



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Inventario de Riesgos - Nivel Entidad

Junio 2017

Handwritten marks on the left margin, including a large checkmark and some illegible scribbles.

1. Inventario de Riesgos – Nivel Entidad

El inventario de riesgos a Nivel Entidad, ha sido elaborado en base a la metodología establecida en el Manual de Gestión de Riesgos y resume el resultado de las etapas de identificación, análisis y respuesta de los riesgos a nivel Entidad.

Para la elaboración del Inventario de Riesgos – Nivel Entidad se utilizó los campos señalados en el Formato de Autoevaluación de Riesgos y Plan de Acción (mitigación) y la información se obtuvo del trabajo realizado por el Equipo de Gestión de Riesgos, integrado por: un representante del Despacho del Ministro, un representante del Viceministerio de Trabajo, un representante del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, un representante de la Oficina General de Planificación y Presupuesto de la Secretaría General y el Oficial de Administración de Riesgos, quien actuó como moderador del Equipo.

El equipo realizó cinco (5) talleres de trabajo durante los meses de abril, mayo y junio y se obtuvo como resultado que el inventario de riesgos – Nivel Entidad para el 1er semestre de 2017 está conformado por 9 registros de riesgos de tipo estratégico, están impulsados por factores políticos, sociales, económicos, ambientales, tecnológicos e internos. (Ver tabla N° 1)

Tabla N° 1.- Inventario de Riesgos – Nivel Entidad – 1er Semestre 2017

1. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS				2. EVALUACIÓN DE RIESGOS / DISEÑO DE CONTROL						3. TRATAMIENTO									
Código de Riesgo	Objetivo Estratégico	Descripción del Riesgo	Tipo de Riesgo	Causa / Vulnerabilidad	Factor de Riesgo	Frecuencia	Impacto	Nivel de Riesgo inherente	Descripción del Control	Tipo	Ejemplificación	Documentación	Periódicidad	Responsabilidad	Segregación de funciones	Nivel de Riesgo Residual	Responsable	Código de Tratamiento	Descripción del Tratamiento
RF-TRO 1	Desarrollar la empleabilidad y fomentar el autoempleo de los jóvenes, acorde a la demanda real del mercado laboral en el país	Los jóvenes con menor nivel educativo son vulnerables de quedar permanentemente rezagados en el mercado de trabajo	Estratégico	Baja correlación entre el nivel educativo y el empleo alcanzado por los jóvenes que se insertan al mercado laboral	3:Alta	3:Alta	3:Alta	El Programa Jóvenes Productivos realiza actividades de capacitación dirigida a los jóvenes	Correctivo	Autodirigido	Documentado	Continuos	Asignada y formalizada	Adecuada	Modera	Mitigar	TE-0001	Generar y fortalecer acciones de colaboración y cooperación con otros Entidades	
RF-TRO 2	Implementar un efectivo modelo de gestión sectorial centrado en el ciudadano	La débil integración de los sistemas de información dificultan la toma de decisiones en el mercado de trabajo	Estratégico	Acelerado ritmo del avance de las TIC y poca cultura por la digitalización	4:Muy Alto	4:Muy Alto	2: Baja	Aplicación de proyectos de automatización de bases de información	Correctivo	Manual	Sin documentar	Esporádicos	Asignada y formalizada	Inadecuada	Modera	Mitigar	TE-0002	Disenar una línea de acción para promover el proceso de digitalización y fortalecer la integración de los sistemas de información sobre el mercado laboral	

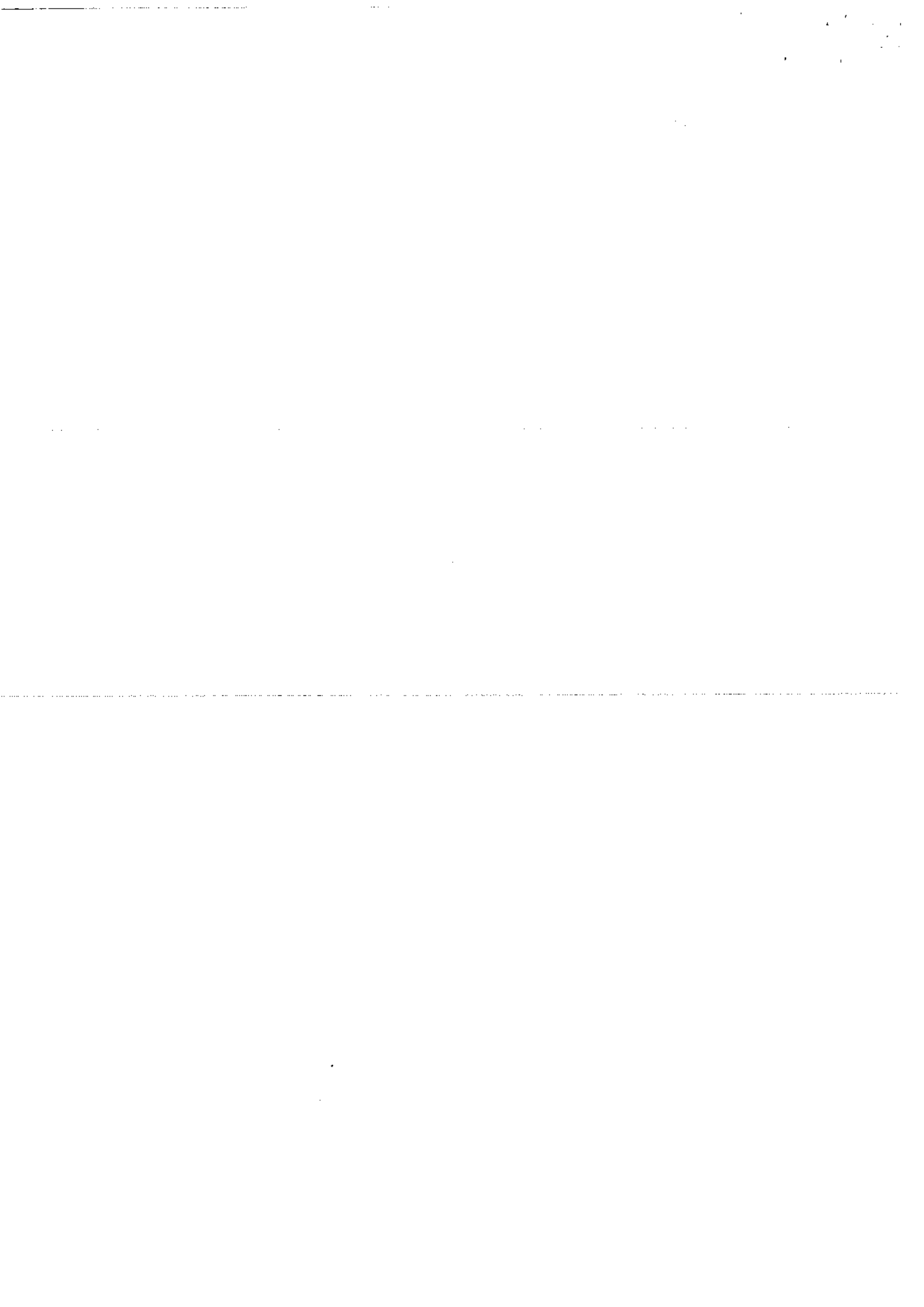
1. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS				2. EVALUACIÓN DE RIESGOS / DISEÑO DE CONTROL							3. TRATAMIENTO								
Código de Riesgo	Objetivo Estratégico	Descripción del riesgo	Tipo de riesgo	Causa / Vulnerabilidad	Factor de riesgo	Frecuencia	Impacto	Nivel de riesgo inherente	Descripción del Control	Tipo	Ejecución	Documentación	Periodicidad	Responsabilidad	Segregación de funciones	Nivel de riesgo residual	Resposta	Código de Tratamiento	Descripción del Tratamiento
RE-TNO-3	Promover empleos formales con acceso a los derechos laborales y cobertura de seguridad social para lograr un desarrollo productivo y sostenido de nuestra economía	El nivel de fragmentación del mercado de trabajo dificulta las acciones de fiscalización laboral.	Estratégico	La falta de un sistema de inspección eficaz, la economía informal se presta a prácticas laborales que violan los principios y derechos fundamen- tales en el trabajo.		3:Alta	3:Alto	Alto	Se realizan inspecciones programadas y por denuncia	Defectivo	Anticipo	Documentado	Periódicos	Asignada y formalizada	Adecuada	Alto	Mitigar	TE-0003	Revisar la estrategia aplicada para determinar las inspecciones laborales
RF-TNO-8	Promover empleos formales con acceso a los derechos laborales y cobertura de seguridad social para lograr un desarrollo productivo y sostenido de nuestra economía	Incremento de la informalidad laboral debido a la percepción que los beneficios de ser trabajador formal no son suficientes para reducir la informalidad laboral	Estratégico	Alto nivel de informalidad económica y bajo nivel de productividad y eficiencia de los servicios públicos y carencia de mecanismos eficaces para reducir la informalidad laboral		3:Alta	3:Alto	Alto	Aplicación de multas a las empresas que no cumplen con los beneficios laborales pactados con sus trabajadores	Defectivo	Cumplido	Documentado	Periódicos	Asignada y formalizada	Adecuada	Alto	Mitigar	TE-0004	Diseñar estrategias para ampliar la cobertura de la seguridad social, medidas innovativas para mejorar la inspección del trabajo, incentivos económicos para cumplir la ley.

