

## FORMATO N° 04-A: INDICADOR DE BRECHA

<b>SECTOR RESPONSABLE:</b>	TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO
<b>NOMBRE DEL INDICADOR:</b>	PORCENTAJE DE INTENDENCIAS REGIONALES DE FISCALIZACIÓN LABORAL QUE FUNCIONAN EN CONDICIONES INADECUADAS
<b>TIPO DE INDICADOR:</b>	CALIDAD
<b>UNIDAD DE MEDIDA:</b>	INTENDENCIA REGIONAL
<b>NIVEL DE DESAGREGACIÓN:</b>	DEPARTAMENTAL

### COMPETENCIA DEL SERVICIO

Gobierno Nacional

☒

Gobierno Regional

☒

Municipalidad

☐

Municipalidad Distrital

☐

### CADENA FUNCIONAL

Función	División	Grupo Funcional	Servicio	Tipología
TRABAJO	TRABAJO	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	SERVICIOS DE FISCALIZACIÓN Y ORIENTACIÓN	INTENDENCIA REGIONAL

### DEFINICIÓN

El indicador busca calcular la necesidad de infraestructura física a nivel de sedes institucionales propias y adecuadamente acondicionadas para brindar el servicio de inspección laboral. Solo se considera aquellas sedes en cuyo lugar, existe la expectativa de tener presencia en el horizonte cercano de tiempo siendo en este caso 25 Intendencias Regionales de Fiscalización Laboral.

### JUSTIFICACIÓN

Este indicador permite medir directamente la brecha de infraestructura de sedes institucionales de la SUNAFIL (Sede Central, Intendencias Regionales y Zonales de Trabajo) que brindan adecuados servicios de fiscalización laboral a la ciudadanía.

### MÉTODO DE CÁLCULO

Donde:

$$\text{Brecha} = \left[ 1 - \left( \frac{\text{Implementado}}{\text{Demandado}} \right) \right] * 100$$

Demandado = Total de Intendencias Regionales de Fiscalización Laboral instaladas

Implementado = Total de Intendencias Regionales de Fiscalización Laboral adecuadamente instaladas

### PRECISIONES TÉCNICAS

Las características de una sede institucional adecuadamente implementada son:

- 1 - Que cuente con una infraestructura permanente y diseñada para la prestación del servicio público de inspección del trabajo y actividades afines.
- 2 - Que esté cuenta con el equipamiento y mobiliario acorde a las necesidades específicas de cada ámbito de intervención en la que se encuentre la sede institucional.

## FORMATO N° 04-A: INDICADOR DE BRECHA

3 - Que el personal que labora en la sede institucional esté debidamente capacitado en temas de normatividad laboral, administrativos y en atención al cliente según sus competencias.

Los criterios para determinar que una sede institucional ha sido intervenida:

1 - Que los PIP se encuentre en la fase de ejecución y/o funcionamiento.

2 - Que cuenten con gasto público.

### LIMITACIONES Y SUPUESTOS EMPLEADOS

Dadas esas limitaciones se considera necesario hacer la ruta conformación de la Intendencia Regional de Fiscalización Laboral a nivel nacional que permita mejorar la medición del indicador.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral ha iniciado sus funciones en abril del 2014 y desde entonces no ha contado con sus respectivas sedes institucionales propias, y se ha visto en la necesidad de sujetarse a las condiciones de espacio cedido en uso por parte del MTPE y para el caso de las intendencias regionales de fiscalización laboral gestionar el alquiler de locales acondicionados para el servicio de inspección del trabajo.

Se asume que la intervención por medio de los proyectos de inversión pública en cada sede institucional es integral y que los servicios cumplen con los estándares de calidad.

### FUENTE DE DATOS

Acta de conformidad de entrega de Intendencias Regionales de Fiscalización Laboral debidamente acondicionada. El acta de entrega será validada por la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto con las conformidades de las áreas o comité involucrado.

