



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Resolución Directoral Regional

N° 04 - 2026- GORE APURIMAC /GRDS/DRSTPE

Abancay, 23 de febrero del 2026

I.- VISTOS:

Informe N°12-2026-GORE-APURIMAC/DRSTPE-OTA, de fecha 18 de febrero del 2026; Informe N°24-2026-DRTPE-DPSCYPDF-APURIMAC, de fecha 10 de febrero del 2026; Informe N°04-2026-CIFA-DRTPE/-APURIMAC, de fecha 04 de febrero del 2026, Informe N°009-2026-DRSTPE.AP-DPECL, de fecha 04 de febrero del 2026; informe N° 012-2026-DRSTPE.AP-DPECL, de fecha 12 de febrero del 2026; Oficio N° 038-2026-DRSTPE-OZTPE-CH-AND-CH; y demás actuados;

II.- CONSIDERANDO:

Que, el artículo 191° de la Constitución Política del Perú establece que los Gobiernos Regionales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, los artículos 2° y 4° de la Ley N° 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, señalan que los Gobiernos Regionales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, cuya finalidad esencial es fomentar el desarrollo regional integral sostenible, promoviendo la inversión pública y privada, el empleo y garantizando el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de sus habitantes;

Que, mediante la Ordenanza Regional N° 015-2011-GR.APURIMAC/CR de 15 de diciembre del 2011, el Gobierno Regional de Apurímac, aprobó el Reglamento de Organización y Funciones, en cuya estructura la Gerencia Regional de Desarrollo Social y dentro de ella la Dirección Regional Sectorial de Trabajo y Promoción del Empleo, que según los incisos e), h), j) y K) Art. 61°, en cuanto a las funciones en materia de trabajo, promoción del empleo y la pequeña microempresa, es encargado de: "Promover mecanismos de prevención y solución de conflictos laborales, difusión de la normativa, defensa legal y asesoría del trabajador"; "Conducir y ejecutar acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y bienestar social, concertando con entidades públicas y privadas, así como con organizaciones representativas de la región. "Elaborar y difundir información en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la micro y pequeña empresa" y "Promover 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".





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Que, mediante Informe N° 009-2026-DRSTPE.AP-DPECL, de fecha 04 de febrero de 2026, la Directora (e) de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral de la Dirección Regional Sectorial de Trabajo y Promoción del Empleo de Apurímac, remite la programación de actividades y metas correspondientes al periodo 2026, adjuntando el Plan de Trabajo de la DPECL, el Plan de Trabajo de los Servicios de Intermediación Laboral – PP 116, así como el Cuadro de Metas del POI 2026; lo mismo que tiene como finalidad fortalecer la intermediación laboral, mejorar la empleabilidad y promover el desarrollo del emprendimiento, brindando en un solo espacio los servicios gratuitos de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento que presta el Estado, tanto a la ciudadanía como a las empresas, promoviendo el trabajo digno y decente, así como la igualdad de oportunidades y de trato para todos los ciudadanos.

Que, mediante Informe N° 04-2026-CIFA-DRTPE/APURÍMAC, de fecha 04 de febrero de 2026, la encargada de la Oficina del Centro Integrado Formalízate Perú de la Dirección Regional Sectorial de Trabajo y Promoción del Empleo de Apurímac presenta el Plan de Trabajo Anual 2026, instrumento de gestión orientado a fortalecer la política pública de formalización empresarial y laboral, en concordancia con las competencias sectoriales en materia de promoción del empleo y formalización, cuyo propósito es contribuir progresivamente a la reducción de la informalidad laboral en la región Apurímac, mediante la articulación de servicios de orientación, asistencia técnica y acompañamiento para la formalización de unidades económicas.

Que, mediante Informe N° 24-2026-DRTPE-DPSCYPDF-APURÍMAC, de fecha 10 de febrero de 2026, la Directora (e) de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Promoción de los Derechos Fundamentales de la Dirección Regional Sectorial de Trabajo y Promoción del Empleo de Apurímac eleva para su aprobación los instrumentos de gestión correspondientes al ejercicio fiscal 2026, consistentes en: el Plan Operativo del Servicio Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC); el Plan de Capacitación y Sensibilización en materia de Trabajo Forzoso; el Plan Anual de Capacitaciones del Servicio Especializado de Seguridad y Salud en el Trabajo – 2026; el Plan de Trabajo del Servicio de Capacitación y Difusión de la Normativa Laboral General; el Plan de Trabajo del Servicio de Orientación y Capacitación en materia de Trabajo Adolescente; el Plan de Trabajo del Servicio de Orientación y Capacitación en materia de "Trabajo sin Acoso"; y el Plan de Trabajo del Servicio de Defensa Legal Gratuita; instrumentos que se enmarcan en las funciones sustantivas del órgano de línea y se orientan al fortalecimiento de la





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

promoción, difusión y tutela de los derechos fundamentales laborales, así como al cumplimiento de la normativa socio laboral vigente.

Que, mediante Informe N° 012-2026-DRSTPE.AP-DPECL, la Directora (e) de la Dirección de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral remite modificación del Cuadro de Metas del Plan Operativo Institucional (POI) 2026, sustentada en las precisiones técnicas formuladas por la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con la finalidad de garantizar la coherencia programática y el alineamiento a los lineamientos sectoriales vigentes.

Que, mediante Informe N° 12-2026-GORE-APURÍMAC/DRSTPE-OTA, de fecha 18 de febrero de 2026, la responsable (e) de la Oficina Técnico Administrativa remite los Planes de Trabajo correspondientes a la Dirección Regional Sectorial de Trabajo y Promoción del Empleo de Apurímac, solicitando su aprobación mediante el acto resolutivo correspondiente, en el marco de la programación institucional del ejercicio 2026.



Que, mediante Oficio N° 038-2026-DRSTPE-OZTPE-CH-AND-CH, de fecha 19 de febrero de 2026, la Jefa de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Chanka – Andahuaylas remitió el Plan de Trabajo Anual correspondiente al año 2026.

Por las consideraciones expuestas y en uso de sus atribuciones conferidas por el inciso a) y d) del Art. 21 de la Ley N° 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales" y sus leyes modificatorias, el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Apurímac y Resolución Ejecutiva Regional N° 015-2026-GORE APURIMAC/GR, de designación en el cargo y funciones del Director Regional Sectorial de Trabajo y Promoción del Empleo;

III.- SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. – APROBAR, el Plan de Trabajo de la Dirección de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral – DPECL 2026. El Plan de Trabajo de los Servicios de Intermediación Laboral – Programa Presupuestal 116 (PP 116), El Cuadro de Metas del Plan Operativo Institucional (POI) 2026, con sus modificaciones. El Plan de Trabajo Anual 2026 del Centro Integrado Formalízate Perú – CIFA. El Plan Operativo del Servicio Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC) 2026. El Plan de Capacitación y Sensibilización en materia de Trabajo Forzoso – 2026. El Plan Anual de Capacitaciones del Servicio Especializado de Seguridad y Salud en el Trabajo – 2026. El Plan de Trabajo del Servicio de Capacitación y Difusión de la Normativa Laboral General – 2026. El Plan de Trabajo del Servicio de Orientación y





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

Capacitación en materia de Trabajo Adolescente – 2026. El Plan de Trabajo del Servicio de Orientación y Capacitación en materia de “Trabajo sin Acoso” – 2026 y El Plan de Trabajo del Servicio de Defensa Legal Gratuita – 2026.; que forman parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. –Aprobar el Plan de Trabajo de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Chanka – Andahuaylas, el mismo forma parte integrante de la presente resolución,

ARTICULO TERCERO. - NOTIFICAR, el presente acto resolutive a las áreas de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Apurímac, a la Jefa de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Chanka Andahuaylas y a los interesados, para su conocimiento y fines.

ARTÍCULO CUARTO – DISPONER, la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional y Portal de Transparencia Estándar de la Dirección Regional Sectorial de Trabajo y Promoción del Empleo de Apurímac.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE;


GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL SECTORIAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Abog. Jesús Ceasari Villani
DIRECTOR REGIONAL



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
" Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana "



PLAN OPERATIVO

ÁREA: REGISTRO NACIONAL DE TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL (RETCC)



DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL
EMPLEO – APURÍMAC

AÑO: 2026

(083) 204628
Pasaje Kennedy N° 168
trabajoapurimac@gmail.com
www.trabajoapurimac.gob.pe



Gobierno Regional
APURÍMAC
Unidos por el pueblo



DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO APURÍMAC



I. INTRODUCCIÓN

El Plan Operativo Anual 2026 del Área de Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC) de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Apurímac constituye un instrumento de gestión que orienta la planificación, organización y ejecución de las acciones destinadas a la inscripción, renovación, duplicado y cancelación en el registro nacional de trabajadores de construcción civil en el ámbito regional.

El sector construcción civil representa una de las principales fuentes de empleo en la región Apurímac; sin embargo, una parte significativa de los trabajadores se encuentra en situación de informalidad laboral, lo que limita el acceso a derechos fundamentales como la seguridad social, condiciones adecuadas de trabajo y protección frente a riesgos laborales. En este contexto, el RETCC se consolida como una herramienta clave para promover la formalización laboral, garantizar la transparencia en la contratación y contribuir a la prevención de conflictos sociales y laborales vinculados a la ejecución de obras públicas y privadas.

Asimismo, el RETCC permite a las entidades públicas contar con información actualizada y confiable sobre los trabajadores de construcción civil, facilitando la labor de supervisión, fiscalización y toma de decisiones, así como la articulación interinstitucional con gobiernos locales, entidades ejecutoras de proyectos y organizaciones sindicales del sector.

El presente Plan prioriza la intervención en el distrito de Abancay, por concentrar el mayor número de obras y trabajadores de construcción civil, y progresivamente se extiende a las provincias de la región Apurímac, mediante acciones descentralizadas que permitan acercar el servicio a la población usuaria. De esta manera, se busca fortalecer la presencia institucional de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, mejorar la cobertura del RETCC y contribuir al desarrollo económico y social de la región durante el año 2026.

II. BASE LEGAL

El presente Plan Operativo Anual 2026 del Área de Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC) se sustenta en el siguiente marco normativo:

2.1 Normativa Constitucional

Constitución Política del Perú, que establece:

El derecho al trabajo digno y a la protección del trabajador (artículos 22°, 23° y 24°).





57

GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
" Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana "



El deber del Estado de promover condiciones para el progreso social y económico, así como el empleo formal.

La competencia del Estado para regular las relaciones laborales y garantizar el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

2.2 Normativa sobre Descentralización y Gobiernos Regionales

Ley N.° 27783 – Ley de Bases de la Descentralización, que establece la distribución de competencias entre el Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, promoviendo la prestación descentralizada de los servicios públicos.

Ley N.° 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, que señala como función de los Gobiernos Regionales promover el empleo, formalización laboral y el cumplimiento de la normativa sociolaboral en su ámbito territorial.

2.3 Normativa del Sector Trabajo

Ley N.° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, que regula el Sistema de Inspección del Trabajo y establece mecanismos de supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas laborales, en coordinación con los registros administrativos del sector.

Decreto Legislativo N.° 910, que establece disposiciones sobre la actividad de construcción civil y su regulación laboral.

Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR, que regula las relaciones laborales en el régimen privado.

2.4 Normativa Específica del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC)

Decreto Supremo N.° 009-2020-TR, que crea y regula el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC), estableciendo:

La obligatoriedad de la inscripción de los trabajadores de construcción civil.

Los procedimientos de inscripción, renovación, actualización, duplicado y cancelación.

Las competencias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de las Direcciones Regionales de Trabajo.

Decreto Supremo N.° 014-2022-TR, que modifica el Decreto Supremo N.° 009-2020-TR, precisando:





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
" Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana "



Los requisitos para la inscripción y renovación en el RETCC.

Las medidas de control, validación de información y actualización de datos.

El fortalecimiento del RETCC como instrumento para la prevención de conflictos laborales en el sector construcción civil.

2.5 Normativa de Gestión Pública y Planeamiento

Ley N.º 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, que regula los principios, derechos y deberes aplicables a los procedimientos administrativos vinculados al RETCC.

Ley N.º 29158 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, que establece la rectoría del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en materia de políticas laborales.

Decreto Legislativo N.º 1088 – Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico, que establece la articulación de los planes operativos con los instrumentos de planeamiento institucional.

Directivas y lineamientos del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), aplicables a la formulación del Plan Operativo Institucional.

2.6 Normativa Institucional

Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Gobierno Regional de Apurímac, que establece las funciones de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, así como del Área de Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil.

Manual de Operaciones (MOP) y/o Manual de Organización y Funciones (MOF) de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Apurímac.

Directivas, lineamientos y disposiciones emitidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) relacionadas con la implementación, administración y fortalecimiento del RETCC.

III. FINALIDAD / JUSTIFICACIÓN

El presente Plan Operativo Anual 2026 del Área de Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC) tiene como finalidad fortalecer la implementación, operatividad y cobertura del RETCC en la región Apurímac, a fin de garantizar la adecuada identificación, registro y





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
 " Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana "



actualización de la información de los trabajadores del sector construcción civil, contribuyendo a la formalización del empleo y al respeto de los derechos laborales.

La ejecución de este Plan se justifica en la necesidad de reducir los niveles de informalidad laboral existentes en el sector construcción civil, el cual concentra un número significativo de trabajadores que, en muchos casos, desarrollan sus actividades sin estar debidamente registrados, lo que dificulta la supervisión del cumplimiento de las normas laborales y limita el acceso a beneficios sociales, seguridad social y condiciones dignas de trabajo.

Asimismo, el RETCC constituye un mecanismo preventivo frente a conflictos laborales y sociales que pueden generarse durante la ejecución de obras públicas y privadas, permitiendo contar con información verificada de los trabajadores y facilitando la transparencia en los procesos de contratación. En ese sentido, la implementación efectiva del RETCC contribuye al ordenamiento del mercado laboral en el sector construcción civil y al fortalecimiento de la gobernabilidad regional.

El presente Plan también se justifica por la necesidad de acercar los servicios del Estado a la ciudadanía, especialmente a los trabajadores de construcción civil que residen en zonas rurales o de difícil acceso, mediante la ejecución de acciones descentralizadas, jornadas de orientación y brigadas itinerantes, priorizando el distrito de Abancay y extendiendo progresivamente la intervención a las provincias de la región Apurímac.

Finalmente, la ejecución del Plan Operativo Anual del RETCC permitirá fortalecer la gestión institucional de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Apurímac, mejorar la calidad de la información estadística del sector construcción civil y apoyar la toma de decisiones en materia de empleo y fiscalización laboral, contribuyendo de manera directa al desarrollo social, económico y laboral de la región.



IV. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la implementación, operatividad y cobertura del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC) en la región Apurímac durante el año 2026, a través de las actividades de inscripción, renovación y cancelación en el registro nacional de trabajadores de construcción civil de la dirección de prevención y solución de conflictos laborales y promoción de los derechos fundamentales de la dirección de trabajo y promoción del empleo de Apurímac.

V. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Difundir y sensibilizar a los trabajadores y empleadores del sector construcción civil sobre la obligatoriedad y beneficios del RETCC.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

" Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana "



- Orientar y asesorar a los trabajadores sobre los procedimientos de inscripción, renovación, actualización, duplicado y cancelación en el RETCC.
- Facilitar el acceso al registro y actualización de datos mediante jornadas presenciales y brigadas itinerantes.
- Descentralizar el servicio RETCC en las provincias de la región Apurímac.
- Fortalecer y mantener actualizada la base de datos regional del RETCC.
- Promover la articulación interinstitucional para optimizar la implementación del RETCC.
- Contribuir a la prevención de conflictos laborales y sociales en el sector construcción civil.

VI. METAS E INDICADORES

Tus productos RETCC para el 2026 son **cuatro servicios operativos**, todos medidos en **personas**.



1. Inscripción en el RETCC
2. Renovación en el RETCC
3. Emisión de duplicado del carné RETCC
4. Cancelación de inscripción en el RETCC (a solicitud del trabajador)

La programación está **mensualizada**.

Indicadores:

- Número de trabajadores inscritos en el RETCC.
- Número de trabajadores con datos actualizados.
- Número de actividades realizadas.
- Porcentaje de cumplimiento del cronograma anual de acuerdo a la programación operativa institucional.

VII. METODOLOGÍA

- Campañas de difusión presenciales y digitales.
- Jornadas de orientación y registro RETCC.
- Brigadas descentralizadas en provincias.





55

GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
" Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana "



- Coordinación con municipalidades, sindicatos y ejecutores de obras.
- Seguimiento y evaluación mediante informes técnicos.

VIII. MATERIALES Y RECURSOS

- Laptops institucionales.
- Impresora y formatos RETCC.
- Internet portátil.
- Afiches, volantes, trípticos y banner institucional.
- Útiles de oficina.
- Recursos humanos del área RETCC.

IX. PÚBLICO OBJETIVO

- Trabajadores de construcción civil (operarios, oficiales y peones).
- Personas que laboran o buscan empleo en obras públicas y privadas.
- Sindicatos y asociaciones de construcción civil.
- Gobiernos locales y entidades ejecutoras de obras.

X. ACTIVIDADES- FECHAS

Las actividades operativas del Área de Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC) para el año 2026 comprenden los servicios de inscripción, renovación, emisión de duplicado y cancelación del registro, los cuales se ejecutarán de manera progresiva durante el periodo Enero-diciembre.

Durante los meses de marzo, abril y mayo se priorizará la atención en el distrito de Abancay, concentrando los servicios de inscripción, renovación y emisión de duplicados. A partir del mes de junio, las actividades se descentralizarán hacia las provincias de la región Apurímac, manteniendo la prestación de los servicios RETCC.

La atención de solicitudes de cancelación del registro se realizará de manera excepcional y a demanda del trabajador, conforme a la normativa vigente.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
 " Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana "



CRONOGRAMA OPERATIVO A NIVEL REGIONAL

Mes	Ámbito	Distrito / Provincia	Actividades RETCC
Enero	Distrital	Abancay	Inscripción • Renovación • Emisión de duplicado • Cancelación
Febrero	Distrital	Abancay	Inscripción • Renovación • Emisión de duplicado • Cancelación
Marzo	Distrital	Abancay	Inscripción • Renovación • Emisión de duplicado • Cancelación
Abril	Distrital	Tamburco	Inscripción • Renovación • Emisión de duplicado • Cancelación
Mayo	Distrital	Curahuasi	Inscripción • Renovación • Emisión de duplicado • Cancelación
Junio	Provincial	Antabamba	Inscripción • Renovación • Emisión de duplicado • Cancelación
Julio	Provincial	Chincheros	Inscripción • Renovación • Emisión de duplicado • Cancelación
Agosto	Provincial	Cotabamaba	Inscripción • Renovación • Emisión de duplicado • Cancelación
Setiembre	Provincial	Aymaraes	Inscripción • Renovación • Emisión de duplicado • Cancelación
Octubre	Provincial	Grau	Inscripción • Renovación • Emisión de duplicado • Cancelación
Noviembre	Provincial	Aymaraes	Inscripción • Renovación • Emisión de duplicado • Cancelación
Diciembre	Distrital	Abancay	Inscripción • Renovación • Emisión de duplicado • Cancelación

CRONOGRAMA CON METAS FÍSICAS – RETCC 2026

Unidad de medida: Personas

Ámbito: Abancay / Provincias de Apurímac

METAS FÍSICAS POR MES Y ACTIVIDAD

1. INSCRIPCIÓN RETCC

Meta anual: 2,700 personas

- ☎ (083) 204628
- 📍 Pasaje Kennedy N° 168
- ✉ trabajoapurimac@gmail.com
- 🌐 www.trabajoapurimac.gob.pe



Gobierno Regional
APURÍMAC
Unidos por el pueblo



DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO APURIMAC



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
 " Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana "



Mes	Lugar	Meta Física
Enero	Abancay	185
Febrero	Abancay	230
Marzo	Abancay	233
Abril	Tamburco	228
Mayo	Curahuasi	228
Junio	Antabamba	228
Julio	Chincheros	228
Agosto	Cotabamaba	228
Setiembre	Aymaraes	228
Octubre	Grau	228
Noviembre	Aymaraes	228
Diciembre	Abancay	228
Total		2,700

2. RENOVACIÓN RETCC

Meta anual: 1,100 personas

Mes	Lugar	Meta Física
Enero	Abancay	104
Febrero	Abancay	100
Marzo	Abancay	86
Abril	Tamburco	90
Mayo	Curahuasi	90
Junio	Antabamba	90
Julio	Chincheros	90
Agosto	Cotabamaba	90
Setiembre	Aymaraes	90
Octubre	Grau	90
Noviembre	Aymaraes	90
Diciembre	Abancay	90
Total		1,100



- ☎ (083) 204628
- 📍 Pasaje Kennedy N° 168
- ✉ trabajoapurimac@gmail.com
- 🌐 www.trabajoapurimac.gob.pe



Gobierno Regional
APURÍMAC
Unidos por el pueblo



DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO APURIMAC



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
 " Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana "



3. EMISIÓN DE DUPLICADO RETCC

Meta anual: 199 personas

Mes	Lugar	Meta Física
Enero	Abancay	18
Febrero	Abancay	18
Marzo	Abancay	19
Abril	Tamburco	15
Mayo	Curahuasi	15
Junio	Antabamba	15
Julio	Chincheros	15
Agosto	Cotabamaba	15
Setiembre	Aymaraes	15
Octubre	Grau	15
Noviembre	Aymaraes	15
Diciembre	Abancay	15
Total		199

4. CANCELACIÓN RETCC

Meta anual: 1 persona

Mes	Lugar	Meta Física
Noviembre	Grau / Abancay	1
Total		1

RESUMEN GENERAL DE METAS FÍSICAS 2026

Actividad	Meta Anual	Unidad
Inscripción	2,700	Personas
Renovación	1,100	Personas
Duplicado	199	Personas
Cancelación	1	Persona
Total Atenciones	4,000	Personas






53





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
" Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana "



XI. RESPONSABLE

Área de Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC)
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Apurímac.

 **GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC**
DIRECCIÓN REGIONAL SECTORIAL DE TRABAJO
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
X MJC
.....
Abg. Tony Ruth Tejada Suárez
Directora(e) de Programación, Atención de Conflictos
y Promoción de los Derechos Fundamentales

 (083) 204628
 Pasaje Kennedy N° 168
 trabajoapurimac@gmail.com
 www.trabajoapurimac.gob.pe



Gobierno Regional
APURÍMAC
Unidos por el pueblo

 **DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO APURIMAC**



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



52

PLAN DE TRABAJO 2026

CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE TRABAJO FORZOSO DE DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y PROMOCIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO PROMOCIÓN Y EMPLEO DE APURÍMAC





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



51

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	DATOS GENERALES	3
III.	MARCO NORMATIVO.....	4
IV.	FINALIDAD PUBLICA O JUSTIFICACION	4
V.	OBJETIVOS	5
5.1.	OBJETIVOS GENERALES.....	5
5.2.	OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
VI.	META Y/O INDICADORES	5
VII.	CUADRO DE RESUMEN	6
VIII.	METODOLOGIA.....	6
8.1.	CAPACITACION.....	6
8.2.	SENSIBILIZACION	6
8.3.	ENFOQUE TRANSVERSAL.....	7
IX.	PARTICIPANTES EN LA EJECUCION DE LA ACTIVIDAD	7
X.	RECURSOS /INSUMOS.....	7
XI.	PRESUPUESTO.....	8
XII.	SEGUIMIENTO Y EVALUACION.....	8
XIII.	ACTIVIDADES	9
13.1.	CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN.....	10
XIV.	CONCLUSION	11
XV.	RECOMENDACIONES	11





I. INTRODUCCIÓN

Conforme al Reglamento de Organización y Funciones de la Dirección Regional Sectorial de Trabajo y Promoción del Empleo de Apurímac, aprobado mediante Ordenanza Regional N°010-2014-GR.APURIMAC/CR, La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos y Promoción de los Derechos Fundamentales; es el órgano de línea encargado de formular y proponer planes regionales en materias de prevención y protección de derechos fundamentales de normativas laborales a través de la Dirección y Solución de Conflictos y Promoción de Derechos Fundamentales de la Dirección Regional de Trabajo Promoción y Empleo de Apurímac y su difusión de la normativa laboral en el marco de su competencia; conforme señala el artículo 11 del citado instrumento de gestión, establece las funciones específicas de esta Dirección, los mismos que se viene cumpliendo por los profesionales de esta área, conforme detallo a continuación,:

- a. Coordinar y participar y ejecutar las políticas y los planes nacional y sectorial en materia socio laboral, de promoción y protección de derechos fundamentales laborales. (...)
- b. Realizar acciones para asegurar el ejercicio de la libertad de trabajo, prevenir y contribuir a la prevención y erradicación del trabajo forzoso hasta su eliminación total.
- c. Ejecutar acciones de promoción sobre la igualdad de oportunidades y no discriminación, con énfasis en la protección de la madre gestante, el adolescente trabajador y personas con capacidades diferentes.
- d. Autorizar el trabajo de adolescentes, así como coordinar y promover la protección de los derechos de los menores.
- e. Administrar los procedimientos y registros administrativos a su cargo, y proponiendo las mejoras necesarias.
- f. Ejecutar las actividades de su competencia del Plan Operativo de Actividades de la Dirección Regional.