Handwritten mark or signature.

1. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS				7. EVALUACIÓN DE RIESGOS / DISEÑO DE CONTROL				3. TRATAMIENTO											
Código de Riesgo	Objetivo Estratégico	Descripción del Riesgo	Tipo de Riesgo	Causa / Vulnerabilidad	Factor de riesgo	Frecuencia	Impacto	Nivel de riesgo inherente	Descripción del Control	Tipo	Ejemplar	Documentación	Periodicidad	Responsabilidad	Segregación de funciones	Nivel de riesgo residual	Responsable	Código de Tratamiento	Descripción del Tratamiento
RE-TRO 5	Implementar un efectivo modelo de gestión sectorial centrado en el ciudadano	Desconexión entre el ciudadano y el Sector Trabajo y Promoción del Empleo	Estratégico	El contexto económico y social del país se constituye en el trasfondo que limita la percepción de cumplimiento de principios y derechos fundamentales en el trabajo	Gestión	4: Muy Alto	3: Alto	3: Alto	Se realiza el seguimiento periódico de las actividades del PEI de las Entidades del Sector	Detenido	Manual	Documento	Periódicos	Asignada y formalizada	Adecuada	3: Medio	Mitigar	TE-0016	Fortalecer los mecanismos para participar a la ciudadanía y a los grupos de interés para el Sector en el diseño de los servicios laborales
RE-TRO 6	Promover empleos formales con acceso a los derechos laborales y cobertura de seguridad social para lograr un desarrollo productivo	Dificultad en la facilitación del ciclo laboral que dificulta que las superen las imperfecciones del mercado de trabajo	Estratégico	Legislación laboral que desincentiva la contratación formal y la baja productividad de los trabajadores no hace rentable	Legislación	3: Alto	4: Muy Alto	4: Muy Alto	Se realizan ajustes en materia laboral para incorporar incentivos para proteger al trabajador y a la vez generar más	Correctivo	Manual	Documento	Españados	Asignada y formalizada	Adecuada	3: Medio	Mitigar	TE-0017	Buscar diseñar mecanismos creativos que protejan los derechos laborales y simplifique y convierta

1. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS				2. EVALUACIÓN DE RIESGOS / DISEÑO DE CONTROL							3. TRATAMIENTO								
Código de Riesgo	Objetivo Estratégico	Descripción del Riesgo	Tipo de Riesgo	Causa / Vulnerabilidad	Factor de Riesgo	Frecuencia	Impacto	Nivel Inherente	Desviación Nivel Control	Tipos	Ejecución	Documentación	Periodicidad	Responsabilidad	Segregación de funciones	Nivel de Riesgo Residual	Respuesta	Control Tratamiento	Descripción del Tratamiento
	y sostenibilidad de nuestra economía			la contratación bajo las condiciones que la Ley exige					formal										en motores de la formalización laboral
RE-TR07	Generar competencias y oportunidades laborales para la población vulnerable, particularmente mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad	La estructura desigual de oportunidades es de trabajadores autodesempleados, dependiente de jóvenes, mujeres, discapacitados y grupos vulnerables puede incrementarse debido a los efectos de desastres naturales y fenómenos antropicos	Estratégico	Los trabajadores de grupos con menores oportunidades de incorporarse al mercado laboral formal se concentran en áreas geográficas más vulnerables a sus efectos los efectos de desastres por fenómenos naturales y antropicos		Alta	Alto		Se cuenta con Programas destinados a mejorar las condiciones de la población	Correctivo	Manual	Documentación	Periódicos	Asignada y formalizada	Adecuada	Medio	Mitigar	TE-0008	Establecer un conjunto de acciones para fortalecer las actividades que realizan los Programas en apoyo a la población de mayor vulneración

1. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS				2. EVALUACIÓN DE RIESGOS / DISEÑO DE CONTROL								3. TRATAMIENTO							
Código de Riesgo	Objetivo Estratégico	Descripción del Riesgo	Tipo de Riesgo	Causa / Vulnerabilidad	Factor de riesgo	Impacto	Nivel de inherente	Características del Control								Nivel de Riesgo Residual	Respuesta	Código Tratamiento	Descripción del Tratamiento
								Descripción del Control	Tipo	Ejecución	Documentación	Periodicidad	Responsabilidad	Segregación de funciones					
RE-TRO-8	Promover el empleo a través del mejoramiento de las competencias laborales y niveles de empleabilidad de las personas en condiciones de desempleo y subempleo	El proceso de diálogo federado por MATPE no logra consensos para modernizar la legislación laboral	Estratégico	La polarización política y el poder de las medias pueden distorsionar el contenido de las modificaciones para modernizar la legislación laborales	Político	2: Baja	4: Muy Alto	Las modificaciones para modernizar la legislación laborales son discutidas en el Consejo Nacional de Trabajo	Preventivo	Auditoría	Documentado	Continuos	Asignada y formalizada	Adecuada	Mitigar	TE-0003	Adoptar un esquema de acercamiento para abrir espacio al diálogo y socializar medidas para evitar sorpresas		
RE-TRO-9	Potenciar al Consejo Nacional de Trabajo y otras instancias para la generación de un legislación laboral que fomente la productividad y garantizar los derechos laborales	La instancia tenga la credibilidad suficiente para conducir el diálogo	Estratégico	Posiciones antagónicas en el CNT no permiten continuar con la presentación de propuestas normalizadas	Político	3: Alta	3: Alto	Diálogo con el Sinter en las Comisiones Técnicas del CNT	Preventivo	Coordinado	Documentado	Periódicos	Asignada y formalizada	Adecuada	Mitigar	TE-0010	Establecer prioridad para restablecer el diálogo en el CNT		





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Insight Report

El Informe de Riesgos Nivel

Entidad

1ra Edición, 2017

El Informe de
Riesgos Nivel
Entidad
1ra Edición,
2017

Resumen Ejecutivo

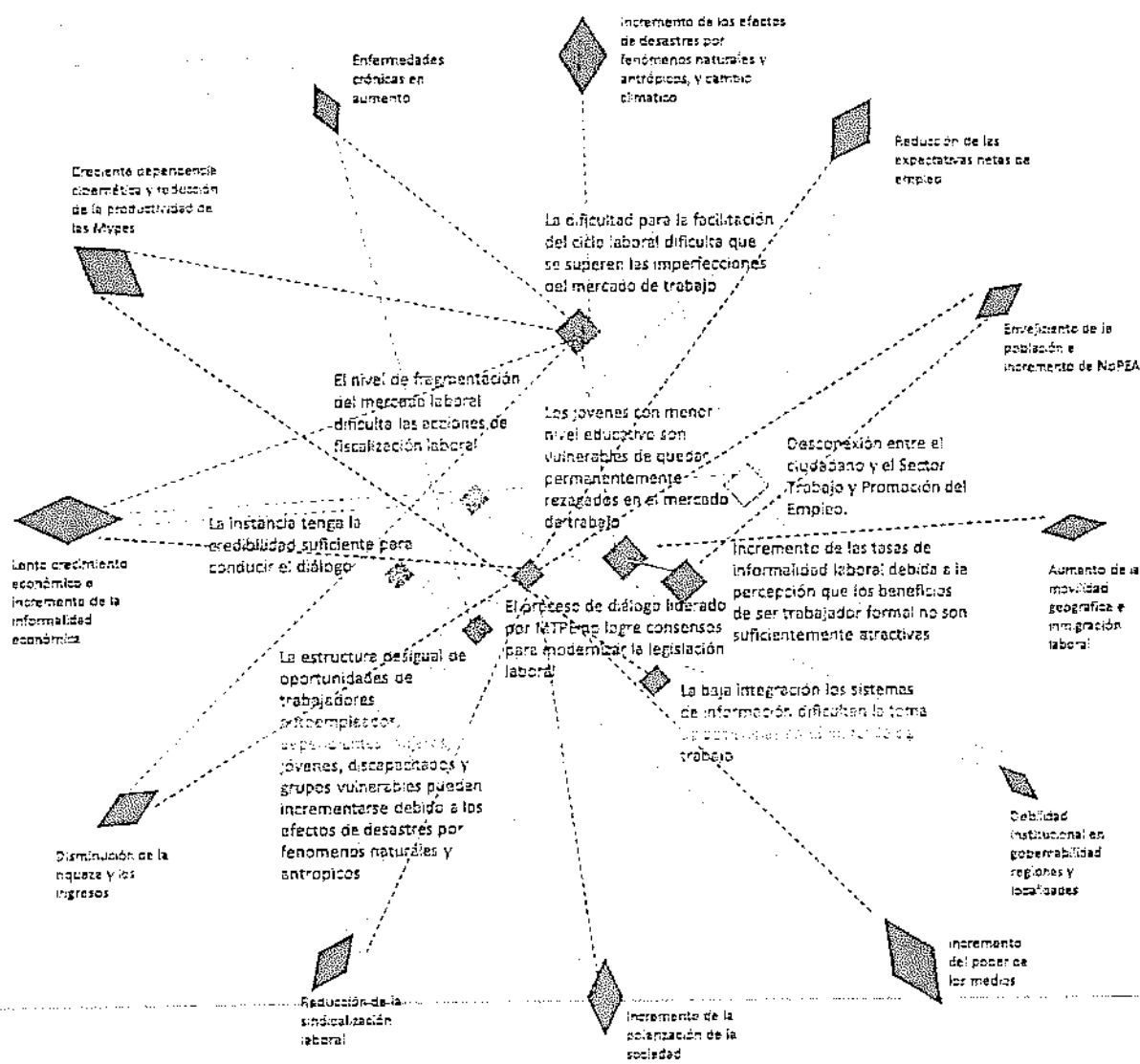
El informe se ha centrado en la interacción entre los factores exógenos y endógenos que originan riesgos y las tendencias que pueden influenciar en los resultados de las metas del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, entre ellos la reducción de la formalización laboral. Entre las principales tendencias que posiblemente persistan en el mediano y largo plazo tenemos a la lenta recuperación del crecimiento económico, la fragmentación del mercado laboral por la informalidad económica, reducción de la exceptivas de empleo neto, profunda polarización social que dificultan lograr el consenso para modernizar la legislación laboral, mayor efecto del cambio climático y otros eventos de origen natural o antrópico, que en caso, de no ser adecuadamente gestionados e interiorizados al momento de diseñar las acciones que realizará el Sector, por ejemplo, para reducir la proporción de informalidad y asimismo coadyuvar a la *"Protección y promoción del empleo digno y productivo"* que es la razón de ser del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, podían hacer poco efectiva estas acciones, en especial en el corto plazo.