MEF, Banco de Inversiones

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Ficha de recolección de información de infraestructura y equipamiento

## FORMATO N° 04-A: INDICADOR DE BRECHA

<b>SECTOR RESPONSABLE:</b>	TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO
<b>NOMBRE DEL INDICADOR:</b>	PORCENTAJE DE INTENDENCIAS REGIONALES DE FISCALIZACIÓN LABORAL POR IMPLEMENTAR
<b>TIPO DE INDICADOR:</b>	COBERTURA
<b>UNIDAD DE MEDIDA:</b>	INTENDENCIA REGIONAL
<b>NIVEL DE DESAGREGACIÓN:</b>	DEPARTAMENTAL

### COMPETENCIA DEL SERVICIO

Gobierno Nacional

☒

Gobierno Regional

☒

Municipalidad

☐

Municipalidad Distrital

☐

### CADENA FUNCIONAL

Función	División	Grupo Funcional	Servicio	Tipología
TRABAJO	TRABAJO	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	SERVICIOS DE FISCALIZACIÓN Y ORIENTACIÓN	INTENDENCIA REGIONAL

### DEFINICIÓN

El indicador busca calcular la necesidad implementar intendencias regionales de fiscalización laboral para brindar los servicios de SUNAFIL

### JUSTIFICACIÓN

Este indicador permite medir directamente la brecha de intendencias regionales de fiscalización laboral que son necesarios implementar a nivel departamental

### MÉTODO DE CÁLCULO

Donde:

$$\text{Brecha} = \left[ 1 - \left( \frac{\text{Implementado}}{\text{Demandado}} \right) \right] * 100$$

Demandado = Total de Intendencias Regionales de Fiscalización Laboral previstas a instalar

Implementado = Total de Intendencias Regionales de Fiscalización Laboral instaladas

### PRECISIONES TÉCNICAS

Las características de una sede institucional adecuadamente implementada son:

¿ Que cuente con una infraestructura permanente y diseñada para la prestación del servicio público de inspección del trabajo y actividades afines.

¿ Que esté cuente con el equipamiento y mobiliario acorde a las necesidades específicas de cada ámbito de intervención en la que se encuentre la sede institucional.

¿ Que el personal que labora en la sede institucional esté debidamente capacitado en temas de normatividad laboral, administrativos y en atención al cliente según sus competencias.

Los criterios para determinar que una sede institucional ha sido intervenida:

¿ Que los PIP se encuentre en la fase de ejecución y/o funcionamiento.

## FORMATO N° 04-A: INDICADOR DE BRECHA

Que cuenten con gasto público.

### LIMITACIONES Y SUPUESTOS EMPLEADOS

#### LIMITACIONES

Dadas esas limitaciones se considera necesario hacer la ruta conformación de la Intendencia Regional de Fiscalización Laboral a nivel nacional que permita mejorar la medición del indicador.

#### SUPUESTOS EMPLEADOS

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral ha iniciado sus funciones en abril del 2014 y desde entonces no ha contado con sus respectivas sedes institucionales propias, y se ha visto en la necesidad de sujetarse a las condiciones de espacio cedido en uso por parte del MTPE y para el caso de las intendencias regionales de fiscalización laboral gestionar el alquiler de locales acondicionados para el servicio de inspección del trabajo.

Se asume que la intervención por medio de los proyectos de inversión pública en cada sede institucional es integral y que los servicios cumplen con los estándares de calidad.

### FUENTE DE DATOS

Acta de conformidad de entrega de Intendencias Regionales de Fiscalización Laboral debidamente acondicionada. El acta de entrega será validada por la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto con las conformidades de las áreas o comité involucrado.  
MEF, Banco de Inversiones.

