesto empleado, se tiene el escenario que en los próximos años haya un incremento de jóvenes que acuden a la Bolsa de Trabajo, con un incremento en la demanda laboral.										
Método de cálculo	Solo se mide la intermediación realizada por el MTPE; es decir aquella realizada en los Centros de Empleo de Lima Metropolitana (la DRTPE LM aún está bajo organización del MTPE) y las realizadas en el resto de regiones del País a través de los Programas. Considera a todos los jóvenes entre 18 y 29 años JRBT= N° de jóvenes entre 18 y 29 años de edad registrado en la Bolsa de Trabajo de Lima Metropolitana + N° de jóvenes beneficiarios de los Programas Laborales registrados en las Bolsa de Trabajo de los Centros de Empleo que se ubican fuera de Lima Metropolitana										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Sistema de Intermediación Laboral - SILNET				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	15,635	16,696	104,623	106,410	108,491	50,135	27,391	19,799	25,533	26,649	27,765

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 2 PROMOVER LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES PARA SU INSERCIÓN LABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO										
AEI	AEI 2.2 FORTALECER CAPACIDADES DE LOS SERVIDORES Y FUNCIONARIOS DE LOS GOBIERNOS REGIONALES PARA FOMENTAR LA INSERCIÓN LABORAL Y AUTOEMPLO DE LOS JÓVENES										
Nombre del indicador	N° de servidores y funcionarios que recibieron capacitaciones y asistencia técnica para fomentar la inserción laboral y auto empleo de los jóvenes.										
Justificación	Medir el resultado del número de servidores y funcionarios que reciben capacitación y/o asistencia técnica por parte de los equipos técnicos del MTPE a fin de fortalecer sus capacidades para promover la inserción laboral										
Responsable del indicador	Dirección General de Promoción del Empleo Dirección General del Servicio Nacional del Empleo Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales ³⁵										
Limitaciones del indicador	Los Gobiernos Regionales aseguran la participación de los servidores y funcionarios en las asistencias técnicas programadas. Se espera que no se presenten distorsiones en el mercado laboral formal.										
Método de cálculo	SFFCILA= N° de servidores y funcionarios de GR que reciben capacitación y/o asistencia técnica para promover la inserción laboral + N° de servidores y funcionarios de GR asistidos técnicamente y/o capacitados en materia de formación profesional y capacitación laboral + N° de servidores y funcionarios de GR que recibieron asistencia técnica y/o capacitación para el diseño e implementación de su Plan Regional de Empleo Juvenil Considera a los servidores y funcionarios a de nivel nacional										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Actas de capacitación y/o asistencia técnica				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	706	706	785	805	837	254	205	196	196	255	255

³⁵ 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.

Ficha técnica del indicador	
OEI	OEI 2 PROMOVER LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES PARA SU INSERCIÓN LABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO
AEI	AEI 2.3 ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN PARA LA CONSTRUCCIÓN DE TRAYECTORIAS FORMATIVAS LABORALES PERTINENTES DIRIGIDA A JÓVENES.
Nombre del indicador	Nº de personas que acceden a los espacios web orientadores para la construcción de trayectorias formativo laborales
Justificación	<p>En el caso del Perú, los sistemas de información son particularmente débiles. Así, tenemos que una parte de los desempleados y subempleados están en esa condición no porque no exista demanda de trabajo por parte de las empresas, sino porque no saben de la existencia de dicha demanda. De igual manera, existen empresas que para un determinado puesto de trabajo terminan contratando a un trabajador que no reúne el perfil requerido, simplemente porque no encuentran a otros más calificados, que a su vez están buscando empleo. Entonces el problema identificado es esencialmente de información para ser estrictos, dos problemas de información en el mercado de trabajo: asimetría de información e información incompleta entre los agentes que intervienen en el mercado. De esta manera, la ausencia o ineficiencia de mecanismos de provisión de información del mercado laboral dificulta y hace costoso el encuentro entre empleadores y trabajadores extendiendo el período de búsqueda y, además, deriva en una mala asignación de los recursos humanos.</p> <p>Si se deja la inserción y/o reinserción laboral de las personas al azar o a las fuerzas del mercado, solo se estarán reforzando las inequidades y el círculo vicioso de pobreza, educación de mala calidad y trabajo no decente. La orientación vocacional y profesional es precisamente un mecanismo que puede romper ese círculo al desarrollar capacidades que permitan a las personas evaluar diversas alternativas en la oferta educativa y en el mercado laboral, al ponderar todos los factores que intervienen en la formación y al identificar nuevas oportunidades de organizar trayectorias educativas y laborales, especialmente para los jóvenes.</p> <p>La trayectoria formativa es el camino que refleja la historia de capacitaciones y estudios que hemos llevado, igualmente, la trayectoria laboral es el recorrido que hacemos ocupando diversos puestos de trabajo a lo largo de nuestra vida. Al respecto, el MTPE ha implementado las plataformas web Ponte en Carrera⁷ y Proyecta tu Futuro a fin de promover la construcción y desarrollo de trayectorias formativas y laborales exitosas.</p> <p>Estas plataformas se encuentran principalmente dirigidas a los jóvenes, por lo que permite que ellos tengan a su alcance la información y orientación necesaria para articular su elección formativa o de capacitación con las necesidades del mercado de trabajo, pasando por el reconocimiento de sus competencias personales como base para dicha decisión. En tal sentido, al contar los jóvenes con información oportuna sobre las rutas formativas y laborales disponibles, especialmente vinculadas a su realidad geográfica y personal; mejoramos su capacidad potencial de incorporarse y permanecer en el mercado laboral, esto es, las posibilidades personales para encontrar empleo y adaptarse a un mercado de trabajo en continuo cambio; es decir promovemos su empleabilidad. Esto a su vez propicia capital humano calificado que responda a las necesidades del aparato productivo del país.</p> <p>No obstante lo expuesto resulta complejo contar con un indicador que permita medir el efecto directo de esta orientación vocacional y profesional, considerando que las trayectorias formativas y laborales son afectadas por elementos externos (capacidad financiera para capacitación o formación, necesidad de trabajar antes que capacitarse, entre otras), ante lo cual se propone como primer elemento de verificación el uso de las plataformas propuestas por el público esperado. Al respecto, el Google Analytics es la herramienta técnica que se ajusta a esta necesidad.</p> <p>Esta medición reflejará el número aproximado de personas⁹ que se beneficia con la información, orientación y servicios en línea que ofrecen las plataformas creadas, permitiendo a su vez retroalimentar a nuestro sector sobre las necesidades de fortalecimiento de dichos espacios web.</p>
Responsable del indicador	Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales ³⁶ ; a través de la Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral.
Limitaciones del indicador	<p>Limitaciones La información consignada en el indicador se basa en los reportes estadísticos obtenidos a través de la página web de Google Analytics, siendo esta, una fuente confiable de consulta.</p> <p>Supuestos La página web de Google Analytics se encontrará disponible 24 x 7, a fin de obtener las variables que forman parte del indicador.</p>

³⁶ Se precisa la denominación en el marco de la RM Nº 308-2019-TR que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Método de cálculo	$NUIPW = \frac{(UPEC\ total)}{2} + UPTF$ <p>Fórmula matemática:</p> <p>NUIPW: Número de usuarios que ingresan a plataformas web. UPEC total : Número de usuarios que ingresan a Ponte en Carrera. UPTF: Número de usuarios que ingresan a Proyecta tu Futuro.</p>										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Google Analytics	Sentido esperado del indicador					Ascendente				
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	49,075	110,651	110,690	110,690	110,690	204,353	134,588	158,946	176,651	196,127	217,861

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 2 PROMOVER LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES PARA SU INSERCIÓN LABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO										
AEI	AEI 2.4 ASISTENCIA TÉCNICA INTEGRAL PARA LA INSERCIÓN LABORAL Y AUTOEMPLEO DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO DE TRABAJO.										
Nombre del indicador	2.4.1 Número de jóvenes con competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas.										
Justificación	Se busca conocer la cantidad de personas capacitadas y que aprobaron los cursos; lo cual nos permitirá conocer la efectividad del programa.										
Responsable del indicador	Programas Jóvenes Productivos e Impulsa Perú										
Limitaciones del indicador	Pérdida de la información de las personas que dejaron de asistir a algunos de los componentes de capacitación. Puede existir falta de compromiso, deseo de superación de las personas atendidas.										
Método de cálculo	El cálculo del indicador queda establecido por: $JCLEA = \sum$ de jóvenes que culminan y aprueban la capacitación técnica y capacitación para el emprendimiento brindadas por los Programas Impulsa Perú y Jóvenes Productivos										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Programa Jóvenes Productivos: Informes del Área correspondiente Programa Impulsa Perú: Base de datos SISREG				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	16,904	16,904	8,993	8,993	8,993	10,726	1,690	1,690	1,690	1,690	1,690