Uno de los puntos claves en la administración de riesgos, es realizar la identificación y conocimiento de aquellos factores que bajo una mirada prospectiva (supuestos coyunturales) pueden generar distorsiones en la efectividad y eficiencia de las acciones formuladas y ejecutadas por el Sector. El Mapa de Riesgos muestra de forma consolidada los temas que deben ser revisados y gestionados de forma coordinada entre todos los involucrados a fin que se puedan encontrar mecanismos que de forma proactiva logren prevenir y mitigar los efectos en caso alguno de los riesgos identificados se materialice.

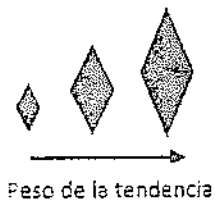
La administración de riesgos también permitirá contar con una herramienta que aplicada correctamente convertirá los riesgos en oportunidades de desarrollo para el Sector.

Resultado del análisis de riesgos efectuado para el Sector, se identificaron los siguientes 9 retos a superar: la poca flexibilidad del ciclo laboral, la desconexión con el ciudadano, la fragmentación del mercado laboral, la baja integración del segmento joven al mercado laboral, el incremento de la informalidad laboral debido a la baja percepción de los beneficios de ser trabajador formal, la desigualdad de oportunidades de los segmentos más vulnerables, la polarización política y creciente poder de los medios que pueden distorsionar los contenidos dificultan el logro de consensos para modernizar la legislación laboral, incertidumbre de que una instancia como el Consejo Nacional de Trabajo tenga la credibilidad suficiente para conducir el diálogo y la débil integración de los sistema de información que se utilizan las entidades del Sector.

Figura N° 1: Sensor de riesgos y tendencias interconectadas



- ◆ Relacionado a factores ambientales
- ◆ Relacionado a factores sociales
- ◆ Relacionado a factores políticos
- ◆ Relacionado a factores económicos
- ◆ Relacionado a factores tecnológicos
- ◇ Relacionado a factores de gestión



Handwritten notes and signatures on the left side of the page, including a large signature at the bottom.



PERU

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

El Informe de Riesgos

Nivel Entidad

1ra Edición, 2017

Contenido

Introducción

El mapa de riesgos para el Sector Trabajo y Promoción del Empleo

Lista de 9 riesgos para el crecimiento del Sector Trabajo y Promoción del Empleo

Conclusiones

Apéndice A: Tabla de tendencias

Apéndice B: Tabla de participantes

Handwritten marks and scribbles on the left margin, including a vertical line, a circle, and a large bracket-like shape.

Introducción

El desarrollo del Sector Trabajo y Promoción del Empleo presenta varios retos para la Autoridad de trabajo por lo que el riesgo y su adecuada administración ocupa un lugar primordial en las agendas de todas las entidades que interviene en el Sector. La estructura del mercado de trabajo evoluciona – lo cual trae consigo nuevos riesgos - y al mismo tiempo se adapta a los cambios provocados por la coyuntura económica y política. La capacidad de las organizaciones para anticipar las amenazas, responder y adaptarse continuamente depende más que nunca de la fortaleza de su proceso de administración de riesgos.

Nuestro informe de riesgos es parte del dialogo continuo acerca de los riesgos que vienen afectando al sector trabajo y promoción del empleo. El cual se ha llevado a cabo durante el último trimestre y plantea las siguientes preguntas: ¿Qué podría impedir que la estrategia del MTPE sea exitosa?

Es este documento examinamos una lista de 9 riesgos para el Sector Trabajo y Promoción del Empleo que han surgido de nuestros Talleres de Autoevaluación de Riesgos, desarrollados con la activa participación de los representantes designados por el Despacho Ministerial, el Viceministerio de Trabajo, el Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral y la Secretaria General, que junto al Oficial de Administración de Riesgos integran el Equipo de Gestión de Riesgos del MTPE. Adoptamos un enfoque de trabajo top-down, iniciando el análisis a partir de la misión y los objetivos estratégicos sectoriales definidos en el PESEM del Sector Trabajo y Promoción del Empleo 2017-2021, para formar un punto de vista acerca de los riesgos más importante que afecta al sector.

Nuestra investigación señala que varios de los riesgos se concentran en el poco efecto sobre la reducción de la tasa en la informalidad laboral alcanzadas por las medidas adoptadas por el Sector. Muchos de éstos están relacionados con las secuelas de la desaceleración de la economía en los últimos años, el entorno de distanciamiento del poder ejecutivo y legislativo que ha caracterizado el último año, y la desconexión entre el Gobierno y la ciudadanía que viene profundizándose producto a los eventos de corrupción descubiertos en los últimos meses, estos por la desinformación que se puede generar en los medios pueden generar un posible rechazo popular a las políticas laborales y proyectos de renovación reglamentarias en materia de trabajo que buscan dinamizar el ciclo laboral respetando los derechos laborales, sindicales y normativas de la OIT.

La lista es el resultado de un proceso cualitativo de recolección de opiniones, diseñada para identificar los riesgos claves de los procesos. Sin embargo, por la naturaleza dinámica de este tipo de investigaciones, la lista y la valoración de los riesgos cambiarán en función a los eventos que se vayan generando.

Es por ello, que esta lista debería generar el debate, el cual debería ser analizado más a fondo con los equipos que tienen el liderazgo de implementar las medidas adecuadas para hacer frente a los riesgos que puedan evitar que se alcancen los objetivos y el impacto esperado sobre el mercado laboral.

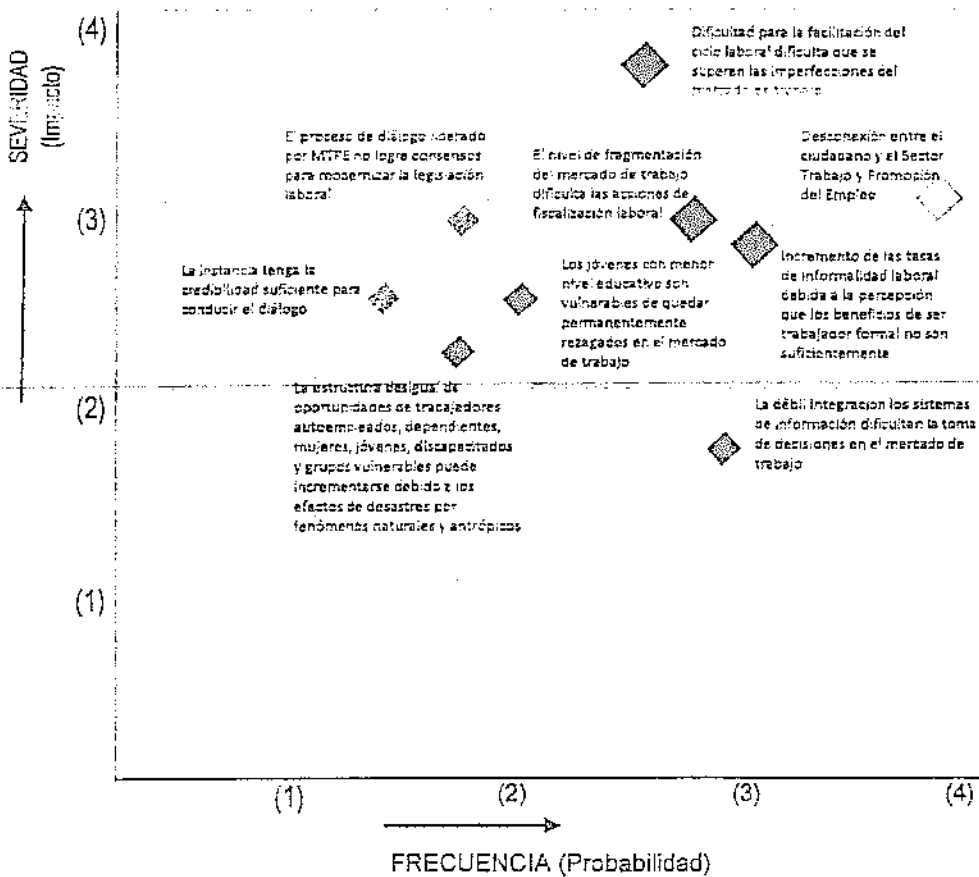


El Mapa de riesgos para el Sector Trabajo y Promoción del Empleo

Nuestro mapa de riesgos es una herramienta sencilla que nos permite comparar gráficamente 9 riesgos que afectan de manera importante al Sector Trabajo y Promoción del Empleo.