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Ficha de recolección de información de infraestructura y equipamiento

## FORMATO N° 04-A: INDICADOR DE BRECHA

<b>SECTOR RESPONSABLE:</b>	TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO
<b>NOMBRE DEL INDICADOR:</b>	PORCENTAJE DE CENTROS DE EMPLEO QUE FUNCIONAN EN CONDICIONES INADECUADAS
<b>TIPO DE INDICADOR:</b>	CALIDAD
<b>UNIDAD DE MEDIDA:</b>	CENTRO DE EMPLEO
<b>NIVEL DE DESAGREGACIÓN:</b>	DEPARTAMENTAL

### COMPETENCIA DEL SERVICIO

Gobierno Nacional

☒

Gobierno Regional

☒

Municipalidad

☐

Municipalidad Distrital

☐

### CADENA FUNCIONAL

Función	División	Grupo Funcional	Servicio	Tipología
TRABAJO	TRABAJO	PROMOCIÓN LABORAL	SERVICIO DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO, EMPLEABILIDAD Y EMPRENDIMIENTO	CENTROS DE EMPLEO

### DEFINICIÓN

El indicador busca medir el porcentaje de los Centros de Empleo con capacidad operativa adecuada, para el óptimo funcionamiento y prestación adecuada de los servicios descentralizados y desconcentrados a nivel nacional y regional.

El Centro de Empleo, es una de las más importantes reformas en materia de provisión de servicios públicos de empleo emprendidas en el país, que ha permitido brindar servicios descentralizados y desconcentrados de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento, en el ámbito territorial de los Gobiernos Regionales.

El Centro de Empleo tiene como objetivo la inserción laboral, la mejora de la empleabilidad y el desarrollo de emprendimientos sostenibles, a través de la prestación de servicios que presta el Estado, es así, que los servicios desconcentrados se encuentran a cargo de los Programas de Ajuste del Mercado de Trabajo (Trabaja Perú, Jóvenes Productivos e Impulsa Perú) adscritos al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo MTPE. Por lo cual, se establece coordinadores macro regionales para realizar las acciones de coordinación, monitoreo y supervisión.

Se define como Centros de Empleo con capacidad operativa adecuada a las Oficinas que cuentan con la infraestructura, materiales, equipamiento tecnológico y distribución de espacios. El portafolio de servicios de cada Centro de Empleo es particular y se define de acuerdo con las características del territorio, de la población objetivo, de los recursos técnicos, materiales y financieros disponibles, así como de la oferta programática institucional de nivel regional, de naturaleza pública y privada con que cuente. Por tanto, su desarrollo será gradual y se podrá redefinir tantas veces como sea necesario el tipo de intervención, de acuerdo con los cambios en las circunstancias que lo determinan.

### JUSTIFICACIÓN

Este indicador permite medir directamente la brecha de capacidad operativa inadecuada para la prestación de servicios de empleo y consiguientemente la óptima operatividad del Centro de Empleo está vinculada directamente con la ejecución de proyectos de inversión.

### MÉTODO DE CÁLCULO

## FORMATO N° 04-A: INDICADOR DE BRECHA

Donde:	Brecha	$1 - \left( \frac{\text{Implementado}}{\text{Demandado}} \right) * 100$
Demandado = Cantidad de Centros de Empleo Existentes		
Implementado = Cantidad de Centros de Empleo con condiciones adecuadas		

### PRECISIONES TÉCNICAS

#### COORDINADORES MACRO REGIONALES

Para la participación de los programas labores se establece coordinadores macro regionales que pertenezcan a la intervención tipo A y B. Los Coordinadores realizan actividades de articulación, monitoreo y supervisión de las intervenciones del tipo C.

#### DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO

Para la mejora de la prestación de los servicios en el Centro de Empleo, se debe contar con las siguientes actividades y equipos tecnológicos.

Es responsable de proponer, ejecutar, dirigir y evaluar la política y la normativa en materia de intermediación laboral y articulación de los servicios de promoción del empleo. Por lo cual, es importante reproducir las guías e instrumentos metodológicos dirigidos a los Consultores de Empleo a nivel nacional.

Regula, coordina, ejecuta y supervisa la articulación de los servicios en materia de promoción del empleo y capacitación laboral; que se prestan a nivel nacional, regional y local, integrados en una Red Nacional bajo su coordinación y asistencia técnica. Por lo cual, es importante contar con un Equipo de Videoconferencias que permita realizar la articulación, coordinación, capacitación y supervisión de manera rápida y fluida a nivel nacional.