Convenio de Gestión suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Gobierno Regional de Apurímac, el mismo tiene el objeto de coadyuvar al desarrollo de acciones conjuntas entre el MTPE y el Gobierno Regional para la mejora continua del ejercicio de funciones transferidas, que impacten favorablemente en la prestación de servicios público en materia de trabajo y promoción del empleo, evaluando su ejercicio en base a objetivos y metas e indicadores que establezcan las partes de manera consensuada.

II. DATOS GENERALES

- ENTIDAD RESPONSABLE: Dirección Regional Sectorial de Trabajo y Promoción del Empleo de Apurímac
- DIRECCION RESPONASBLE: Dirección de Prevención y Solución de Conflictos y Promoción de los Derechos Fundamentales
- PERIODO DE EJECUCION: Febrero – diciembre 2026
- AMBITO DE INTERVENCIONES: A nivel regional (7 provincias y distritos priorizados)
- POBLACION OBJETIVOS: Trabajadores y trabajadoras en situación de vulnerabilidad, empleadores, autoridades locales, estudiantes, población rural y comunidades campesinas.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



48

III. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú 1993.- Garantiza la libertad de trabajo y prohíbe el trabajo forzoso.
- Código Penal (art. 129-0) tipifica el delito de trabajo forzoso.
- Ley N° 31330 y su Reglamento aprobado por Decreto supremo N°0065-2022-TR
- Decreto Legislativo N° 1323 que sanciona el trabajo forzoso con penas privativas de libertad de hasta 25 años, inhabilitación y multas.
- Ley N° 30924 que modifica el artículo 168- B incorporando la multa como sanción.
- Ley N° 31146 que reordena los delitos de explotación y trata de personas.
- Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley 31330, Ley que declara de interés nacional el cumplimiento de las políticas públicas para prevenir y erradicar el trabajo forzoso y la creación del Observatorio Nacional del Trabajo Forzoso.
- Nuevo Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso (D.S. N° 012-2023-TR.
- Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – Ley N° 29381.
- Demás normas aplicables.



IV. FINALIDAD PUBLICA O JUSTIFICACION

La Dirección y Solución de Conflictos y Promoción de Derechos Fundamentales de la Dirección Regional de Trabajo Promoción y Empleo de Apurímac, enmarcado dentro de la Política Nacional y Regional conlleva a planificar objetivos, acciones y metas que permita como ente rector capacidad de gestión eficiente en cumplimiento de la normativa vigente velando por el respeto de los derechos fundamentales de igualdad, la Prevención y Erradicación del Trabajo Forzoso, preservando una cultura de paz en nuestra Región.

a. Objetivo Central.

Ejecutar actividades que nos permitan contribuir con la **prevención y erradicación del trabajo forzoso, capacitando, sensibilizando, orientando a los Pobladores de la Región Apurímac**, fortaleciendo las capacidades de la población y reduciendo significativamente los factores de riesgo que existen en el país para prevenir, identificar y denunciar estos delitos.

b. Justificación Constitucional e Internacional.

Se fundamenta en el marco normativos, convenios de la organización Internacional del Trabajo (OIT)¹; el respeto a la dignidad humana, la libertad de trabajo garantizada por la Constitución Política del Perú y Tratados Internacionales de Derechos Humanos.

c. Estrategia de Estado.

Se articula a través del Plan Operativo Institucional de la DRTPE Apurímac para la Lucha contra el Trabajo Forzoso, que busca prevenir y su erradicación progresiva mediante capacitación y sensibilización a estudiantes escolares, padres de familia, Población Vulnerable, Instituciones Públicas y Privadas.

d. Enfoque de Derechos.



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



48

Busca combatir mediante la prevención y sensibilización hasta su erradicación progresiva las restricciones ilícitas a la capacidad de decisión del trabajador sobre si labora, para quien y en qué condiciones.

V. OBJETIVOS

5.1. OBJETIVOS GENERALES

la Dirección y Solución de Conflictos y Promoción de Derechos Fundamentales de la Dirección Regional de Trabajo Promoción y Empleo de Apurímac es el órgano de línea encargado de proponer y ejecutar las políticas regionales través de Planes Operativos Institucionales de Trabajo y su difusión de las normativas laborales en el marco de su competencia fortaleciendo la prevención del trabajo forzoso y la trata de personas con fines de explotación laboral , mediante acciones de capacitación y sensibilización dirigida a la población y actores estratégicos, en articulación con el Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo con el objetivo de promover el desarrollo de una cultura de respeto a los derechos fundamentales en el trabajo, mediante campañas de capacitación, orientación e información y difusión de los derechos fundamentales en el trabajo.

5.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a. Incrementar el conocimiento sobre los derechos Laborales y riesgos del trabajo forzoso, creando conciencia y socializando sobre la magnitud del problema y sus consecuencias en la vida de la población apurimeña.
- b. Fortalecer los conocimientos sensibilizando a los empleadores y trabajadores, sobre las consecuencias legales y sociales, protegiendo el interés a la Población Apurimeña por el respeto de sus derechos fundamentales en el trabajo.
- c. Prevención y Protección, hasta su erradicación de la presencia de trabajo forzoso en la Región de Apurímac mediante acciones articuladas, intersectoriales e intergubernamentales. (fortaleciendo capacidades de funcionarios públicos y autoridades locales para la detección y derivación de casos)
- d. Reducir la tolerancia social hacia el trabajo forzoso mediante capacitación, sensibilización e información y difusión sobre sus características y normativas. Así como también promover las denuncias oportunas, el uso de canales institucionales y redes de asistencias.

VI. META Y/O INDICADORES

La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos remitirá adecuada y oportunamente información del desarrollo de sus actividades de capacitación y difusión teniendo en cuenta los indicadores establecidos siguientes:

- Capacitar a 2900 personas en materia de trabajo forzoso y trata de personas, en la Región Apurímac
- Realizar 25 talleres y/o capacitaciones de sensibilización en las 7 provincias y distritos de prioridad
- Difundir material informativo como mínimo a 2900 ciudadanos y/o ciudadanas.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



47

VII. CUADRO DE RESUMEN

Objetivo General: Fortalecer, proponer y ejecutar políticas regionales mediante actividades que permita contribuir con el respeto a los derechos fundamentales en el trabajo.

Objetivo específico	Actividad principal	Resultado esperado	Recursos/Presupuesto	Área Responsable	Ámbito
Crear conciencia sobre la magnitud del problema y sus consecuencias del trabajo forzoso en la vida de la población apurimeña.	Capacitación y sensibilización en materia de Trabajo Forzoso	Fortalecer los conocimientos, proteger el interés a la población apurimeña por el respeto de sus derechos fundamentales en el trabajo.	Se requiere contar con recurso humano calificado. Para el logro del objetivo debe estar debidamente presupuestada.	Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Promoción de los Derechos Fundamentales de la Dirección Regional sectorial de Trabajo y Promoción del Empleo de Apurímac	Región Apurímac

VIII. METODOLOGIA

La metodología de la Dirección y Solución de Conflictos y Promoción de Derechos Fundamentales de la Dirección Regional de Trabajo Promoción y Empleo de Apurímac, articulado con el MTPE y alineado a las políticas establecidas de la Comisión Nacional para la Lucha Contra el Trabajo Forzoso- CNLCTF, se desarrolla ante indicadores y elementos esenciales del trabajo forzoso, bajo un enfoque preventivo, participativo e interinstitucional, considerando las siguientes estrategias metodológicas:

8.1. CAPACITACION

- Talleres presenciales y/o virtuales.
- Charlas técnicas especializadas.
- Seminarios y jornadas informativas
- Uso de materiales didácticos (guías, presentaciones, cartillas informativas)

8.2. SENSIBILIZACION

- Campañas informativas dirigida a la población en general
- Difusión de mensajes preventivos a través de medios locales y redes sociales.
- Ferias informativas y actividades comunitarias





8.3. ENFOQUE TRANSVERSAL

- Enfoque de derechos humanos
- Enfoque de género e interculturalidad
- Enfoque territorial y de población vulnerable.

IX. PARTICIPANTES EN LA EJECUCION DE LA ACTIVIDAD

Los participantes en la ejecución y lucha contra el trabajo forzoso en la región de Apurímac de manera articulada incluyen a entidades públicas privadas como las siguientes:

Participantes directos:

- Servidores públicos de la Dirección Regional Sectorial de Trabajo y Promoción del Empleo de Apurímac
- Inspectores de Trabajo (SUNAFIL)
- Representantes de los gobiernos locales y regionales
- Empleadores y representantes de empresas públicas y privadas
- Trabajadores y organizaciones sindicales

Instituciones articuladas:

- Ministerio Público
- Policía Nacional del Perú
- SUNAFIL
- Defensoría del Pueblo
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
- Organizaciones de la sociedad Civil
- Dirección Regional de Educación

X. RECURSOS /INSUMOS

Se requiere contar con recurso humano calificado para la ejecución de los objetivos del presente Plan.

Para este efecto se contará con el apoyo logístico y personal técnico de la Dirección y Solución de Conflictos y Promoción de Derechos Fundamentales de la Dirección Regional de Trabajo Promoción y Empleo de Apurímac.

Se requiere contar con la disponibilidad del auditorio, Salas de conferencias, medios audiovisuales, entre otros, así como el acceso a la Tecnología de la información y Comunicaciones (TIC).

- En caso de ser deficitaria para el cumplimiento del Plan debe recurrirse a la colaboración de Instituciones Públicas o Privadas y otras entidades mediante convenios de cooperación, acuerdos de colaboración o alianzas estratégicas.
- La Oficina Técnico Administrativo proporcionará a la Direcciones de Línea los materiales de difusión, publicitarios y demás requerimiento solicitados, que serán distribuido,





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



45

- Disponibilidad de vehículo sea contratado y/o de la institucional a fin de que el personal especializado en tema brinde las capacitaciones, orientaciones y entre otros, dentro de la región de Apurímac.

XI. PRESUPUESTO

Toda acción orientada al logro de los objetivos, debe necesariamente estar debidamente presupuestada. Debe tenerse en cuenta la previsión presupuestaria correspondiente, es responsabilidad de la Oficina Técnico Administrativo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo hacer las previsiones presupuestarias para el cumplimiento del presente Plan.

Dicha programación se encuentra articulado y afecto al Programa Presupuestal PP103 "Fortalecimiento de las Condiciones Laborales"

Articulado al OEI .09 Impulsar el trabajo decente y los derechos fundamentales laborales en el departamento de Apurímac.

AEI.09.05, meta presupuestal Capacitación y sensibilización en materia de trabajo forzoso, trata de personas y otros grupos vulnerables

XII. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Los mecanismos de seguimiento y evaluación para la lucha contra el trabajo forzoso en la Región de Apurímac, se utiliza mediante indicadores a través del Observatorio Nacional de trabajo forzoso quien se encarga de generar, consolidar, sistematizar y analizar la información generada por entidades públicas como la Dirección y Solución de Conflictos y Promoción de Derechos Fundamentales de la Dirección Regional de Trabajo Promoción y Empleo de Apurímac, enviando de manera oportuna información sobre la prevención a través de capacitaciones en la región Apurímac.





XIII. ACTIVIDADES

El cronograma de programación y/o ejecución de actividades 2026, y la programación física se encuentra desarrollado según siguiente cronograma:

N°	ACTIVIDAD	PUBLICO OBJETIVO	MODALIDAD	RESPONSABLE
1	Talleres de capacitación sobre trabajo forzoso y trata de personas	Funcionarios públicos y autoridades locales, padres de familia de los IEP. Y IES, institutos pedagógicos, de formación y público en general.	presencial	Facilitador de capacitación y sensibilización en materia de trabajo forzoso y trata de persona de la DRTPE APURIMAC
2	Jornada de sensibilización comunitaria sobre trabajo forzoso y trata de personas	Población en general	presencial	Facilitador de capacitación y sensibilización en materia de trabajo forzoso y trata de persona de la DRTPE APURIMAC/ municipalidades
3	Charlas informativas en Centros educativo en general	Jóvenes y estudiantes	Presencial/ virtual	Facilitador de capacitación y sensibilización en materia de trabajo forzoso y trata de persona de la DRTPE APURIMAC
4	Difusión de material informativo (afiches, dípticos, redes sociales)	Población regional	Virtual/ físico	Oficina Técnico Administrativa de la DRTPE APURIMAC
5	Articulación Interinstitucional	Entidades Públicas y privadas	Reuniones técnicas	Facilitador de capacitación y sensibilización en materia de trabajo forzoso y trata de persona de la DRTPE APURIMAC





13.1. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

El cronograma se detalla por trimestre, donde para todas las actividades la unidad de medidas son personas capacitadas.

ACTIVIDAD	TRIMESTRE 1	TRIMESTRE 2	TRIMESTRE 3	TRIMESTRE 4
Talleres de capacitación	3 *	3 *	3 *	3 *
Jornada de sensibilización		3 *	3 *	3 *
Charlas Educativas	3 *	3 *	3 *	3 *
Total de intervenciones por trimestres	5	7	7	6

*Distribución de materiales informativos



DETALLE MENSUAL

- Meses:
 - ✓ febrero cantidad 150
 - ✓ marzo cantidad 400
 - ✓ Trimestre1, cantidad total 550 personas capacitadas
- Meses:
 - ✓ abril cantidad 300
 - ✓ mayo cantidad 300
 - ✓ junio cantidad 400
 - ✓ Trimestre 2, cantidad total 1000 personas capacitadas
- Meses:
 - ✓ julio cantidad 300
 - ✓ agosto cantidad 400
 - ✓ setiembre cantidad 300
 - ✓ Trimestre 3 cantidad total 1000 personas capacitadas
- Meses:
 - ✓ octubre cantidad 150
 - ✓ noviembre cantidad 150
 - ✓ diciembre cantidad 50



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



42

✓ Trimestre 4, cantidad total 350 personas capacitadas

Total, 2900 personas capacitadas en materia de trabajo forzoso y en materia de trata de personas.

Nota: El cronograma de actividad puede ser modificado por causas justificadas y comunicadas a la DRTPE Apurímac

XIV. CONCLUSION

El presente Plan de Trabajo presentada por la por la Dirección Regional de Trabajo Promoción y Empleo de Apurímac sobre actividades programadas y/a ejecutarse forman parte de las Metas Programadas del POI 2026 – DRTPE Apurímac, orientadas a promover una cultura de respeto de los derechos fundamentales y la erradicación progresiva del trabajo forzoso.

XV. RECOMENDACIONES

Remitir el presente informe al Director de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Apurímac, para su conocimiento y fines correspondientes.

Es todo cuanto informamos a usted para conocimiento y fines

GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

x *Yony Ruth*

Abg. Yony Ruth
Directora de Promoción de los Derechos Fundamentales
y Promoción de los Derechos Fundamentales



PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES EN EL SERVICIO ESPECIALIZADO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – 2026





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



“Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia”

Contenido	
1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. BASE LEGAL	5
3. OBJETIVOS	8
3.1. Objetivo General	8
3.2. Objetivos Específicos.....	8
4. METAS FÍSICAS E INDICADORES.....	10
5. METODOLOGÍA	12
5.1. Enfoque metodológico del Plan	12
5.2. Modalidades de intervención formativa	12
5.3. Estrategia pedagógica	12
5.4. Diseño de contenidos y estructura modular	13
5.5. Segmentación de públicos objetivo (enfoque focalizado)	14
5.6. Gestión operativa de ejecución (ciclo de capacitación)	14
5.7. Herramientas y recursos metodológicos.....	15
5.8. Evaluación, seguimiento y mejora continua.....	15
5.9. Enfoques transversales de la metodología.....	15
6. PÚBLICO OBJETIVO	17
6.1. Definición general del público objetivo	17
6.2. Segmentación del público objetivo.....	17
6.3. Priorización del público objetivo (criterios técnicos).....	20
6.4. Cobertura territorial del público objetivo.....	21
6.5. Meta poblacional del Plan	21
6.6. Distribución sugerida por grupo (referencial):.....	21
7. RECURSOS E INSUMOS.....	22
7.1. Finalidad del apartado	22
7.2. Recursos humanos (personal requerido).	22
7.3. Recursos materiales (equipamiento y materiales físicos).....	23
7.4. Insumos técnicos (contenido y herramientas de gestión)	24
7.5. Recursos tecnológicos (para modalidad virtual y gestión).....	24
7.6. Recursos logísticos (operatividad y cobertura territorial).....	25
7.7. Recursos financieros (referencial y fuentes)	25
7.8. Recursos de coordinación institucional (alianzas)	26
7.9. Requerimientos mínimos por tipo de actividad (estándar)	26
8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES – A NIVEL DE PROPUESTA, PUEDE SER VARIABLE.....	27



RECIBI
7
VO REC



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

1. INTRODUCCIÓN

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) constituye un eje fundamental para garantizar condiciones laborales dignas, seguras y saludables, asegurando la protección de la vida, integridad física y bienestar mental de las personas trabajadoras. En el Perú, la implementación efectiva de la SST se ha consolidado como una prioridad nacional, especialmente por su relación directa con la productividad, el desarrollo sostenible, la reducción de brechas sociales, y el fortalecimiento de la gobernanza institucional en materia laboral.

En ese contexto, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Apurímac (DRTPE Apurímac), como órgano desconcentrado responsable de impulsar la promoción y vigilancia del cumplimiento de la normativa socio laboral y de SST en el ámbito regional, tiene el desafío permanente de fortalecer las capacidades técnicas de empleadores, trabajadores, comités y supervisores de SST, organizaciones sindicales, MYPES, gobiernos locales y actores estratégicos del territorio. Para lograrlo, resulta imprescindible diseñar e implementar un Plan Anual de Capacitaciones calendarizado, basado en evidencias, orientado a resultados y articulado a los instrumentos de gestión pública vigentes.

El presente Plan de Capacitaciones Anual se formula como una herramienta estratégica y operativa que permitirá organizar, programar y ejecutar actividades formativas durante todo el año, con el objetivo de alcanzar la participación de 5000 personas a través de capacitaciones. Este esfuerzo formativo busca no solo cumplir metas institucionales cuantificables, sino asegurar un impacto real en la mejora de la cultura preventiva, el fortalecimiento de competencias, la reducción de la siniestralidad laboral y el incremento del cumplimiento normativo en materia de SST en la región Apurímac.

Asimismo, este plan se encuentra alineado y articulado con la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030, la cual orienta las acciones del Estado hacia la consolidación de un sistema preventivo sólido, intersectorial y descentralizado, con enfoque de derechos humanos, igualdad, interculturalidad y gestión del riesgo. En tal sentido, el Plan incorpora los enfoques prioritarios promovidos por la Política Nacional, tales como:

- Prevención de riesgos laborales y reducción de accidentes y enfermedades ocupacionales.
- Fortalecimiento del cumplimiento normativo y la fiscalización.
- Desarrollo de capacidades institucionales y ciudadanas en SST.
- Promoción de una cultura de prevención desde un enfoque formativo continuo.
- Atención prioritaria a sectores vulnerables y de alta exposición al riesgo.

De igual manera, este Plan se articula con la Matriz de provisión de servicios asociada a la Política Nacional de SST al 2030, en tanto esta permite identificar con claridad los servicios que deben brindar las entidades públicas para cumplir con los objetivos estratégicos nacionales. En esa línea, las capacitaciones se estructuran como servicios de asistencia técnica, promoción y fortalecimiento de capacidades, orientados a públicos objetivos definidos (trabajadores,





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



“Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia”

empleadores, comités de SST, inspectores, sectores productivos, entre otros), asegurando trazabilidad con los productos/servicios que corresponde brindar a la DRTPE en su rol territorial.

Desde la perspectiva institucional, el Plan se formula también en concordancia con el Plan Operativo Institucional (POI) de la DRTPE Apurímac, garantizando que las actividades programadas contribuyan directamente al cumplimiento de metas, indicadores y productos establecidos para el año. Esta articulación asegura coherencia con el presupuesto, el seguimiento de resultados y el cumplimiento de los compromisos de gestión regional, optimizando recursos y evitando duplicidades en las intervenciones formativas.

En términos metodológicos, el Plan ha sido concebido bajo un enfoque de gestión por resultados, con programación calendarizada mensual y metas cuantificables por actividad. Las capacitaciones se diseñan bajo modalidades diversas (presencial, semipresencial y virtual), según las características geográficas de Apurímac, la dispersión poblacional, y la necesidad de garantizar cobertura regional. Se prioriza además un enfoque de aprendizaje práctico, con contenidos aplicables, estudio de casos, resolución de situaciones reales, y orientación hacia el cumplimiento normativo y la implementación efectiva de sistemas de gestión de SST.

Cabe destacar que la región Apurímac presenta una realidad laboral heterogénea, con predominancia de actividades económicas como agricultura, construcción, minería, comercio y servicios, en las cuales se identifican riesgos laborales relevantes (físicos, mecánicos, químicos, ergonómicos y psicosociales). Por ello, este Plan contempla acciones formativas diferenciadas por sector económico, nivel de riesgo y grupo objetivo, promoviendo intervenciones focalizadas y de mayor efectividad.

Finalmente, el presente Plan no solo busca capacitar por cumplir un número, sino consolidar un proceso sostenido de mejora en la gestión preventiva regional, contribuyendo a una mayor formalización del empleo, al respeto de los derechos laborales, y a la protección de la salud de la población trabajadora. En consecuencia, este documento se presenta como una herramienta orientadora para la DRTPE Apurímac, que permitirá fortalecer su rol rector, articulador y promotor en SST, en concordancia con la visión país hacia el 2030.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



“Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia”

2. BASE LEGAL

2.1. Constitución Política del Perú

- Artículo 1: La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.
- Artículo 2: Derechos fundamentales, entre ellos el derecho a la vida e integridad.
- Artículo 7: Derecho a la protección de la salud.
- Artículo 23: El trabajo es un deber y un derecho; el Estado protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.
- Artículo 24: Derecho a una remuneración equitativa y suficiente, vinculada también a condiciones dignas.
- Artículo 44: Deberes esenciales del Estado: garantizar la plena vigencia de los derechos humanos, promover el bienestar general y el desarrollo integral.

Aplicación al Plan: La capacitación en SST se fundamenta como acción pública preventiva para proteger la vida, salud y dignidad en el trabajo.

2.2. Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Norma marco del Sistema de SST en el Perú. Establece derechos, deberes y responsabilidades de empleadores, trabajadores y Estado.

Aspectos clave aplicables:

- Enfoque preventivo.
- Implementación del Sistema de Gestión de SST.
- Participación de trabajadores.
- Obligación de capacitación e información.

Aplicación al Plan: Es la base para la formación y fortalecimiento de capacidades sobre obligaciones de SST, gestión preventiva, identificación de peligros y evaluación de riesgos.

2.3. Decreto Supremo N° 005-2012-TR – Reglamento de la Ley N.º 29783

Reglamenta la Ley SST y precisa obligaciones operativas.

Puntos relevantes:

- Organización del sistema de SST.
- Comités y supervisores de SST.
- IPERC.
- Investigación de incidentes/accidentes.
- Vigilancia de la salud.
- Registros obligatorios.
- Capacitación obligatoria.

Aplicación al Plan: Permite estructurar contenidos mínimos y responsabilidades formativas exigibles por norma.

2.4. Decreto Supremo N° 006-2014-TR

Modifica el Reglamento de SST (D.S. N.º 005-2012-TR), introduciendo precisiones sobre:





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



“Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia”

- Gestión preventiva.
- Registros.
- Competencias.
- Obligaciones del empleador y rol del Estado.

Aplicación al Plan: Actualiza criterios técnicos y refuerza la necesidad de capacitación continua.

2.5. Ley N° 30222

Modifica la Ley N.º 29783, incorporando ajustes en:

- Enfoque de fiscalización.
- Responsabilidades y gradualidad.
- Medidas de adecuación.

Aplicación al Plan: Refuerza el rol de difusión y capacitación como instrumento para mejorar el cumplimiento.

2.6. Decreto Supremo N.º 016-2016-TR

Modifica el Reglamento de SST, incorporando mejoras sobre:

- Gestión documental.
- Fiscalización y verificación.
- Precisiones del sistema de gestión.

Aplicación al Plan: Alinea los contenidos a las disposiciones vigentes y al fortalecimiento institucional.

2.7. Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo

Establece el marco de inspección laboral.

Aplicación al Plan: Sustenta el enfoque preventivo y de cumplimiento, y permite orientar capacitaciones hacia:

- Obligaciones inspectivas.
- Infracciones frecuentes.
- Criterios de verificación.

2.8. Decreto Supremo N° 019-2006-TR – Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

Define procedimientos inspectivos, actuaciones, infracciones y sanciones.

Aplicación al Plan: Permite incluir módulos de capacitación sobre “cómo prepararse para inspecciones”, registros y evidencias.

2.9. Normas relacionadas a SUNAFIL (competencias y articulación)

Ley N°. 29981: **Crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).**

Aplicación al Plan: Sustenta coordinación y alineamiento con acciones inspectiva y campañas preventivas.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

2.10. Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030 (Perú)

Norma de política pública que orienta la acción estatal hasta el 2030 para reducir accidentes y enfermedades ocupacionales y fortalecer el sistema de SST.