Los riesgos ubicados en el extremo del mapa son aquellos que los integrantes del Equipo consideran que representarán el desafío más grande para el Sector Trabajo y Promoción del Empleo. Del Mapa se observa que los mayores retos para el Sector son la dificultad para la facilitación del ciclo laboral y la desconexión con el ciudadano, casilleros más atrás esta la fragmentación del mercado laboral, la baja integración del segmento joven al mercado laboral, el incremento de la informalidad laboral, la desigualdad de oportunidades de los segmentos más vulnerables, la baja integración de los sistema de información y las dificultades para lograr el consenso para modernizar la legislación laboral.

Figura N° 2: Mapa de 10 riesgos para el Sector Trabajo y Promoción del Empleo



- ◆ Relacionado a factores ambientales
- ◆ Relacionado a factores sociales
- ◆ Relacionado a factores políticos
- ◆ Relacionado a factores económicos
- ◆ Relacionado a factores tecnológicos
- Relacionado a factores de gestión

Evaluación y priorización de riesgos

- Durante las sesiones de los Talleres de Riesgos, le pedimos a cada integrante del Equipo que identificará y clasificará los riesgos, que podría colocarse entre los 9 retos más duros para el Sector durante los próximos meses.
- El Oficial de Administración de Riesgos, actuó como moderador para enfocar la discusión a los objetivos estratégicos sectoriales. También se pidió que se incluyan comentarios acerca de por qué cada riesgo es importante, cómo cada uno ha cambiado y cómo los órganos y unidades orgánicas podrían responder ante ellas.
- Los riesgos fueron valorados en base a la probabilidad de su materialización y el efecto que tendría sobre el cumplimiento de los objetivos en el Sector.

La lista de 9 riesgos para el Sector Trabajo y Promoción del Empleo

Después de combinar los resultados, a continuación presentamos 9 riesgos que pueden afectar el desarrollo del Sector Trabajo y Promoción del Empleo:

Durante la reunión del Foro Económico Mundial (WEF) de enero de 2017 en Davos-Suiza, Christine Lagarde, directora gerente del FMI, en un panel sobre cómo resolver la crisis de la clase media presentó el Informe sobre Riesgos globales 2017(*).

Y dentro de la lista de riesgos más importantes está:

En primer lugar, la profunda inestabilidad social, el desempleo v subempleo.

En segundo lugar, las grandes migraciones involuntarias y la crisis de los Estados.

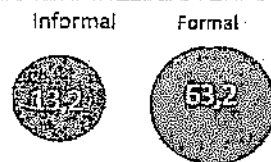
El tercer conjunto son las crisis hídricas y las fallas en las acciones de adaptación o mitigación ante el cambio climático.

Otros riesgos fueron las fallas en la gobernanza de los Estados (eficacia, calidad y orientación de los gobiernos que proporciona legitimidad) y los conflictos entre países con consecuencias regionales.

(*) El informe de Riesgos globales 2017 que involucró las opiniones de 745 expertos a nivel internacional a fines de 2016. En el documento de 78 páginas se anotan tanto los riesgos como las tendencias principales que impactarían al mundo en la próxima década.

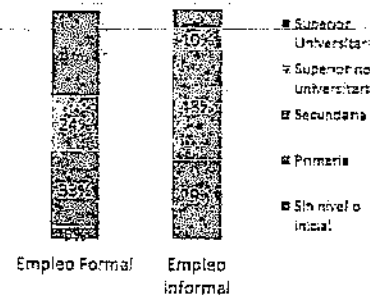
RE-TR01	Los jóvenes con menor nivel educativo son vulnerables de quedar permanentemente rezagados en el mercado de trabajo.
	<ul style="list-style-type: none"> Los jóvenes poco cualificados que están desconectados del empleo y del aprendizaje corren el riesgo de rezagarse permanentemente en el mercado laboral. Según Cepal, mientras más bajo sea el nivel educativo de los jóvenes, menor será el acceso a empleos de calidad y alta productividad, particularmente entre las mujeres. La tasa de desempleo juvenil es más de cuatro veces el desempleo general y el 60% de los jóvenes que ingresan a trabajos no acordes a su preparación - no hay correlación adecuada con el nivel educativo - y los programas de instrucción técnica no potencian su crecimiento posterior generando que la problemática se agudice. De acuerdo a OCDE, los grupos vulnerables, como los jóvenes poco cualificados que no trabajan ni estudian ni están en formación (los llamados "NINI") están en riesgo de quedarse atrás. En 2015, el 15% de los jóvenes de 15 a 29 años de edad de la se ubicaban en esta categoría. Cerca de un tercio de los NINI poco cualificados viven en el seno de una familia desempleada lo cual sugiere que muchos de los ubicados en esta grupo tienen ingresos bajos en la actualidad y, a la vez, limitadas oportunidades en el mercado laboral. muchos miembros de este grupo vulnerable probablemente <u>requerirán asistencia focalizada para mejorar sus perspectivas profesionales de largo plazo.</u>

Gráfico N° 1.- Productividad media de un trabajador según la unidad productiva en la que está empleado (año 2015 en \$/ mil millones anuales)



Fuente.- INEI y BBVA Research

Gráfico N° 2.- Nivel educativo del trabajador según condición de empleo



Fuente.- INEI y BBVA Research

RE-TR02	La débil integración los sistemas de información dificultan la toma de decisiones en el mercado de trabajo.
	<ul style="list-style-type: none"> La débil integración de los sistemas de información entre las entidades del Sector dificulta el intercambio de información y genera retrasos para tomar decisiones de forma oportuna. La transformación digital del Gobierno y del Estado es central para buscar incrementar la productividad y la generación de valor de un sector, y es un proceso de cambio que se basa en primer lugar en incorporar la tecnología de la información e incentivar a los principales actores a hacerlo también. Sin embargo, el principal reto es el reto de hacer entender que digitalizar y hacer uso de las TI no es hacer lo mismo a través de una computadora, sino se trata de un cambio de cómo se hacen las cosas para hacerlas más eficientemente en servicio del ciudadano. Caso contrario se podría tener una Alta Dirección inspirado en el siglo XXI, pero con herramientas del siglo XIX, o tal vez menos.

RE-TR03	El nivel de fragmentación del mercado de trabajo dificulta las acciones de fiscalización laboral.
<ul style="list-style-type: none"> • La inspección del trabajo es muy dificultoso en la mayor parte de la economía informal. Los recursos asignados a la inspección del trabajo a menudo no son adecuados ni siquiera para la inspección periódica de las empresas medianas y grandes, y mucho menos para llegar a los miles de pequeñas empresas que conforman la mayor parte de la economía informal. A falta de un sistema de inspección eficaz, la economía informal se presta a prácticas laborales que violan los principios y derechos fundamentales en el trabajo. • En Base a la Modificación del Reglamento de la Ley General de Inspecciones se busca la subsanación de la infracción, en lugar de aplicar multas impagables que generaban desincentivos para permanecer en la informalidad. • La metodología de detección de informalidad usada por SUNAFIL estaba orientada principalmente a iniciar sus inspecciones, principalmente, por las denuncias que hacen los trabajadores (alrededor de 75% del total de inspecciones). Sin embargo, la fiscalización podría ser más proactiva. Por ejemplo, se podría evaluar la consistencia entre lo que consume de electricidad por trabajador (por trabajador reportado a la administración tributaria, SUNAT) una determinada empresa de cierto sector productivo y lo que consume de electricidad por trabajador en la empresa típica del mismo sector productivo. Una diferencia positiva y significativa podría estar escondiendo trabajadores no reportados a SUNAT y que, por lo tanto, han sido contratados de manera informal, lo que demandaría una inspección laboral. De manera más general, parece haber algún espacio para realizar innovaciones en el sistema de detección a través del empleo de indicadores indirectos. 	

RE-TR05	Desconexión entre el ciudadano y el Sector Trabajo y Promoción del Empleo
<ul style="list-style-type: none"> • En el país el contexto económico y social, que constituye el trasfondo de las tendencias en el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y lograr la identificación de las acciones adoptadas por el Sector en el crecimiento del mercado laboral por el ciudadano ha sido particularmente difícil, agravado por la polarización política. • Sin lugar a dudas uno de los retos más importante que se tendrá que atender el Sector es buscar el acercamiento al ciudadano, para lograr alcanzar que el ciudadano se identifique con las acciones que vienen desarrollando el Sector Trabajo con el objetivo de proteger al trabajador. Para ello, se debe buscar y diseñar mecanismos creativos que respetando los derechos laborales fomente la generación de empleo digno. 	