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 2 PROMOVER LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES PARA SU INSERCIÓN LABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO										
AEI	AEI 2.4 ASISTENCIA TÉCNICA INTEGRAL PARA LA INSERCIÓN LABORAL Y AUTOEMPLEO DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO DE TRABAJO.										
Nombre del indicador	2.4.2 Número de jóvenes con asistencia técnica integral para la implementación de planes de negocio.										
Justificación	Se busca conocer la cantidad de personas capacitadas y formularon sus planes de negocio y recibieron asistencia técnica integral para la implementación del plan de negocio; lo cual nos permitirá conocer la efectividad del programa.										
Responsable del indicador	Programas Jóvenes Productivos e Impulsa Perú										
Limitaciones del indicador	Pérdida de información de las personas que dejaron de asistir a la capacitación y no implementaron su plan de negocio. Falta de compromiso de las personas que culminan y aprueban la capacitación.										
Método de cálculo	El cálculo del indicador queda establecido de la siguiente manera JAIPN = \sum de jóvenes que culminan y aprueban la capacitación para el emprendimiento, formulan su plan de negocio y reciben la asistencia técnica regular brindadas por los Programas Impulsa Perú y Jóvenes Productivos										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Programa Jóvenes Productivos: Unidad Gerencial de Emprendimiento Programa Impulsa Perú: Unidad Gerencial de Emprendimiento				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	404	404	470	422	422	1,030	700	700	700	700	700

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 2 PROMOVER LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES PARA SU INSERCIÓN LABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO										
AEI	AEI 2.4 ASISTENCIA TÉCNICA INTEGRAL PARA LA INSERCIÓN LABORAL Y AUTOEMPLEO DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO DE TRABAJO.										
Nombre del indicador	2.4.3 N° de jóvenes orientados para su Inserción Laboral y el Autoempleo.										
Justificación	Permite realizar un seguimiento exacto, respecto de los jóvenes atendidos y orientados, que recibieron información respecto de la bolsa de trabajo, orientación vocacional, información ocupacional y emprendimiento.										
Responsable del indicador	Dirección de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral - Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.										
Limitaciones del indicador	Ninguna										
Método de cálculo	El método o fórmula para el cálculo del indicador, será realizado por conteo o por adición, información rescatada de los informes mensuales de cada servicio. JOILA = \sum jóvenes que son atendidos y orientados de forma presencial, en los servicios del Centro de Empleo del MTPE y Sedes Desconcentradas de Lima Metropolitana en materias de empleo, orientación vocacional e información ocupacional y emprendimiento.										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Informes mensuales de las actividades realizadas en cada servicio				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	21,465	26,321	26,584	26,850	27,119	27,390	16,679	11,388	11,388	11,388	11,388

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 2 PROMOVER LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES PARA SU INSERCIÓN LABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO										
AEI	AEI 2.5 EJECUTAR EL PROYECTO DE INVERSIÓN PÚBLICA N° 308669: MEJORAMIENTO Y AMPLIACIÓN DE LOS SERVICIOS DEL CENTRO DE EMPLEO PARA LA INSERCIÓN LABORAL FORMAL DE LOS JÓVENES EN LAS REGIONES DE AREQUIPA, ICA, LAMBAYEQUE, LA LIBERTAD, PIURA, SAN MARTIN Y EN LIMA METROPOLITANA										
Nombre del indicador	2.5.1 N° de jóvenes capacitados a través del proyecto de inversión pública N° 308669										
Justificación	Medir el número de jóvenes que recibieron capacitación laboral a través de la ejecución del proyecto										
Responsable del indicador	Dirección General del Servicio Nacional del Empleo, Unidad Ejecutora Fortalece Perú										
Limitaciones del indicador	Como supuesto empleado, se espera que no se presenten distorsiones en el mercado laboral formal.										
Método de cálculo	JBCL= Número de jóvenes entre 18 y 29 años de edad capacitados por el servicio de capacitación laboral a través del proyecto Considera a los jóvenes entre 18 y 29 años de edad de las regiones de Arequipa, Ica, La Libertad, Lambayeque, Piura, San Martín y Lima Metropolitana										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Registros administrativos de la Unidad Ejecutora				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	s.i	s.i	19,569	19,569	19,569	0	0	0	0	0	0

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 2 PROMOVER LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES PARA SU INSERCIÓN LABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO										
AEI	AEI 2.5 EJECUTAR EL PROYECTO DE INVERSIÓN PÚBLICA N° 308669: MEJORAMIENTO Y AMPLIACIÓN DE LOS SERVICIOS DEL CENTRO DE EMPLEO PARA LA INSERCIÓN LABORAL FORMAL DE LOS JÓVENES EN LAS REGIONES DE AREQUIPA, ICA, LAMBAYEQUE, LA LIBERTAD, PIURA, SAN MARTIN Y EN LIMA METROPOLITANA										
Nombre del indicador	2.5.2 N° de jóvenes intermediados a través del proyecto de inversión pública N° 308669										
Justificación	Medir el resultado del número de jóvenes intermediados a través del proyecto y fueron enviados a postular a una vacante de empleo.										
Responsable del indicador	Dirección General del Servicio Nacional del Empleo, Unidad Ejecutora Fortalece Perú										
Limitaciones del indicador	Como supuesto empleado, se espera que no se presenten distorsiones en el mercado laboral formal.										
Método de cálculo	JIP= Número de jóvenes entre 18 y 29 años de edad intermediados a través del proyecto y enviados a postular a una vacante de empleo Considera a los jóvenes entre 18 y 29 años de edad de las regiones de Arequipa, Ica, La Libertad, Lambayeque, Piura, San Martín y Lima Metropolitana										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Registros administrativos de la Unidad Ejecutora				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	s.i	s.i	87,601	87,601	87,601	0	0	0	0	0	0

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 2 PROMOVER LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES PARA SU INSERCIÓN LABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO										
AEI	AEI 2.6 CERTIFICACIÓN OFICIAL DE COMPETENCIAS LABORALES PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES										
Nombre del indicador	Nº de jóvenes certificados laboralmente (reconocimiento de experiencia laboral)										
Justificación	Se busca conocer el número de jóvenes certificados laboralmente, con la finalidad de medir la eficacia de los servicios brindados.										
Responsable del indicador	Programa Impulsa Perú										
Limitaciones del indicador	Registros y Reportes de las certificaciones laborales se realizan sin ningún contratiempo										
Método de cálculo	Para la medición del indicador se considera a las personas certificadas laboralmente. El cálculo queda establecido por: JCL = \sum de jóvenes que obtuvieron la certificación de competencias laborales Indicador: Número de jóvenes certificados laboralmente.										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Programa Impulsa Perú: Base de datos SISREG				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	106	106	100	100	100	968	292	292	292	292	292

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 3 POTENCIAR EL DIÁLOGO SOCIAL PARA OBTENER UNA LEGISLACIÓN LABORAL QUE FOMENTE LA PRODUCTIVIDAD Y GARANTICE LOS DERECHOS LABORALES										
Nombre del indicador	N° de propuestas sometidas a consulta tripartita										
Justificación	Con el indicador se verifica el número de propuestas para revisión tripartita (trabajadores, empleadores y Estado), generando con ello legitimidad a las decisiones de Gobierno.										
Responsable del indicador	Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo - Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo										
Limitaciones del indicador	Sin limitación										
Método de cálculo	Como el valor es absoluto se realizará un conteo a partir de las actas e informes con las que cuenta la Secretaría Técnica del CNTPE y la del CONSSAT PSCT = \sum propuestas normativas, de políticas y de estrategias del CNTPE y del CONSAAT										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Archivos de la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo y del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo				Sentido esperado del indicador			Descendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	12	12	24	24	24	16	6	6	6	9	9

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 3 POTENCIAR EL DIÁLOGO SOCIAL PARA OBTENER UNA LEGISLACIÓN LABORAL QUE FOMENTE LA PRODUCTIVIDAD Y GARANTICE LOS DERECHOS LABORALES										
AEI	AEI 3.1 FORTALECER EL DIÁLOGO SOCIAL EN MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.										
Nombre del indicador	Nº de instancias de diálogo social fortalecidas										
Justificación	El fortalecer los Consejos Regionales, permiten la transmisión de conocimientos y fortalecimiento de capacidades de estos, lo que implica otorgarles herramientas e información para el desarrollo de sus actividades en el ámbito regional.										
Responsable del indicador	Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Dirección General de Trabajo										
Limitaciones del indicador	Limitaciones: Al ser el fortalecimiento de las instancias de diálogo social un concepto subjetivo, se busca medir las intervenciones como asistencias técnicas, capacitaciones, del MTPE en los Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo y los de Seguridad y Salud en el Trabajo como un proxy que nos muestra si se han sido fortalecidos; es decir, no se toma en cuenta otros aspectos que los fortalecerían, como por ejemplo un correcto equipamiento, comisiones técnicas calificadas, etc. Por otra parte, se considera también que los Consejos Regionales son las instancias de diálogo social; además que otra forma de decir que se encuentran fortalecidos es con la frecuencia en que sesionan al año. Supuestos: se recibe un informe anual del trabajo realizado por los Consejos Regionales.										
Método de cálculo	IDSF = N° de Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo fortalecidos en Diálogo Social y Seguridad y Salud en el Trabajo + N° de CORSSAT que sesionan por lo menos 9 meses al año + N° Consejos Regionales de Trabajo con acuerdos para la prevención y solución de conflictos entre sindicatos y empleadores + N° de CRTPE que recibieron asistencia técnica para acompañamiento en proceso de diálogo.										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Reporte					Sentido esperado del indicador			Ascendente		
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	22	12	34	37	37	40	19	17	17	23	23