### LIMITACIONES Y SUPUESTOS EMPLEADOS

#### LIMITACIONES

Dadas esas limitaciones se considera necesario hacer la ruta conformación del Centro de Empleo, identificando qué tipo de intervención se adecua el Centro de Empleo a nivel nacional que permita mejorar la medición del indicador.

#### S U P U E S T O S

De acuerdo al Decreto Supremo N° 001-2012, y su modificatoria Decreto Supremo N° 002-2015-TR, se crea el Centro de Empleo, cuya finalidad es 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.

Entre el periodo del 2012 al 2016 se implementó el Centro de Empleo de manera progresiva en las principales ciudades del país, con apoyo de proyectos y suscripción de Convenios específico de Cooperación Interinstitucional, mediante el cual el MTPE a través de la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo ha venido dando sostenibilidad al Centro de Empleo, como:

- ¿ Financiamiento del acondicionamiento e implementación del local del Centro de Empleo.
- ¿ Contratación de personal para desempeñar las labores de Triage, Acercamiento Empresarial, Bolsa de Trabajo, Asesoría para la Búsqueda de Empleo, Orientación Vocacional e Información Ocupacional, Información del Mercado de trabajo, a través del Proyecto Fortalecimiento de la Línea Sectorial de Promoción del Empleo y Empleabilidad en el Perú.
- ¿ Capacitación y asistencia técnica a los consultores que atienden los servicios de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento, a fin que se definan líneas de acción, indicadores y metas del Centro de Empleo.
- ¿ Financiamiento y asesoría en el desarrollo de las actividades y la prestación de sus servicios, tanto para su modalidad física como para la itinerante, como llevar a cabo las Semanas de Empleo, Encuentros Empresariales, Ferias Laborales, entre otros.

## FORMATO N° 04-A: INDICADOR DE BRECHA

Sin embargo, la competencia del financiamiento para lograr la operatividad adecuada de los Centros de Empleo, recaen en los gobiernos regionales y locales, en el marco de la transferencia o delegación de funciones, identificando que dichos niveles de gobiernos no cuentan con los recursos presupuestales necesarios para la operatividad del funcionamiento de los Centros de Empleo.

Esta falta de presupuesto responde a que, las autoridades regionales o locales, no establecen como prioridad en la ejecución presupuestal el financiamiento del Centro de Empleo, pese a constituir un mecanismo de respuesta a las necesidades del sector laboral de su población.

### FUENTE DE DATOS

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Dirección General del Servicio Nacional del Empleo  
Gobiernos Regionales, ficha de supervisión y situación.

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Ficha de recolección de información de infraestructura y equipamiento.

## FORMATO N° 04-A: INDICADOR DE BRECHA

**SECTOR RESPONSABLE:** TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO  
**NOMBRE DEL INDICADOR:** PORCENTAJE DE CENTROS DE EMPLEO POR IMPLEMENTAR  
**TIPO DE INDICADOR:** COBERTURA  
**UNIDAD DE MEDIDA:** CENTRO DE EMPLEO  
**NIVEL DE DESAGREGACIÓN:** DEPARTAMENTAL

### COMPETENCIA DEL SERVICIO

Gobierno Nacional

☒

Gobierno Regional

☒

Municipalidad

☐

Municipalidad Distrital

☐

### CADENA FUNCIONAL

Función	División	Grupo Funcional	Servicio	Tipología
TRABAJO	TRABAJO	PROMOCIÓN LABORAL	SERVICIO DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO, EMPLEABILIDAD Y EMPRENDIMIENTO	CENTROS DE EMPLEO

### DEFINICIÓN

El indicador busca medir el porcentaje de los Centros de Empleo que se necesitan implementar para cubrir la demanda de usuarios a nivel regional.