RE-TR04	Incremento de las tasas de informalidad laboral debida a la percepción que los beneficios de ser trabajador formal no son suficientemente.
<ul style="list-style-type: none"> • Según la OIT, en América Latina se han realizado pequeños progresos con respecto a la reducción de la informalidad, incluso ha estimado que podría llevar unos 55 años reducir las tasas de informalidad a la mitad. Algunos países, como la Argentina, Chile, Ecuador y Uruguay, han formulado y puesto en marcha estrategias que han logrado en cierta medida formalizar a los trabajadores y las unidades económicas. El enfoque incluye reformas jurídicas, estrategias para ampliar la cobertura de la seguridad social, medidas para garantizar que los salarios mínimos cubran las ocupaciones informales, medidas innovadoras para mejorar la inspección del trabajo, incentivos económicos para cumplir la ley, promoción del diálogo social y campañas de sensibilización 	

RE-TR06	La dificultad de facilitación del ciclo laboral dificulta que se superen las imperfecciones del mercado de trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> • La rigidez del ciclo laboral genera que la transición para que un trabajador pueda acceder finalmente a mejores sueldos y contar con beneficios completos sea limitada. • El país no cuenta con una Ley General de Trabajo, en su lugar cuenta con varias legislaciones en materia laboral, que debería ser revisado y buscar construir un legislación más moderna, por ejemplo un Código Laboral, que se constituya en un promotor del empleo digno y reduzca por ejemplo las dificultades que una empresa encuentra para realizar ajustes en la plantilla de trabajadores, en ciertas situaciones. La falta de flexibilidad en este aspecto no favorece la contratación formal porque, frente a situaciones adversas para el negocio, que requieran reducciones de la plantilla, eventualmente estas no se pueden realizar, lo que no permite la adaptación de la empresa a un nuevo entorno. • Simplificar la reglamentación laboral y, en ciertos aspectos, revisarla para que guarde proporción con el tamaño de la empresa, la complejidad de la norma torna, con frecuencia, hace necesario contratar los servicios de personal especializado para realizar una actividad que no forma parte del giro central del negocio (por ejemplo, un abogado laboralista). Este es un costo fijo que podría ser oneroso para empresas de menor tamaño. 	

RE-TR07	La estructura desigual de oportunidades de trabajadores autoempleados, dependientes, mujeres, jóvenes, discapacitados y grupos vulnerables puede incrementarse debido a los efectos de desastres por fenómenos naturales y antrópicos.
<ul style="list-style-type: none"> • A pesar de los avances sin precedentes logrados durante el siglo pasado, las brechas de género en el mercado laboral persisten en todo el mundo y son especialmente palpables en las economías emergentes. Si bien el porcentaje de empleos ocupados por mujeres ha aumentado, los empleos de ellas siguen siendo peores que los de los hombres. Aquí se presenta un panorama actualizado de brechas de género en 16 economías emergentes que representan más de la mitad de la población mundial. Se destacan las tendencias recientes en una amplia gama de resultados del mercado laboral y se identifican sus impulsores clave. En particular, se analiza de cerca y se desglosa en distintos componentes la brecha salarial de género que persiste en el mundo. Con base en este cúmulo de evidencia, se identifica un amplio conjunto de palancas de políticas para cerrar las brechas de género. • La mayoría del trabajo infantil y el trabajo forzoso se concentra en la economía informal, principalmente en la agricultura y la economía rural en general, la manufactura que no requiere muchas cualificaciones, el sector minero, la construcción, los servicios domésticos, la industria del entretenimiento, los restaurantes, los hoteles y la venta callejera, así como otras formas de comercio informal. • La discriminación por razón de género, edad, origen étnico o discapacidad también ha provocado que los grupos más vulnerables y marginados a menudo acaben trabajando en la economía informal, desprotegidos por la ley y expuestos a violaciones de sus derechos en el trabajo. • El trabajo doméstico es un sector que es casi totalmente informal en la mayoría de los países. La OIT estima que sólo el 10 por ciento del total de trabajadores domésticos disfruta del mismo nivel de cobertura por la legislación laboral que otros trabajadores, mientras que alrededor del 30 por ciento está completamente excluido. • Ante una situación de desastre generado por un fenómeno natural o antrópico los grupos más vulnerables son los trabajadores autoempleados, mujeres, jóvenes, discapacitados las condiciones laborales de las personas y podrían deteriorar sus condiciones laborales e inclusive quedar fuera del mercado de trabajo. 	

Handwritten notes and signatures on the left margin, including a large stylized signature at the bottom.

RE-TR08	La polarización política y el poder de los medios pueden distorsionar el contenido de las modificaciones para modernizar la legislación y procesos laborales.
<ul style="list-style-type: none"> • El escenario político que se viene desarrollando en el país genera un ambiente de desconfianza en la sostenibilidad de proyectos de reformar estructurales en general, y donde los temas laborales, y en especial los relacionados a modificaciones en la legislación laboral pueden ser vistos como un instrumento para incrementar el grado de polarización. Por ello, las acciones que adopte el Sector en este campo deben ser previamente discutidos en ambientes generados para el dialogo con los grupo de intereses y deberían contar con suficientes estudios que evidencien los efectos positivos de las modificaciones propuestas. • Los medios sociales pueden liberar, informar, involucrar, movilizar y fomentar la innovación y la democracia. Sin embargo, las redes sociales también han cambiado la forma en que nos informamos y formamos nuestras opiniones, con resultados preocupantes. Según una estimación reciente (Newman, Levy and Nielsen; 2015), aproximadamente el 63% de los usuarios obtienen sus noticias de los medios sociales. Pero las noticias obtenidas de esta manera están sujetas a la misma dinámica que otras formas de contenido en línea, como selfies y fotos de gatos. Es el contenido más popular que se propaga, independientemente de su calidad o utilidad. • La desinformación siempre ha representado un riesgo político, social y económico. El poder de los medios de comunicación social para desinformar, manipular y distorsionar la opinión pública se ha vuelto severo. La evidencia experimental demuestra que la información confirmatoria es aceptada incluso si contiene afirmaciones deliberadamente falsas, mientras que la información disidente se ignora principalmente o incluso podría incrementar la polarización grupal. 	

RE-TR9	La instancia tenga la credibilidad suficiente para conducir el diálogo.
<ul style="list-style-type: none"> • Las Organizaciones sindicales deben proteger los derechos laborales indicados por Ley. Sin embargo, esta función se viene debilitando a medida que las tasas de informalidad se incrementan - dado que cada vez la tasa de afiliaciones se reduce en una razón mayor - y los trabajadores tienen una menor representación en los sindicatos laborales. • El procedimiento para revisar una normativa laboral, es realizada de forma tripartitamente (participación activa de los gremios, y sindicatos en el Consejo Nacional de Trabajo). Sin embargo, por la coyuntura política el CNT no viene sesionada, y únicamente se reúne los Comités Técnicos. 	

Handwritten notes and signatures on the left margin, including a large stylized signature at the bottom.

El Informe de Riesgos
Nivel Entidad
1ra Edición, 2017

Conclusiones

Una de las principales conclusiones del trabajo es determinar que el cumplimiento de los objetivos estratégicos para el Sector Trabajo y Promoción del Empleo están condicionados a la capacidad resiliencia que muestren las Entidades que conforman el Sector para responder de forma proactiva a factores externos e internos y efectiva para prevenir y mitigar los posibles efectos de los riesgos que se materialicen.

Entre los riesgos identificados por el Equipo se listan 9, la poca flexibilidad del ciclo laboral, la desconexión con el ciudadano, la fragmentación del mercado laboral, la baja integración del segmento joven al mercado laboral, el incremento de la informalidad laboral debido a la baja percepción de los beneficios de ser trabajador formal, la desigualdad de oportunidades de los segmentos más vulnerables, la polarización política y creciente poder de los medios, incertidumbre de la opinión de los representantes de los trabajadores sobre propuestas normativas y la débil integración de los sistema de información.

Otra conclusión del informe es que los riesgos identificados están integrados e influenciados por las mismas tendencias y promovidos por factores internos y externos comunes. Por ello, para su adecuada gestión deben ser vistos como retos que involucra la participación articulada de todas las entidades que conforman el Sector.

Apéndice 1:

Lista de Tendencias

Una "tendencia" se define como un patrón a largo plazo que está evolucionando y que podría contribuir a amplificar los riesgos y / o alterar la relación entre ellos.

Envejecimiento de la población e incremento de la NoPEA

El envejecimiento de las poblaciones de los países desarrollados y en desarrollo impulsado por la disminución de la fecundidad y la disminución de la edad media y la mortalidad de la tercera edad y el aumento de la personas que forman parte de la PEA que no trabajan ni estudian (NoPEA).

Incremento de los efectos de desastres por fenómenos naturales y antrópicos, y cambio climático

En los últimos años, el incremento en la recurrencia y severidad de los desastres provocados por fenómenos de origen natural o inducidos por la acción humana, es uno de los aspectos de mayor preocupación a nivel internacional y nacional y el cambio de clima, que se atribuye directa o indirectamente a la actividad humana, que altera la composición de la atmósfera global, además de la variabilidad natural del clima

Aumento de la polarización de las sociedades
Incapacidad para llegar a un acuerdo sobre cuestiones clave dentro de los países debido a valores divergentes o extremos, opiniones políticas.