Incluye:

- Objetivos prioritarios.
- Lineamientos.
- Servicios a proveer.
- Articulación interinstitucional.

Aplicación al Plan: El Plan de capacitaciones se constituye como instrumento operativo regional para cumplir los lineamientos de la política y desarrollar cultura preventiva.

2.11. Matriz de Provisión de Servicios de la Política Nacional de SST al 2030

Instrumento técnico que identifica servicios públicos orientados al logro de resultados de política.

Servicios vinculados al Plan:

- Asistencia técnica y capacitación.
- Difusión normativa.
- Fortalecimiento de capacidades para la gestión de riesgos.
- Formación de actores del sistema SST (empleadores, trabajadores, comités).

Aplicación al Plan: Permite justificar técnicamente que las capacitaciones son un servicio público, medible y trazable.

2.12. Instrumentos de gestión institucional: POI.

- Plan Operativo Institucional (POI) de la DRTPE Apurímac.

Aplicación al Plan: El Plan de capacitaciones se alinea a productos, actividades operativas e indicadores del POI.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Fortalecer las capacidades técnicas y preventivas de los actores de Seguridad y Salud en el Trabajo de Apurímac (empleadores, trabajadores, comités y supervisores de SST, MYPES, entidades públicas y privadas), mediante la ejecución de un Plan Anual de Capacitaciones calendarizado que permita atender a 5000 participantes, contribuyendo a la implementación efectiva de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030, la provisión de servicios públicos en SST y el cumplimiento de las metas del Plan Operativo Institucional (POI) de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Apurímac.

3.2. Objetivos Específicos

3.2.1. OE1. Promover la cultura preventiva regional en SST

Sensibilizar y fortalecer la cultura de prevención de riesgos laborales en la región Apurímac, mediante capacitaciones dirigidas a trabajadores y empleadores, fomentando conductas seguras, autocuidado y responsabilidad compartida, en concordancia con los lineamientos de la Política Nacional de SST al 2030.

3.2.2. OE2. Desarrollar competencias para la implementación del Sistema de Gestión de SST

Capacitar a empleadores, comités y supervisores de SST en la implementación y mejora del Sistema de Gestión de SST conforme a la Ley N.º 29783 y su reglamento, incorporando herramientas como IPERC, planes de prevención, investigación de incidentes y registros obligatorios.

3.2.3. OE3. Fortalecer capacidades para la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales

Brindar formación técnica sobre identificación, evaluación y control de riesgos ocupacionales (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales y mecánicos), priorizando sectores económicos con mayor exposición al riesgo (construcción, minería, agro, transporte y servicios).

3.2.4. OE4. Impulsar el cumplimiento normativo socio laboral en SST

Difundir y capacitar sobre las obligaciones legales en SST y normativa complementaria, orientando a los participantes sobre cumplimiento, responsabilidades, infracciones frecuentes, evidencias documentarias y preparación ante actuaciones inspectivas, fortaleciendo la prevención del incumplimiento.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

3.2.5. OE5. Mejorar las capacidades de respuesta ante emergencias y eventos peligrosos

Formar a trabajadores y responsables institucionales en preparación y respuesta ante emergencias, incluyendo primeros auxilios, brigadas, planes de emergencia, evacuación, uso de extintores, manejo de materiales peligrosos y protocolos de actuación ante eventos críticos.

3.2.6. OE6. Fortalecer la articulación institucional e interinstitucional en SST

Promover la coordinación y articulación con actores estratégicos regionales (SUNAFIL, ESSALUD, municipalidades, direcciones sectoriales, gremios empresariales, sindicatos, instituciones educativas y organizaciones sociales), para ampliar la cobertura, eficacia y sostenibilidad de las acciones formativas.

3.2.7. OE7. Garantizar cobertura territorial y acceso inclusivo a la capacitación

Asegurar la descentralización y accesibilidad del servicio de capacitación, priorizando la cobertura en provincias y distritos de la región, incorporando enfoques de igualdad, interculturalidad, género y atención a poblaciones vulnerables, mediante modalidades presenciales y virtuales.

3.2.8. OE8. Implementar mecanismos de seguimiento y evaluación del aprendizaje

Aplicar instrumentos de evaluación y seguimiento (registros de asistencia, pruebas de entrada/salida, encuestas de satisfacción, evidencias de aprendizaje y reportes mensuales), con el fin de medir resultados, mejorar la calidad del servicio y asegurar el cumplimiento de metas del POI.

3.2.9. OE9. Contribuir al logro de metas institucionales y de política pública al 2030

Alinear el desarrollo de capacitaciones a metas verificables, asegurando su contribución al cumplimiento del POI de la DRTPE Apurímac y a los objetivos prioritarios de la Política Nacional SST al 2030, mediante indicadores de cobertura, pertinencia, calidad y resultados.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

4. METAS FÍSICAS E INDICADORES

4.1. Enfoque de metas físicas

Las metas físicas del Plan se formulan bajo el enfoque de gestión por resultados, estableciendo compromisos cuantificables, verificables y medibles. Para ello, se considera:

- Cobertura anual: 5000 participantes capacitados.
- Enfoque territorial: intervención descentralizada en provincias/distritos.
- Enfoque de calidad: evaluación de aprendizaje y satisfacción.

4.2. Metas físicas del Plan

N°	Meta física anual	Unidad de medida	Meta anual	Indicador	Fórmula de cálculo	Medio de verificación
1	Personas capacitadas en SST (total).	Persona	5000	Cobertura total de capacitación SST.	$(N^{\circ} \text{ personas capacitadas} / \text{Meta programada}) \times 100.$	Registro de asistencia, actas, reportes mensuales y/o trimestrales.
2	Capacitaciones ejecutadas.	Evento	(según programación).	Cumplimiento de eventos programados.	$(N^{\circ} \text{ eventos ejecutados} / N^{\circ} \text{ eventos programados}) \times 100.$	Cronograma, fotos, informes.
3	Provincias con cobertura de capacitación.	Provincia	7 provincias de Apurímac	Cobertura territorial provincial.	$(N^{\circ} \text{ provincias atendidas} / 7) \times 100.$	Reporte territorial, fichas de actividad.
4	Distritos/centros poblados intervenidos.	Distrito / localidad	(según planificación).	Alcance territorial ampliado.	N° de localidades atendidas.	Reporte georreferenciado / fichas.
5	Participantes evaluados (pre y post test).	Persona	≥ 50% de asistentes	Porcentaje de evaluación aplicada.	$(N^{\circ} \text{ participantes evaluados} / N^{\circ} \text{ asistentes}) \times 100.$	Fichas de evaluación, formularios.
6	Participantes con mejora de aprendizaje.	Persona (%)	≥ 70%	Porcentaje de mejora (post > pre).	$(N^{\circ} \text{ con mejora} / N^{\circ} \text{ evaluados}) \times 100.$	Resultados de pruebas.
7	Nivel de satisfacción del participante.	%	≥ 85%	Satisfacción promedio del servicio.	$(N^{\circ} \text{ satisfechos} / N^{\circ} \text{ encuestados}) \times 100.$	Encuestas, reportes de calidad.



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



“Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia”

4.3. Metas físicas por tipo de servicio (alineación a la Matriz de provisión de servicios)
La Política Nacional SST al 2030 promueve la provisión de servicios como: capacitación, asistencia técnica, difusión normativa y fortalecimiento de capacidades. En ese marco:

Servicio SST (Matriz)	Meta física	Indicador	Medio de verificación
Capacitación y fortalecimiento de capacidades.	5000 personas capacitadas.	% cobertura de capacitación.	Listas, reportes, informes.
Difusión normativa en SST.	100% actividades con contenido normativo.	% de sesiones con módulo normativo.	Programas, diapositivas.
Orientación/Asistencia técnica (complementaria).	≥ 20% de eventos con componente práctico.	% sesiones con IPERC, SGSST, Plan Anual de SST, etc de manera práctica	Fichas, evidencias.

4.4. Medios de verificación estandarizados (para auditoría y control)

Para asegurar trazabilidad (POI / control / Contraloría), se establecen los siguientes medios:



- Registro de asistencia (físico o digital) por evento.
- Acta de ejecución de capacitación (fecha, tema, lugar, responsable).
- Programa/temario del evento.
- Material de capacitación (PPT, separatas, guías, trípticos).
- Evidencias fotográficas y/o capturas de sesión virtual.
- Evaluación pre/post test (cuando aplique).
- Encuesta de satisfacción.
- Informe mensual de cumplimiento (DRTPE).



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

5. METODOLOGÍA

5.1. Enfoque metodológico del Plan

El Plan Anual de Capacitaciones se desarrollará bajo un enfoque integral y de mejora continua, combinando los principios de:

- Gestión por resultados (GPR): planificación con metas físicas, indicadores, seguimiento y evidencias.
- Enfoque preventivo: priorización de la reducción de riesgos laborales mediante educación y cultura de prevención.
- Enfoque por competencias: desarrollo de capacidades aplicables a puestos de trabajo (saber, saber hacer, saber ser).
- Aprendizaje activo y participativo: construcción del conocimiento mediante práctica, casos, simulaciones y discusión.
- Enfoque territorial y descentralizado: intervención en provincias y distritos, garantizando acceso regional.
- Enfoque inclusivo e intercultural: adecuación de mensajes, ejemplos y recursos a la diversidad cultural y lingüística de Apurímac.

Este enfoque responde al rol de la DRTPE como entidad promotora de servicios públicos en fomento de la cultura SST, priorizando la formación como instrumento de cambio conductual y organizacional.

5.2. Modalidades de intervención formativa

Para asegurar cobertura y sostenibilidad, se emplearán tres modalidades complementarias:

5.2.1. Modalidad presencial

- Capacitaciones en sedes regionales, provinciales y locales.
- Prioridad para actividades prácticas (IPERC, Uso de EPP, brigadas, simulacros, etc).
- Aplicable a sectores con baja conectividad digital.

5.2.2. Modalidad virtual (sincrónica)

- Capacitaciones y capacitaciones vía plataformas digitales (Zoom/Meet u otras institucionales).
- Permite mayor cobertura, reducción de costos y participación masiva.
- Se utiliza especialmente para temas especializados y normativos.

5.2.3. Modalidad semipresencial (mixta)

- Contenidos teóricos virtuales + práctica presencial.
- Recomendable para comités de SST, supervisores y sectores productivos de alto riesgo.

5.3. Estrategia pedagógica

El Plan adopta una estrategia pedagógica orientada a resultados mediante:





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



“Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia”

5.3.1. Aprendizaje basado en problemas (ABP)

Se presentarán situaciones reales y frecuentes del ámbito laboral regional (Ejm. accidentes en construcción, exposición a polvo en minería, posturas forzadas en el agro), para que los participantes:

- Identifiquen causas,
- Determinen riesgos,
- Propongan controles,
- Elaboren soluciones aplicables.

5.3.2. Aprendizaje experiencial y práctico

En cada sesión se incorporará al menos una actividad práctica, como:

- Elaboración de matriz IPERC básica.
- Inspección de seguridad simulada.
- Checklist de EPP.
- Mapa de riesgos.
- Ejercicios de ergonomía.
- Práctica de primeros auxilios.
- Análisis de incidentes y lecciones aprendidas.

5.3.3. Método demostrativo

El facilitador realizará demostraciones técnicas (ej. uso correcto de extintores, arnés, señalización, manipulación segura), seguido de práctica guiada.

5.3.4. Exposición estructurada y diálogo orientado

Se aplicará en temas normativos y de gestión pública (Ley 29783, registros, comités SST, derechos y obligaciones), usando recursos visuales y ejemplos regionales.

5.4. Diseño de contenidos y estructura modular

Las capacitaciones se organizarán en módulos temáticos, articulados a:

- Objetivos de la Política Nacional SST al 2030,
- Servicios de la Matriz de provisión de servicios,
- Productos y actividades del POI de la DRTPE Apurímac.

Cada módulo contará con:

- Propósito.
- Contenidos mínimos.
- Duración.
- Metodología.
- Materiales.
- Evaluación.
- Evidencias.

Se priorizarán contenidos en:



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

- Normativa SST y obligaciones.
- IPERC y control de riesgos.
- Comités/supervisores SST.
- Investigación de incidentes/accidentes.
- Ergonomía y factores psicosociales.
- SCTR
- Emergencias y brigadas, etc.
- Sectores de alto riesgo (construcción, minería, agro).

5.5. Segmentación de públicos objetivo (enfoque focalizado)

Para aumentar efectividad, la metodología considera la segmentación de participantes en grupos:

- Trabajadores operativos (agro, construcción, minería, transporte, limpieza, servicios).
- Empleadores y representantes legales (MYPES, empresas medianas, asociaciones).
- Comités y supervisores de SST (obligatorios según tamaño y régimen).
- Responsables de RR.HH. y Seguridad (encargados del SGSST).
- Funcionarios públicos y entidades del Estado (SST en instituciones públicas).
- Representantes sindicales y líderes laborales (promoción de derechos y prevención).

Cada grupo tendrá contenidos y lenguaje adaptado (básico, intermedio, especializado).

5.6. Gestión operativa de ejecución (ciclo de capacitación)

La ejecución seguirá un ciclo estandarizado:

5.6.1. Planificación

- Identificación de necesidades (sectorial/territorial).
- Priorización por riesgo y población.
- Programación mensual.
- Coordinación interinstitucional.
- Asignación de facilitadores y recursos.

5.6.2. Convocatoria e inscripción

- Difusión por canales oficiales y aliados.
- Registro de participantes.
- Confirmación y logística.

5.6.3. Ejecución de la sesión

- Desarrollo según temario.
- Participación activa.
- Práctica aplicada.

5.6.4. Evaluación del aprendizaje y satisfacción

- Pretest/posttest (según módulo).





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



“Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia”

- Encuesta de satisfacción.
- Retroalimentación.

5.6.5. Certificación y registro

- Entrega de constancias/certificados (cuando corresponda).
- Consolidación de base de datos de capacitados.

5.6.6. Seguimiento y reporte

- Informe mensual/trimestral.
- Cumplimiento de metas e indicadores.
- Mejora continua del plan.

5.7. Herramientas y recursos metodológicos

Se emplearán herramientas estandarizadas para asegurar calidad:

- Presentaciones (PPT) y guías prácticas.
- Fichas técnicas por tema.
- Matrices IPERC simplificadas.
- Checklist de inspección.
- Formatos de investigación de incidentes.
- Material audiovisual (videos cortos).
- Casos prácticos regionales.
- Dinámicas participativas (role-play, trabajo grupal).
- Plataforma virtual para Capacitaciones.

5.8. Evaluación, seguimiento y mejora continua

La metodología incluye evaluación en tres niveles:

5.8.1. Evaluación de aprendizaje

- Pre y post test (mínimo 50 % de participantes evaluados).
- Meta: ≥ 70% mejora.

5.8.2. Evaluación de satisfacción

- Encuesta breve posterior a cada evento.
- Meta: ≥ 85% satisfacción.

5.8.3. Evaluación de desempeño del plan

- Revisión mensual de metas físicas e indicadores.
- Identificación de brechas por provincia/sector.
- Ajustes al cronograma y contenidos.

Se aplicará el ciclo de mejora continua: **Planificar → Hacer → Verificar → Actuar (PHVA)**

5.9. Enfoques transversales de la metodología

En coherencia con política pública, se incorporan:





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

- Enfoque de derechos: SST como derecho fundamental.
- Enfoque de género: promover participación equitativa.
- Enfoque intercultural: pertinencia cultural, uso de ejemplos regionales.
- Enfoque inclusivo: accesibilidad para personas con discapacidad.
- Enfoque territorial: atención descentralizada.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

6. PÚBLICO OBJETIVO

6.1. Definición general del público objetivo

El presente Plan Anual de Capacitaciones está dirigido a los actores clave a nivel regional en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en Apurímac, comprendiendo a trabajadores, empleadores y responsables de la gestión preventiva en organizaciones públicas y privadas, con especial atención a los sectores económicos con mayor exposición a riesgos laborales.

Se prioriza la intervención sobre población laboral que:

- Participa directamente en actividades operativas con exposición a riesgos.
- Tiene responsabilidad en la toma de decisiones o implementación del SGSST
- Cumple roles obligatorios en la gestión de SST (comités, supervisores, brigadas),
- Requiere fortalecer capacidades por razones de formalización, prevención y cumplimiento normativo.

6.2. Segmentación del público objetivo

Para garantizar pertinencia y efectividad, el Plan organiza el público objetivo en grupos focalizados, adaptando contenidos, metodología y nivel de profundidad.

6.2.1. Público objetivo principal (directo)

Trabajadores del sector privado y público

Perfil: Trabajadores operativos y administrativos, permanentes o temporales, que realizan labores con exposición a riesgos.

Sectores priorizados:

- Construcción civil (obras públicas y privadas).
- Minería y minería artesanal / pequeña minería.
- Agricultura y agroindustria.
- Transporte y actividades conexas.
- Comercio y servicios.
- Servicios de limpieza, mantenimiento y saneamiento.
- Salud (personal asistencial y no asistencial).
- Educación (personal docente y administrativo).
- Industria manufacturera y Capacitaciones (mecánica, carpintería, panadería, etc.).

Necesidades formativas típicas:

- Riesgos por actividad.
- Uso de EPP.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

- Prevención de accidentes.
- Ergonomía.
- Salud ocupacional.
- Respuesta ante emergencias.

Empleadores, representantes legales y gerencias

Perfil: Responsables de dirección y administración de empresas, asociaciones, consorcios, cooperativas, contratistas, subcontratistas y entidades empleadoras.

Relevancia:

- Toman decisiones sobre recursos y cumplimiento normativo,
- Lideran la implementación del SGSST,
- Garantizan condiciones de trabajo seguras.

Necesidades formativas:

- Obligaciones de la Ley 29783,
- Implementación del SGSST,
- Responsabilidades administrativas,
- Prevención de infracciones y sanciones,
- Gestión de contratistas.

Responsables de SST, RR.HH. y/o encargados de prevención

Perfil: personal designado o especializado en la gestión preventiva.

Incluye:

- Prevencionistas.
- Responsables de recursos humanos.
- Encargados de seguridad.
- Jefaturas operativas.

Necesidades formativas:

- IPERC,
- Inspecciones internas.
- Registros obligatorios.
- Investigación de incidentes.
- Vigilancia de la salud.
- Auditoría interna y mejora continua.

Comités de SST y supervisores de SST

Perfil: integrantes de comités paritarios y supervisores (obligatorios según normativa), tanto del sector público como privado.

Relevancia:

- Cumplen función preventiva interna
- Vigilan condiciones de trabajo,
- Promueven participación y cultura preventiva.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

- Necesidades formativas:
- Funciones y responsabilidades,
- Sesiones y actas,
- Mapas de riesgo,
- Inspecciones,
- Investigación de accidentes,
- Comunicación de peligros.

Brigadistas y responsables de respuesta ante emergencias

Perfil: personal designado para brigadas (evacuación, primeros auxilios, lucha contra incendios, rescate).

- Necesidades formativas:
- Planes de emergencia,
- Simulacros,
- Primeros auxilios básicos,
- Uso de extintores,
- Señalización y rutas de evacuación,
- Coordinación con servicios de emergencia.

6.2.2. Público objetivo secundario (indirecto / estratégico)

MYPES, emprendedores y asociaciones productivas

Perfil: micro y pequeños empleadores, unidades productivas familiares, asociaciones comunales y productivas.

Relevancia:

- Alta informalidad y baja cultura preventiva,
- Escaso conocimiento normativo,
- Actividades con riesgos significativos.
- Necesidades formativas:
 - SST básica aplicable.
 - Obligaciones mínimas.
 - Controles prácticos.
 - Prevención de accidentes frecuentes.

Organizaciones sindicales y representantes de trabajadores

Perfil: Dirigentes sindicales, delegados y representantes laborales.

Relevancia:

- Promueven derechos y deberes en SST,
- Fortalecen participación y vigilancia preventiva.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

- Necesidades formativas:
- Marco legal SST,
- Mecanismos de participación,
- Prevención de riesgos,
- Gestión de conflictos vinculados a SST.

Funcionarios públicos, gobiernos locales y actores institucionales

Perfil: Personal técnico de municipalidades, direcciones regionales, instituciones públicas y programas estatales.

Relevancia:

- Articulación territorial,
- Fortalecimiento de servicios públicos,
- Implementación de SST en entidades estatales.
- Necesidades formativas:
- SST en el sector público,
- Implementación del SGSST en entidades,
- Brigadas y emergencias,
- Gestión de riesgos.

Instituciones educativas y comunidad formativa

Perfil: Docentes, directivos, estudiantes de institutos/centros técnicos vinculados a carreras ocupacionales.

Relevancia:

- Formación temprana de cultura preventiva.
- Sostenibilidad del enfoque SST.
- Necesidades formativas:
 - Cultura preventiva,
 - Prevención de riesgos básicos,
 - Ergonomía y salud mental.

6.3. Priorización del público objetivo (criterios técnicos)

La DRTPE Apurímac priorizará la participación considerando:

- Nivel de riesgo del sector económico (alto/medio).
- Incidencia de accidentes o incidentes reportados.
- Alta concentración de trabajadores.
- Zonas con mayor actividad económica.
- Brechas de cumplimiento normativo.
- Poblaciones vulnerables (jóvenes, mujeres, trabajo temporal, ruralidad).



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

6.4. Cobertura territorial del público objetivo

El Plan considera cobertura regional, priorizando las provincias de Apurímac (según organización territorial vigente), por ejemplo:

- Abancay.
- Andahuaylas.
- Antabamba.
- Aymaraes.
- Cotabambas.
- Chincheros.
- Grau.

Enfoque operativo: asegurar participación de al menos una muestra significativa de cada provincia, con acciones descentralizadas en capitales provinciales y distritos estratégicos.

6.5. Meta poblacional del Plan

El público objetivo será atendido mediante:

- 5000 participantes en total durante el año.

6.6. Distribución sugerida por grupo (referencial):

- 55% trabajadores operativos.
- 20% comités/supervisores/brigadistas.
- 15% empleadores y MYPES.
- 10% funcionarios y actores institucionales.

Esta distribución puede ajustarse en el cronograma anual según demanda y sector.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

7. RECURSOS E INSUMOS

7.1. Finalidad del apartado

El presente componente establece los recursos humanos, materiales, logísticos, tecnológicos y financieros, así como los insumos técnicos necesarios para garantizar la correcta implementación del Plan Anual de Capacitaciones, asegurando:

- Cobertura regional.
- Calidad pedagógica.
- Evidencia documentaria verificable.
- Eficiencia en el uso de recursos públicos.
- Sostenibilidad de las acciones formativas.

7.2. Recursos humanos (personal requerido).

7.2.1. Equipo responsable de la implementación del Plan

7.2.1.1. Coordinador/a del Plan Anual de Capacitaciones (DRTPE Apurímac)

Funciones:

- Planificación y calendarización anual.
- Coordinación interinstitucional.
- Asignación de facilitadores.
- Supervisión de ejecución.
- Consolidación de reportes y evidencias.

Perfil: Profesional con experiencia en SST y/o gestión pública o capacitación.

7.2.1.2. Capacitador en normativa de SST (facilitadores internos)

Funciones:

- Diseño de módulos.
- Ejecución de capacitaciones.
- Asistencia técnica durante sesiones.
- Elaboración de evaluaciones y reportes.

Perfil: Formación en SST, ingeniería, seguridad, medicina ocupacional u afines.

7.2.1.3. Responsable de soporte tecnológico.

Funciones:

- Convocatorias.
- Control de asistencia.
- Gestión de ambientes.
- Materiales y refrigerios (si aplica).
- Archivo y foliación de evidencias.
- Configuración de plataforma virtual,
- Control de acceso,
- Grabación (si corresponde),
- Emisión de reportes de participación virtual.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

- Emisión de certificación (si corresponde)

7.2.1.4. Responsable de seguimiento y monitoreo (Oficina Técnica Administrativa)

Funciones:

- Aplicación de encuestas.
- Control de indicadores.
- Elaboración de reportes mensuales.
- Verificación de evidencias.

7.2.1.5. Facilitadores externos / aliados estratégicos (según necesidad)

Para Capacitaciones especializados y temas de alta complejidad se podrá convocar a:

- SUNAFIL (orientación inspectiva preventiva),
- ESSALUD, CENSOPAS, MINSA a través de la DIRESA (salud ocupacional, vigilancia de la salud),
- INDECI, Bomberos (emergencias, brigadas, incendios),
- Universidades, Institutos (formación técnica),
- Gremios empresariales y sindicatos (difusión, convocatoria),
- Especialistas independientes certificados.
- Ponentes nacionales e internacionales. (En caso de eventos formativos)

Se recomienda formalizar mediante oficios, actas de coordinación o convenios interinstitucionales.



7.3. Recursos materiales (equipamiento y materiales físicos)

7.3.1. Equipamiento básico para sesiones presenciales

- Proyector multimedia (data).
- Laptop institucional.
- Ecran, Pantalla o pared adecuada para proyección.
- Parlantes y micrófono.
- Extensiones eléctricas y estabilizador.
- Pizarra acrílica / papelógrafo.
- Plumones, borradores, masking tape.
- Sillas, mesas, atril (según ambiente).
- Ambiente ventilado e iluminado.