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 3 POTENCIAR EL DIÁLOGO SOCIAL PARA OBTENER UNA LEGISLACIÓN LABORAL QUE FOMENTE LA PRODUCTIVIDAD Y GARANTICE LOS DERECHOS LABORALES										
AEI	AEI 3.2 IMPULSAR PROPUESTAS NORMATIVAS O DE POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS DE MANERA ESTRATÉGICA QUE CONTRIBUYAN O BENEFICIEN LA PAZ LABORAL										
Nombre del indicador	N° de propuestas normativas, de políticas sociolaborales, e instrumentos de gestión de diálogo social.										
Justificación	Con el indicador se verifica el número de propuestas que han sido elaboradas o revisadas de manera tripartita (trabajadores, empleadores y Estado), lo que genera legitimidad a las decisiones de Gobierno. La medición del indicador además nos permite conocer la cantidad de proyectos normativos que se elaboran con el propósito de atender los cambios que la realidad nacional demanda en materia normativa de relaciones colectivas de trabajo, así como realizar las precisiones legales respecto de la normativa legal vigente. Todo ello a efectos de permitir el correcto ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores (organizaciones sindicales) y disposiciones relativas a los empleadores.										
Responsable del indicador	Dirección de Normativa de Trabajo - DNT de la Dirección General de Trabajo Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo										
Limitaciones del indicador	Dado que los proyectos normativos son socializados entre diversos actores interesados, tales como otras dependencias y la Alta Dirección del MTPE, los mismos pueden presentar diversas modificaciones, siendo que dichos proyectos pueden derivar o no en productos normativos aprobados legalmente. Por consiguiente, para efectos de la medición, se considerará como proyecto normativo a cargo de la Dirección de Políticas y Normatividad de Trabajo de la Dirección General de Trabajo aquel que sea elevado a la Alta Dirección para su consideración.										
Método de cálculo	PNDS= N° de proyectos normativos en materia de relaciones colectivas de trabajo elaborados por la DPNT - DGT elevados a la Alta Dirección del MTPE + N° de pronunciamientos sobre informes técnicos, estudios, políticas y/o normas legales sociolaborales e instrumentos de gestión de diálogo social.										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Reporte mensual de proyectos normativos, emitido por la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo y de la Secretaría Técnica del CNTPE				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	12	12	18	18	18	19	12	12	12	12	12

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 4 MEJORAR LA GESTIÓN DE CONFLICTOS ENTRE LOS ACTORES LABORALES										
Nombre del indicador	% de conflictos laborales de carácter Supraregional solucionados ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.										
Justificación	La medición del indicador nos permite conocer la cantidad de conflictos solucionados por la Autoridad Administrativa de Trabajo a través de las cuales promovió el diálogo para el manejo constructivo de los conflictos laborales, lo que conlleva a un acuerdo satisfactorio de las partes.										
Responsable del indicador	Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo										
Limitaciones del indicador	Sin limitación										
Método de cálculo	<p>Se consideran las intervenciones de la autoridad administrativa de trabajo a través de las cuales promovió el diálogo para el manejo constructivo de los conflictos laborales.</p> $CLC SSAAT = \frac{\text{N}^\circ \text{ total de conflictos laborales solucionados} * 100}{\text{Número total de casos comunicados a la Autoridad Administrativa de Trabajo}}$ <p>Se deben especificar además las precisiones técnicas que constituyen los detalles específicos en torno al cálculo de los indicadores.</p>										
Parámetro de medición	Porcentaje										
Fuente y base de datos	Libro de Convenios Colectivo de la Dirección en negociación colectiva y reportes del Sistema de Alerta Temprana				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	57.00%	60.00%	65.00%	70.00%	75.00%	75.00%	75.00%	75.00%	75.00%	68.00%	69.00%

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 4 MEJORAR LA GESTIÓN DE CONFLICTOS ENTRE LOS ACTORES LABORALES										
AEI	AEI 4.1 ASISTENCIA TÉCNICA INTEGRAL EN MATERIA DE CONCILIACIÓN INDIVIDUAL, PATROCINIO JURÍDICO, LIQUIDACIONES, CONSULTAS LABORALES; PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS A LOS SERVIDORES DE LAS DRTPE Y/O GRTPPE, TRABAJADORES, EMPLEADORES Y PÚBLICO EN GENERAL.										
Nombre del indicador	4.1.1 N° de servidores y funcionarios de Gobiernos Regionales con capacidades fortalecidas materia de conciliación individual, Patrocinio Jurídico y consultas laborales										
Justificación	La medición del indicador nos permite conocer la cantidad de servidores capacitadas y asistidos en materia de conciliación individual, Patrocinio Jurídico y consultas laborales, lo que conlleva a poder saber cuántos servidores son beneficiados en la capacitaciones sobre los temas antes mencionados. Asimismo poder fortalecer los conocimientos brindados a través de los talleres y pasantías.										
Responsable del indicador	Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo										
Limitaciones del indicador	Sin limitaciones										
Método de cálculo	Se consideran personas capacitadas a aquellas que asisten a eventos de capacitación, tales como talleres en materia de Conciliación Individual, Patrocinio Jurídico y Consultas Laborales. SFGRCFPSCL= N° personas capacitadas en talleres en materia de Conciliación Individual, Patrocinio Jurídico + N° personas asistidas en Consultas Laborales.										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Lista de participantes e informe de actividad.				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	90	90	90	95	100	105	105	105	120	140	145

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 4 MEJORAR LA GESTIÓN DE CONFLICTOS ENTRE LOS ACTORES LABORALES										
AEI	AEI 4.1 ASISTENCIA TÉCNICA INTEGRAL EN MATERIA DE CONCILIACIÓN INDIVIDUAL, PATROCINIO JURÍDICO, LIQUIDACIONES, CONSULTAS LABORALES; PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS A LOS SERVIDORES DE LAS DRTPE Y/O GRTPE, TRABAJADORES, EMPLEADORES Y PÚBLICO EN GENERAL										
Nombre del indicador	4.1.2 N° de personas, sindicatos, empleadores y servidores capacitados en materia de Prevención y Solución de Conflictos Laborales.										
Justificación	La medición del indicador nos permite conocer la cantidad de personas capacitadas en materia de prevención y solución de conflictos laborales; con lo cual se puede fortalecer los conocimientos para que estos puedan afrontar un Conflicto Laboral de forma adecuada.										
Responsable del indicador	Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo										
Limitaciones del indicador	Sin limitaciones										
Método de cálculo	Se consideran personas capacitadas a aquellas que asisten a eventos de capacitación, tales como talleres y/o seminarios en materia de mecanismos alternativos de Solución de Conflictos Laborales. PSECPCL = N° personas capacitadas en talleres en materia de prevención y solución de Conflictos Laborales + N° personas capacitadas en seminarios en materia de prevención y solución de Conflictos Laborales + N° de personas de asistencia técnica en materia de prevención y solución de Conflictos Laborales										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Lista de participantes e informe de actividad.				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	1,703	1,703	917	967	1,017	1,077	1,137	1,197	1,250	1,275	1,290

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 4 MEJORAR LA GESTIÓN DE CONFLICTOS ENTRE LOS ACTORES LABORALES										
AEI	AEI 4.1 ASISTENCIA TÉCNICA INTEGRAL EN MATERIA DE CONCILIACIÓN INDIVIDUAL, PATROCINIO JURÍDICO, LIQUIDACIONES, CONSULTAS LABORALES; PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS A LOS SERVIDORES DE LAS DRTPE Y/O GRTPE, TRABAJADORES, EMPLEADORES Y PÚBLICO EN GENERAL										
Nombre del indicador	4.1.3 N° de intervenciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo para la prevención y solución de conflictos laborales.										
Justificación	La medición del indicador nos permite conocer la cantidad de intervenciones de la Autoridad administrativa de Trabajo a través de las cuales promovió el diálogo para el manejo constructivo de los conflictos laborales, lo que conlleva a un acuerdo satisfactorio de las partes.										
Responsable del indicador	Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo										
Limitaciones del indicador	Sin limitaciones										
Método de cálculo	Se consideran las intervenciones de la autoridad administrativa de trabajo a través de las cuales promovió el diálogo para el manejo constructivo de los conflictos laborales. IAAT = N° de reuniones extraproceso + N° de reuniones de conciliación + N° de reuniones informativas + N° de asistencias técnicas en materia de prevención y solución de conflictos laborales.										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Cuadros estadísticos e informes mensuales				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	824	824	850	880	910	920	560	383	383	940	945

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 4 MEJORAR LA GESTIÓN DE CONFLICTOS ENTRE LOS ACTORES LABORALES										
AEI	AEI 4.2 DICTÁMENES ECONÓMICOS LABORALES ENTREGADOS OPORTUNAMENTE A LOS SINDICATOS Y EMPLEADORES										
Nombre del indicador	Nº de dictámenes económicos laborales emitidos										
Justificación	La medición del indicador nos permite conocer la cantidad de negociaciones colectivas que cuentan con información oportuna y necesaria para una mejor negociación colectiva, lo que conlleva a un acuerdo más satisfactorio a las partes. Otra forma de medición podría ser la cobertura del número de solicitudes atendidas o la cobertura del número de pliegos de reclamos con DEL, lo cual nos podría indicar la existencia de "demanda insatisfecha" y de "demanda potencial", respectivamente.										
Responsable del indicador	Unidad de Dictámenes Económicos Laborales de la DNT - DGT										
Limitaciones del indicador	<p>Los supuestos empleados relativos al número de pliegos de reclamos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La estabilidad macroeconómica proyectada de acuerdo con el Marco Macroeconómico Multianual 2017-2019, lo cual supondrá mayor dinamismo económico, mejores expectativas empresariales y un crecimiento económico sostenido en alrededor del 4%. - Dicha coyuntura supondrá que la tasa de crecimiento del número de pliegos de reclamos que se presenten a la AAT, producto de la mejora de la economía, será menor a la tasa de crecimiento de la emisión de dictámenes económicos laborales, por lo cual el indicador medirá principalmente los resultados del trabajo de la unidad orgánica. 										
Método de cálculo	DEL = Nº Dictámenes Económicos Laborales emitidos										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Reporte mensual de DEL emitido por la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo - DPNT de la Dirección General de Trabajo del MTPE.				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	166	166	150	165	180	190	116	79	83	87	91