Enfermedades crónicas en aumento
Aumento de las tasas de enfermedades no transmisibles, también conocido como "enfermedades crónicas", lo que conduce a un aumento de los costos de tratamiento a largo plazo y amenaza los recientes logros de la sociedad en la esperanza de vida y la calidad

Creciente dependencia cibernética y reducción de la productividad de las Mypes

Aumento de la ciberdependencia debido a la creciente interconexión digital de personas, cosas y organizaciones y cada vez una mayor correlación con la productividad laboral.

Aumento de la movilidad geográfica

Aumento de la movilidad de las personas y las cosas debido a los medios de transporte más rápidos y de mejor rendimiento ya la reducción de las barreras reguladoras

Reducción de las expectativas netas de empleo

Disminución de los ingresos y la riqueza

Aumento de la brecha socioeconómica entre ricos y pobres en los principales países o regiones

Limito del crecimiento económico e incremento de la informalidad económica

Reducción de la sindicalización laboral

Incremento del poder de los medios

Desplazamiento del poder de actores e individuos estatales a no estatales, de nivel mundial a regional y de países desarrollados a economías emergentes y en desarrollo

Debilidad institucional en gobernabilidad en las regiones y localidades

Incapacidad de las instituciones regionales o locales para resolver cuestiones de importancia económica, geopolítica o ambiental

Apéndice 2: Lista de Participantes

Equipo de Gestión de Riesgos

Harold Ever Cristóbal Solís
Oficial de Administración de Riesgos
hcristobal@trabajo.com.pe

Ana Rosa Velasquez Palomino
Representante del Despacho Ministerial
avelasquez@trabajo.gob.pe

David Alfaro Del Pielago
Representante del Viceministerio de
Promoción del Empleo y Capacitación Laboral
dalfaro@trabajo.gob.pe

Luis Quispe Castro
Representante del Viceministerio de Trabajo
lquispe@trabajo.gob.pe

Manuel Vera Valderrama
Representante de la Oficina General de
Planeamiento y Presupuesto
mvera@trabajo.gob.pe

Colaboradores

Erika Fuertes Ampuero
efuertes@trabajo.gob.pe

Jesus Jimenez Agapito
jjimenezagapito@trabajo.gob.pe



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Plan de Gestión de Riesgos Nivel Entidad

Junio 2017

Handwritten marks on the left margin, including a vertical line, a checkmark, and a circle.

1. Antecedentes

Mediante Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, se establece que el control gubernamental consiste en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión pública, en atención al grado de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos del Estado, así como del cumplimiento de las normas legales y de los lineamientos, políticas y planes de acción, evaluando los sistemas de administración, gerencial y de control para su mejoramiento a través de la adopción de acciones preventivas y correctivas pertinentes.

Con Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, se aprueban las "Normas de Control Interno", las cuales tienen por objetivo principal propiciar el fortalecimiento de los sistemas de control interno y mejorar la gestión pública, en relación al patrimonio público y al logro de los objetivos y metas institucionales. Las mismas están organizadas en cinco componentes, siendo una de ellas, la Norma General para el Componente de Evaluación de Riesgos, el mismo que abarca el proceso de identificación y análisis de los riesgos a los que está expuesta la entidad para el logro de sus objetivos y la elaboración de una respuesta apropiada a los mismos. La evaluación de riesgos es parte del proceso de administración de riesgos, e incluye: planeamiento, identificación, valoración o análisis, manejo o respuesta y el monitoreo de los riesgos de la entidad.

Con Resolución de Contraloría N° 149-2016-CG se aprueba la Directiva N° 013-2016-CG/GPROD "implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado", que señala que las entidades deben complementar su Modelo de Implementación del Sistema de Control Interno observando en qué etapa y fase se encuentran, de tal manera que cada entidad culmine la implementación oportunamente.

Mediante Resolución Ministerial N° 269-2016-TR se aprobó el Plan de Trabajo de Implementación del Sistema de Control Interno del MTPE, el cual define el curso de acción a seguir para la implementación del SCI; como insumo principal para la elaboración de dicho plan, se consideraron los resultados del Informe de Diagnóstico conducentes a la implementación de las Normas de Control Interno. Entre ellas la de Evaluación de Riesgos.

Mediante Resolución de Contraloría General N° 004-2017-CG, se aprueba la "Guía para la implementación y fortalecimiento del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado", la misma que reúne lineamientos, herramientas y métodos que permiten realizar la implementación del Sistema de Control Interno en la gestión de las operaciones de la entidad.

Mediante Acta N° 018-2017 del Comité de Control Interno del MTPE, se aprobaron la Política de Administración de Riesgos del MTPE, el Manual de Gestión de Riesgos del MTPE y el Plan para la Administración de Riesgos en el MTPE.

Mediante Resolución Ministerial N° 051-2017-TR, que aprueba la "Política de Administración de Riesgos del Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo", en el cual se establece Establecer el marco estratégico y conductual para la implementación, mantenimiento y mejora continua de la Administración de Riesgos del MTPE.

Mediante Resolución del Secretario General N° 056-2017-TR/SG, se aprobó el "Plan para la Administración de Riesgos en el Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo" y mediante Resolución del Secretario General N° 059-2017-TR/SG, se aprobó el "Manual de Gestión de Riesgos del Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo".

2. Base Legal

2.1. Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.

2.2. Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la Republica.

2.3. Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.

2.4. Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.

2.5. Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

2.6. Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, que aprueba las "Normas de Control Interno".

2.7. Resolución de Contraloría N° 149-2016-CG, que aprueba la Directiva N° 013-2016-CG/GPROD "implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado".

2.8. Resolución de Contraloría General N° 004-2017-CG, que aprueba la "Guía para la implementación y fortalecimiento del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado".

3. Marco Conceptual

La normatividad en materia del componente de evaluación de riesgos señala que el Planeamiento de la Administración de Riesgos es el proceso de desarrollar y documentar una estrategia clara, organizada e interactiva para identificar, valorar los riesgos que puedan impactar en una entidad impidiendo el logro de los objetivos. Se deben desarrollar planes, métodos de respuesta y monitoreo de cambios, así como un programa para la obtención de los recursos necesarios para definir acciones en respuesta a riesgos.

Asimismo se establece, que la implementación se realizara de manera progresiva tomando en cuenta como primera fase la implementación a nivel de entidad, para luego descender a implementar los controles que regulan a los procesos y las actividades.

En este sentido se precisa que la gestión de riesgos es un proceso efectuado por los funcionarios y servidores públicos de la entidad, que se aplica en la fijación de la estrategia y a los distintos niveles de entidad; que está diseñado para identificar eventos potenciales que podrían afectar a la entidad y permite administrar el riesgo dentro de los límites aceptados, proveyendo la seguridad razonable para la consecución de objetivos de la entidad.

Por ello, es importante contar con un listado de tratamientos o respuestas a los riesgos identificados que busquen llevar al riesgo a los niveles aceptados por el Ministerio. El listado de los tratamientos constituye el Plan de Gestión de Riesgos.

4. Alcance

El documento se circunscribe a los riesgos a nivel entidad identificados y evaluados al primer semestre del 2017. Y contempla la participación de los órganos de administración interna, de los órganos dependientes del Viceministerio de Trabajo y de los órganos del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral.

5. Objetivo

El Plan de Gestión de Riesgos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es un documento que fortalece la institucionalización del proceso de administración de riesgos como parte de la gestión del Ministerio, y sirve para mejorar la valoración de los riesgos identificados, a través de la ejecución de un conjunto de propuestas de mitigación de riesgos.

6. Plan de Gestión de Riesgos

6.1. Inventario de Riesgos – Nivel Entidad

El inventario de riesgos a Nivel Entidad, ha sido elaborado en base a la metodología establecida en el Manual de Gestión de Riesgos y resume el resultado de las etapas de identificación, análisis y respuesta de los riesgos a nivel Entidad.

Para la elaboración del Inventario de Riesgos – Nivel Entidad se utilizó los campos señalados en el Formato de Autoevaluación de Riesgos y Plan de Acción (mitigación) y la información se obtuvo del trabajo realizado por el Equipo de Gestión de Riesgos, integrado por: un representante del Despacho del Ministro, un representante del Viceministerio de Trabajo, un representante del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, un representante de la Oficina General de Planificación y Presupuesto de la Secretaría General y el Oficial de Administración de Riesgos, quien actuó como moderador del Equipo.