7.3.2. Materiales de capacitación (impresos o físicos)

- Manuales o guías SST (según tema).
- Fichas técnicas por módulo.
- Formatos prácticos: IPERC, checklist, actas, registros.
- Trípticos / afiches informativos de cultura preventiva.
- Hojas bond, lapiceros.



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

- Credenciales o identificaciones (Capacitaciones masivos).

7.4. Insumos técnicos (contenido y herramientas de gestión)

Estos insumos garantizan consistencia, estandarización y alineamiento normativo.

7.4.1. Insumos normativos y técnicos

- Ley N.º 29783 – Ley de SST.
- D.S. N.º 005-2012-TR y modificatorias.
- Ley N.º 28806 (Inspección del Trabajo) y reglamento.
- Política Nacional de SST al 2030.
- Matriz de provisión de servicios de la Política Nacional.
- ISO 45001:2018 (referencial).
- Guías técnicas SST del MTPE, MINSA, SUNAFIL, etc. (según tema).

7.4.2. Herramientas pedagógicas estandarizadas

- Presentaciones PPT institucionales (plantilla oficial, considera logos oficiales y diseño institucional).
- Casos prácticos regionales (construcción, minería, agro).
- Instrumentos de evaluación:
 - ✓ pre test,
 - ✓ post test,
 - ✓ listas de cotejo.
- Encuestas de satisfacción.
- Registro consolidado de participantes (base de datos).

7.4.3. Formatos de control y evidencias

- Plan anual y cronograma calendarizado.
- Plan de sesión / ficha de capacitación.
- Lista de asistencia (física y/o digital).
- Informe técnico del facilitador.
- Registro fotográfico (mínimo 4 evidencias por evento).
- Reporte mensual consolidado de metas e indicadores.

7.5. Recursos tecnológicos (para modalidad virtual y gestión)

7.5.1. Plataforma virtual

- Google Meet / Zoom / Microsoft Teams (según disponibilidad institucional).
- Sala virtual con control de acceso y registro de participantes.

7.5.2. Herramientas digitales de apoyo

- Formularios Google Forms / Microsoft Forms, considerar:
 - ✓ Inscripción,
 - ✓ Asistencia,
 - ✓ Evaluación,
 - ✓ Satisfacción.
- Almacenamiento en nube institucional:
 - ✓ Google Drive / OneDrive.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

- Correo institucional para convocatorias.
- WhatsApp/Telegram institucional para difusión (si se autoriza formalmente).

7.5.3. Equipamiento tecnológico mínimo

- Laptop o PC con cámara.
- Micrófono y parlantes.
- Conexión estable a internet.
- Grabación (opcional) para evidencias y repositorio.

7.6. Recursos logísticos (operatividad y cobertura territorial)

7.6.1. Ambientes para capacitación

- Auditorio DRTPE Apurímac.
- Locales comunales (municipalidades).
- Centros educativos (con autorización).
- Auditorios de Institutos, Universidades.
- Salones de sindicatos o gremios (con coordinación).

7.6.2. Movilidad y desplazamiento (descentralización)

- Transporte para equipo técnico hacia provincias/distritos.
- Viáticos (Traslado, hospedaje, alimentación según corresponda)
- Coordinación con gobiernos provinciales y distritales para apoyo logístico local.

7.6.3. Material complementario (según disponibilidad)

- Refrigerio, bebidas alimentos de consumo humano (eventos largos de más de 02 horas).
- Kit de bienvenida y/o merchandising: lapicero, bolsa, block o cuadernillo, guía, otros según stock o disponibilidad.

7.7. Recursos financieros (referencial y fuentes)

7.7.1. Fuentes de financiamiento posibles

- Presupuesto institucional asignado a la DRTPE (POI).
- Recursos ordinarios (RO).
- Recursos directamente recaudados (RDR), si aplica.
- Cooperación interinstitucional (apoyo en locales, facilitadores).
- Convenios con universidades, municipalidades o entidades públicas.

7.7.2. B) Principales rubros de gasto (referencial)

- Contratación de facilitadores externos (si aplica).
- Materiales impresos y papelería.
- Movilidad / viáticos (estadía, alimentación) para descentralización.
- Alquiler de equipos o ambientes (si aplica).
- Conectividad y soporte tecnológico.
- Certificados y constancias.

Importante: el Plan debe precisar que la ejecución estará sujeta a disponibilidad presupuestal y normativa vigente de gasto público.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



“Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia”

7.8. Recursos de coordinación institucional (alianzas)

Para maximizar cobertura y sostenibilidad, se consideran como “recursos institucionales”:

- Coordinación con SUNAFIL para charlas preventivas.
- Coordinación con ESSALUD/MINSA para temas de vigilancia de la salud.
- Coordinación con INDECI/Bomberos para emergencias.
- Coordinación con municipalidades para locales y convocatoria.
- Coordinación con gremios empresariales y sindicatos para difusión.
- Coordinación con instituciones educativas para soporte territorial.

7.9. Requerimientos mínimos por tipo de actividad (estándar)

7.9.1. Para capacitaciones (Capacitación/charla)

- Facilitador + apoyo logístico.
- Ambiente + proyector.
- Lista de asistencia + acta.
- Evidencias fotográficas.
- Encuesta breve de satisfacción.

7.9.2. Para Capacitación especializados

- Moderador + panelistas/facilitadores.
- Sonido (micrófonos), proyector, señalética.
- Registro de participantes (QR o físico).
- Evaluación (opcional pero recomendable).
- Memoria del evento (resumen + fotos + lista).





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES – A NIVEL DE PROPUESTA.

Mes	Actividad / Tema	Tipo	Modalidad	Provincia	Meta participantes	Responsable	Indicador	Medio de verificación
Feb	Riesgos en construcción civil: caídas, andamios, EPP	Capacitación	Presencial	Abancay	220	SST	N° capacitados	Lista, fotos
Feb	Ergonomía y trastornos musculoesqueléticos (TME)	Capacitación	Virtual	Regional	180	SST	N° capacitados	Reporte plataforma
Feb	Capacitación: Comité y Supervisor SST (funciones, actas, inspecciones)	Capacitación	Virtual	Regional	80	SST	N° asistentes	Memoria, acta
Feb	Capacitación: investigación de incidentes y accidentes (árbol de causas)	Capacitación	Presencial	Chincheros	120	SST	N° capacitados	Formatos llenados
Mar	SST en minería y minería artesanal: polvo, ruido, derrumbes	Capacitación	Presencial	Cotabambas	220	SST	N° capacitados	Lista, fotos
Mar	IPERC básico: identificación de peligros y control operacional	Capacitación	Presencial	Andahuaylas	150	SST	% cobertura mensual	Lista, ficha práctica
Mar	Manejo de sustancias peligrosas y rotulado (MATPEL)	Capacitación	Virtual	Regional	180	SST	N° capacitados	Reporte
Mar	Capacitación: Vigilancia de la salud ocupacional (protocolos y registros)	Capacitación	Virtual	Regional	90	ALIADOS (ESSALUD/MINSA)	N° asistentes	Memoria
Mar	Primeros auxilios básicos y brigadas	Capacitación	Presencial	Grao	140	SST/ALIADOS	N° capacitados	Lista, fotos
Abr	Riesgos psicosociales: estrés laboral, fatiga, acoso	Capacitación	Virtual	Regional	250	SST	N° capacitados	Reporte
Abr	Seguridad eléctrica y trabajos con energía	Capacitación	Presencial	Andahuaylas	180	SST	N° capacitados	Lista
Abr	Capacitación: ISO 45001 aplicado al SGSST	Capacitación	Virtual	Regional	80	SST	N° asistentes	Certificados
Abr	Capacitación IPERC intermedio (matriz por proceso)	Capacitación	Presencial	Aymaraes	150	SST	N° capacitados	IPERC elaborado
Abr	Implementación del SGSST y registros obligatorios	Capacitación	Virtual	Regional	90	DIR/SST	N° asistentes Capacitación	Reporte plataforma, certificado
May	Prevención de riesgos en agro y agroindustria	Capacitación	Presencial	Antabamba	200	SST	N° capacitados	Lista
May	Orden y limpieza, señalización y control de riesgos	Capacitación	Presencial	Abancay	180	SST	N° capacitados	Fotos
May	Capacitación: Auditoría interna SST y mejora continua (PHVA)	Capacitación	Virtual	Regional	90	SST	N° asistentes	Memoria
May	Capacitación: elaboración de mapa de riesgos y plan anual SST	Capacitación	Presencial	Chincheros	150	SST	N° capacitados	Productos elaborados
May	Inspección del trabajo y verificación SST (enfoque preventivo)	Capacitación	Virtual	Regional	80	ALIADOS (SUNAFIL)	N° asistentes Capacitación	Reporte, memoria





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

May	Inducción SST: obligaciones Ley 29783, roles y responsabilidades	Capacitación	Presencial	Abancay	200	SST	N° capacitados	Lista, acta, fotos
Jun	Prevención de incendios y uso de extintores	Capacitación	Presencial	Abancay	250	SST/INDECI	N° capacitados	Fotos, acta
Jun	Riesgos en transporte: fatiga, conducción segura	Capacitación	Presencial	Andahuaylas	180	SST	N° capacitados	Lista
Jun	Capacitación: Gestión de contratistas y SST en obras	Capacitación	Virtual	Regional	90	SST	N° asistentes	Reporte
Jun	SST en el sector público: comités, IPERC, emergencias	Capacitación	Virtual	Regional	200	SST	N° capacitados	Reporte
Jul	Prevención de caídas y trabajos en altura	Capacitación	Presencial	Cotabambas	220	SST	N° capacitados	Fotos
Jul	Riesgos químicos: solventes, combustibles, almacenamiento	Capacitación	Virtual	Regional	200	SST	N° capacitados	Reporte
Jul	Capacitación: Investigación avanzada de accidentes y reportabilidad	Capacitación	Virtual	Regional	90	SST	N° asistentes	Memoria
Jul	Brigadas y simulacros (evacuación y sismo)	Capacitación	Presencial	Graú	150	SST/INDECI	N° capacitados	Acta, fotos
Ago	SST en MYPES: obligaciones mínimas y controles prácticos	Capacitación	Presencial	Abancay	220	SST	N° capacitados	Lista
Ago	Ergonomía aplicada y pausas activas	Capacitación	Virtual	Regional	200	SST	N° capacitados	Reporte
Ago	Capacitación: Gestión de riesgos psicosociales y salud mental	Capacitación	Virtual	Regional	90	SST	N° asistentes	Reporte
Ago	Capacitación: inspecciones internas SST (checklist y hallazgos)	Capacitación	Presencial	Aymaraes	150	SST	N° capacitados	Checklist elaborados
Set	SST en servicios de limpieza y mantenimiento	Capacitación	Presencial	Abancay	200	SST	N° capacitados	Lista
Set	Riesgos biológicos y bioseguridad laboral	Capacitación	Virtual	Regional	200	SST	N° capacitados	Reporte
Set	Capacitación: Documentación, registros y evidencias en SST	Capacitación	Virtual	Regional	90	SST	N° asistentes	Memoria
Set	Capacitación: conformación y fortalecimiento de brigadas	Capacitación	Presencial	Andahuaylas	150	SST/INDECI	N° capacitados	Acta, fotos
Oct	SST en panaderías, Capacitaciones y manufactura	Capacitación	Presencial	Chincheros	200	SST	N° capacitados	Lista
Oct	Gestión del riesgo y cultura preventiva (campañas SST)	Capacitación	Virtual	Regional	200	SST	N° capacitados	Reporte
Oct	Capacitación: Fiscalización, infracciones frecuentes y prevención	Capacitación	Virtual	Regional	90	SUNAFIL/D RTPE	N° asistentes	Memoria
Oct	Capacitación: elaboración del Plan de Emergencias y simulacros	Capacitación	Presencial	Cotabambas	150	SST/INDECI	N° capacitados	Plan elaborado
Nov	SST en instituciones educativas y sector público	Capacitación	Presencial	Abancay	200	SST	N° capacitados	Lista






21

GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

Nov	Prevención de riesgos en almacenes y manipulación de cargas	Capacitación	Presencial	Andahuaylas	180	SST	N° capacitados	Lista
Nov	Capacitación: Plan anual SST, indicadores y reporte de cumplimiento	Capacitación	Virtual	Regional	90	SST	N° asistentes	Memoria
Nov	Capacitación: IPERC aplicado por puesto de trabajo	Capacitación	Presencial	Graú	150	SST	N° capacitados	IPERC
Dic	Jornada regional SST: buenas prácticas y lecciones aprendidas	Capacitación	Presencial	Abancay	200	DIR/SST	N° asistentes Capacitación	Memoria, fotos
Dic	SST en campañas de fin de año: fatiga, transporte, riesgos eléctricos	Capacitación	Virtual	Regional	180	SST	N° capacitados	Reporte
Dic	Capacitación cierre: auditoría interna básica y verificación de registros	Capacitación	Presencial	Abancay	120	SST	N° capacitados	Checklist
Dic	Consolidación de evidencias, reporte anual y evaluación del plan	Actividad de gestión.	Interno	Abancay	—	DIR/SST	% cumplimiento anual	Informe anual


GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
X *MJK*
Abg. Yony Ruth B. Suárez
Directorate de Prevención de Riesgos, Conflictos
y Promoción de los Derechos Fundamentales



GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”



PLAN DE TRABAJO 2026

“SERVICIO DE

CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN

DE LA NORMATIVA

LABORAL GENERAL”

DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN

Y SOLUCIÓN DE

CONFLICTOS LABORALES



(083) 204628

Pasaje Kennedy N° 168

trabajoapurimac@gmail.com



Gobierno Regional
APURÍMAC
Unidos por el desarrollo



DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO APURIMAC



GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC
Gerencia Regional de Desarrollo Social
 Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
 “Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”



I. INTRODUCCIÓN:

La **Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE)** de Apurímac, a través de su **Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales**, tiene como misión fundamental garantizar la paz social y el respeto a los derechos fundamentales en el ámbito laboral de la región. En un contexto de reactivación económica y desafíos sociales, la prevención se constituye como la herramienta estratégica más eficaz para evitar el escalamiento de controversias que afecten la productividad y el bienestar de los trabajadores. El presente **Plan de Trabajo 2026** responde a la necesidad de fortalecer las capacidades técnicas y de negociación de las organizaciones sindicales en Apurímac. La capacitación no solo busca difundir la normativa laboral vigente, sino también promover mecanismos de **diálogo sociolaboral, conciliación** y el uso de **sistemas de alerta temprana** para gestionar conflictos de naturaleza colectiva de manera pacífica.

Este plan se enmarca en los lineamientos del Plan Operativo Institucional (POI) 2026 de la DRTPE Apurímac, priorizando la formalización laboral y la libertad sindical como pilares para un empleo decente en la región Apurímac. A través de talleres y sesiones de asesoría, se busca empoderar a los representantes sindicales en temas críticos como:



Normativa Laboral General.

Finalmente, el cumplimiento de este plan permitirá reducir la incidencia de huelgas y paralizaciones, fomentando una cultura de cumplimiento normativo y concertación entre empleadores y trabajadores para el desarrollo sostenible de Puno.

II. BASE LEGAL:

La base legal para el **Plan de Trabajo 2026** de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos y Promoción de los Derechos Fundamentales (DPSCPDF) de la **DRTPE Apurímac** se sustenta en el marco normativo nacional y regional que rige las relaciones laborales y la organización del Estado Peruano:

2.1. MARCO NORMATIVO REGIONAL (ESPECÍFICO):

- **Reglamento de Organización y Funciones (ROF).**
- **Resolución Ejecutiva Regional N.º 015-2026-GORE APURIMAC/GR.**
- **Resoluciones Directorales Regionales.**

2.2. MARCO NORMATIVO NACIONAL (GENERAL):

☎ (083) 204628
 📍 Pasaje Kennedy N° 168
 ✉ trabajoapurimac@gmail.com





GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”



- Constitución Política del Perú.
- Ley N.º 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (D.S. N.º 010-2003-TR).
- Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- R.M. N.º 315-2023-TR.

III. FINALIDAD PÚBLICA/ JUSTIFICACIÓN:

La finalidad pública del plan de trabajo 2026 de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPE Apurímac a través del servicio es fortalecer capacidades en normativa laboral y derechos fundamentales, Velando por el equilibrio y la justicia en el entorno de trabajo, previniendo conflictos y fomentando una cultura de legalidad.

El plan se justifica en la necesidad de reducir conflictos laborales y no se vulnere los derechos de las partes intervinientes y fomentar un clima laboral armonioso a través de mecanismos de solución de conflictos.

IV. OBJETIVO GENERAL:

El objetivo general del plan de trabajo de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales de la DRTPE Apurímac a través del servicio es **Garantizar la paz laboral y el cumplimiento de los derechos fundamentales y fortalecer las capacidades de los sindicatos y actores laborales** en el conocimiento y correcta aplicación de la normativa vigente, promoviendo el diálogo social, la negociación colectiva y la prevención de conflictos laborales para garantizar relaciones laborales justas y el trabajo digno en la región Apurímac durante el año 2026.

V. OBJETIVO ESPECÍFICO:

El objetivo específico del plan de trabajo de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales de la DRTPE Apurímac a través del servicio es capacitar a los dirigentes y bases sindicales de Apurímac en normatividad laboral, derechos fundamentales y mecanismos de diálogo social durante el año. Esto busca fortalecer sus capacidades de negociación colectiva, prevenir conflictos laborales y promover relaciones laborales armoniosas en el sector público y privado, alineado con la mejora de la productividad.



GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”



VI. META Y/O INDICADORES:

Las metas físicas y los indicadores del presente Plan de Trabajo 2026 se articulan directamente a las actividades operativas y programación mensual establecidas en el PP103, conforme a la matriz institucional de actividades y metas, considerando programación, ejecución y mediación trimestral.

6.1. METAS DE ACUERDO AL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL:

- **ACTIVIDAD OPERATIVA: CONCILIACION Y REUNIONES EXTRAPROCESO PARA CONFLICTOS DE NATURALEZA COLECTIVA:**
Implementación de reuniones extraproceso, con la finalidad de reducir la presentación de pliegos de reclamos en huelga mediante la atención oportuna.
 - Meta anual: 10 conflictos.
 - Indicador: Número de conflictos.
 - Unidad de medida: Conflictos.
 - Frecuencia de mediación: mensual – trimestral.
- **ACTIVIDAD OPERATIVA: CAPACITACIÓN DIRIGIDA A GREMIOS EMPRESARIALES Y SINDICALES, TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PUBLICO EN GENERAL EN MATERIA DE NORMATIVA LABORAL GENERAL:** implementar las capacitaciones con la finalidad de fortalecer el conocimiento sobre derechos y obligaciones laborales para promover su cumplimiento, prevenir conflictos y fomentar una cultura de prevención de riesgos.
 - Meta anual: 5000 personas
 - Indicador: Número de personas capacitadas.
 - Unidad de medida: Persona.
 - Frecuencia de mediación: mensual – trimestral.
- **ACTIVIDAD OPERATIVA: DIFUSIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL GENERAL EN ESPACIOS DE RADIOS LOCALES U OTROS MEDIOS DE COMUNICACIÓN MASIVA:** La finalidad principal es garantizar que trabajadores y empleadores conozcan, apliquen y respeten sus derechos y deberes laborales, promoviendo el trabajo digno, la igualdad de oportunidades y





GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”



estándares mínimos de seguridad y remuneración. Esta difusión descentralizada busca prevenir conflictos laborales y facilitar el cumplimiento de la normativa.

- Meta anual: Bianual.
- Indicador: Número de informes de difusiones.
- Unidad de medida: Informes.
- Frecuencia de mediación: Bianual.

• INDICADORES DE DESEMPEÑO:

Los indicadores clave para el plan de trabajo 2026 de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales (DPSCL) de la DRTPE Apurímac, se enfocan en medir la cobertura, calidad y cumplimiento de las capacitaciones en derechos laborales y diálogo social. Incluyen el porcentaje de sindicatos capacitados, nivel de satisfacción de los participantes, reducción de conflictos, y número de acciones de promoción de derechos fundamentales.



VII. METODOLOGÍA:

La metodología del plan de trabajo para la **Dirección de Prevención y Solución de Conflictos y Promoción de los Derechos Fundamentales (DPSCL)** de la DRTPE Apurímac en 2026 se basa en un enfoque preventivo y de diálogo social, la mediación proactiva para fortalecer la negociación colectiva, capacitaciones en normativa laboral y reducir la conflictividad alineado con el Plan Operativo Institucional (POI).

VIII. PARTICIPANTES EN LA EJECUCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

- **Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE) Apurímac:** Encabezada por la Dirección Regional Sectorial y la DPSCL.
- **Conciliadores Laborales:** Responsables de mediar y solucionar conflictos en la etapa de trato directo o conciliación.
- **Capacitadores de Sindicatos:** Especialistas designados por la Dirección de Prevención de la DRTPE para brindar talleres de capacitación.
- **Organizaciones Sindicales y Gremios:** Beneficiarios y participantes activos en las acciones de capacitación y prevención.
- **Representantes de Empleadores/Empresas:** Parte del diálogo social en la prevención de conflictos.



GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”



IX. RECURSOS/INSUMOS:

10.1. RECURSOS HUMANOS Y ESPECIALIZADOS:

- **Conciliadores y Mediadores:** Personal asignado para la ejecución de la política de prevención y resolución de conflictos mediante mecanismos de conciliación y mediación.
- **Capacitadores en Normatividad:** Especialistas encargados de jornadas sobre derechos fundamentales y normatividad laboral, dirigidas especialmente a gremios como Sindicatos y estudiantes de últimos ciclos de las universidades, CETPROS, Institutos Técnicos, empresas públicas y privadas.
- **Asistencia Técnica Externa:** Capacidad de solicitar soporte a la Dirección General de Trabajo del MTPE para conflictos de alta complejidad.

10.2. RECURSOS FINANCIEROS Y LOGÍSTICOS:

Presupuesto Institucional Modificado (PIM) 2026: Fondos asignados para el cumplimiento de metas físicas de la **Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales** de la DRTPE Apurímac.

- **Movilidad y Viajes:** Recursos para el desplazamiento del equipo técnico (ej. camionetas Hilux 4x4) para realizar labores de difusión, capacitación de la Normativa Laboral, dirigidas especialmente a gremios como Sindicatos y estudiantes de últimos ciclos de las universidades, CETPROS, Institutos Técnicos, empresas públicas y privadas en diversas provincias de acuerdo a la prioridad.

10.3. RECURSOS DE GESTIÓN E INFRAESTRUCTURA:

- **Plataformas de Capacitación:** Uso de auditorios institucionales, computadoras de escritorio, proyector multimedia, equipos audiovisuales, materiales de escritorio y herramientas virtuales para la gestión de conflictos colectivos bajo el deber de confidencialidad.
- **Instrumentos Normativos:** El plan se sustenta en el marco del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) actualizado, que define las competencias para resolver recursos administrativos y promover el diálogo.





GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”



X. PRESUPUESTO:

El presupuesto específico detallado para el plan de trabajo 2026 de la **Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales** de la DRTPE Apurímac, estará sujeta a la disponibilidad presupuestal asignada, conforme a las partidas aprobadas en el Presupuesto Institucional Modificado (PIM) y al presupuesto institucional modificado, considerando gastos en recursos humanos y especializados, recursos financieros y logísticos y recursos de gestión e infraestructura.

XI. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

El seguimiento y evaluación del plan de trabajo 2026 en la DRTPE-Apurímac es garantizar el cumplimiento de la efectividad en la prevención y solución de conflictos laborales, optimizando las capacitaciones sindicales, universidades, CETPROS, Institutos Técnicos, empresas públicas y privadas y los procesos de conciliación. Busca asegurar el cumplimiento de metas, medir el impacto del diálogo social y mejorar continuamente la gestión, conforme a las políticas de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Apurímac.

12.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- **Monitorear el cumplimiento:** Verificar que las actividades de capacitación a sindicatos y las audiencias de conciliación se ejecuten según el cronograma establecido.
- **Evaluar la eficacia de la mediación:** Medir la tasa de acuerdos logrados en conflictos laborales para reducir la judicialización, utilizando herramientas estadísticas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- **Medir impacto en la capacitación:** Determinar si los talleres sindicales han fortalecido los conocimientos en derechos fundamentales y negociación, conforme a los objetivos de gestión.

XII. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:





Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
 “Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”



OBJETIVO	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA												META ANUAL	PÚBLICO OBJETIVO	RESPONSABLE
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE			
solucionar controversias laborales	Conciliación y reuniones Extraproceso para Conflictos de Naturaleza Colectiva		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	10 Expedientes -- solución de conflictos DRTPe	Empleadores, empleados, sindicatos o representantes de los trabajadores del sector público y privado.	Abog. Leidy Marilyn Huamán Ramos
Promover el conocimiento y cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales	Capacitación dirigida a gremios empresariales y sindicales, trabajadores del sector privado y público en general en materia normativa laboral general	X	420	Abancay	X	420	Abancay	X	420	X	420	X	420	5000 Personas (Distribuida en 420 por mes)	UTEA, UNAMBA, Institutos Técnicos, CETPROS, SINDICATOS del sector público y privado de la región Apurímac.	Abog. Leidy Marilyn Huamán Ramos
Informar de forma breve y didáctica la normativa laboral	Difusión de la normativa laboral general en espacios de radios locales y otros medios de comunicación masiva.			X										2 Difusiones radiales	público en general por medio radial	Abog. Leidy Marilyn Huamán Ramos





GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"



XIII. CONCLUSIONES:

El plan de trabajo 2026 de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPE-Apurímac se centrará en reducir la conflictividad laboral mediante el diálogo, capacitando a sindicatos del sector privado y público en la Normativa Laboral General y negociación colectiva, agilizando las conciliaciones, promoviendo una cultura de paz laboral. Se priorizará el cumplimiento de metas del convenio MTPE-GORE 2025-2026 para mejorar la gestión socio-laboral.

GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC
 DIRECCIÓN REGIONAL SOCIAL DE TRABAJO
 Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

X Mark

Abg. Yony Ruth Vilca Suárez
 Director(a) de Prevención y Solución de Conflictos
 y Promoción de los Derechos Fundamentales





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC



**GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

PLAN DE TRABAJO 2026

**SERVICIO DE ORIENTACIÓN Y CAPACITACIÓN
EN MATERIA DE TRABAJO ADOLESCENTE**

**Dirección de Prevención y Solución de
Conflictos y Promoción de los Derechos
Fundamentales**

**Dirección Regional de Trabajo y Promoción del
Empleo – Apurímac**

**PP 0103: “Fortalecimiento de las Condiciones
Laborales”**





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Índice

I.	Introducción.....	3
II.	Diagnostico situacional.....	3
III.	Base Legal.....	3
IV.	Datos Generales.....	4
V.	Marco Normativo.....	4
VI.	Finalidad Pública y/o Justificación.....	4
VII.	Objetivos.....	4
	a. Objetivo General.....	4
	b. Objetivos Específicos.....	4
VIII.	Población Objetiva	5
IX.	Metas productos e Indicadores.....	5
X.	Estrategia de Intervención.....	5
	a. Eje preventivo.....	5
	b. Eje correctivo administrativo.....	5
	c. Eje de Articulación Administrativo.....	5
XI.	Metodología.....	6
XII.	Cronograma y Programación Operativa.....	6
XIII.	Recursos.....	7
	10.1 Recursos Humanos.....	7
	10.2 Recursos Materiales.....	7
XIV.	Presupuesto.....	7
XV.	Seguimiento y Evaluación.....	8
XVI.	Actividades y cronograma de ejecución.....	8
XVII.	Impacto esperado.....	9
XVIII.	Conclusión.....	10
XIX.	Recomendación.....	10



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

I. Introducción

El trabajo adolescente en el Perú constituye una actividad regulada por el ordenamiento jurídico nacional bajo criterios de excepcionalidad, protección integral y respeto irrestricto del interés superior del niño y adolescente. Su ejercicio está condicionado a la autorización previa de la Autoridad Administrativa de Trabajo y al cumplimiento de estándares que garanticen la no afectación de la salud, educación, integridad y desarrollo integral del adolescente.

En el ámbito regional, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Apurímac, a través de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos y Promoción de los Derechos Fundamentales (DPSCLYPDF), tiene competencia funcional para emitir autorizaciones de trabajo adolescente por cuenta ajena o en relación de dependencia, así como para desarrollar acciones de orientación, capacitación y prevención.

El presente Plan de Trabajo 2026 constituye un instrumento técnico de planificación operativa articulado al Presupuesto por Resultados – PP 0103 “Fortalecimiento de las Condiciones Laborales”, orientado al cumplimiento de metas físicas y resultados institucionales en materia de protección del trabajo adolescente en la región Apurímac.

II. Diagnostico situacional

En la región Apurímac persisten brechas en el conocimiento de la normativa sobre trabajo adolescente, tanto en adolescentes, padres de familia como en empleadores. Asimismo, se identifican riesgos vinculados a:

- Desconocimiento de la obligatoriedad de la autorización administrativa previa.
- Desarrollo de actividades consideradas peligrosas o prohibidas.
- Condiciones laborales que pueden afectar la continuidad educativa.
- Limitada articulación interinstitucional para la prevención del trabajo adolescente peligroso.

Frente a ello, se hace necesaria una intervención preventiva y correctiva basada en orientación técnica, capacitación focalizada y control administrativo mediante la emisión de actos resolutivos de autorización.

III. Base Legal

El presente Plan se sustenta en el marco normativo siguiente:

- a. Constitución Política del Perú.
- b. Ley N° 27337 – Código de los Niños y Adolescentes.
- c. Decreto Supremo N° 003-2010-MIMDES (Listado de trabajos peligrosos y actividades prohibidas para adolescentes).
- d. Decreto Supremo N° 018-2020-TR y normas complementarias.
- e. Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo.
- f. Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- g. Ley Orgánica de Gobiernos Regionales – Ley N° 27867.



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

- h. Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Apurímac.
- i. Directivas y lineamientos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- j. Presupuesto Institucional 2026 – PP 0103 “Fortalecimiento de las Condiciones Laborales”.

IV. Datos Generales

1. **Entidad:** Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Apurímac
2. **Unidad Orgánica Responsable:** Dirección de Prevención y Solución de Conflictos y Promoción de los Derechos Fundamentales
3. **Programa Presupuestal:** PP 0103
4. **Periodo de Ejecución:** febrero – diciembre 2026
5. **Ámbito de Intervención:** Región Apurímac
6. **Responsable:** Director (e) de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos y Promoción de los Derechos Fundamentales

V. Marco Normativo

El trabajo adolescente está permitido únicamente bajo condiciones reguladas por ley, previa autorización administrativa y siempre que no afecte la salud, educación ni desarrollo integral del adolescente. La DRTPE es competente para autorizar el trabajo por cuenta ajena o en relación de dependencia y para brindar orientación especializada en la materia.

El PP 0103 tiene como finalidad fortalecer las condiciones laborales y promover el cumplimiento de la normativa socio laboral, dentro de la cual se encuentra la regulación del trabajo adolescente.

VI. Finalidad Pública y/o justificación

Garantizar que el trabajo adolescente en la región Apurímac se desarrolle dentro del marco legal vigente, asegurando condiciones compatibles con el desarrollo integral del adolescente y previniendo la exposición a actividades peligrosas o vulneradoras de derechos fundamentales.

VII. Objetivos

a. Objetivo General

Fortalecer la intervención institucional de la DRTPE Apurímac en materia de trabajo adolescente durante el año fiscal 2026, mediante la autorización administrativa, orientación técnica especializada y acciones preventivas articuladas.

b. Objetivo Especifico

- i. Otorgar autorizaciones de trabajo adolescente conforme al marco legal vigente.
- ii. Brindar orientación y asesoramiento técnico a adolescentes, padres, empleadores e instituciones.



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

- iii. Incrementar el nivel de conocimiento de la normativa sobre trabajo adolescente en la población objetivo.
- iv. Reducir riesgos asociados al trabajo adolescente peligroso mediante acciones preventivas.
- v. Fortalecer la articulación interinstitucional para la protección de derechos fundamentales.

VIII. Población Objetivo

- a. Adolescentes entre 14 y 17 años que desarrollen o pretendan desarrollar actividad laboral.
- b. Padres, madres y tutores.
- c. Empleadores del sector público y privado.
- d. Instituciones educativas del nivel secundario.
- e. Gobiernos locales y DEMUNA.

IX. Metas productos e indicadores

Actividad 1: Autorización previa a las y los adolescentes para que realicen trabajo por cuenta ajena o en relación de dependencia.

Meta física anual: 25 autorizaciones.

Indicador: Número de resoluciones administrativas emitidas.

Medio de verificación: Resoluciones directorales registradas.

Unidad de medida: Autorización otorgada.

Actividad 2: Orientación y asesoramiento en materia de trabajo adolescente.

Meta física anual: 2,500 personas orientadas.

Indicador: Número de personas orientadas.

Medio de verificación: Registro de atenciones, listas de asistencia, reportes.

Unidad de medida: Persona atendida.

X. Estrategia de Intervención

La intervención se desarrollará bajo tres ejes estratégicos:

- a. **Eje Preventivo**
Acciones de sensibilización y capacitación para prevenir el trabajo adolescente peligroso.
- b. **Eje Correctivo-Administrativo**
Evaluación de solicitudes y emisión de autorizaciones administrativas conforme a ley.
- c. **Eje de Articulación Interinstitucional**
Coordinación con municipalidades, DEMUNA, SUNAFIL e instituciones educativas.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

XI. Metodología

Se aplicará una metodología participativa, preventiva y orientada a resultados:

- Talleres presenciales descentralizados.
- Charlas informativas en instituciones educativas.
- Orientación personalizada en sede institucional.
- Difusión radial y digital.
- Registro sistemático de intervenciones.
- Seguimiento administrativo de autorizaciones otorgadas.

XII. Cronograma y Programación operativa

Cuadro 01

Programación Trimestral de Actividades – Año Fiscal 2026

Trimestre	Enfoque de Intervención	Actividades Prioritarias	Meta de Orientaciones	Meta de Autorizaciones	Resultado Esperado
I Trimestre (Feb–Mar)	Intervención inicial y focalización en instituciones educativas	- Charlas informativas en I.E.S de la Ciudad de Abancay - Orientación personalizada - Recepción y evaluación de solicitudes	330	6	Inicio del cumplimiento de metas y posicionamiento institucional
II Trimestre (Abr–Jun)	Intensificación de orientaciones y autorizaciones	-Charlas, Talleres descentralizados a nivel de las provincias de Grau, Andahuaylas, Chincheros y Cotabambas de la Región de Apurímac - Jornadas de capacitación, en las I.E.S. de la Ciudad de Abancay – Apurímac. - Evaluación y emisión de resoluciones - Jornadas informativas	1050	9	Incremento sostenido de intervenciones y actos resolutivos





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

III Trimestre (Jul-Set)	Acciones preventivas en zonas rurales y distritos priorizados	- Campañas comunitarias, a nivel de la Región de Apurímac. - Articulación con DEMUNA - Charlas en centros educativos del Nivel Secundario en la Provincia de Abancay y Andahuaylas.	900	8	Reducción de riesgos en zonas vulnerables
IV Trimestre (Oct-Dic)	Consolidación de metas y cierre anual	- Seguimiento de autorizaciones - Informe anual - Acciones de cierre preventivo	220	2	Cumplimiento del 100% de la meta anual



La programación operativa anual se encuentra distribuida en cuatro trimestres, priorizando una intervención progresiva y descentralizada. La meta anual asciende a 2,500 orientaciones y 25 autorizaciones administrativas, en concordancia con el PP 0103 "Fortalecimiento de las Condiciones Laborales".

El cumplimiento será evaluado mediante reportes mensuales y consolidación trimestral de metas físicas.

XIII. Recursos

a. Recursos Humanos

- i. Facilitador especializado en normativa laboral adolescente
- ii. Personal administrativo de apoyo

b. Recursos logísticos

- i. Equipos multimedia.
- ii. Material impreso.
- iii. Movilidad institucional.

XIV. Presupuesto

Financiado con cargo al PP 0103 – Fortalecimiento de las Condiciones Laborales, conforme al Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) 2026 asignado a la DRTPE Apurímac, meta 168 actividad Operativa "Autorización para las y los adolescentes que realizan trabajo por cuenta ajena o en relación de dependencia" y 174 "Orientación y asesoramiento en materia de trabajo adolescente".



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

(Se detallará según certificación presupuestal correspondiente: viáticos, materiales, movilidad, impresiones y servicios de difusión).

XV. Seguimiento y Evaluación

- Reportes mensuales de metas físicas.
- Consolidado trimestral de ejecución.
- Evaluación semestral del cumplimiento de metas.
- Informe anual de resultados.
- Registro documentado de autorizaciones y atenciones realizadas.

XVI. Actividad y Cronograma de Ejecución

a. Cronograma de ejecución

El cronograma se detalla por trimestre, donde para todas las actividades la unidad de medida son personas orientadas el cual aterriza en emisión de actos resolutivos de autorización de trabajo adolescente.



N°	Actividad Operativa	Meta Física Anual	Indicador	Unidad de Medida	Medio de Verificación	Responsable	Presupuesto Referencial
1	Autorización previa a las y los adolescentes para que realicen trabajo por cuenta ajena o en relación de dependencia	25	Número de resoluciones administrativas emitidas	Autorización otorgada	Resoluciones directorales registradas, expediente administrativo, base de datos institucional	Director(a) DPSCLYPDF / Facilitador especializado	Con cargo al PP 0103 – Meta Operativa 168
2	Orientación y asesoramiento en materia de trabajo adolescente	2,500	Número de personas orientadas	Persona atendida	Registro de atenciones, listas de asistencia, actas, reportes mensuales	Facilitador especializado en normativa laboral adolescente	Con cargo al PP 0103 – Meta Operativa 174
3	Talleres y capacitaciones en instituciones educativas y entidades públicas	12 talleres (mínimo)	Número de eventos realizados	Evento ejecutado	Actas, panel fotográfico, listas de asistencia	Facilitador DPSCLYPDF	Incluido en PP 0103
4	Jornadas de sensibilización comunitaria y difusión radial/digital	4 jornadas	Número de jornadas ejecutadas	Jornada realizada	Reportes de difusión, material publicado, registros radiales	DPSCLYPDF	Incluido en PP 0103



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

N°	Actividad Operativa	Meta Física Anual	Indicador	Unidad de Medida	Medio de Verificación	Responsable	Presupuesto Referencial
5	Articulación interinstitucional (DEMUNA, municipalidades, SUNAFIL)	4 reuniones	Número de reuniones realizadas	Reunión ejecutada	Actas de reunión, compromisos suscritos	Dirección DPSCLYPDF	Sin costo adicional directo

Nota.- El presupuesto será financiado con cargo al PP 0103 – “Fortalecimiento de las Condiciones Laborales”, conforme al Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) 2026 y certificación presupuestal emitida por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto. Comprende gastos operativos como:

- Viáticos y movilidad
- Materiales de capacitación
- Impresiones y difusión
- Servicios logísticos

Detalle mensual

Meses:

- Febrero : 50 orientaciones y 3 autorizaciones de trabajo adolescente
- Marzo : 280 orientaciones y 2 autorizaciones de trabajo adolescente
 - **Primer Trimestre total 330 orientaciones y 6 autorizaciones**
- Abril : 350 orientaciones y 3 autorizaciones de trabajo adolescente
- Mayo : 350 orientaciones y 3 autorizaciones de trabajo adolescente
- Junio : 350 orientaciones y 3 autorizaciones de trabajo adolescente
 - **Segundo Trimestre total 1050 orientaciones y 9 autorizaciones**
- Julio : 300 orientaciones y 3 autorizaciones de trabajo adolescente
- Agosto : 300 orientaciones y 3 autorizaciones de trabajo adolescente
- Setiembre : 300 orientaciones y 2 autorizaciones de trabajo adolescente
 - **Tercer Trimestre total 900 orientaciones y 8 autorizaciones**
- Octubre :150 orientaciones y 2 autorizaciones de trabajo adolescente
- Noviembre : 50 orientaciones
- Diciembre :20 orientaciones
 - **Cuarto trimestre total 220 orientaciones y 2 autorizaciones**

XVII. Impacto esperado

- a. Mayor cumplimiento del marco normativo en materia de trabajo adolescente.
- b. Reducción de riesgos asociados a actividades peligrosas.
- c. Incremento del conocimiento ciudadano sobre derechos laborales adolescentes.
- d. Fortalecimiento institucional de la DRTPE Apurímac.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

XVIII. Conclusión

El presente Plan de Trabajo 2026 constituye un instrumento técnico-operativo alineado a la gestión por resultados, que permitirá fortalecer la función preventiva y administrativa de la DRTPE Apurímac en materia de trabajo adolescente, contribuyendo a la protección efectiva de los derechos fundamentales y al cumplimiento del PP 0103

XIX. Recomendación

Aprobar el presente Plan de Trabajo 2026 del Servicio de Orientación y Capacitación en Materia de Trabajo Adolescente, disponiendo su implementación y seguimiento conforme a la programación establecida en el PP 0103.



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

X. M. J. C.
Abg. Yony Ruth T. Suárez
Directora(e) de Prevención, Atención de Conflictos
y Promoción de los Derechos Fundamentales



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



PLAN ANUAL DE CAPACITACION DE TRABAJO 2026

CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN DEL REGISTRO SINDICAL DIRIGIDA A GREMIOS EMPRESARIALES Y SINDICALES, TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y, PUBLICO EN GENERAL DE DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y PROMOCION DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO PROMOCION Y EMPLEO DE APURIMAC





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



I. INTRODUCCIÓN

Conforme al Reglamento de Organización y Funciones de la Dirección Regional Sectorial de Trabajo y Promoción del Empleo de Apurímac, aprobado mediante marco normativo la Ley N°29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y su Reglamento de Organización y Funciones aprobado por Decreto Supremo N° 004-2010-TR, acorde con la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales N° 27867 y su Modificatoria la Ley N° 27902, así como el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Apurímac aprobado con Ordenanza Regional N° 015-2011-GR-APURIMAC/CR, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado Ley N° 27658.

Dirección Regional de Trabajo Promoción y Empleo de Apurímac a través de su órgano de línea que viene hacer la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos y Promoción de los Derechos Fundamentales; es el encargado de formular y proponer planes regionales en materias de prevención y protección de derechos fundamentales de normativas laborales y su difusión de la normativa laboral en el marco de su competencia, donde se establece las funciones específicas de esta Dirección, los mismos que se viene cumpliendo por los profesionales de esta área, conforme detallo a continuación,; a) Coordinar y participar y ejecutar las políticas y los planes nacional y sectorial en materia socio laboral, de promoción y protección de derechos fundamentales laborales. (...) b) Realizar acciones para asegurar el ejercicio de la libertad de trabajo, prevenir y contribuir a la prevención y erradicación del trabajo forzoso hasta su eliminación total. c) Ejecutar acciones de promoción sobre la igualdad de oportunidades y no discriminación, con énfasis en la protección de la madre gestante, el adolescente trabajador y personas con capacidades diferentes. d) Autorizar el trabajo de adolescentes, así como coordinar y promover la protección de los derechos de los menores. e) **Llevar los Registros Administrativos en el ámbito de su competencia, en aplicación de la normativa vigente, entre ellos, el Registro Sindical del Sector Público y Privado.** f) Ejecutar las actividades de su competencia del Plan Operativo de Actividades de la Dirección Regional.



Convenio de Gestión suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Gobierno Regional de Apurímac, el mismo tiene el objeto de coadyuvar al desarrollo de acciones conjuntas entre el MTPE y el Gobierno Regional para la mejora continua del ejercicio de funciones transferidas, que impacten favorablemente en la prestación de servicios público en materia de trabajo y promoción del empleo, evaluando su ejercicio en base a objetivos y metas e indicadores que establezcan las partes de manera consensuada.

En ese sentido, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Apurímac, tiene como objetivo promover el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y el conocimiento de los derechos laborales mediante talleres de capacitación en la formalización sindical y seminarios dirigidos a empleadores, trabajadores y dirigentes sindicales del sector público y privado.



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



II. MARCO NORMATIVO

1. Constitución Política del Perú 1993.
2. Convenio N.º 98 de la OIT.
3. Normativa del MEF y SERVIR vinculada a negociación colectiva.
4. Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
5. Demás normas aplicables.

III. FINALIDAD PUBLICA O JUSTIFICACION

La Finalidad principal de los registros sindicales ante la Dirección Regional de Trabajo Promoción y Empleo de Apurímac es otorgar reconocimiento legal y personería jurídica a la organización sindical. Acto formal no constitutivo de derechos, permite acreditar la vigencia de la junta directiva, brinda publicidad frente a terceros y habilita sindicatos para realizar trámites, negociar colectivamente y proteger los derechos laborales de sus afiliados.

IV. OBJETIVOS GENERAL

- V. Formalizar la existencia del sindicato para adquirir personería gremial y reconocimiento legal. Esto otorga seguridad jurídica, publicidad frente a terceros y capacidad para negociar colectivamente y defender los derechos de los trabajadores.

Específicos:

- a. **Formalización Legal.** - Constituir el acta y estatutos ante la autoridad competente (Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Apurímac) para dar existencia legal a la organización.
- b. **Adquisición de Personería Jurídica.** - Obtener el reconocimiento legal necesario para actuar como representante de los Trabajadores ante empleadores, el estado y Terceros.
- c. **Publicidad y Seguridad.** - Brindar seguridad jurídica a los sindicales, permitiendo que la junta directiva y sus decisiones sean oponibles y válidas.
- d. **Negociación Colectiva.** - Habilitar al sindicato para presentar pliegos de peticiones, negociar contratos colectivos y gestionar conflictos laborales.
- e. **Defensa de Derechos.** - Garantizar el cumplimiento de normas de trabajo, higiene, seguridad y la defensa de los intereses socioeconómicos de los asociados.

En conclusión, el registro sindical es un acto formal y obligatorio para que la organización sea reconocida y pueda reconocer sus funciones gremiales válidamente.

VI. META Y/O INDICADORES

La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos remitirá adecuada y oportunamente información del desarrollo de sus actividades de capacitación y difusión teniendo en cuenta los indicadores ya establecidos.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



VII. CUADRO DE RESUMEN

Objetivo General: Proponer y ejecutar políticas regionales mediante actividades que permita formalizar las organizaciones sindicales públicos y privados en la Región de Apurímac.

Objetivo específico	Actividad principal	Resultado esperado	Recursos/Presupuesto	Área Responsable	Ámbito
Formalizar la existencia de sindicatos mediante acto formal sea reconocida y pueda reconocer sus funciones gremiales válidamente	Capacitación y difusión en materia de Registro Sindical	Reconocimiento Formal y la Publicidad de la Organización, permitiendo actuar legalmente e iniciar negociaciones colectivas y proteger a sus miembros.	Se requiere contar con recurso humano calificado. Para el logro del objetivo debe estar debidamente presupuestada.	Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Promoción de los Derechos Fundamentales de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Apurímac	Regional



VIII. METODOLOGIA

La metodología del registro sindical ante la Dirección y Solución de Conflictos y Promoción de Derechos Fundamentales de la Dirección Regional de Trabajo Promoción y Empleo de Apurímac alineado con MTPE implica un procedimiento formal que incluye la celebración de una asamblea constitutiva, aprobación de estatutos, elección de la junta directiva y la presentación de documentos.

PARTICIPANTES EN LA EJECUCION DE LA ACTIVIDAD

Los participantes de manera articulada incluyen a organizaciones sindicales públicas y privadas en la región de Apurímac.

IX. RECURSOS /INSUMOS

Se requiere contar con recurso humano calificado para la ejecución de los objetivos del presente Plan.

Para este efecto se contará con el apoyo logístico y personal técnico de la Dirección de Promoción y Solución de Conflictos y Promoción de Derechos Fundamentales de la Dirección Regional de Trabajo Promoción y Empleo de Apurímac.

- Se debe procurar contar con la disponibilidad del auditorio, Salas de conferencias, medios audiovisuales, entre otros, así como el acceso a la Tecnología de la Información y Comunicaciones (TIC).
- En caso de ser deficitaria para el cumplimiento del Plan debe recurrirse a la colaboración de Instituciones Públicas o Privadas y otras entidades mediante



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



convenios de cooperación, acuerdos de colaboración o alianzas estratégicas.

- La Oficina Técnico Administrativo proporcionará a las Direcciones de Línea los materiales de difusión para ser distribuido al público objetivo Merchandising.
- Disponibilidad de vehículo sea contratado y/o de la institucional a fin de que el personal especializado en tema brinde las capacitaciones, difusión entre otros dentro de la región de Apurímac.

X. PRESUPUESTO

Toda acción orientada al logro de los objetivos, debe necesariamente estar debidamente presupuestada. Debe tenerse en cuenta la previsión presupuestaria correspondiente. Es responsabilidad de la Oficina Técnico Administrativo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo hacer las previsiones presupuestarias para el cumplimiento del presente Plan.

XI. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

El seguimiento y evaluación de la Dirección Regional de Trabajo Promoción y Empleo de Apurímac sobre los registros sindicales implica un control administrativo riguroso.