Ficha técnica del indicador												
OEI	OEI 5 - PROMOVER LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO DE LA POBLACIÓN											
Nombre del indicador	N° 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.											
Justificación	Este indicador permitirá a la entidad disponer de datos confiables sobre la atención efectiva de casos de personas en situación de trabajo infantil, trabajo forzoso y trata de personas atendidos											
Responsable del indicador	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo											
Limitaciones del indicador	Los servicios que reciben estas personas para la restitución de derechos son los adecuados, y existen las condiciones correctas de articulación intersectorial para la asignación del servicio. En la actualidad no se cuenta con línea de base, pues se trata de una intervención para la cual que no se han implementado mecanismos de recojo de data. Como supuesto se considera que por intervención del MTPE se implemente los mecanismos necesarios para la medición del indicador.											
Método de cálculo	PATITFTP = ((N° de niños, niñas y adolescentes registrados en el Sistema Registro de Trabajo Infantil, en zonas priorizadas) * 0.1) + (N° de personas identificadas en Trabajo Forzoso y Trata de Personas que reciben atención para su recuperación)											
Parámetro de medición	Número											
Fuente y base de datos	Sistemas de Información y Registros Administrativos de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del MTPE.					Sentido esperado del indicador		Ascendente				
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados									
Año	2015	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Valor	s.i	s.i	200	630	930	100	61	42	42	40	40	

Ficha técnica del indicador												
OEI	OEI 5 - PROMOVER LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO DE LA POBLACIÓN											
AEI	AEI 5.1 - ASISTENCIA TÉCNICA ESPECIALIZADA PARA FORTALECER LA CAPACIDAD DE RESPUESTA DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS EN LA PREVENCIÓN Y LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL, DEL TRABAJO FORZOSO Y TRATA DE PERSONAS											
Nombre del indicador	Nº de entidades públicas que han recibido asistencias técnicas para fortalecer sus capacidades de respuesta en la prevención y erradicación del trabajo infantil, del trabajo forzoso y trata de personas											
Justificación	Se fortalecerán las entidades públicas que coordinan en favor de la promoción de la prevención y erradicación del trabajo infantil, como son los Comités Directivos Regionales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CDRPETI), así como, se impulsará la implementación de instancias de coordinación regionales que promuevan la prevención y erradicación del Trabajo Forzoso y la Trata de Personas.											
Responsable del indicador	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.											
Limitaciones del indicador	No se han identificado limitaciones.											
Método de cálculo	EPEATITFT = N° de asistencias técnicas a entidades públicas, para fortalecer sus capacidades de respuesta en la prevención y erradicación del trabajo infantil, trabajo forzoso y trata de personas.											
Parámetro de medición	Número											
Fuente y base de datos	Informe de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.					Sentido esperado del indicador		Ascendente				
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados									
Año	2015	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Valor	s.i	s.i	4	4	6	6	4	2	2	2	2	

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 5 - PROMOVER LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO DE LA POBLACIÓN										
AEI	AEI 5.2 - INFORMACIÓN ESPECÍFICA PARA LA PROMOCIÓN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO CON ÉNFASIS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO.										
Nombre del indicador	N° de asistencias técnicas desarrolladas para la incorporación de indicadores orientados a derechos fundamentales laborales en servicios brindados por entidades públicas										
Justificación	Mediante la incorporación de los Derechos Fundamentales Laborales en las acciones institucionales de las Entidades públicas, se promoverá eficazmente el cumplimiento de la promoción y protección de los Derechos Fundamentales en el Trabajo, con especial atención a aquellos orientados a promover la igualdad de oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral, con especial énfasis en la igualdad de género y en favor de las poblaciones vulnerables.										
Responsable del indicador	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.										
Limitaciones del indicador	No se han identificado limitaciones debido a que estaremos iniciando el desarrollo del indicador antes mencionado desde el año 2017.										
Método de cálculo	ATIIODFL = N° de asistencias técnicas desarrolladas para la incorporación de indicadores orientados a derechos fundamentales laborales en servicios brindados por entidades públicas										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Informe de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	s.i	s.i	2	3	3	3	2	1	1	1	1

Ficha técnica del indicador												
OEI	OEI 6.- GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, CON ÉNFASIS EN AQUELLAS EN CONDICIONES DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA.											
Nombre del indicador	N° de personas en condición de vulnerabilidad insertadas en el mercado laboral formal											
Justificación	Permite medir de forma directa los resultados esperados de las intervenciones de la entidad, con lo cual se puede conocer los resultados estadísticos de las personas en condición de vulnerabilidad que se insertaron en el mercado de trabajo, como parte de las acciones de promoción del empleo desarrolladas a través de la Bolsa de Trabajo en Lima Metropolitana y de los Programas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en las demás regiones del Perú.											
Responsable del indicador	Dirección General del Servicio Nacional del Empleo / Jóvenes Productivos / Impulsa Perú											
Limitaciones del indicador	Entre las limitaciones, se podría encontrar errores en el registro de información; por otro lado, se considera que el sujeto del objetivo estratégico, solamente son las personas en condición de vulnerabilidad que acuden a la Bolsa de Trabajo o a los Programas del MTPE que atienden a nivel nacional. Solo se considera aquellas personas en condición de vulnerabilidad que son insertados por acción del MTPE, ya sea a través del Centro de Empleo de la DRTPE LM en Lima Metropolitana, o a través de los Programas del MTPE que intervienen a nivel nacional. Se considera poblaciones vulnerables (de acuerdo a definición del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables) a un grupo de personas que sufren discriminación o se encuentran en estado de desprotección (aquí se incluye a las mujeres víctimas de violencia, personas víctimas de trata o trabajo forzoso, entre otros) niños, niñas, adultos mayores, adolescentes, personas con discapacidad, desplazados y migrantes internos. El registro de las personas que se atienden tendrá que considerar una clasificación de acuerdo a su situación de vulnerabilidad, de modo que se pueda tener estadísticas por cada grupo vulnerable según características de su condición.											
Método de cálculo	NPVIML= N° de personas en condición de vulnerabilidad atendidas en la Bolsa de Trabajo de Lima Metropolitana insertadas en el mercado laboral + N° de personas en condición de vulnerabilidad atendidas por los Programas del MTPE en las demás regiones del Perú insertadas en el mercado laboral											
Parámetro de medición	Número											
Fuente y base de datos	Sistema de Intermediación Laboral - SILNET					Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados									
Año	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Valor	240	415	566	587	613	1,161	488	296	214	219	224	

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 6.- GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, CON ÉNFASIS EN AQUELLAS EN CONDICIONES DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA.										
AEI	AEI 6.1.- ASISTENCIA TÉCNICA INTEGRAL PARA LA INSERCIÓN LABORAL Y AUTOEMPLEO DE LAS POBLACIONES VULNERABLES EN CONDICIONES DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA										
Nombre del indicador	6.1.1 N° de mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad con competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas										
Justificación	Se busca conocer el número de mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad con competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas, con la finalidad de medir la eficacia de los servicios brindados.										
Responsable del indicador	Programas Jóvenes Productivos e Impulsa Perú										
Limitaciones del indicador	Falta de estadísticas de información para el cálculo, sobre todo de las mujeres víctimas de violencia por ocultamiento de su situación; Existen convenios con el MIMP para tener acceso a los registros de las mujeres víctimas de violencia.										
Método de cálculo	Para la medición del indicador se considera a las mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad con competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas. MVPDCLAE = \sum de mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad que culminan la capacitación técnica y capacitación para el emprendimiento.										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Programa Jóvenes Productivos: Aplicativo Informático JOVEN NET Programa Impulsa Perú: Base de datos SISREG					Sentido esperado del indicador			Ascendente		
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	241	241	710	734	769	1,040	199	199	199	199	199

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 6.- GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, CON ÉNFASIS EN AQUELLAS EN CONDICIONES DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA.										
AEI	AEI 6.1.- ASISTENCIA TÉCNICA INTEGRAL PARA LA INSERCIÓN LABORAL Y AUTOEMPLEO DE LAS POBLACIONES VULNERABLES EN CONDICIONES DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA										
Nombre del indicador	6.1.2 N° de personas que pertenecen a las poblaciones vulnerables con competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas										
Justificación	Se busca conocer el personas que pertenecen a las poblaciones vulnerables con competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas, con la finalidad de medir la eficacia de los servicios brindados.										
Responsable del indicador	Programas Jóvenes Productivos e Impulsa Perú										
Limitaciones del indicador	No hay limitaciones para medir el indicador										
Método de cálculo	<p>Para la medición del indicador se considera a las personas que pertenecen a las poblaciones vulnerables con competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas.</p> <p>$PVCLEA = \sum$ de personas que pertenecen a las poblaciones vulnerables que culminan la capacitación técnica y capacitación para el emprendimiento</p> <p>Se considera poblaciones vulnerables (de acuerdo a definición del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables) a un grupo de personas que sufren discriminación o se encuentran en estado de desprotección (aquí se incluye a las mujeres víctimas de violencia, personas víctimas de trata o trabajo forzoso, entre otros) niños, niñas, adultos mayores, adolescentes, personas con discapacidad, desplazados y migrantes internos.</p>										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Programa Jóvenes Productivos: Aplicativo Informático JOVEN NET Programa Impulsa Perú: Base de datos SISREG					Sentido esperado del indicador			Ascendente		
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	241	241	910	934	969	1,577	320	320	320	320	320