El equipo realizó cinco (5) talleres de trabajo durante los meses de abril, mayo y junio y se obtuvo como resultado que el inventario de riesgos – Nivel Entidad para el 1er semestre de 2017 está conformado por 9 registros de riesgos de tipo

Handwritten marks on the left margin, including a circled '5', several vertical lines, and a large stylized signature or scribble.

estratégico, están impulsados por factores políticos, sociales, económicos, ambientales, tecnológicos e internos. (Ver tabla N° 1)

Tabla N° 1.- *Lista de riesgos por objetivo estratégico sectorial*

Objetivo Estratégico	Descripción del Riesgo	Causa / Vulnerabilidad	Factor de Riesgo
Desarrollar la empleabilidad y fomentar el autoempleo de los jóvenes, acorde a la demanda real del mercado laboral en el país	Los jóvenes con menor nivel educativo son vulnerables de quedar permanentemente rezagados en el mercado de trabajo	Baja correlación entre el nivel educativo y el empleo alcanzado por los jóvenes que se insertan al mercado laboral	Social
	La débil integración los sistemas de información dificultan la toma de decisiones en el mercado de trabajo	Acelerado ritmo del avance de las TIC y poca cultura por la digitalización	Tecnológico
Implementar un efectivo modelo de gestión sectorial centrado en el ciudadano	Desconexión entre el ciudadano y el Sector Trabajo y Promoción del Empleo	El contexto económico y social del país se constituye en el trasfondo que iimita la percepción de cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo	Gestión
	El nivel de fragmentación del mercado de trabajo dificulta las acciones de fiscalización laboral	La falta de un sistema de Inspección eficaz, la economía informal se presta a prácticas laborales que violan los principios y derechos fundamentales en el trabajo.	Económico
Promover empleos formales con acceso a los derechos laborales y cobertura de seguridad social para lograr un desarrollo productivo y sostenido de nuestra economía	Incremento de las tasas de informalidad laboral debida a la percepción que los beneficios de ser trabajador formal no son suficientemente	Alto nivel de informalidad económica y bajo nivel de productividad y eficiencia de los servicios público y carencia de desincentivos eficaces para reducir la informalidad laboral	Económico
	Dificultad en la facilitación del ciclo laboral dificulta que se superen las imperfecciones del mercado de trabajo	Legislación laboral que desincentiva la contratación formal y la baja productividad de los trabajadores no hace rentable la contratación bajo las condiciones que la Ley exige	Económico
Promover el empleo a través del mejoramiento de las competencias laborales y niveles de empleabilidad de las personas en condiciones de desempleo y subempleo	El proceso de diálogo liderado por MTPE no logre consensos para modernizar la legislación laboral	La polarización política y el poder de los medios pueden distorsionar el contenido de las modificaciones para modernizar la legislación procesos laborales	Político
Generar competencias y oportunidades laborales para poblaciones vulnerables, particularmente mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad	La estructura desigual de oportunidades de trabajadores autoempleados, dependientes, mujeres, jóvenes, discapacitados y grupos vulnerables puede incrementarse debido a los efectos de desastres por fenómenos naturales y antrópicos	Los trabajadores de grupos con menos oportunidad de incorporarse al mercado laboral formal se concentran en áreas geográficas más vulnerables a los efectos los efectos de desastres por fenómenos naturales y antrópicos	Ambiental

Objetivo Estratégico	Descripción del Riesgo	Causa / Vulnerabilidad	Factor de Riesgo
Potenciar al Consejo Nacional de Trabajo y otras instancias para la generación de un legislación laboral que fomente la productividad y garantice los derechos laborales	La instancia tenga la credibilidad suficiente para conducir el diálogo	Posiciones antagónicas en el CNT no permiten continuar con la presentación de propuestas normativas	Político

6.2. Mapa de Riesgos – Nivel Entidad

El Mapa de Riesgos es una herramienta que permite gráficamente comparar los diferentes comportamientos de los riesgos identificados y analizados en base al grado de frecuencia e impacto asignado. En la gráfica N° 1.- Mapa de Riesgos para el Sector Trabajo y Promoción del Empleo se observa que los mayores retos para el Sector son la dificultad para facilitar del ciclo laboral y la desconexión con el ciudadano, casilleros más atrás esta la fragmentación del mercado laboral, la baja integración del segmento joven al mercado laboral, el incremento de la informalidad laboral, la desigualdad de oportunidades de los segmentos más vulnerables y la baja integración de los sistema de información.

Siendo los factores económicos y políticos los que impulsan los riesgos que podrían tener mayor impacto en los objetivos estratégicos del Sector.




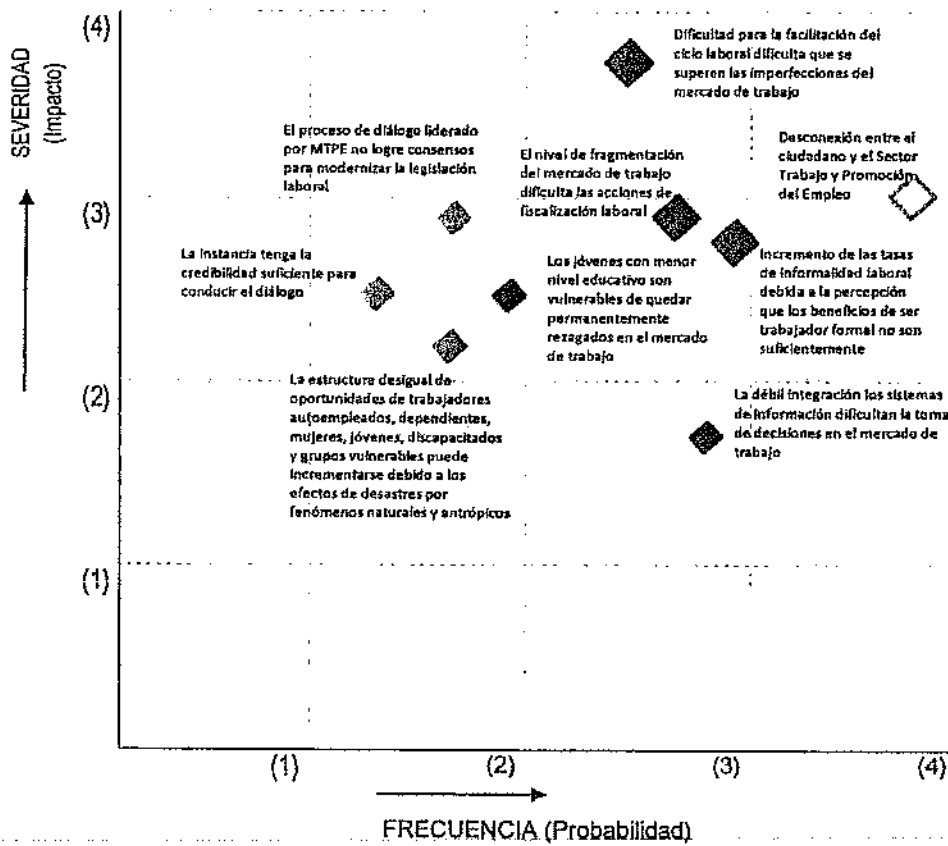




Figura N° 1: Mapa de Riesgos para el Sector Trabajo y Promoción del Empleo



- ◆ Relacionado a factores ambientales
- ◆ Relacionado a factores sociales
- ◆ Relacionado a factores políticos
- ◆ Relacionado a factores económicos
- ◆ Relacionado a factores tecnológicos
- ◇ Relacionado a factores de gestión

6.3. Lista de Mitigantes de Riesgos - Nivel Entidad

Por las características de los riesgos identificados, la estrategia razonable a ser aplicada en todos los casos corresponde a "Mitigar". Es decir, plantear acciones para reducir el nivel de exposición del riesgo.

Se establecieron las recomendaciones de planes de acción

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

Tabla N° 2.- Lista de propuestas de mitigantes para los riesgos – Nivel Entidad

Nro.	Actividad a realizar	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de fin	Resultado esperado	Meta Física	Fecha de verificación
TE-001-001	Identificar requerimientos de las empresas para la inserción de jóvenes al mercado formal	Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral	jul-17	oct-17	Perfiles ocupacionales acorde al mercado laboral	Programa	dic-17
TE-001-002	Contar con mecanismos de trazabilidad que permitan evaluar el cambio alcanzado por la asistencia de los servicios del Sector a los jóvenes	Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral	jul-17	nov-17	Jóvenes con mayor nivel educativo	Mecanismo	dic-17
TE-002-001	Acercar los servicios del Sector Trabajo y Promoción del Empleo a la ciudadanía	Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Com.	jul-17	nov-17	Presencia en diferentes plataformas informativas Ciudadanos informados de los servicios que brinda el MTPE	Proyecto	dic-17
TE-002-002	Elaborar un estudio para mejorar los servicios del centro de procesamiento de datos	Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Com.	jul-17	nov-17	Identificar las debilidades de los servicios del centro de procesamiento de datos	Estudio	dic-17
TE-003-001	Planificar operativos que permitan la incorporación de trabajadores al sector formal	Viceministerio de Trabajo	jul-17	oct-17	Potenciar metodología de detección de informalidad	Estudio	dic-17
TE-004-001	Diseñar estrategias para procesos de formalización laboral	Viceministerio de Trabajo	jul-17	oct-17	Contar con alternativas para promover la formalización laboral	Estrategia	dic-17
TE-004-002	Diseñar esquemas innovadores que consensadamente generen espacios de contratación por los sectores productivos y tipo de empleo	Viceministerio de Promoción y Capacitación Laboral/Viceministerio de Trabajo	jul-17	oct-17	Poner en valor los beneficios de la formalización laboral	Estudio	dic-17
TE-004-003	Buscar el acercamiento al trabajo que viene liderando el MEF desde el punto de vista técnico, tributario para reducir la informalidad mediante esquemas más modernos, que involucre claramente un tema de derechos de trabajo y legislación laboral.	Viceministerio de Promoción y Capacitación Laboral/Viceministerio de Trabajo	jul-17	oct-17	La Estrategia Sectorial de Formalización Laboral coadyuva a los objetivos del Plan Nacional de Formalización	Acción	dic-17
TE-005-001	Elaborar un estudio cuantitativo y cualitativo que permita conocer la opinión de la población sobre los diferentes servicios del MTPE	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	jul-17	oct-17	Contar con información que permita determinar líneas de acción para brindar un mejor servicio a la ciudadanía	Estudio	dic-17
TE-005-002	Desarrollar una guía para la incorporación del Análisis de Impacto Regulatorio en el diseño de las políticas u otro que norme el comportamiento del mercado laboral	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	jul-17	oct-17	Mejoras en la calidad regulatoria del Sector	Estudio	dic-17
TE-006-001	Adecuar la legislación referida a la contratación laboral a las condiciones actuales del mercado laboral, sin afectar derecho de los trabajadores	Viceministerio de Trabajo	jul-17	oct-17	Contar con una alternativa para dinamizar el mercado laboral	Evaluación	dic-17

Handwritten signatures and initials on the left margin of the page.