XII. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

El cronograma de programación y/o ejecución de actividades 2026, y la programación física se encuentra desarrollado según siguiente cronograma:

Mes	Actividad/Tema	Sindicato/ Tipo	Modalidad	Provincia	Meta Participantes	Medio de Verificacion
Enero						
Feb	La Negociacion Colectiva en el Sector Privado y Publico	Sindicato de Profesionales Tecnicos de Salud Abancay Capacitacion	Presencial	abancay	450	Lista, Acta, Fotos
Mar	Registro Sindical	Sindicato de Trabajadores de Construccion Civil de la Provincia de Aymaraes Capacitacion	Presencial	Regional	550	Lista, Acta, Fotos
Abr	La Negociacion Colectiva en el	Sindicato de Trabajadores obreros de la	Presencial	abancay	550	Lista, Acta, Fotos



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



	Sector Privado y Publico	municipalidad provincial de abancay Capacitacion				
May	Registro Sindical	Sindicato de Docentes Universitarios Unamba Capacitacion	Presencial	abancay	500	Lista, Acta, Fotos
Jun	La Negociacion Colectiva en el Sector Privado y Publico	Sindicato Unico Regional de los Trabajadores en la educacion de apurimac Capacitacion	Presencial	abancay	500	Lista, Acta, Fotos
Jun	Normativa Laboral General	Difusion masiva a tarves de espacios masiva	Radios locales u otros medios de comunicacion masiva	Regional	1	Informe
Jul	Registro Sindical	Sindicato de Trabajadores administrativos del sector educacion de la provincia de abancay Capacitacion	Presencial	abancay	600	Lista, Acta, Fotos
Ago	La Negociacion Colectiva en el Sector Privado y Publico	Sindicato de Trabajadores de la municipalidad de aymaraes Capacitacion	Presencial	Regional	600	Lista, Acta, Fotos





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



Set	Registro Sindical	Sindicato de trabajadores de la municipalidad distrital de tamburco Capacitacion	Presencial	Regional	550	Lista, Acta, Fotos
Oct	La Negociacion Colectiva en el Sector Privado y Publico	Sindicato de trabajadores de la municipalidad distrital de curahuasi Capacitacion	Presencial	Regional	350	Lista, Acta, Fotos
Nov	Registro Sindical	Sindicato de profesionales del ministerio de salud de apurimac Capacitacion	Presencial	Regional	300	Lista, Acta, Fotos
Nov	Normativa Laboral General	Difusion masiva a tarves de espacios masiva	Radios locales u otros medios de comunicacion masiva	Regional	1	Informe
Dic	La Negociacion Colectiva en el Sector Privado y Publico	Sindicato unico de trabajadores del programa nacional de apoyo directo a los mas pobres-juntos por apurimac Capacitacion	Presencial	Regional	50	Lista, Acta, Fotos



Nota: El cronograma de actividad puede ser variado por causas justificadas y comunicadas a la DRTPE.



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



XIII. CONCLUSION



El presente Plan de Trabajo presentada por la por la Dirección Regional de Trabajo Promoción y Empleo de Apurímac sobre actividades programadas y/a ejecutarse forman parte de las Metas Programadas del POI 2026 – DRTPE Apurímac, orientadas al registro sindical es un acto formal y obligatorio para que la organización sea reconocida y pueda reconocer sus funciones gremiales válidamente.

XIV. RECOMENDACIONES

Remitir el presente informe al Director de la Dirección Regional de Trabajo Promoción y Empleo de Apurímac, para su conocimiento y fines correspondientes.

Es todo cuanto informamos a usted para conocimiento y fines.

Atentamente,


GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
X 
.....
Suárez
.....
de Conflictos
.....
Derechos Fundamentales



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC



**GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

PLAN DE TRABAJO 2026

**SERVICIO DE ORIENTACIÓN Y CAPACITACIÓN
EN MATERIA DE “TRABAJO SIN ACOSO”**

**Dirección de Prevención y Solución de
Conflictos y Promoción de los Derechos
Fundamentales**



**Dirección Regional de Trabajo y Promoción del
Empleo – Apurímac**

**PP 0103: “Fortalecimiento de las Condiciones
Laborales”**



**GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

Índice

I.	Introducción.....	3
II.	Diagnostico situacional.....	3
III.	Base Legal.....	3
IV.	Datos Generales.....	4
V.	Finalidad Pública y/o Justificación.....	4
VI.	Objetivos.....	4
	a. Objetivo General.....	4
	b. Objetivos Específicos.....	4
VII.	Población Objetiva	4
VIII.	Metas productos e Indicadores.....	5
IX.	Estrategia de Intervención.....	5
	a. Eje preventivo.....	5
	b. Eje correctivo administrativo.....	5
	c. Eje de Articulación Administrativo.....	5
X.	Metodología.....	5
XI.	Cronograma y Programación Operativa.....	5
XII.	Recursos.....	7
	a. Recursos Humanos.....	7
	b. Recursos Materiales.....	7
XIII.	Presupuesto.....	7
XIV.	Seguimiento y Evaluación.....	7
XV.	Impacto esperado.....	8
XVI.	Conclusión.....	8
XVII.	Recomendación.....	9





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

I. Introducción

El presente Plan de Trabajo 2026 establece la programación técnica y operativa del Servicio de Orientación y Capacitación en Materia de Trabajo sin Acoso, orientado a la prevención, atención y acompañamiento en casos de hostigamiento sexual laboral, en el marco de las competencias de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos y Promoción de los Derechos Fundamentales de la DRTPE Apurímac.

El plan se formula bajo el enfoque de gestión por resultados y en concordancia con el Programa Presupuestal 0103 – “Fortalecimiento de las Condiciones Laborales”, priorizando acciones preventivas, correctivas y de articulación interinstitucional a nivel regional.

II. Diagnostico situacional

En la región Apurímac persisten brechas en el conocimiento y aplicación de la normativa sobre prevención y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo, especialmente en micro y pequeñas empresas, entidades públicas descentralizadas y sectores rurales.

Se identifican las siguientes problemáticas:

- Limitado conocimiento de empleadores y trabajadores sobre obligaciones y derechos frente al hostigamiento sexual laboral.
- Débil implementación de comités o procedimientos internos de prevención.
- Sub registro de denuncias por desconocimiento de los canales administrativos.
- Necesidad de fortalecer la cultura preventiva en centros laborales públicos y privados.

En ese contexto, el Servicio “Trabajo sin Acoso” cumple una función estratégica preventiva y orientadora, promoviendo condiciones laborales seguras, dignas y libres de violencia.

III. Base Legal

- a. Constitución Política del Perú.
- b. Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.
- c. Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d. Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo.
- e. Ley N° 27783 – Ley de Bases de la Descentralización.
- f. Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Apurímac.
- g. Normativa vigente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

IV. Datos Generales

1. **Entidad:** Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Apurímac
2. **Unidad Orgánica Responsable:** Dirección de Prevención y Solución de Conflictos y Promoción de los Derechos Fundamentales
3. **Programa Presupuestal:** PP 0103
4. **Periodo de Ejecución:** febrero – diciembre 2026
5. **Ámbito de Intervención:** Región Apurímac
6. **Responsable:** facilitador de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos y Promoción de los Derechos Fundamentales

V. Finalidad Pública y justificación

El presente plan tiene como finalidad fortalecer la prevención y atención del hostigamiento sexual en el trabajo, promoviendo entornos laborales seguros y respetuosos de la dignidad humana.

Su implementación contribuye al cumplimiento de las metas del PP 0103, orientadas a mejorar las condiciones laborales y garantizar el respeto de los derechos fundamentales en el ámbito del trabajo.

VI. Objetivos

a. Objetivo General

Fortalecer la prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en la región Apurímac, mediante acciones de orientación, capacitación y acompañamiento administrativo durante el año fiscal 2026.

b. Objetivo Específico

- i. Incrementar el nivel de conocimiento de trabajadores y empleadores sobre la normativa de hostigamiento sexual.
- ii. Brindar orientación especializada a personas afectadas por situaciones de acoso laboral.
- iii. Promover la implementación de mecanismos internos de prevención en centros laborales.
- iv. Articular acciones con instituciones públicas y privadas para fortalecer la respuesta institucional.

VII. Población Objetivo

- a. Trabajadores y trabajadoras del sector público y privado.
- b. Empleadores y representantes de recursos humanos.
- c. Comités de intervención frente al hostigamiento sexual.
- d. Organizaciones sindicales y gremios empresariales.
- e. Público en general que requiera orientación especializada.



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

VIII. Metas productos e indicadores

Actividad 1: Autorización previa a las y los adolescentes para que realicen trabajo por cuenta ajena o en relación de dependencia.

Meta física anual: 25 orientaciones

Indicador: Número de orientaciones brindadas

Medio de verificación: Registro de atenciones, actas, reportes institucionales.

Unidad de medida: Caso atendido.

Actividad 2: Orientación y asesoramiento en materia de trabajo adolescente.

Meta física anual: 2,500 personas capacitadas.

Indicador: Número de personas capacitadas

Medio de verificación: Listas de asistencia, reportes técnicos, material fotográfico.

Unidad de medida: Persona capacitada.

IX. Estrategia de Intervención

La intervención se desarrollará bajo tres ejes estratégicos:

a. Eje Preventivo

Desarrollo de capacitaciones, talleres y campañas informativas descentralizadas.

b. Eje Correctivo-Administrativo

Orientación técnica y acompañamiento en procedimientos administrativos vinculados al hostigamiento sexual laboral.

c. Eje de Articulación Interinstitucional

Coordinación con UGEL, municipalidades, Defensoría del Pueblo, Ministerio Público y SUNAFIL.

X. Metodología

Se aplicará una metodología participativa, preventiva y orientada a resultados:

- a. Talleres presenciales descentralizados.
- b. Charlas informativas en instituciones públicas y privadas.
- c. Asistencia técnica personalizada.
- d. Difusión mediante medios radiales y redes institucionales.
- e. Evaluación de satisfacción y medición de impacto.

XI. Cronograma y Programación operativa

Cuadro 01

Programación Trimestral de Actividades – Año Fiscal 2026

Trimestre	Enfoque de Intervención	Actividades Prioritarias	Meta de Orientaciones	Meta de Autorizaciones	Resultado Esperado
I Trimestre	Organización y fortalecimiento	-Lanzamiento de campaña regional	2	400	Inicio del plan con instituciones





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

re (Feb– Mar)	preventivo inicial	“Trabajo sin Acoso”. - Capacitaciones en entidades públicas priorizadas Provincia de Abancay. -Implementación de registro de casos. - Difusión en medios radiales.			sensibilizadas y sistema de registro operativo
II Trimest re (Abr– Jun)	Intensificación preventiva y acompañamie nto administrativo	-Talleres descentralizados en provincias Andahuaylas, Grau, Chincheros, Cotabambas, Antabamba y Grau . - Asistencia técnica a empleadores. - Orientación especializada a casos reportados. - Coordinación con SUNAFIL y Defensoría.	11	950	Incremento de denuncias orientadas y mayor cobertura regional de capacitaciones.
III Trimest re (Jul– Set	Consolidación y descentralizaci ón territorial	- Intervenciones en zonas rurales de la Provincia de Andahuaylas, Aymaraes y Abancay. - Capacitación a comités de intervención en Abancay. - Jornadas informativas sector privado. - Seguimiento a casos orientados.	10	900	Fortalecimiento de capacidades institucionales y mayor implementación de mecanismos preventivos.
IV Trimest re (Oct– Dic)	Evaluación, refuerzo y cierre anual	-Capacitaciones de refuerzo en la Provincia de Abancay. - Sistematización de casos atendidos. - Evaluación de impacto. - Elaboración de informe anual.	2	250	Cumplimiento de metas físicas anuales y consolidación de resultados del servicio.



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

La programación operativa anual se encuentra distribuida en cuatro trimestres, priorizando una intervención progresiva y descentralizada. La meta anual asciende a 2,500 Capacitaciones y 25 orientaciones, en concordancia con el PP 0103 "Fortalecimiento de las Condiciones Laborales".

El cumplimiento será evaluado mediante reportes mensuales y consolidación trimestral de metas físicas.

XII. Recursos

a. Recursos Humanos

- i. Especialista en orientación laboral
- ii. Personal administrativo de apoyo

b. Recursos logísticos

- i. Materiales impresos y digitales
- ii. Equipos multimedia
- iii. Movilidad institucional
- iv. Servicios de difusión

XIII. Presupuesto

Financiado con cargo al PP 0103 – "Fortalecimiento de las Condiciones Laborales", conforme al PIA 2026 asignado a la DRTPE Apurímac:

- Meta 170: "Orientación y Acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo – Trabajo sin Acoso".
- Meta 176: "Capacitación y sensibilización en materia de prevención y atención del Hostigamiento Sexual en el Trabajo".

Incluye gastos de:

- Viáticos y movilidad
- Materiales de capacitación
- Impresiones y difusión
- Servicios logísticos

XIV. Seguimiento y Evaluación

- a. Reportes mensuales de metas físicas.
- b. Consolidado trimestral de ejecución.
- c. Evaluación semestral.
- d. Informe anual de resultados.
- e. Registro documentado de orientaciones y capacitaciones



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Nota.- El presupuesto será financiado con cargo al PP 0103 – “Fortalecimiento de las Condiciones Laborales”, conforme al Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) 2026 y certificación presupuestal emitida por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto. Comprende gastos operativos como:

- Viáticos y movilidad
- Materiales de capacitación
- Impresiones y difusión
- Servicios logísticos

Detalle mensual

Meses:

- Febrero : 0 orientaciones y 100 personas a capacitar
- Marzo : 2 orientaciones y 300 personas a capacitar
 - **Primer Trimestre total 2 orientaciones y 400 personas capacitadas**
- Abril : 3 orientaciones y 300 personas a capacitar
- Mayo : 4 orientaciones y 350 personas a capacitar
- Junio : 4 orientaciones y 300 personas a capacitar
 - **Segundo Trimestre total 11 orientaciones y 950 personas a capacitar**
- Julio : 4 orientaciones y 300 personas a capacitar
- Agosto : 3 orientaciones y 300 personas a capacitar
- Setiembre : 3 orientaciones y 300 personas a capacitar
 - **Tercer Trimestre total 10 orientaciones y 900 personas a capacitar**
- Octubre : 1 orientaciones y 200 personas a capacitar
- Noviembre : 1 orientaciones, 50 personas a capacitar
- Diciembre : 0 orientaciones, 0 personas a capacitar
 - **Cuarto trimestre total 2 orientaciones y 250 personas a capacitar**

XV. Impacto esperado

- a. Incremento del conocimiento sobre prevención del hostigamiento sexual laboral.
- b. Mayor número de centros laborales con mecanismos preventivos implementados.
- c. Fortalecimiento institucional de la DRTPE Apurímac.
- d. Contribución a la mejora de las condiciones laborales en la región.

XVI. Conclusión

El presente Plan de Trabajo 2026 constituye un instrumento técnico-operativo alineado a la gestión por resultados y al PP 0103, que permitirá fortalecer la función



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

preventiva y correctiva de la DRTPE Apurímac en materia de hostigamiento sexual laboral, contribuyendo a garantizar entornos laborales seguros, dignos y libres de violencia.

XVII. Recomendación

Aprobar el presente Plan de Trabajo 2026 del Servicio de Orientación y Capacitación en Materia de Trabajo sin Acoso, disponiendo su implementación, monitoreo y evaluación conforme a la programación establecida y a la disponibilidad presupuestal certificada.


 GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
 DIRECCIÓN REGIONAL SOCIAL DE TRABAJO
 Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

 Abg. Tony Beth D. Suárez
 Director(a) de Promoción y Solución de Conflictos
 y Promoción de los Derechos Fundamentales



PLAN DE TRABAJO 2026

CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN PREVENCIÓN ERRADICACION DEL TRABAJO INFANTIL DE LA DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y PROMOCIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO PROMOCIÓN Y EMPLEO DE APUR





I. INTRODUCCIÓN

El presente Plan de Trabajo 2026 tiene como finalidad fortalecer las acciones de capacitación y sensibilización orientadas a la prevención y erradicación del trabajo infantil en la región Apurímac, en concordancia con la normativa nacional vigente, la Política Nacional frente al Trabajo Infantil y los compromisos internacionales asumidos por el Estado Peruano.

La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos y Promoción de Derechos Fundamentales, como órgano responsable de la promoción y protección de los derechos laborales fundamentales, impulsa acciones estratégicas articuladas con instituciones públicas, privadas y sociedad civil, priorizando zonas de mayor vulnerabilidad.

II. DIAGNOSTICO

En la región Apurímac persisten situaciones de trabajo infantil vinculadas principalmente a actividades agrícolas, comercio ambulatorio y labores familiares no remuneradas especialmente en zonas rurales y de alta vulnerabilidad socioeconómica

Se identifican como principales factores:

- Pobreza y pobreza extrema.
- Bajo nivel de acceso a educación de calidad.
- Desconocimiento de la normativa sobre trabajo infantil.
- Normalización cultural del trabajo infantil.

Por ello, se requiere fortalecer acciones preventivas mediante capacitación y sensibilización dirigidas a empleadores, padres de familia, autoridades locales, docentes y población en general.

III. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Código de los Niños y Adolescentes.
- Ley N° 27337.
- Decreto Supremo que aprueba la Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (ENPETI).
- Convenio N° 138 de la OIT (Edad mínima de admisión al empleo).
- Convenio N° 182 de la OIT (Peores formas de trabajo infantil).
- Política Nacional de Derechos Humanos.
- Normativa sectorial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.



IV. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Contribuir a la prevención y erradicación del trabajo infantil, fortaleciendo las capacidades técnicas y operativas para la erradicación del trabajo infantil en la región Apurímac mediante sensibilización y articulación interinstitucional durante el año 2026.

OBJETIVO ESPECIFICO

- Fortalecer las capacidades de actores estratégicos en materia de normativa sobre trabajo infantil.
- Sensibilizar a la población sobre los riesgos y consecuencias del trabajo infantil.
- Capacitar en identificación y reporte de casos
- Promover el respeto de los derechos fundamentales de niños, niñas y adolescentes.
- Articular acciones con gobiernos locales, UGEL, DEMUNA y otras entidades públicas y privadas.

V. POBLACION OBJETIVO

- Padres y madres de familia.
- Docentes y directores de instituciones educativas.
- Autoridades comunales y municipales.
- Empleadores y microempresarios.
- Servidores públicos vinculados a protección de derechos.

VI. ACTIVIDADES PROGRAMADAS

- Padres y madres de familia.
- Docentes y directores de instituciones educativas.
- Autoridades comunales y municipales.
- Empleadores y microempresarios.
- Servidores públicos vinculados a protección de derechos.
- Estudiantes de educación secundaria.

VII. ACTIVIDADES PROGRAMADAS 2026

N°	ACTIVIDAD	fecha	RESPONSABLE
1	Día del Niño Peruano	11/04 2026	Dirección de Prevención
2	Charlas de sensibilización a IEP, IES, comunidades , organizaciones sociales , gremios productivos y demas	Abril a octubre	Dirección de Prevención
3	Día Internacional del Niño	20/11/25026	Dirección de Prevención





VIII. CRONOGRAMA

Las actividades se ejecutarán de marzo a noviembre del 2026, priorizando fechas estratégicas como el Día Mundial contra el Trabajo Infantil (12 de junio).

IX. RECURSOS

Recursos Humanos

- Capacitador de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos laborales y Promoción de los Derechos Fundamentales
- Equipo técnico de la Dirección Regional de Trabajo.

Recursos Materiales

- Material informativo impreso y digital.
- Equipos multimedia.


Recursos Financieros

- Presupuesto institucional a través la Fuente de Financiamiento Recursos Ordinarios

XI. RESULTADOS ESPERADOS

- Mayor nivel de conocimiento sobre normativa de trabajo infantil.
- Reducción de la tolerancia social hacia el trabajo infantil.
- Mayor articulación interinstitucional.
- Contribución al cumplimiento de metas regionales en derechos fundamentales.

Es todo cuanto informamos a usted para conocimiento y fines


GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
X MJK
Abg. Yony Rutí Vejo Suárez
Directora(e) de Prevención y Solución de Conflictos
y Promoción de los Derechos Fundamentales



DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO APURÍMAC

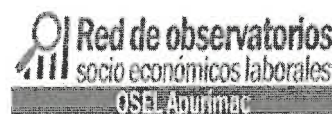
DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y CAPACITACIÓN LABORAL



PLAN DE TRABAJO 2026



Enero 2026





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	3
DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y CAPACITACIÓN LABORAL	4
I. PLANES REGIONALES	4
1. PLAN REGIONAL DE EMPLEO JUVENIL DE APURÍMAC - PREJA.....	4
2. PLAN REGIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE APURÍMAC – PRFPA	6
II. REGISTROS ADMINISTRATIVOS	8
1. REGISTRO DE EMPRESAS PROMOCIONALES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD – REPPCD	8
2. REGISTRO NACIONAL DE EMPRESAS Y ENTIDADES QUE REALIZAN ACTIVIDADES DE INTERMEDIACIÓN LABORAL – RENEEL.....	8
3. REGISTRO NACIONAL DE AGENCIAS PRIVADAS DE EMPLEO – RENAPE	8
4. REGISTRO NACIONAL DE UNIDADES PRESTADORAS DE SERVICIOS DE EMPLEO PÚBLICAS – RENUPSEP	8
5. ACTIVIDADES / ACCIONES	9
III. CENTRO DE EMPLEO	10
1. BOLSA DE TRABAJO – BT.....	11
2. ACERCAMIENTO EMPRESARIAL – AE.....	11
3. ASESORÍA PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO - ABE.....	11
4. CERTIFICADO ÚNICO LABORAL - CUL.....	11
5. ORIENTACIÓN VOCACIONAL E INFORMACIÓN OCUPACIONAL – SOVIO.....	12
6. ORIENTACIÓN AL MIGRANTE - SOM.....	12
7. ORIENTACIÓN PARA EL EMPRENDIMIENTO - SOE.....	12
8. ACTIVIDADES / ACCIONES	¡Error! Marcador no definido.
IV. OBSERVATORIO SOCIO ECONÓMICO LABORAL – OSEL	15
1. SERVICIO DE INFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO - IMT.....	16
2. ACTIVIDADES / ACCIONES	¡Error! Marcador no definido.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



PRESENTACIÓN

La Dirección de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral - DPECL, tiene como finalidad la intermediación laboral, mejora de la empleabilidad y desarrollo de emprendimientos, 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 empresas, promoviendo el trabajo digno y decente, la igualdad de oportunidades y trato a todos los ciudadanos.

La DPECL se enmarca en los siguientes objetivos:

- Tramitar los registros administrativos de empresas de acuerdo a su objeto social y promoción del empleo.
- Promover la ampliación de la red del Servicio Nacional del Empleo.
- Formular y ejecutar de manera conjunta los Planes Regionales de Empleo Juvenil y de Formación Profesional.
- Poner a disposición de los empresarios los servicios del Centro de Empleo.
- Desarrollar capacidades y dotar de las herramientas necesarias a los buscadores de empleo.
- Promover la intermediación laboral de los buscadores de empleo en el sector empresarial.
- Orientar a los usuarios en validar información importante para su postulación laboral.
- Orientar a los jóvenes en la elección de la carrera profesional, técnica u ocupacional.
- Brindar información actualizada relevante, oportuna y oficial sobre la dinámica laboral y formativa.
- Asesorar a los migrantes sobre los procesos de la migración laboral.
- Fortalecer las competencias y capacidades de los usuarios para mejorar su empleabilidad y/o promover el autoempleo.

El presente documento constituye una herramienta de trabajo en el que se ha planteado los servicios y actividades que se realizarán durante el periodo 2025, así como los diferentes recursos necesarios para su desarrollo.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
Gerencia Regional de Desarrollo Social
 Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y CAPACITACIÓN LABORAL

I. PLANES REGIONALES

BASE NORMATIVA

- Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Decreto Supremo N° 013-2021-TR, que aprueba la Política Nacional de Empleo Decente.
- Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.
- Decreto Supremo N° 164-2021-PCM, que aprueba la Política General de Gobierno al 2026.
- Decreto Supremo N° 010-2008-ED, que precisa alcances de implementación de los Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional.
- Ordenanza Regional N° 011-2022-GR-APURÍMAC/CR
- Resolución Ejecutiva Regional N° 266-2023-GR.APURIMAC-GR

1. PLAN REGIONAL DE EMPLEO JUVENIL DE APURÍMAC - PREJA

Instrumento de gestión vinculado a la promoción del empleo juvenil, con la finalidad de dar una respuesta a la problemática de empleo de este grupo poblacional, el cual está alineado con la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, Política Nacional de Igualdad de Género, la Política Nacional de Juventud y la Política Nacional de Empleo.

ACTIVIDADES / ACCIONES

FASE	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA											
		2026											
		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Implementación	Aprobación del PREJ en el Consejo Regional del GORE Apurímac.												
	1. Conformación del Comité para la implementación y seguimiento del PREJ Apurímac.												
	1.1. Definición de la propuesta de Resolución Ejecutiva Regional (R.E.R.) para reconocimiento del Comité encargado de la implementación y seguimiento del PREJ.			X									
	1.2. DPECL remite Informe técnico y propuesta de R.E.R. para conformación del Comité encargado de la implementación y seguimiento del PREJ a la DRTPE Apurímac.			X									





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



	1.3. Revisión y Remisión de Informe Técnico y R.E.R. de conformación del Comité encargado de la implementación y seguimiento del PREJ de la DRTPE al GORE Apurímac.				X														
	1.4. Aprobación del Informe Técnico y Vº Bº por parte del GORE Apurímac a la DRTPE para la emisión de la R.E.R.									X									
	1.5. Emisión de la R.E.R. de creación del Comité de naturaleza temporal para la implementación y seguimiento del PREJ Apurímac.									X									
	<i>2. Instalación del Comité para la implementación y seguimiento del PREJ Apurímac.</i>																		
	2.1. Reunión de representantes del Comité encargado de la implementación y seguimiento del PREJ (titulares) * Presentación del PREJ y conocimiento de observaciones																		X
	2.2. Acreditación de representantes ante el Comité encargado de la implementación y seguimiento del PREJ																		X
	<i>3. Evaluación y levantamiento de observaciones al PREJ</i>																		
	3.1. Evaluación de viabilidad de acciones/actividades/servicios plasmadas en el PREJ.																		X
	3.2. Aprobación de modificatoria de acciones/actividades/servicios del PREJ. (de ser el caso)																		X
	3.3. Evaluación y definición de metas e indicadores de las acciones/actividades/servicios aprobados en el PREJ.																		X
	3.4. Confirmación de responsables de las acciones/actividades/servicios aprobados en el PREJ.																		X
Seguimiento	1. Seguimiento de las acciones/actividades/servicios																		
	1.1. Solicitud de información a los representantes del Comité encargado de la implementación y seguimiento del PREJ																		Permanente



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



2. PLAN REGIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE APURÍMAC – PRFPA FORMA PARTE COMO INDICADOR DEL CONVENIO DE GESTIÓN (CdG)

Instrumento de gestión formulado de manera conjunta con la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Apurímac, Dirección Regional de Educación y Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, cuyo objetivo es desarrollar las capacidades de la población para mejorar su empleabilidad y promover el emprendimiento, en un mercado de trabajo que articula la oferta formativa y la demanda laboral de acuerdo a las necesidades y potencialidades nacionales, regionales y locales. Plan alineado con la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, Política Nacional de Igualdad de Género y la Política Nacional de Empleo.