Ficha técnica del indicador												
OEI	OEI 6.- GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, CON ÉNFASIS EN AQUELLAS EN CONDICIONES DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA.											
AEI	AEI 6.2.- CERTIFICACIÓN OFICIAL DE COMPETENCIAS LABORALES PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LAS POBLACIONES VULNERABLES EN CONDICIONES DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA											
Nombre del indicador	6.2.1. N° de mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad certificadas laboralmente											
Justificación	Se busca conocer al número de mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad que han recibido el servicio de certificación de competencias laborales, con la finalidad de medir la eficacia de los servicios brindados.											
Responsable del indicador	Programa Impulsa Perú											
Limitaciones del indicador	Falta de estadísticas de información para el cálculo, sobre todo de las mujeres víctimas de violencia por ocultamiento de su situación; Existen convenios con el MIMP para tener acceso a los registros de las mujeres víctimas de violencia.											
Método de cálculo	Para la medición del indicador se considera a las mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad que hayan recibido el servicio de capacitación laboral. MVPCDC = $\sum \text{de mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad que obtuvieron la certificación de competencias laborales.}$ Indicador: Número de mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad certificadas laboralmente..											
Parámetro de medición	Número											
Fuente y base de datos	Programa Impulsa Perú: Base de datos SISREG					Sentido esperado del indicador		Ascendente				
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados									
Año	2015	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Valor	16	16	36	36	36	146	32	32	32	32	32	

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 6.- GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, CON ÉNFASIS EN AQUELLAS EN CONDICIONES DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA.										
AEI	AEI 6.2.- CERTIFICACIÓN OFICIAL DE COMPETENCIAS LABORALES PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LAS POBLACIONES VULNERABLES EN CONDICIONES DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA										
Nombre del indicador	6.2.2 N° de personas que pertenecen a las poblaciones vulnerables certificadas laboralmente										
Justificación	Se busca conocer a las personas que pertenecen a las poblaciones vulnerables que han recibido el servicio de certificación de competencias laborales, con la finalidad de medir la eficacia de los servicios brindados.										
Responsable del indicador	Programa Impulsa Perú										
Limitaciones del indicador	Falta de estadísticas de información para el cálculo, sobre todo de las mujeres víctimas de violencia por ocultamiento de su situación; Se considera como supuesto que la población que se encuentra en condición de vulnerabilidad accede a manifestar su situación en el momento de la focalización para su acreditación. Existen convenios con otras entidades como por ejemplo, con el MIMP para tener acceso a los registros de las mujeres víctimas de violencia.										
Método de cálculo	Para la medición del indicador se considera a las personas que pertenecen a las poblaciones vulnerables certificadas laboralmente. $PVC = \sum$ de personas que pertenecen a poblaciones vulnerables que obtuvieron la certificación de competencias laborales										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Programa Impulsa Perú: Base de datos SISREG					Sentido esperado del indicador			Ascendente		
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	16	16	56	56	56	237	81	81	81	81	81

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 6.- GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, CON ÉNFASIS EN AQUELLAS EN CONDICIONES DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA.										
AEI	AEI 6.3 INTERMEDIACIÓN LABORAL ACORDE A LA DEMANDA DEL MERCADO LABORAL, PARA POBLACIONES VULNERABLES, EN CONDICIONES DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA.										
Nombre del indicador	6.3.1 N° de mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad intermediadas para su inserción laboral.										
Justificación	Se busca conocer el número de mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad intermediadas para su inserción laboral, con la finalidad de medir la eficacia de los servicios brindados.										
Responsable del indicador	Programas Jóvenes Productivos, Impulsa Perú, DRTPE Lima Metropolitana, Dirección General del Servicio Nacional del Empleo										
Limitaciones del indicador	Falta de estadísticas de información para el cálculo, sobre todo de las mujeres víctimas de violencia por ocultamiento de su situación; Existen convenios con el MIMP para tener acceso a los registros de las mujeres víctimas de violencia.										
Método de cálculo	Para la medición del indicador se considera a las mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad intermediadas para su inserción laboral. MVPDIIL = \sum de mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad que luego de haber sido inscritas en el servicio de la bolsa de trabajo han sido derivadas a una empresa. Solo se mide la intermediación realizada por el MTPE; es decir aquella realizada en los Centros de Empleo de Lima Metropolitana (la DRTPE LM aún está bajo organización del MTPE) y las realizadas en el resto de regiones del País a través de los Programas.										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Programa Jóvenes Productivos: Aplicativo Informático JOVEN NET Programa Impulsa Perú: UGCC – AIL				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	932	1,442	1,864	1,928	2,003	2,483	1,067	780	787	780	787

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 6.- GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, CON ÉNFASIS EN AQUELLAS EN CONDICIONES DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA.										
AEI	AEI 6.3 INTERMEDIACIÓN LABORAL ACORDE A LA DEMANDA DEL MERCADO LABORAL, PARA POBLACIONES VULNERABLES, EN CONDICIONES DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA.										
Nombre del indicador	6.3.2 N° de personas que pertenecen a las poblaciones vulnerables intermediadas para su inserción laboral										
Justificación	Se busca conocer el número de personas que pertenecen a las poblaciones vulnerables intermediadas para su inserción laboral, con la finalidad de medir la eficacia de los servicios brindados.										
Responsable del indicador	Programas Jóvenes Productivos, Impulsa Perú, DRTPE Lima Metropolitana, Dirección General del Servicio Nacional del Empleo										
Limitaciones del indicador	Falta de estadísticas de información para el cálculo, sobre todo de las mujeres víctimas de violencia por ocultamiento de su situación; Se considera como supuesto que la población que se encuentra en condición de vulnerabilidad accede a manifestar su situación en el momento de la focalización para su acreditación. Existen convenios con otras entidades como por ejemplo, con el MIMP para tener acceso a los registros de las mujeres víctimas de violencia.										
Método de cálculo	Para la medición del indicador se considera a las personas que pertenecen a las poblaciones vulnerables intermediadas para su inserción laboral. El cálculo queda establecido por: PVIII = \sum de personas que pertenecen a poblaciones vulnerables que luego de haber sido inscritas en el servicio de la bolsa de trabajo han sido derivadas a una empresa. Indicador: Número de personas que pertenecen a las poblaciones vulnerables intermediadas para su inserción laboral										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Programa Jóvenes Productivos: Aplicativo Informático JOVEN NET Programa Impulsa Perú: UGCC AIL				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	932	1,442	2,092	2,108	2,183	2,919	1,116	829	832	832	832

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 6.- GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, CON ÉNFASIS EN AQUELLAS EN CONDICIONES DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA.										
AEI	AEI 6.4 FORTALECER CAPACIDADES DE LOS SERVIDORES Y FUNCIONARIOS DE LOS GOBIERNOS REGIONALES PARA FOMENTAR LA INSERCIÓN LABORAL Y AUTOEMPLEO DE GRUPOS VULNERABLES, EN CONDICIONES DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA										
Nombre del indicador	Nº de servidores y funcionarios de Gobiernos Regionales con capacidades desarrolladas para promover el empleo formal.										
Justificación	Permite conocer el avance del cumplimiento de las actividades de capacitación y asistencia técnica a los servidores y funcionarios de los Gobiernos Regionales para promover el empleo formal.										
Responsable del indicador	Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo, Dirección de Investigación Socio Económico Laboral, Dirección de Promoción Laboral de Personas con Discapacidad / Dirección General de Promoción del Empleo.										
Limitaciones del indicador	Limitaciones: Sistematización manual de la información. Supuestos: Registro adecuado y oportuno de asistencia de participantes.										
Método de cálculo	SFGRCDFEF = \sum número de servidores y funcionarios de los Gobiernos Regionales que recibieron capacitación y asistencia técnica para promover el empleo formal.										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Programa Jóvenes Productivos: Aplicativo Informático JOVEN NET Programa Impulsa Perú: UGCC AIL				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	284	140	152	167	182	278	169	116	116	186	186

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 6.- GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, CON ÉNFASIS EN AQUELLAS EN CONDICIONES DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA.										
AEI	AEI 6.5 INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN EN MATERIA DE PROMOCIÓN DEL TELETRABAJO Y MIGRACIÓN LABORAL, EN ESPECIAL GRUPOS VULNERABLES, EN CONDICIONES DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA.										
Nombre del indicador	6.5.1 N° de personas atendidas en el Servicio de Información y Orientación sobre teletrabajo y migración laboral										
Justificación	Permite realizar un seguimiento exacto, respecto de las personas atendidas en el Módulo de Información y Orientación sobre Teletrabajo.										
Responsable del indicador	Dirección de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral - Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana - Dirección General de Promoción del Empleo										
Limitaciones del indicador	Entre las limitaciones más comunes que se encuentran y que pueden ocasionar errores de medición de los indicadores, son los problemas que se puedan ocasionar en el Sistema SILNET (Plataforma informática en el cual se registra información de los buscadores de empleo).										
Método de cálculo	El método o fórmula para el cálculo del indicador, será realizado por conteo o por adición, información rescatada de los informes mensuales de cada servicio $PASIOTML = \sum \text{personas atendidas en el Servicio de Información y Orientación sobre teletrabajo}$										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Matriz de Registro de Atenciones a personas naturales (presencial, virtual, telefónico)				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	8,571	1,442	10,000	10,000	10,000	10,000	6,090	4,158	4,158	4,158	4,158