Nro.	Actividad a realizar	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de fin	Resultado esperado	Meta Física	Fecha de verificación
TE-007-001	Identificar competencias que permitan la inserción laboral de poblaciones vulnerables, particularmente mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad en zonas geográficas de mayor vulneración por efectos de desastres naturales y antrópicos.	Viceministerio de Promoción y Capacitación Laboral	jul-17	oct-17	Programas sectoriales trabajan en forma articulada para la inserción laboral de poblaciones vulnerables	Diagnostico	dic-17
TE-008-001	Contar con mecanismo que permitan mejorar el proceso de diálogo y las estrategias de incidencia política en los actores involucrados	Oficina de Comunicación e Imagen Institucional	jul-17	oct-17	Proceso de diálogo fluido con acuerdos concretos sobre la modernización de la legislación laboral	Estudio	dic-17
TE-008-002	Sensibilizar a la ciudadanía en la necesidad de la modernización de la legislación laboral a efectos de generar mayores índices de formalidad laboral	Oficina de Comunicación e Imagen Institucional	jul-17	nov-17	Estrategia comunicacional que combine plataforma publicitaria, periodística y de debate con la ciudadanía a través de foros públicos	Programa	dic-17
TE-009-001	Contar con una metodología de trabajo conocida y acordada por todos que conduzcan a acuerdos	Alta Dirección	jul-17	oct-17	Acuerdos sobre modernización de la legislación laboral	Evaluación	dic-17







Anexo N° 1.- Inventario de Riesgos – Nivel Entidad – 1er Semestre 2017

1. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS				2. EVALUACIÓN DE RIESGOS / DISEÑO DE CONTROL							3. TRATAMIENTO								
Código de Riesgo	Objetivo Estratégico	Descripción del Riesgo	Tipo de Riesgo	Causa / Vulnerabilidad	Factor de Riesgo	Frecuencia	Impacto	Nivel Riesgo Inherente	Características del Control						Nivel de Riesgo Residual	Respuesta	Código de Tratamiento	Descripción del Tratamiento	
									Descripción del Control	Tipo	Ejecución	Documentación	Periodicidad	Responsabilidad					Segregación de funciones
RE-TRO 1	Desarrollar la empleabilidad y fomentar el autoempleo de los jóvenes, acorde a la demanda real del mercado laboral en el país	Los jóvenes con menor nivel educativo son vulnerables de quedar permanentemente rezagados en el mercado de trabajo	Estratégico	Baja correlación entre el nivel educativo y el empleo alcanzado por los jóvenes que se insertan al mercado laboral		3-Alta	3:Alta	Importante	El Programa Jóvenes Productivos realiza actividades de capacitación a los jóvenes	Correctivo	Automatizada	Documentado	Continuos	Asignada y formalizada	Adecuada	Moderado	Mitigar	TE-0001	Generar y fortalecer acciones de colaboración y cooperación con otras Entidades
RE-TRO 2	Implementar un modelo de gestión sectorial centrado en el ciudadano	La débil integración de los sistemas de información dificultan la toma de decisiones en el mercado de trabajo	Estratégico	Acelerado ritmo del avance de las TIC y poca cultura por la digitalización		4:Muy Alta	2:baja	Importante	Aplicación de proyectos de automatización de bases de información	Correctivo	Manual	Sin documentar	Esporádicos	Asignada y no formalizada	Inadecuada	Moderado	Mitigar	TE-0002	Diseñar una línea de acción para promover el proceso de digitalización y fortalecer la integración de los sistemas de información sobre el mercado laboral

1. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS				2. EVALUACIÓN DE RIESGOS / DISEÑO DE CONTROL							3. TRATAMIENTO								
Código de Riesgo	Objetivo Estratégico	Descripción del Riesgo	Tipo de Riesgo	Causa / Vulnerabilidad	Factor de Riesgo	Frecuencia	Impacto	Nivel Riesgo Inherente	Descripción del Control	Tipología	Ejecución	Documentación	Periodicidad	Responsabilidad	Segregación de funciones	Nivel de Riesgo Residual	Resposta	Código de Tratamiento	Descripción del Tratamiento
RE-TRO 3	Promover empleos formales con acceso a los derechos laborales y cobertura de seguridad social para lograr un desarrollo productivo y sostenido de nuestra economía	El nivel de fragmentación del mercado de trabajo dificulta las acciones de fiscalización laboral	Estratégico	La falta de un sistema de inspección eficaz, la economía informal se presta a prácticas laborales que violan los principios y derechos fundamentales en el trabajo.	Alto nivel de informalidad económica y bajo nivel de productividad y eficiencia de los servicios públicos y carencia de desincentivos eficaces para reducir la informalidad laboral	3:Alta	3:Alto	Impactante	Se realizan inspecciones programadas y por denuncias	Detectivo	Automatizada	Documentado	Periódicos	Asignada y formalizada	Adecuada	Impactante	Mitigar	TE-0003	Revisar la estrategia aplicada para determinar las inspecciones laborales
RE-TRO 4	Promover empleos formales con acceso a los derechos laborales y cobertura de seguridad social para lograr un desarrollo productivo y sostenido de nuestra economía	Incremento de las tasas de informalidad laboral debida a la percepción que las beneficiadas por trabajador formal no son suficientemente	Estratégico	Alto nivel de informalidad económica y bajo nivel de productividad y eficiencia de los servicios públicos y carencia de desincentivos eficaces para reducir la informalidad laboral	Alto nivel de informalidad económica y bajo nivel de productividad y eficiencia de los servicios públicos y carencia de desincentivos eficaces para reducir la informalidad laboral	3:Alta	3:Alto	Impactante	Aplicación de multas a las empresas que no cumplen con los beneficios laborales pactados con sus trabajadores	Detectivo	Combinada	Documentado	Periódicos	Asignada y formalizada	Adecuada	Impactante	Mitigar	TE-0004	Diseñar estrategias para ampliar la cobertura de la seguridad social, medidas innovadoras para mejorar la inspección del trabajo, incentivos económicos para cumplir la ley.

1. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS										2. EVALUACIÓN DE RIESGOS / DISEÑO DE CONTROL							3. TRATAMIENTO			
Código de Riesgo	Objetivo Estratégico	Descripción del Riesgo	Tipo de Riesgo	Causa / Vulnerabilidad	Factor de Riesgo	Frecuencia	Impacto	Nivel de Riesgo Inherente	Descripción del Control	Tipo	Ejecución	Documentación	Periodicidad	Responsabilidad	Segregación de funciones	Nivel de Riesgo Residual	Resposta	Cod. Tratamiento	Descripción del Tratamiento	
																				promoción del diálogo social y campañas de sensibilización
RE-TRO 5	Implementar un modelo de gestión sectorial centrado en el ciudadano	Desconexión entre el ciudadano y el Sector Trabajo y Promoción del Empleo	Estratégico	El contexto económico y social del país se constituye en el trasfondo que limita la percepción de cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo	Gestión	4:Muy Alta	3:Alta	Importante	Se realiza el seguimiento periódico de las actividades del POI y PEI de las Entidades del Sector	Detectivo	Manual	Documentado	Períodicos	Asignada y formalizada	Adecuada	Importante	Mitigar	TE-0006	Fortalecer los mecanismos para participar a la ciudadanía y a los grupos de interés para el Sector en el diseño de los servicios laborales	
RE-TRO 6	Promover empleos formales a los derechos laborales y cobertura de seguridad social para lograr un desarrollo productivo	Dificultad en la facilitación del ciclo laboral que se superen las imperfecciones del mercado de trabajo	Estratégico	Legislación laboral que desincentiva la contratación formal y la baja productividad de los trabajadores no hace rentable		3:Alta	4:Muy y Alta	Importante	Se realizan ajustes en materia laboral para incorporar incentivos para proteger al trabajador y a la vez generar más	Correctivo	Manual	Documentado	Esporádicos	Asignada y formalizada	Adecuada	Importante	Mitigar	TE-0007	Buscar diseñar mecanismos creativos que protejan los derechos laborales y simplifiquen y se convierta	