ACTIVIDADES / ACCIONES

FASE DISEÑO	FASE DISEÑO	CRONOGRAMA											
		2025											
		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Preparación	Ampliación de RER de conformación del Equipo Técnico Regional de Formación Profesional en la región Apurímac (PRFP)		X										
	Ampliación de RER de conformación del Grupo de Trabajo para la formulación del Plan Regional de Formación Profesional		X										
	1.2. Emisión de las R.E.R. de creación del Comité Técnico Regional de Formación Profesional de naturaleza temporal.			X									
Diseño	Diagnóstico Regional de la Formación Profesional												
	2.1. Recolección de información (evidencia)			X	X								
	2.2. Definición del problema público (árbol de problemas).					X							
	2.3. Sistematización del Diagnóstico						X						
	Revisión de los Lineamientos de Política Regional de Formación Profesional en Apurímac												





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



2.4. Presentación y análisis de los Lineamientos de Política Regional de Formación Profesional y las estrategias vigente ante el Comité Técnico de Formación Profesional.									X	X				
2.5. Aprobación de Políticas y estrategias regionales de formación profesional											X			
<i>Elaboración del Plan Regional Formación Profesional en Apurímac</i>														
2.6 Desarrollo del Plan regional de Formación Profesional												X	X	X

PROGRAMACIÓN CONVENIO DE GESTIÓN GR-MTPE

Tarea	Unidad de medida	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene
Avance en la elaboración del Plan Regional de Formación Profesional	Actividad	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	10





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



II. REGISTROS ADMINISTRATIVOS

BASE NORMATIVA

- Directiva Nacional N° 005-2007-MTPE/3/11.2 "Procedimientos para el registro de empresas promocionales para personas con discapacidad - REPPCD", aprobado mediante Resolución Ministerial N° 196-2007-TR
- Directiva Nacional N° 001-2010-MTPE/3/11.2 "Procedimientos para la inscripción en el registro nacional de empresas y entidades que realizan actividades de intermediación laboral - RENEEL", aprobado mediante Resolución Ministerial N° 048-2010-TR
- Decreto Supremo N° 020-2012-TR, que aprueba las "Normas reglamentarias para el funcionamiento de las agencias privadas de empleo - RENAPE".
- Decreto Supremo N° 021-2021-TR, que "Crea y regula el funcionamiento del registro nacional de unidades prestadoras de servicios de empleo públicas – RENUPSEP".

1. REGISTRO DE EMPRESAS PROMOCIONALES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD – REPPCD

Se considera Empresa Promocional para Personas con Discapacidad, a aquellas empresas constituidas como persona natural o jurídica, con no menos del 30% de sus trabajadores con discapacidad, de los cuales el 80% deberá desarrollar directamente actividades relacionadas con el objeto social de la empresa.

2. REGISTRO NACIONAL DE EMPRESAS Y ENTIDADES QUE REALIZAN ACTIVIDADES DE INTERMEDIACIÓN LABORAL – RENEEL

La Intermediación Laboral comprende a las empresas de servicios constituidas como personas jurídicas de acuerdo a la Ley General de Sociedades (SRL., SA., SAC.) o como cooperativas conforme a la Ley General de Cooperativas (Coop. de Trabajo Temporal y Coop. de Trabajo y Fomento del Empleo), que tienen como objeto exclusivo la prestación de servicios de Intermediación Laboral, bajo la naturaleza de Servicios Temporales, Complementarios y Especializados ya sea de forma individual o momentánea. Tiene como finalidad exclusiva la prestación de servicios por parte de una segunda empresa, por lo que involucra a tres agentes: la empresa intermediadora, la empresa usuaria y los trabajadores mediante los cuales se brinda el servicio de intermediación laboral.

3. REGISTRO NACIONAL DE AGENCIAS PRIVADAS DE EMPLEO – RENAPE

La agencia privada de empleo es una persona de derecho privado, independiente de las entidades públicas que interviene en el mercado de trabajo a efectos de vincular la demanda y la oferta de empleo, sin formar parte de las relaciones laborales que se pudieran establecer entre el ofertante de empleo y el buscador de empleo.

No se considera Agencia Privada de Empleo a aquella persona jurídica que se limita a poner a disposición un espacio, en cualquier medio físico o virtual, de manera gratuita u onerosa, para la difusión de avisos de terceros.

4. REGISTRO NACIONAL DE UNIDADES PRESTADORAS DE SERVICIOS DE EMPLEO PÚBLICAS – RENUPSEP

El objetivo del Registro es integrar en una red nacional a las entidades que brindan servicios de empleo y empleabilidad a nivel local, regional y nacional; para ampliar la cobertura de los servicios de empleo y mejorar el acceso de los ciudadanos a servicios de calidad.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



La finalidad es incrementar el número de unidades prestadoras que brindan los servicios de la cartera del Servicios Nacional del Empleo, como Bolsa de Trabajo y CUL del portal Empleos Perú; así como ampliar la cantidad de ferias laborales y actividades de promoción y difusión en coordinación con los Gobiernos Locales.

5. ACTIVIDADES / ACCIONES

ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN 2025											
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Registro De Empresas Promocionales Para Personas con Discapacidad – REPPCD	No Determinado											
Registro Nacional de Empresas y Entidades que Realizan Actividades de Intermediación Laboral – RENEEL	No Determinado											
Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo – RENAPE	No Determinado											
Registro de Contratos de Locación de Servicios con empresas usuarias	No Determinado											
Registro de Tomas de conocimiento de apertura de establecimiento anexo	No Determinado											
Registro Nacional de Unidades Prestadoras de Servicios de Empleo Públicas – RENUPEP	No Determinado											
Verificación de información presentada por las empresas para REPPCD (Visita a empresas ex-ante y ex-post al registro)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



III. CENTRO DE EMPLEO

El Centro de Empleo es un mecanismo de promoción del empleo y autoempleo en el país, que articula física y virtualmente, en un solo espacio y de manera progresiva, los servicios de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento, que son prestados tanto por los gobiernos regionales, como consecuencia de las funciones transferidas, como por los programas nacionales del MTPE, con la finalidad de facilitar el acceso a su prestación así como potenciar sus resultados a partir de su acción conjunta. Esto servicios se brindan tanto a ciudadanos y jóvenes, especialmente a aquellos grupos vulnerables que enfrentan mayores dificultades para alcanzar una trayectoria de trabajo decente (personas con discapacidad, madres solteras, etc.), como a las empresas.

BASE NORMATIVA

- Ley N° 31760, Ley del Certificado Único Laboral.
- Decreto Supremo N° 001-2012-TR, que aprueba la creación de la "Ventanilla Única de Promoción del Empleo", modificado mediante Decreto Supremo N° 002-2015-TR que aprueba el cambio de denominación de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo por la de Centro de Empleo.
- Resolución Ministerial N° 300-2022-TR, que aprueba la estrategia "La Ruta para la Empleabilidad"
- Directiva General N° 001-2012-MTPE/3/19 "Normas para la implementación técnica, ejecución y desarrollo del Servicios de Orientación Vocacional e Información ocupacional", aprobado mediante Resolución Ministerial N° 177-2012-TR.
- Directiva General N° 001-2013-MTPE/3/19 "Directiva General del Servicios de Orientación Vocacional e Información ocupacional de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo", aprobado mediante Resolución Vice Ministerial N° 019-2013-MTPE/3.
- Directiva General N° 002-2013-MTPE/3/17 "Servicios de Orientación para el Emprendimiento de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo", aprobado mediante Resolución Vice Ministerial N° 015-2013-MTPE/3.
- Directiva General N° 004-2013-MTPE/3/17 "Servicios de Orientación para el Migrante a través de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo", aprobado mediante Resolución Vice Ministerial N° 027-2013-MTPE/3.
- Directiva General N° 002-2013-MTPE/3/18 "Servicio de Acercamiento Empresarial de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo", aprobado por Resolución Vice Ministerial N° 014-2013-MTPE/3
- Directiva General N° 001-2013-MTPE/3/18 "Servicio de Asesoría para la Búsqueda de Empleo de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo", aprobado por Resolución Vice Ministerial N° 001-2013-MTPE/3
- Directiva General N° 001-2016-MTPE/3/18 "Lineamiento para la Constitución y el Funcionamiento del Centro de Empleo y su integración a la Red Nacional del Servicio Nacional de Empleo", aprobado mediante Resolución Ministerial N° 094-2016-TR.
- Directiva General N° 003-2019- MTPE/3/18 "Lineamiento para la gestión de la información del servicio nacional del empleo", aprobado mediante Resolución Ministerial N° 286-2019-TR.
- Directiva General N° 001-2020-TR "Lineamientos para la prestación del servicio de Bolsa de Trabajo", aprobado mediante Resolución Ministerial N° 068-2020-TR
- Directiva General N° 002-2020-MTPE/3/18 "Lineamientos para el acceso al Certificado Único Laboral para personas adultas- CERTIADULTO", aprobado por Resolución Ministerial N° 0129-2020-TR.
- Directiva General N° 003-2020-MTPE/3/18 denominada "Lineamientos para el acceso al Certificado Único Laboral para jóvenes – CERTIJOVEN", aprobado por Resolución Ministerial N° 0138-2020-TR.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



SERVICIOS CONSIDERADOS EN EL PROGRAMA PRESUPUESTAL 116 – “Mejoramiento de la Empleabilidad e Inserción Laboral”- PROEMPLEO”

1. BOLSA DE TRABAJO – BT

TAMBIÉN FORMA PARTE DE UN INDICADOR DEL CONVENIO DE GESTIÓN (CdG)

Es el servicio de intermediación dirigido a todo ciudadano que requiera asistencia e información sobre ofertas de empleo de las empresas de la región. Tiene como propósito vincular a los buscadores de empleo (oferta) y las empresas (demanda) a través de procedimientos estandarizados, de tal manera que los primeros encuentren un puesto de trabajo y los segundos cubran sus vacantes. Asimismo, la interconexión de los Centros de Empleo a nivel nacional permite que una persona inscrita en una región pueda postular a un puesto de trabajo en otra región, incrementando su abanico de opciones y probabilidad para insertarse en el mercado de trabajo. Todo ello se aplica a través del Portal de empleos del Estado www.empleosperu.gob.pe.

2. ACERCAMIENTO EMPRESARIAL – AE

TAMBIÉN FORMA PARTE DE UN INDICADOR DEL CONVENIO DE GESTIÓN (CdG)

Servicio dirigido a personas naturales con negocio o jurídicas, que requieran información y asistencia para la publicación de sus requerimientos de personal en el Portal de empleos del Estado www.empleosperu.gob.pe. Asimismo, el portal permite que las vacantes de empleo sean difundidas a nivel nacional, permitiendo a las empresas obtener mayor cobertura de postulaciones con perfiles que se ajusten a su requerimiento. El consultor de empleo brindará el servicio teniendo en cuenta los procedimientos para la atención de requerimientos de personal establecidos en la Directiva de Intermediación Laboral

3. ASESORÍA PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO - ABE

Servicio dirigido a ciudadanos y jóvenes que requieren asesoría para una búsqueda adecuada de empleo potenciando sus capacidades para una autónoma y efectiva búsqueda de empleo. Se brinda a través de tres talleres con ejes temáticos diferenciados: i) descubriendo nuestras capacidades para el empleo, ii) herramientas básicas para el curriculum vitae y iii) cómo afrontar exitosamente el proceso de evaluación de personal.

4. CERTIFICADO ÚNICO LABORAL - CUL

El certificado único laboral es un documento electrónico solicitado a través del Portal de empleos del Estado www.empleosperu.gob.pe que contiene información necesaria para facilitar la contratación laboral de las personas de 18 años a más. Contiene la siguiente información de la persona que lo solicita: Fecha de emisión electrónica, Datos de identidad de la persona, Antecedentes policiales, Antecedentes penales, Antecedentes judiciales, Formación académica, Experiencia laboral, Otra información que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo considere relevante para la empleabilidad.

Para la emisión del CUL, se utiliza la información que ponen a disposición las entidades públicas, las cuales brindan facilidades para su acceso gratuito y permanente en la Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE), y en otras plataformas a través de las cuales se pueda obtener datos vinculados.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



SERVICIOS CONSIDERADOS EN EL CONVENIO DE GESTIÓN GOBIERNO REGIONAL – MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (CdG)

5. ORIENTACIÓN VOCACIONAL E INFORMACIÓN OCUPACIONAL – SOVIO

El SOVIO es un servicio gratuito disponible para jóvenes de 4to y 5to de secundaria y/o personas de 16 a 24 años de edad con 3ro de secundaria concluido, interesadas en conocer su perfil vocacional y contar con información oportuna del mercado laboral y las opciones formativas disponibles; a fin de elegir adecuadamente la carrera profesional, técnica u ocupacional que podrían seguir culminada su etapa escolar.

Parte de la atención es a través del diagnóstico vocacional, la evaluación de características personales, la asesoría en la construcción del proyecto de vida, y la información del mercado laboral y formativo vigente.

6. ORIENTACIÓN AL MIGRANTE - SOM

El servicio tiene por objetivo brindar orientación a los potenciales retornantes, peruanos retornantes y extranjeros en general que trabajen o tienen interés de trabajar en el Perú. Se brinda información de todos los servicios ofrecidos por la DRTPE que ayude en su adecuado proceso de inserción y permanencia en el mercado laboral, así como absolver sus consultas laborales que no vulnere sus derechos.

SERVICIO ADICIONAL

7. ORIENTACIÓN PARA EL EMPRENDIMIENTO - SOE

Servicio dirigido a todo ciudadano que tenga el deseo de iniciar un negocio y/o empresa y para los emprendedores que desean fortalecer sus negocios ya establecidos. El servicio se brinda a través de talleres que otorga información sobre el proceso de generación de negocios, constitución de empresas, ingreso al sistema financiero, marketing y ventas, entre otros; así como realizar talleres gratuitos de capacitación en coordinación con instituciones públicas y privadas, para la generación de emprendimientos viables y sostenibles.

8. INTERVENCIONES DE LOS SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL FORMA PARTE DE UN INDICADOR DEL CONVENIO DE GESTIÓN (CdG)

OBJETIVO

- Promover los servicios de intermediación laboral dirigido a buscadores de empleo y usuarios en general a nivel regional, a través de charlas en diferentes centros de formación y/o en coordinación con otras instituciones.
- Generar y fortalecer las competencias laborales de grupos focalizados y población en general a través de charlas, talleres y cursos, mediante modalidad virtual y presencial, en temas relacionados a opciones ocupacionales, para mejora su empleabilidad y/o generar ideas de emprendimiento.

PÚBLICO OBJETIVO

Se toma en consideración a la población en general, buscadores de empleo, priorizando grupos vulnerables como personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia o en riesgo de serlas,





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



personas en entornos violentos y propensos a delincuencia, jóvenes, y mujeres en situación de desempleo; de las 7 provincias de la región.

ALIADOS ESTRATÉGICOS

Se considera el apoyo y trabajo conjunto con otras instituciones y programas del Estado, así como los Centros de Formación Superior y Gobiernos Locales, que nos permita desarrollar las actividades programadas y agrupar al público objetivo.

LUGAR Y MEDIOS DE DICTADO

Las sesiones presenciales que involucre el curso de capacitación se realizarán en las instalaciones de los Centros de Educación Técnico Productivos (CETPRO) u otro espacio previa coordinación, haciendo uso de las herramientas y materiales necesarios disponibles que no generen gasto adicional a la DRTPE. La cantidad de participantes se definirá en relación a la capacidad de los ambientes.

FINANCIAMIENTO

Como parte de las actividades de capacitación en fortalecimiento de competencias laborales, la DRTPE-AP asumirá para la realización del curso, lo siguiente:

- Pago del docente a cargo de los cursos.
- Costo de insumos y materiales.
- Otros que implique la realización del curso, previo detalle en el requerimiento

INTERVENCIÓN REGIONAL TENTATIVA

N°	Nombre de actividad	Fecha programada	Lugar del evento (Provincia y distrito)	Público objetivo
1	Intervención de los Servicios de Intermediación Laboral - ABE Capacitación	23/02/2026	Abancay - Abancay	Estudiantes de educación superior
2	Intervención de los Servicios de Intermediación Laboral - Capacitación	24-28/03/2026	Abancay - Abancay	Población vulnerable
3	Intervención de los Servicios de Intermediación Laboral	22-25/04/2026	Abancay - varios distritos	Estudiantes de educación superior y público en general
4	Intervención de los Servicios de Intermediación Laboral	18-21/05/2026	Antabamba - varios distritos	Estudiantes de educación superior y público en general
5	Intervención de los Servicios de Intermediación Laboral - Capacitación	26-31/05/2026	Andahuaylas - Andahuaylas	Población vulnerable
6	Intervención de los Servicios de Intermediación Laboral - Capacitación	16-20/06/2026	Cotabambas - Haquira	Población vulnerable





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



7	Intervención de los Servicios de Intermediación Laboral	08-12/06/2026	Andahuaylas - Huancarama	Estudiantes de educación superior y público en general
8	Intervención de los Servicios de Intermediación Laboral	05-10/07/2026	Aymaraes - varios distritos	Estudiantes de educación superior y público en general
9	Intervención de los Servicios de Intermediación Laboral - Capacitación	20-25/07/2026	Chincheros - Ancco Huallo	Población vulnerable
10	Intervención de los Servicios de Intermediación Laboral - Capacitación	18-23/08/2026	Abancay - Abancay	Población vulnerable
11	Intervención de los Servicios de Intermediación Laboral	01-06/09/2026	Cotabambas - varios distritos	Estudiantes de educación superior y público en general
12	Intervención de los Servicios de Intermediación Laboral	21-26/09/2026	Chincheros - varios distritos	Estudiantes de educación superior y público en general
13	Intervención de los Servicios de Intermediación Laboral - Capacitación	20-23/10/2026	Cotabambas - Tambobamba	Población vulnerable
14	Intervención de los Servicios de Intermediación Laboral	12-17/10/2026	Grau - varios distritos	Estudiantes de educación superior y público en general
15	Intervención de los Servicios de Intermediación Laboral	16-21/11/2026	Andahuaylas - varios distritos	Estudiantes de educación superior y público en general

9. CENTROS DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

FORMA PARTE COMO INDICADOR DEL CONVENIO DE GESTIÓN (CdG)

La Certificación de Competencias Laborales – CCL es un reconocimiento público, formal y documentado de las competencias demostradas por una persona, independientemente de la forma que la adquirió, conforme a un estándar de competencia laboral.

Esta certificación se realiza a través de los Centros de Certificación De Competencias Laborales que son los encargados de desarrollar la evaluación y certificación de competencias laborales; y, emitir los certificados de competencias laborales conforme a las normas que emita el MTPE.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



ACCIONES EN COORDINACIÓN CON EL MTPE

N°	Nombre de actividad	Fecha programada	Modalidad	Público objetivo
1	"Avance para incrementar los Centros de Certificación de Competencias Laborales en la región"	27/03/2026	Virtual	Centros de Formación Superior
2	"Avance para incrementar los Centros de Certificación de Competencias Laborales en la región"	18/05/2026	Presencial	Empresas sector privado
3	"Avance para incrementar los Centros de Certificación de Competencias Laborales en la región"	13/06/2026	Presencial	Empresas sector privado
4	"Avance para incrementar los Centros de Certificación de Competencias Laborales en la región"	07/08/2026	Presencial	Empresas sector privado
5	"Avance para incrementar los Centros de Certificación de Competencias Laborales en la región"	09/10/2026	Presencial	Empresas sector privado
6	"Avance para incrementar los Centros de Certificación de Competencias Laborales en la región"	05/11/2026	Virtual	Centros de Formación Superior y Empresas

10. OBSERVATORIO SOCIO ECONÓMICO LABORAL – OSEL A CARGO DE UN INDICADOR DEL CONVENIO DE GESTIÓN (CdG)

El Observatorio Socio Económico Laboral es un instrumento de producción y difusión de la situación socioeconómica laboral en el ámbito regional, brindando a los ciudadanos, funcionarios, instituciones y empresas información oficial sobre el mercado laboral.

PRINCIPALES FUNCIONES

- Brindar servicios de información del mercado de trabajo y asistencia técnica a actores de la región para fomentar uso de información (Centro de Empleo, ciudadanos).
- Difundir información sobre demanda ocupacional, evolución de ocupados, desempleo, composición productiva, a través de eventos, talleres, notas de prensa y plataforma.
- Elaborar rutas, guías o manuales de orientación para consultores del Centro de Empleo sobre la interpretación de resultados e indicadores para la entrega del servicio de Información del Mercado de Trabajo.
- Identificar necesidades de información en los servicios provistos por el Centro de Empleo.
- Concretar alianzas estratégicas con instituciones regionales que permitan la sostenibilidad y continuidad de la OSEL en la región y consensuar una agenda de investigación regional.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



1. SERVICIO DE INFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO - IMT

Servicio que brinda información y análisis cuantitativo o cualitativo sobre el mercado del trabajo que pueda ayudar a los agentes a elaborar planes, escoger entre opciones y tomar decisiones informadas relacionadas con aspectos como:

- Requerimientos de las empresas
- Preparación y planificación de carreras
- Oferta de educación y formación
- Búsqueda de empleo
- Contratación
- Políticas y estrategias gubernamentales de inversión en recursos humanos

BASE NORMATIVA

- Resolución Ministerial N° 085-2009-TR, que aprueba la Directiva Nacional "Gestión de los Observatorios Socio Económicos Laborales Regionales"



PLAN OPERATIVO ANUAL - POA

2026



RECURSOS TRANSFERIDOS PROVENIENTE DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL – SUNAFIL

PARA EL PROGRAMA PRESUPUESTAL 116: MEJORAMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD E INSERCIÓN LABORAL

**CENTRO DE EMPLEO APURÍMAC
DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y CAPACITACIÓN LABORAL**

2026



INTRODUCCIÓN

La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Apurímac es un órgano desconcentrado de la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Apurímac, ejerce funciones específicas sectoriales en materia de Trabajo y Promoción del Empleo en el ámbito del Gobierno Regional del Departamento de Apurímac, depende jerárquica, funcional y administrativamente de la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional.

La Dirección de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, es el órgano de línea de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, encargado de proponer y ejecutar las políticas públicas regionales y funciones sustantivas en materia de empleo y capacitación laboral, con dependencia jerárquica, funcional y administrativa de la Dirección Regional.

La Dirección de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral se encuentra articulada al Programa Presupuestal 0116: Mejoramiento de la empleabilidad e inserción laboral – Producto: Atención de servicios de intermediación laboral; dentro del cual se encuentran los servicios de: Bolsa de Trabajo (BT), Acercamiento Empresarial (AE), Certificado Único Laboral (CUL), Asesoría para la búsqueda de Empleo (ABE) y la Red Nacional del Servicio de Empleo, es importante mencionar que el Centro de Empleo además brinda servicios de Orientación Vocacional e Información Ocupacional, Orientación al Migrante, Orientación para el Emprendimiento e Información del Mercado de Trabajo.

El Presupuesto Institucional para la Dirección de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral es ejecutado a través del Programa Presupuestal 0116 “Mejoramiento de la Empleabilidad e Inserción Laboral – PROEMPLEO” compuesto por la fuente de Donaciones y Transferencias, el cual es destinado a fortalecer los servicios Bolsa de Trabajo (BT), Acercamiento Empresarial (AE), Certificado Único Laboral (CUL) y Asesoría para la búsqueda de Empleo (ABE).



PRESENTACIÓN

La Dirección de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral - DPECL, tiene como finalidad la intermediación laboral, mejora de la empleabilidad y desarrollo de emprendimientos, 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 empresas, promoviendo el trabajo digno y decente, la igualdad de oportunidades y trato a todos los ciudadanos.

La DPECL se enmarca en los siguientes objetivos:

- Promover la ampliación de la red del Servicio Nacional del Empleo.
- Poner a disposición de los empresarios los servicios del Centro de Empleo.
- Desarrollar capacidades y dotar de las herramientas necesarias a los buscadores de empleo.
- Promover la intermediación laboral de los buscadores de empleo en el sector empresarial.
- Orientar a los usuarios en validar información importante para su postulación laboral.
- Brindar información actualizada relevante, oportuna y oficial sobre la dinámica laboral y formativa.
- Fortalecer las competencias y capacidades de los usuarios para mejorar su empleabilidad y/o promover el autoempleo.