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 6.- GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, CON ÉNFASIS EN AQUELLAS EN CONDICIONES DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA.										
AEI	AEI 6.5 INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN EN MATERIA DE PROMOCIÓN DEL TELETRABAJO Y MIGRACIÓN LABORAL, EN ESPECIAL GRUPOS VULNERABLES, EN CONDICIONES DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA.										
Nombre del indicador	6.5.2 N° de empresas atendidas en el Servicio de Información y Orientación sobre teletrabajo										
Justificación	Permite realizar un seguimiento exacto, respecto de las empresas atendidas en el Módulo de Información y Orientación sobre Teletrabajo.										
Responsable del indicador	Dirección de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral - Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.										
Limitaciones del indicador	Ninguna.										
Método de cálculo	El método o fórmula para el cálculo del indicador, será realizado por conteo o por adición, información rescatada de los informes mensuales del módulo de atención EASIoT= \sum empresas atendidas en el Servicio de Información y Orientación sobre teletrabajo										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Matriz de Registro de Atenciones a empresas (presencial, virtual, telefónico)				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2016	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	227	227	5,000	5,000	5,000	500	304	208	208	208	208

Ficha técnica del indicador												
OEI	OEI 6.- GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, CON ÉNFASIS EN AQUELLAS EN CONDICIONES DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA.											
AEI	AEI 6.5 INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN EN MATERIA DE PROMOCIÓN DEL TELETRABAJO Y MIGRACIÓN LABORAL, EN ESPECIAL GRUPOS VULNERABLES, EN CONDICIONES DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA.											
Nombre del indicador	6.5.3 N° de servidores y funcionarios de Gobiernos Regionales con capacidades desarrolladas en materia de teletrabajo y migración laboral.											
Justificación	Permite conocer el avance del cumplimiento de las actividades de capacitación y asistencia técnica a los servidores y funcionarios de los Gobiernos Regionales en materia de teletrabajo y migración laboral.											
Responsable del indicador	Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo, Dirección de Migración Laboral / Dirección General de Promoción del Empleo.											
Limitaciones del indicador	Limitaciones: Sistematización manual de la información Supuestos: Registro adecuado y oportuno de asistencia de participantes.											
Método de cálculo	SFGRCATTML = \sum número de servidores y funcionarios de los Gobiernos Regionales que recibieron capacitación y asistencia técnica en materia de teletrabajo y migración laboral.											
Parámetro de medición	Número											
Fuente y base de datos	Registro de asistentes a las capacitaciones y asistencias técnicas.				Sentido esperado del indicador			Ascendente				
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados									
Año	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Valor	100	106	110	125	140	116	83	83	83	96	96	

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 6.- GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, CON ÉNFASIS EN AQUELLAS EN CONDICIONES DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA.										
AEI	AEI 6.5 INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN EN MATERIA DE PROMOCIÓN DEL TELETRABAJO Y MIGRACIÓN LABORAL, EN ESPECIAL GRUPOS VULNERABLES, EN CONDICIONES DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA.										
Nombre del indicador	6.5.4 N° de instituciones públicas y privadas incorporadas al Pacto Nacional por el Teletrabajo.										
Justificación	Permite conocer el número de instituciones públicas y privadas incorporadas al Pacto Nacional por el Teletrabajo a fin de promover, difundir y aplicar el teletrabajo, generando conocimientos, capacidades y experiencias en la materia.										
Responsable del indicador	Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo / Dirección General de Promoción del Empleo.										
Limitaciones del indicador	Limitaciones: Los datos son extraídos directamente del documento (Pacto). Supuestos: Registro adecuado y oportuno de asistencia de instituciones del Pacto.										
Método de cálculo	IPPIPNT = \sum número de instituciones públicas y privadas incorporadas al Pacto Nacional por el Teletrabajo.										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Documento Pacto Nacional por el Teletrabajo suscrito.	Sentido esperado del indicador					Ascendente				
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2016	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	29	29	15	20	25	5	3	2	2	0	0

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 6.- GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, CON ÉNFASIS EN AQUELLAS EN CONDICIONES DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA.										
AEI	AEI 6.6 ASISTENCIA TÉCNICA INTEGRAL SOBRE MECANISMOS DE EMPLEO FORMAL PARA PERSONAS EN CONDICIONES DE VULNERABILIDAD SOCIOLABORAL, DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA										
Nombre del indicador	N° de empresas capacitadas y/o concientizadas sobre mecanismos de empleo formal.										
Justificación	Permite conocer el número de empresas que se informan sobre mecanismos de empleo formal que promueve el MTPE.										
Responsable del indicador	Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad, Dirección de Migración Laboral / Dirección General de Promoción del Empleo.										
Limitaciones del indicador	Limitaciones: Sistematización manual de la información. Supuestos: Registro adecuado y oportuno de asistencia de participantes Solo se cuenta a un participante por empresa. No se contabiliza a los asistentes que no representan a una empresa.										
Método de cálculo	ECCMEF = \sum de las empresas que participan en los eventos de capacitación o concientización.										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Registro de asistentes a los eventos de capacitación o concientización.				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	70	535	170	207	234	315	192	131	131	131	131

Ficha técnica del indicador												
OEI	OEI 7.- PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD DE LA POBLACIÓN, PARTICULARMENTE EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO											
Nombre del indicador	N° de personas insertadas en el mercado laboral formal											
Justificación	Permite medir de forma directa los resultados esperados de las intervenciones de la entidad, con lo cual se puede conocer los resultados estadísticos del total de personas que se insertaron en el mercado de trabajo, como parte de las acciones de promoción del empleo desarrolladas a través de la Bolsa de Trabajo en Lima Metropolitana y de los Programas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en las demás regiones del Perú.											
Responsable del indicador	Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales											
Limitaciones del indicador	Entre las limitaciones, se podría encontrar errores en el registro de información Considera a todas las personas de 18 años a más que se insertaron al mercado laboral formal por su inscripción en la Bolsa de Trabajo de Lima Metropolitana o por su atención a través de los Programas del MTPE a nivel nacional.											
Método de cálculo	NPIML= N° de personas atendidas en la Bolsa de Trabajo de Lima Metropolitana insertadas en el mercado laboral + N° de personas atendidas por los Programas del MTPE en las demás regiones del Perú insertadas en el mercado laboral											
Parámetro de medición	Número											
Fuente y base de datos	Sistema de Intermediación Laboral – SILNET			Sentido esperado del indicador				Ascendente				
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados									
Año	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Valor	9,898	10,449	29,420	31,572	34,159	24,304	12,173	8,929	9,453	9,843	10,232	

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 7.- PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD DE LA POBLACIÓN, PARTICULARMENTE EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO										
AEI	AEI 7.1 INTERMEDIACIÓN LABORAL ACORDE A LA DEMANDA DEL MERCADO LABORAL DE LAS PERSONAS EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO.										
Nombre del indicador	Nº de personas intermediadas para su inserción laboral.										
Justificación	Se busca conocer el número de personas intermediadas para su inserción laboral , con la finalidad de medir la eficacia de los servicios brindados										
Responsable del indicador	Programas Jóvenes Productivos e Impulsa Perú										
Limitaciones del indicador	Sin limitaciones										
Método de cálculo	Para la medición del indicador se considera a las personas intermediadas para su inserción laboral. PIIL = \sum de personas que luego de haber sido inscritas en el servicio de la bolsa de trabajo han sido derivadas a una empresa Solo se mide la intermediación realizada por el MTPE; es decir aquella realizada en los Centros de Empleo de Lima Metropolitana (la DRTPE LM aún está bajo organización del MTPE) y las realizadas en el resto de regiones del País a través de los Programas.										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Programa Jóvenes Productivos: Sistema de Intermediación Laboral SILNET - Aplicativo Informático JOVEN NET Programa Impulsa Perú: UGCC - AIL				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	27,225	28,339	119,816	123,065	126,415	91,918	53,046	38,217	45,037	47,114	49,188

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 7.- PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD DE LA POBLACIÓN, PARTICULARMENTE EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO										
AEI	AEI 7.2 ASISTENCIA TÉCNICA INTEGRAL PARA LA INSERCIÓN LABORAL Y AUTOEMPLEO DE LAS PERSONAS EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO.										
Nombre del indicador	7.2.1 N° de personas con competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas.										
Justificación	Se busca conocer a las personas con competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas, con la finalidad de medir la eficacia de los servicios brindados.										
Responsable del indicador	Programa Jóvenes Productivos e Impulsa Perú										
Limitaciones del indicador	Sin limitaciones										
Método de cálculo	Para la medición del indicador se considera a las personas con competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas El cálculo queda establecido por: PCEA = \sum de personas que culminan la capacitación técnica y capacitación para el emprendimiento Indicador: Número de personas con competencias laborales para el empleo dependiente formal y el emprendimiento en ocupaciones básicas.										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Programa Jóvenes Productivos: Aplicativo Informático JOVEN NET Programa Impulsa Perú: Base de datos SISREG				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	19,155	19,155	11,457	11,504	11,883	13,541	2,557	2,557	2,557	2,557	2,557