### JUSTIFICACIÓN

Este indicador permite medir directamente la brecha de centros de empleos que se necesitan implementar

### MÉTODO DE CÁLCULO

Donde:

$$\text{Brecha} = \left[ 1 - \left( \frac{\text{Implementado}}{\text{Demandado}} \right) \right] * 100$$

Demandado = Cantidad de Centros de Empleo requeridos

Implementado = Cantidad de Centros de Empleo Existentes

### PRECISIONES TÉCNICAS

#### COORDINADORES MACRO REGIONALES

Para la participación de los programas labores se establece coordinadores macro regionales que pertenezcan a la intervención tipo A y B. Los Coordinadores realizan actividades de articulación, monitoreo y supervisión de las intervenciones del tipo C.

#### DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO

Para la mejora de la prestación de los servicios en el Centro de Empleo, se debe contar con las siguientes actividades y equipos tecnológicos.

Es responsable de proponer, ejecutar, dirigir y evaluar la política y la normativa en materia de



## FORMATO N° 04-A: INDICADOR DE BRECHA

intermediación laboral y articulación de los servicios de promoción del empleo. Por lo cual, es importante reproducir las guías e instrumentos metodológicos dirigidos a los Consultores de Empleo a nivel nacional.

Regula, coordina, ejecuta y supervisa la articulación de los servicios en materia de promoción del empleo y capacitación laboral; que se prestan a nivel nacional, regional y local, integrados en una Red Nacional bajo su coordinación y asistencia técnica. Por lo cual, es importante contar con un Equipo de Videoconferencias que permita realizar la articulación, coordinación, capacitación y supervisión de manera rápida y fluida a nivel nacional.

### LIMITACIONES Y SUPUESTOS EMPLEADOS

#### LIMITACIONES

Dadas esas limitaciones se considera necesario hacer la ruta conformación del Centro de Empleo, identificando qué tipo de intervención se adecua el Centro de Empleo a nivel nacional que permita mejorar la medición del indicador.

#### S U P U E S T O S

De acuerdo al Decreto Supremo N° 001-2012, y su modificatoria Decreto Supremo N° 002-2015-TR, se crea el Centro de Empleo, cuya finalidad es 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.

Entre el periodo del 2012 al 2016 se implementó el Centro de Empleo de manera progresiva en las principales ciudades del país, con apoyo de proyectos y suscripción de Convenios específico de Cooperación Interinstitucional, mediante el cual el MTPE a través de la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo ha venido dando sostenibilidad al Centro de Empleo, como:

- ¿ Financiamiento del acondicionamiento e implementación del local del Centro de Empleo.
- ¿ Contratación de personal para desempeñar las labores de Triaje, Acercamiento Empresarial, Bolsa de Trabajo, Asesoría para la Búsqueda de Empleo, Orientación Vocacional e Información Ocupacional, Información del Mercado de trabajo, a través del Proyecto Fortalecimiento de la Línea Sectorial de Promoción del Empleo y Empleabilidad en el Perú.
- ¿ Capacitación y asistencia técnica a los consultores que atienden los servicios de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento, a fin que se definan líneas de acción, indicadores y metas del Centro de Empleo.
- ¿ Financiamiento y asesoría en el desarrollo de las actividades y la prestación de sus servicios, tanto para su modalidad física como para la itinerante, como llevar a cabo las Semanas de Empleo, Encuentros Empresariales, Ferias Laborales, entre otros.

Sin embargo, la competencia del financiamiento para lograr la operatividad adecuada de los Centros de Empleo, recaen en los gobiernos regionales y locales, en el marco de la transferencia o delegación de funciones, identificando que dichos niveles de gobiernos no cuentan con los recursos presupuestales necesarios para la operatividad del funcionamiento de los Centros de Empleo.

Esta falta de presupuesto responde a que, las autoridades regionales o locales, no establecen como prioridad en la ejecución presupuestal el financiamiento del Centro de Empleo, pese a constituir un mecanismo de respuesta a las necesidades del sector laboral de su población.

### FUENTE DE DATOS

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Dirección General del Servicio Nacional del Empleo  
Gobiernos Regionales, ficha de supervisión y situación

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Ficha de recolección de información de infraestructura y equipamiento

## **FORMATO N° 04-A: INDICADOR DE BRECHA**