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 7.- PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD DE LA POBLACIÓN, PARTICULARMENTE EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO										
AEI	AEI 7.2 ASISTENCIA TÉCNICA INTEGRAL PARA LA INSERCIÓN LABORAL Y AUTOEMPLEO DE LAS PERSONAS EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO.										
Nombre del indicador	7.2.2 N° de personas con asistencia técnica integral para la implementación de planes de negocio.										
Justificación	Se busca conocer al número de personas con asistencia técnica integral para la implementación de planes de negocio, con la finalidad de medir la eficacia de los servicios brindados.										
Responsable del indicador	Programas Jóvenes Productivos e Impulsa Perú										
Limitaciones del indicador	Sin limitaciones										
Método de cálculo	<p>Para la medición del indicador se considera a las personas con asistencia técnica integral para la implementación de planes de negocio.</p> <p>El cálculo queda establecido por:</p> <p>PATIPN = \sum de personas que culminan y aprueban la capacitación para el emprendimiento, formulan su plan de negocio y reciben la asistencia técnica integral para la implementación de planes de negocio.</p>										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Programa Jóvenes Productivos: Aplicativo Informático JOVEN NET Programa Impulsa Perú: UGE				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	404	404	954	554	554	1,282	907	907	907	907	907

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 7.- PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD DE LA POBLACIÓN, PARTICULARMENTE EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO										
AEI	AEI 7.3 CERTIFICACIÓN OFICIAL DE COMPETENCIAS LABORALES PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LA POBLACIÓN, PARTICULARMENTE EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO.										
Nombre del indicador	Nº de personas certificadas laboralmente.										
Justificación	Se busca conocer el número de personas certificadas laboralmente, con la finalidad de medir la eficacia de los servicios brindados										
Responsable del indicador	Programa Impulsa Perú										
Limitaciones del indicador	Sin limitaciones										
Método de cálculo	<p>Para la medición del indicador se considera a las personas certificadas laboralmente.</p> <p>El cálculo queda establecido por:</p> <p>$PCL = \sum$ de personas que obtuvieron la certificación de competencias laborales</p>										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Programa Impulsa Perú: Base de datos SISREG				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	6,159	6,159	5,277	5,989	6,998	2,200	810	810	810	810	810

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 7.- PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD DE LA POBLACIÓN, PARTICULARMENTE EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO										
AEI	AEI 7.4 OPORTUNIDADES DE EMPLEO, EMPLEABILIDAD Y EMPRENDIMIENTO GENERADOS, EN BENEFICIO DE LA POBLACIÓN, PARTICULARMENTE EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO.										
Nombre del indicador	Número de convenios específicos y acuerdos para la generación de oportunidades de empleo, empleabilidad y emprendimiento										
Justificación	El indicador expresa la concreción del trabajo de promoción, cultura y articulación de la Responsabilidad Social Empresarial con los grupos de interés, con el propósito de generar oportunidades de empleo, empleabilidad y emprendimiento, para personas vulnerables										
Responsable del indicador	Programa Perú Responsable ³⁷										
Limitaciones del indicador	Este indicador refleja en forma consolidada, los diferentes tipos de convenios y/o acuerdo que se han concretado con los grupos de interés										
Método de cálculo	OEEG = \sum de convenios específicos y acuerdos para la generación de oportunidades de empleo, empleabilidad y emprendimiento en el marco de la RSE										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Registro administrativo				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	19	21	23	30	35	0	0	0	0	0	0

³⁷ Mediante Decreto Supremo N° 004-2020-TR del 16/01/2020, se aprueba la reestructuración del Programa para la Generación del Empleo Social Inclusivo "Trabaja Perú" y se declara la extinción del Programa "Perú Responsable". En el Art. 7° se dispone la extinción del Programa Perú Responsable.

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 7.- PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD DE LA POBLACIÓN, PARTICULARMENTE EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO										
AEI	AEI 7.5 EMPLEO TEMPORAL FOCALIZADO DIRIGIDO A PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD, PARTICULARMENTE EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO..										
Nombre del indicador	N° de empleos temporales generados con cofinanciamiento o financiamiento de PIP.										
Justificación	Este indicador está relacionado con el objetivo del Programa Trabaja Perú; permite conocer el nivel de avance de los empleos generados en relación a la programación anual de empleos temporales, considerados en el POI del año fiscal vigente.										
Responsable del indicador	Unidad Gerencial de Proyectos (UGPYTOS) - Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo - Trabaja Perú										
Limitaciones del indicador	Para la medición del Indicador, se cuenta con estadística confiable sobre el valor del indicador, dicha información esta automatizada y se utiliza en los documentos técnicos como en el Plan Operativo Institucional – POI. Por otro lado, cabe mencionar que una demora en la ejecución de los proyectos de inversión pública ocasionaría retraso en la generación de los empleos de acuerdo a lo programado.										
Método de cálculo	<p>La fórmula del cálculo es:</p> $\text{Empleos Temporales} = \frac{\text{Ejecución Mensual del MONC}}{\text{Pago diario} \times \text{duración de la ejecución del proyecto en días}}$ <p>Directiva N° 002-2015-TP/DE - Criterios para la medición de los empleos temporales en el Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo Trabaja Perú, aprobada según Resolución Directoral N° 070-2015-TP/DE.</p>										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Reporte situacional de los proyectos - Aplicativo Informático - RS06				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2013	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	25,829	42,655	22,377	17,532	17,532	29,979	18,256	12,465	12,465	13,063	13,690

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 8.- MEJORAR EL MODELO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL CENTRADO EN EL CIUDADANO										
Nombre del indicador	% de satisfacción del usuario en la atención de los servicios institucionales										
Justificación	Se apunta a brindar servicios públicos más eficaces y eficientes, incidiendo en la prestación de servicios enfocados en el ciudadano, a manera de generar percepciones positivas sobre el MTPE. La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, aprobada por el Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, que plantea la necesidad de asignar recursos, diseñar procesos y definir productos o servicios y resultados en función de las necesidades de los ciudadanos.										
Responsable del indicador	Órganos / Programas en la medición de cada servicio OOM en el reporte global de satisfacción										
Limitaciones del indicador	Se identifican al comparar el indicador seleccionado con el indicador ideal para el seguimiento de la acción estratégica sectorial. Entre las limitaciones más comunes se encuentran los errores de medición de la satisfacción en cada Órgano y/o Programa con Carta de Servicio, o modificación de los parámetros y metodología de cálculo que se tienen definidos Entre los principales supuestos empleados se encuentran que la medición se realiza sobre los servicios que cuentan con Cartas de Servicio certificadas que contengan el indicador de satisfacción al ciudadano. Conforme se incrementan los servicios que cuentan con Cartas de Servicios se incrementarán los sumandos del numerador y la cantidad del denominador de la fórmula de cálculo. El parámetro de cálculo será el porcentaje reportado en la última medición del año.										
Método de cálculo	SUASI = \sum de % de satisfacción del ciudadano de cada servicio / número de servicios que cuentan con CS certificada										
Parámetro de medición	Porcentaje										
Fuente y base de datos	Informe de la OOM con el Reportes de Satisfacción al Ciudadano en los servicios prestados				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2016	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	76.00%	76.00%	80.00%	84.00%	88.00%	90.00%	92.00%	94.00%	94.00%	94.00%	94.00%

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 8.- MEJORAR EL MODELO DE GESTION INSTITUCIONAL CENTRADO EN EL CIUDADANO										
AEI	AEI 8.1 FORTALECER Y ARTICULAR TERRITORIALMENTE AL ENTE RECTOR PARA BENEFICIO DE LA POBLACIÓN										
Nombre del indicador	N° de territorios con rectoría fortalecida y articulada										
Justificación	El presente indicador busca medir el ejercicio de la rectoría de parte del MTPE en el territorio nacional, a través de la articulación con los Gobiernos Regionales.										
Responsable del indicador	Oficina de Presupuesto de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del MTPE										
Limitaciones del indicador	El fortalecimiento de la rectoría del MTPE en todo el territorio nacional, se medirá con este indicador proxy, que nos dice que cuanto más articulado territorialmente se encuentre el Programa Presupuestal "Fortalecimiento de las condiciones laborales": es decir cuanto más se tenga a regiones que están articuladas al Programa presupuestal, más se evidencia el ejercicio del rol rector del MTPE. Se utiliza como parámetro de medición solo uno de los tres Programas Presupuestales del MTPE.										
Método de cálculo	TRFA = N° de Gobiernos Regionales que se encuentran articulados al Programa Presupuestal "Fortalecimiento de las condiciones laborales"										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Consulta Amigable de ejecución del gasto del Ministerio de Economía y Finanzas				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2016	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	9	9	12	25	25	25	25	25	25	25	25

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 8.- MEJORAR EL MODELO DE GESTION INSTITUCIONAL CENTRADO EN EL CIUDADANO										
AEI	AEI 8.2 SISTEMAS ADMINISTRATIVOS MODERNIZADOS CON HERRAMIENTAS DE GESTIÓN ORIENTADAS AL BENEFICIO DE CLIENTES INTERNOS Y EXTERNOS										
Nombre del indicador	N° de herramientas de gestión modernizadas										
Justificación	El presente indicador mide el número de implementaciones de herramientas de gestión orientadas a la mejora de la calidad en los Sistemas Administrativos considerados en el marco de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, como por ejemplo las Cartas de Servicio certificadas por un Organismo Internacional bajo el Estándar UNE93200 (que está considerado en el Plan Nacional de Simplificación), asimismo considera el Plan de Mejora de la Calidad en la Atención a la Ciudadanía para cada año (que compila las acciones de mejora establecidas por el ente rector del Sistema de Modernización), así también considera al interior de la entidad aquellas herramientas para la implementación del Sistema de Gestión de Calidad mediante las certificaciones por un Organismo Internacional acreditado, de los servicios y procesos bajo el estándar ISO 9001 y la aprobación del Mapa de Macroprocesos normado por el ente rector del Sistema de Modernización, entre otros.										
Responsable del indicador	Oficina de Organización y Modernización de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del MTPE										
Limitaciones del indicador	Las limitaciones podrían encontrarse en que los Órganos o Unidades Orgánicas de Asesoramiento y Apoyo, considerados en el marco de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, no reporten en su oportunidad el cumplimiento de la implementación de las herramientas de gestión desarrolladas. El principal supuesto es que cada Órgano o Unidad Orgánica de Asesoramiento y Apoyo implemente por lo menos una herramienta de gestión vinculada directamente al Sistema Administrativo bajo su competencia.										
Método de cálculo	El método de cálculo considera Cartas de Servicio luego de su implementación y aprobación que pasen por la auditoría externa de certificación, así como certificaciones de los procesos en la norma ISO 9001 que se incorporen al Sistema de Gestión de Calidad, Planes de Mejora de la Calidad en la Atención a la Ciudadanía validados por la Secretaría de Gestión Pública y aprobados por el Titular de la entidad, el Mapa de Procesos de la entidad aprobado por el Titular de la entidad; y otras herramientas de gestión alineadas a los Sistemas Administrativos considerados en el marco de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, bajo competencia de cada Órgano o Unidad Orgánica de Asesoramiento y Apoyo. $HGM = \sum$ herramientas de gestión modernizadas en los Sistemas Administrativos considerados en el marco de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021.										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Certificaciones, Resoluciones de aprobación registrados en la Base de datos de la Oficina de Organización y Modernización (OOM)				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2016	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	4	4	9	9	9	10	11	12	12	11	11

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 8.- MEJORAR EL MODELO DE GESTION INSTITUCIONAL CENTRADO EN EL CIUDADANO										
AEI	AEI 8.3 IMPLEMENTAR EL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO										
Nombre del indicador	Número de agentes socio económicos con información del mercado de trabajo (Presencial, virtual, ferias y otros).										
Justificación	Permite conocer el número de agentes socio económicos que se informan con información del mercado de trabajo a través de los diversos medios de accesos a la información, presencial en el Centro de Empleo de Lima Metropolitana, acceso al portal web de la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral - DISEL y Observatorio Socio Económico Laboral - OSEL, se contabiliza además los agentes informados en las ferias laborales, semanas del empleo y otras actividades de difusión de información del mercado de trabajo.										
Responsable del indicador	Dirección de Investigación Socio Económico Laboral / Dirección General de Promoción del Empleo.										
Limitaciones del indicador	Limitaciones: Posibilidad que el agente socio económico acceda por los diversos medios presencial o virtual y duplique la contabilidad de los atendidos. Supuesto: Cada acceso a la información se contabiliza como (01) información nueva a la cual accede el agente socio económico.										
Método de cálculo	ASEIIMT = \sum de las personas atendidas de manera presencial, virtual y a través de otras actividades de difusión de información.										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Registro de los agentes socio económicos atendidos en sede central, Centro de Empleo de Lima Metropolitana. Registro de atendidos en ferias laborales, semanas del empleo, entre otros. Registro de atendidos en actividades de difusión de información del mercado de trabajo. Registro del portal web de la DISEL.				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	1,717	1,717	18,000	39,000	42,000	45,000	48,000	51,000	51,000	43,000	43,000

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 8.- MEJORAR EL MODELO DE GESTION INSTITUCIONAL CENTRADO EN EL CIUDADANO										
AEI	AEI 8.4 IMPULSAR EL CUMPLIMIENTO ÓPTIMO DE LOS PROCESOS DEL MTPE										
Nombre del indicador	8.4.1 N° de herramientas de gestión que contribuyen con los procesos de la entidad										
Justificación	El presente indicador mide el número de implementaciones de herramientas tales como Manuales de Procesos y Procedimientos de acuerdo a la metodología de gestión por procesos normada por el ente rector del Sistema de Modernización.										
Responsable del indicador	Oficina de Organización y Modernización de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del MTPE										
Limitaciones del indicador	Las Limitaciones podrían encontrarse en que los Órganos no reporten en su oportunidad el cumplimiento de las actividades programadas para la implementación de la herramienta de calidad programada, En los principales supuestos se encuentra que cada Órgano implemente por lo menos su manual de Procesos y procedimiento.										
Método de cálculo	El método de cálculo considera el número de Manuales de Procesos y Procedimientos aprobados de acuerdo a la metodología de Gestión por Procesos de la Secretaría de Gestión Pública. HGCPE = N° de Manuales de Procesos y Procedimientos aprobados.										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Resolutivos de aprobación				Sentido esperado del indicador			Ascendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2016	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	4	4	6	8	10	11	12	13	13	13	13

Ficha técnica del indicador											
OEI	OEI 8.- MEJORAR EL MODELO DE GESTION INSTITUCIONAL CENTRADO EN EL CIUDADANO										
AEI	AEI 8.4 IMPULSAR EL CUMPLIMIENTO ÓPTIMO DE LOS PROCESOS DEL MTPE										
Nombre del indicador	8.4.2 N° de Propuestas para integrarse a un Programa Presupuestal										
Justificación	El presente indicador mide el número de propuestas para integrarse a un Programa Presupuestal o generar uno nuevo, considerando que las intervenciones públicas que presenten estén orientadas a promover productos para lograr un resultado específico en la población y así contribuir al logro de un resultado final asociado a un objetivo institucional										
Responsable del indicador	Oficina de Presupuesto de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del MTPE										
Limitaciones del indicador	En los principales supuestos se encuentra que los Órganos o Unidades Orgánicas con Asignaciones Presupuestales que no resultan en productos y/o Acciones Centrales, presenten informes con las respectivas propuestas a la Oficina de Presupuesto										
Método de cálculo	El método de cálculo considera el número de propuestas presentadas en la etapa de Actualización de los Programas Presupuestales, incluidas en el anexo 02 "Contenidos mínimos de un Programa Presupuestal" de acuerdo a los criterios definidos para la identificación y diseño del Programa Presupuestal, remitidos a la Dirección General de Presupuesto Público -DGPP en el año. PIPP = N° de propuestas presentadas por los Órganos o Unidades Orgánicas con APNOP y/o Acciones Centrales para integrarse a un Programa Presupuestal o generar uno nuevo en el MTPE										
Parámetro de medición	Número										
Fuente y base de datos	Archivos Digitales de la OPRE				Sentido esperado del indicador			Descendente			
	Valor de línea base	Valor actual	Logros esperados								
Año	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valor	1	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3

Anexo N° 3: GLOSARIO DE TÉRMINOS

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

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

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

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

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

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

Cartas de Servicios: Son los documentos que constituyen los instrumentos a través de los cuales los Órganos, Organismos y Entes Públicos y otras Entidades de la Administración General del Estado informan a los ciudadanos y usuarios sobre los servicios que tienen encomendados, sobre los derechos que les asisten en relación con aquellos y sobre los compromisos de calidad en su

prestación. Su origen está vinculado a conseguir la mejora de los servicios públicos atendiendo a las demandas de los ciudadanos.

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

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

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

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

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

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

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

Conflicto Individual: Se presenta cuando existe controversia entre un trabajador y su empleador sobre determinados intereses particulares, así tenemos: pago de vacaciones, pago de

remuneraciones, despido arbitrario, pago de utilidades, hostilización, imposición de sanción disciplinaria, desnaturalización del contrato de trabajo, pago de beneficios sociales, etc.

Conflicto Colectivo: Se evidencia cuando existe controversia entre un grupo de trabajadores o un sindicato con su empleador o grupos de empleadores. Las diferencias en la relación laboral se producen, por ejemplo, en la discusión del proyecto del convenio colectivo (pliego de reclamo), en la aplicación o interpretación de un convenio colectivo, al momento de la determinación de nuevas condiciones de trabajo, el cumplimiento de acuerdo plasmado en un convenio colectivo, incremento remunerativo, entre otros.

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

Convenio Colectivo: Documento que contiene los acuerdos entre las partes sobre remuneraciones, condiciones de trabajo, producción o productividad cuando se trata de un procedimiento de negociaciones colectivas o fuera del mismo, solucionándose de ese modo la problemática laboral en una reunión de conciliación o extra proceso, con la intervención de la Autoridad Administrativa de Trabajo

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

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

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

Desarrollo sostenible: La ONU lo define como “la satisfacción de las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las Generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades... ha emergido como el principio rector para el desarrollo mundial a largo plazo. Consta

de tres pilares, el desarrollo sostenible trata de lograr, de manera equilibrada, el desarrollo económico, el desarrollo social y la protección del medio ambiente”.

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

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

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

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

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

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

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

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

De allí que en un empleo informal situaciones como el impago del salario, los despidos sin compensaciones ni periodos de aviso, la exigencia de trabajar horas extra o turnos extraordinarios, así como el incumplimiento de los beneficios sociales, como pensiones, reposos por enfermedad o seguro de salud, sean situaciones ante las cuales los trabajadores se encuentran vulnerables y desprotegidos.

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

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

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

Fiscalización laboral: Léase Inspección del trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Solución de conflictos por conciliación, por trato directo y extraprocesos: Son medios no tradicionales y pacíficos de solución de conflictos laborales que se caracteriza por su celeridad, flexibilidad, economía y confidencialidad, donde las partes en conflicto buscan solucionar sus diferencias de manera autónoma, con la ayuda de la Autoridad Administrativa de Trabajo que actúa como facilitador de la comunicación y el diálogo, permitiendo encontrar una solución a la controversia sin necesidad de recurrir a la vía jurisdiccional, o a la huelga u otras formas de acción.

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

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

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