El presente documento constituye una herramienta de trabajo en el que se ha planteado los servicios y actividades de intermediación laboral que se realizarán durante el periodo 2026, así como los diferentes recursos necesarios para su desarrollo.



PLAN OPERATIVO ANUAL 2026

RECURSOS TRANSFERIDOS PROVENIENTE DE LA SUNAFIL PARA EL PROGRAMA PRESUPUESTAL 116: MEJORAMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD E INSERCIÓN LABORAL REGIÓN APURÍMAC

I. FINALIDAD

Fortalecer y desconcentrar la Gestión del Centro de Empleo a través de una efectiva y eficaz uso del recurso financiero transferido proveniente de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL a favor de los Gobiernos Regionales para el Programa Presupuestal 116.

II. OBJETIVO

Contar con un documento de gestión que tiene como propósito de establecer y definir los procedimientos y estrategias que permitan la operación, control y seguimiento de las metas establecidas dentro de las actividades del Centro de Empleo en el año fiscal 2025. Este documento tiene aplicación a nivel regional.

III. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
- Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales
- Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización
- Ley N° 29981 Ley de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
- Ley N° 30814, Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo.
- Ley N° 31760, Ley del Certificado Único Laboral.
- Decreto Supremo N° 001-2024-TR, modificar diversos artículos del Decreto Supremo N° 020-2020-TR, que aprueba Normas Complementarias para la Transferencia de Recursos Financieros de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a los Gobiernos Regionales.
- Decreto Supremo N° 021-2021-TR que crea y regula el funcionamiento del Registro Nacional de Unidades Prestadoras de Servicios de Empleo Públicas – RENUPEP
- Decreto Supremo N° 002-2015-TR, Se modifica la denominación de la Centro de Empleo, que en adelante se denominará Centro de Empleo
- Decreto Supremo N° 001-2012-TR, que aprueba la creación de la "Ventanilla Única de Promoción del Empleo", modificado mediante Decreto Supremo N° 002-2015-TR que aprueba el cambio de denominación de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo por la de Centro de Empleo.
- Resolución Ministerial N° 300-2022-TR, que aprueba la estrategia "La Ruta para la Empleabilidad"
- Resolución Ministerial N°105-2015-TR, Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad.
- Resolución Directoral General N° 001-2023-MTPE/3/18, que aprueba la directiva "Lineamientos para la implementación de la estrategia Ruta para la Empleabilidad"



- Directiva N° 001-2024-EF/50.01, Directiva para la ejecución Presupuestaria, entre otros.
- Directiva General N° 002-2013-MTPE/3/18 "Servicio de Acercamiento Empresarial de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo", aprobado por Resolución Vice Ministerial N° 014-2013-MTPE/3
- Directiva General N° 001-2013-MTPE/3/18 "Servicio de Asesoría para la Búsqueda de Empleo de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo", aprobado por Resolución Vice Ministerial N° 001-2013-MTPE/3
- Directiva General N° 001-2016-MTPE/3/18 "Lineamiento para la Constitución y el Funcionamiento del Centro de Empleo y su integración a la Red Nacional del Servicio Nacional de Empleo", aprobado mediante Resolución Ministerial N° 094-2016-TR.
- Directiva General N° 003-2019- MTPE/3/18 "Lineamiento para la gestión de la información del servicio nacional del empleo", aprobado mediante Resolución Ministerial N° 286-2019-TR.
- Directiva General N° 001-2020-TR "Lineamientos para la prestación del servicio de Bolsa de Trabajo", aprobado mediante Resolución Ministerial N° 068-2020-TR
- Directiva General N° 002-2020-MTPE/3/18 "Lineamientos para el acceso al Certificado Único Laboral para personas adultas- CERTIADULTO", aprobado por Resolución Ministerial N°0129-2020-TR.
- Directiva General N° 003-2020-MTPE/3/18 denominada "Lineamientos para el acceso al Certificado Único Laboral para jóvenes – CERTIJOVEN", aprobado por Resolución Ministerial N° 0138-2020-TR.

IV. MISIÓN

Mejorar la empleabilidad e incrementar la inserción laboral de la población económicamente activa en condiciones de vulnerabilidad en la región de Apurímac, a través de la ejecución de los servicios de intermediación laboral que brinda el Centro de Empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Apurímac.

V. OBJETIVOS Y METAS

5.1. Objetivo General

Establecer y desarrollar acciones que permitan fortalecer y posicionar los servicios de intermediación laboral que brinda el Centro de Empleo en la región de Apurímac, con extensión en la provincia de Andahuaylas, con ámbito de intervención en las 7 provincias (Abancay, Andahuaylas, Antabamba, Aymaraes, Grau, Chincheros y Cotabambas)

5.2. Objetivos Específicos

- a) Incrementar los niveles de intermediación laboral formal de la población que se encuentra en vulnerabilidad socio laboral, a través de la promoción de empleos formales que ofrecen las empresas del sector privado con acceso a derechos laborales.
- b) Brindar asesoría, desarrollar capacidades y dotar de las herramientas necesarias a los buscadores de empleo para enfrentar de manera exitosa los procesos de selección en las empresas, elevando las posibilidades de conseguir un empleo y mantenerse en el puesto de trabajo.

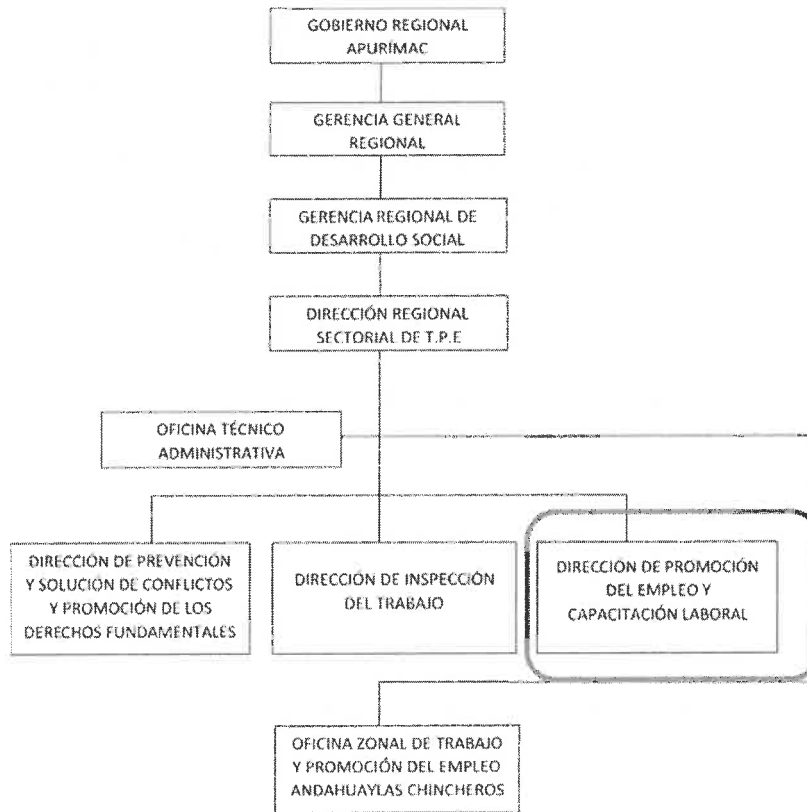
- c) Potenciar las habilidades para el empleo de los jóvenes, sobre las tendencias actuales y futuras del mercado de trabajo para la vinculación laboral de forma teórica y práctica; a fin de contribuir a la inserción laboral de los ciudadanos en la región de Apurímac.
- d) Fomentar la ampliación de cobertura de los servicios de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento, a través de la desconcentración de los servicios públicos gratuitos a zonas rurales de la región.
- e) Identificar factores sociales, económicos y demográficos que influyen y afectan en la prestación de los servicios del Centro de Empleo.
- f) Identificar nuevas empresas (regionales y nacionales) para su registro y uso del aplicativo de Portal de Empleos Perú.
- g) Identificar nuevas estrategias para la efectividad de los servicios en la intermediación laboral de poblaciones vulnerables.
- h) Fidelizar las empresas usuarias de los servicios de intermediación laboral, a través de reconocimientos públicos.

VI. ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN Y CAPACITACIÓN LABORAL

- a) Coordinar, participar y ejecutar las políticas y los planes nacionales y sectorial en materia de promoción del empleo, formación profesional y capacitación para el trabajo.
- b) Ejecutar, difundir y proponer directivas técnicas y otros instrumentos normativos de empleo, formación profesional y capacitación para el trabajo, así como planes, programas y proyectos.
- c) Coordinar, promover, ejecutar y supervisar la certificación ocupacional, la normalización de competencias laborales, el autoempleo y la reconversión laboral.
- d) Promover 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 ciudadanos como a las empresas.
- e) Promover y proponer convenios y alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas en materia de promoción del empleo y capacitación para el trabajo.
- f) Promover, desarrollar y difundir estudios e investigaciones sobre mercado de trabajo regional y local y su vinculación con otros mercados.
- g) Administrados procedimientos y registros administrativos a su cargo, evaluando y proponiendo las mejoras necesarias.
- h) Coordinar y articular la oferta de formación profesional a fin de que responda a las necesidades del sector empresarial y del mercado de trabajo, así como los servicios de orientación vocacional e información ocupacional.
- i) Conducir y supervisar el sistema de intermediación laboral y los observatorios socioeconómicos laboral que es un instrumento de producción, análisis y difusión de la situación socioeconómica laboral en un ámbito regional, que brinda a las instituciones y empresas información oficial sobre el mercado de trabajo y formativo para la toma de decisiones en el ámbito de competencia, evaluando y proponiendo las mejoras necesarias.
- j) Realizar acciones de promoción laboral para personas con discapacidad en el marco de la normativa vigente.



ORGANIGRAMA



VII. ARTICULACIÓN AL PROGRAMA PRESUPUESTAL 116: MEJORAMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD E INSERCIÓN LABORAL

La Dirección de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, este articulado al Programa Presupuestal 0116 Mejoramiento de la Empleabilidad e Inserción Laboral – PROEMPLEO, herramienta que nos permite identificar y asignar recursos en bienes y servicios que inciden en el logro de resultados que benefician a la población. Asimismo, nos permitirá evaluar el gasto público bajo una lógica causal entre la población y los resultados y establecer indicadores para su medición; todo ello, nos permitirá obtener mejores y mayores resultados y generar un mayor aprendizaje.

En tal sentido, el Centro de Empleo brinda los siguientes **Servicios de Intermediación Laboral articulados**:

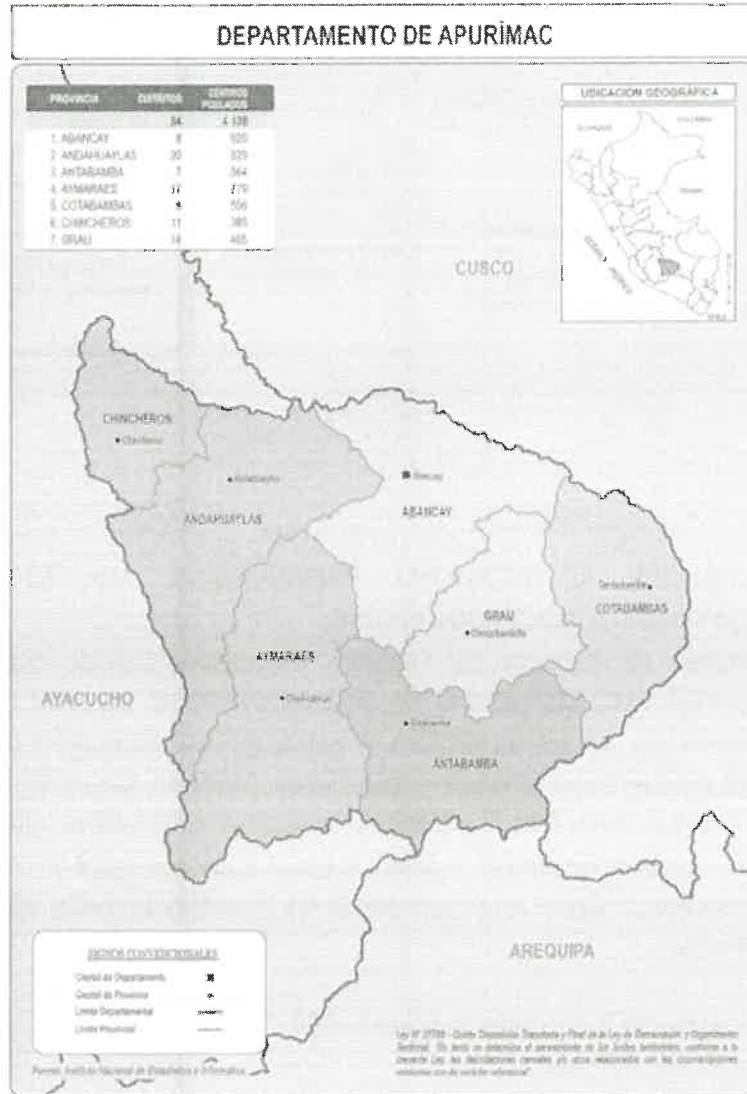
- ✓ Asesoría para la Búsqueda de Empleo – ABE
- ✓ Certificado Único Laboral – CUL
- ✓ Bolsa de Trabajo - BT
- ✓ Acercamiento Empresarial – AE

7.1. ANÁLISIS DEMOGRÁFICO

El departamento de Apurímac está situado en la región Sur Oriental del territorio peruano, cuya capital es la provincia de Abancay, para el año 2024 se tuvo una población total de 426,626 habitantes, según el Censo Nacional de Población y Vivienda del año 2017, distribuidos en 7 provincias y 85 distritos.



Según la base de datos de la Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN, 2024), la **Población en Edad de Trabajar (PET) es de 312,983 personas de 18 años a más**; asimismo, la Población Económicamente Activa (PEA) es un total de 255,239 personas; de los cuales se tiene un total de 8,310 personas desempleadas y 57,744 que forman parte de la población Económicamente Inactiva. Entonces, se desprende que nuestro público objetivo es intermediar a las personas que se encuentran en condición de desempleados e inactivos haciendo un total de 66,054 personas que habitan en el departamento de Apurímac.



7.2. ANÁLISIS SITUACIONAL

a) Indicadores del Centro de Empleo en el año 2025

Información al 31 de diciembre de 2025

SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

INDICADOR	RESULTADOS	
ACERCAMIENTO EMPRESARIAL		
Promoción de servicios de intermediación laboral a empresas	Encuentro Empresarial	3
Empresas registradas (nuevas)	Empresas Registradas	28
Empresas usuarias	Empresas	245
Plataforma Empleos Perú	Empresas	57
Empresas internas	Empresas	188
Vacantes de empleo publicadas	Vacantes Publicadas	1,660
Plataforma Empleos Perú	Vacantes	927
Vacantes internas	Vacantes	733
BOLSA DE TRABAJO		
Buscadores de empleo intermediados	Personas	365
Buscadores de empleo inscritos en bolsa	Personas	1,220
Buscadores de empleo colocados	Personas	116
En el portal	Personas	0
Fuera del portal	Personas	116
ASESORÍA PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO - ABE		
Talleres ABE	Taller	45
Personas asesoradas	Personas	1,903
CERTIFICADO ÚNICO LABORAL – CUL		
Numero de documento de CUL emitidos	CUL Emitido	42,710

b) Desafíos del Centro de Empleo en el departamento de Apurímac

El mercado laboral de la región Apurímac presenta una serie de desafíos estructurales que requieren una intervención articulada y sostenida por parte del Centro de Empleo. Entre los principales problemas destacan la inadecuación ocupacional, la brecha entre la oferta y la demanda laboral, el incremento de jóvenes que no estudian ni trabajan (NINIs) y los persistentes niveles de desempleo y subempleo. Estos factores limitan el acceso a oportunidades laborales de calidad y afectan el desarrollo económico regional.

Un problema central es la inadecuación ocupacional, evidenciada cuando las competencias de los trabajadores no se alinean con los requerimientos de los puestos disponibles. En Apurímac, una parte significativa de la población ocupada se desempeña en actividades que no corresponden a su formación o nivel educativo, lo que genera baja productividad, rotación laboral y dificultades para insertarse en empleos formales. A esto se suma la escasa especialización técnica, especialmente en sectores emergentes como construcción, industria manufacturera y servicios, donde la demanda laboral supera la capacidad de oferta calificada.



Asimismo, persiste una desconexión entre la oferta formativa y las necesidades reales del mercado laboral. Las instituciones educativas y de capacitación no siempre orientan su oferta hacia los perfiles más requeridos por las empresas de la región, generando una sobreoferta en ocupaciones saturadas y un déficit en especialidades técnicas de alta empleabilidad. Esta brecha se profundiza con la limitada articulación entre instituciones públicas, sector empresarial y centros de formación.

Otro desafío relevante es la presencia de un número creciente de jóvenes NINIs, quienes enfrentan barreras como deserción escolar, falta de orientación vocacional, escasas oportunidades de capacitación y ausencia de experiencia laboral. Este grupo representa un alto riesgo de exclusión social y laboral, y su incorporación al mercado exige estrategias integrales que combinen capacitación, intermediación laboral y acompañamiento socioemocional.

Finalmente, el desempleo y subempleo continúan siendo retos persistentes. Aunque gran parte de la población se encuentra ocupada, predomina el empleo informal, de baja productividad y sin protección social. La limitada diversificación económica, la alta dependencia de actividades extractivas y las fluctuaciones estacionales del empleo agravan esta situación.

A esta situación se suma un sector empresarial reducido y altamente atomizado, donde predominan las micro y pequeñas unidades económicas. La región no cuenta con empresas medianas o grandes que generen volúmenes significativos de empleo formal ni con organizaciones que realicen convocatorias estructuradas y periódicas. Esta realidad limita el acceso del Centro de Empleo a oportunidades laborales formales y dificulta la implementación de procesos de intermediación laboral estandarizados, ya que muchas empresas no utilizan mecanismos formales de reclutamiento o contratan principalmente por redes informales.

Frente a este panorama, el Centro de Empleo de Apurímac debe fortalecer su rol como articulador del mercado laboral, ampliando los servicios de intermediación, capacitación, certificación de competencias y orientación vocacional. Es fundamental promover la coordinación interinstitucional, mejorar la calidad de la información laboral y fomentar la participación del sector privado en la identificación de perfiles críticos. Solo mediante acciones integrales y sostenidas será posible cerrar brechas, mejorar la empleabilidad y contribuir al desarrollo económico y social de la región.

c) Servicios de Intermediación Laboral.

1. ACERCAMIENTO EMPRESARIAL

Servicio dirigido a personas naturales con negocio o jurídicas, que requieran información y asistencia para la publicación de sus requerimientos de personal en el Portal de empleos del Estado www.empleosperu.gob.pe. Asimismo, el portal permite que las vacantes de empleo



sean difundidas a nivel nacional, permitiendo a las empresas obtener mayor cobertura de postulaciones con perfiles que se ajusten a su requerimiento. El consultor de empleo brindará el servicio teniendo en cuenta los procedimientos para la atención de requerimientos de personal establecidos en la Directiva de Intermediación Laboral.

		FORTALEZAS	OPORTUNIDADES		
Análisis Interno		<ul style="list-style-type: none"> • Pone a disposición de los empresarios los servicios del Centro de Empleo, a través de una atención personalizada, promoviendo con igualdad de oportunidades y de trato. • Trato personalizado en la atención de las necesidades de requerimiento de personal para las empresas. • Asistencia técnica y acompañamiento en el registro en la Plataforma Empleos Perú. • Orientación en la contratación de personas con discapacidad. • Fidelización de empresas usuarias. • Local institucional propio y moderno. 	<ul style="list-style-type: none"> • La búsqueda de una adecuada relación entre empleo y productividad. • Mejora de los indicadores socioeconómicos. • Actividades interinstitucionales nos permiten dar a conocer el servicio a los empresarios. • La realización de Ferias Laborales, permite satisfacer las necesidades de personal de las empresas, al mismo tiempo contribuye a la promoción y posicionamiento de la empresa en el mercado laboral. 	Análisis Externo	
		DEBILIDADES	AMENAZAS		
		<ul style="list-style-type: none"> • Pocas empresas de tipo mediana o grande que requieren constante captación de personal, en la región predomina las empresas familiares. • Constantes problemas de accesibilidad a la Plataforma Empleos Perú, lo que causa desanimo en los empresarios que optan por otros medios de reclutamiento. • Falta de difusión del servicio, por medios de comunicación masiva. 	<ul style="list-style-type: none"> • La alta informalidad de las empresas existentes en la ciudad. • El poco compromiso de las empresas para participar en los eventos como las Feria Laborales y Reuniones Empresariales. • Desconfianza de los empresarios a ser fiscalizados posteriormente. • Otras Plataformas digitales más visibles y amigables para la publicación de sus vacantes. 		

2. BOLSA DE TRABAJO

Es el servicio de intermediación dirigido a todo ciudadano que requiera asistencia e información sobre ofertas de empleo de las empresas de la región. Tiene como propósito vincular a los buscadores de empleo (oferta) y las empresas (demanda) a través de procedimientos estandarizados, de tal manera que los primeros encuentren un puesto de trabajo y los segundos cubran sus vacantes. Asimismo, la interconexión de los Centros de Empleo a nivel nacional permite que una persona inscrita en una región pueda postular a un puesto de trabajo en otra región, incrementando su abanico de opciones y probabilidad para insertarse en el mercado de trabajo. Todo ello se aplica a través del Portal de empleos del Estado www.empleosperu.gob.pe.



		FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Análisis Interno		<ul style="list-style-type: none"> Facilita la inserción laboral de los buscadores de empleo sin discriminación alguna, en el sector empresarial de acuerdo a la demanda existente en el mercado de trabajo. Empresas fidelizadas en el uso del servicio. Acceso a las redes sociales para la difusión de las ofertas laborales. Cuenta con la Plataforma Digital "Empleos Perú" que contiene una base de datos diversificada a nivel nacional. Local institucional propio y moderno. 	<ul style="list-style-type: none"> La progresiva implantación de políticas de empleo para la inserción laboral. Contar con oficinas descentralizadas en distritos y centros de formación facilitan la intervención del servicio. Convenios con los Gobiernos Locales.
		DEBILIDADES	AMENAZAS
	<ul style="list-style-type: none"> La plataforma Empleos Perú es una herramienta compleja e inaccesible para las personas que carecen de conocimientos de las herramientas Tics. Complejidad en el registro de los buscadores de empleo, especialmente de las Personas con Discapacidad. La Plataforma Empleos Perú presenta constantes problemas de accesibilidad. Extensa base de Base de datos de las ocupaciones que ofrece la Plataforma Empleos Perú, no se adecua a la realidad nacional y regional. La publicación de vacantes del sector público en el Portal Empleos Perú genera confusión y malestar en los aplicadores de empleo. (debería desactivarse el botón "aplicar") Los buscadores de empleo de niveles operativos y/o servicios desconocen la presentación de un CV. La mayoría de empresas que hacen uso de la Plataforma Empleos Perú, demoran en los procesos de selección de personal, y no comunican los resultados de las colocaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Desencuentro entre la oferta y demanda laboral. Generación de empleo de baja calidad. Salarios bajos no acorde al mercado de trabajo. Altas exigencias en los perfiles no acorde a las remuneraciones ofrecidas. Aumento de empleos precarios de elevada estacionalidad y temporalidad, menos salarios y un reducido acceso a puestos de responsabilidad. La existencia de diversas Bolsas de Trabajo privadas que ofrecen Plataformas amigables con actualización en tiempo real. 	
	Análisis Externo		

3. ASESORÍA PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Servicio dirigido a ciudadanos y jóvenes que requieren asesoría para una búsqueda adecuada de empleo potenciando sus capacidades para una autónoma y efectiva búsqueda de empleo. Se brinda a través de tres talleres con ejes temáticos diferenciados: descubriendo nuestras capacidades para el empleo, ii) herramientas básicas para curriculum vitae y iii) cómo afrontar exitosamente el proceso de evaluación de personal.



FORTALEZAS		OPORTUNIDADES	
Análisis Interno	<ul style="list-style-type: none"> Desarrolla capacidades y dota de las herramientas necesarias y actualizadas a los buscadores de empleo para enfrentar de manera autónoma y exitosa los procesos de selección en las empresas. Eleva las posibilidades de mantenerse en el puesto de trabajo obtenido. Interacción directa y personalizada con el buscador de empleo. Disposición de personal especializado para el desarrollo de Talleres y dinámicas. Libertad Creativa de los Consultores de Empleo Los talleres pueden adaptarse a las necesidades específicas de cada población de trabajo. El servicio complementa a la bolsa de trabajo y permite tener un mapeo de potenciales buscadores de empleo. Acercamiento de las empresas con el buscador de empleo dando a conocer pautas específicas sobre los métodos e instrumentos que se utilizan en los procesos de selección de acuerdo a los sectores económicos, de forma teórica y práctica. Local institucional propio y moderno. 	Análisis Externo	<ul style="list-style-type: none"> Demanda creciente del servicio. La Competitividad Laboral en el sector empresarial. Alianzas y convenios con instituciones y ONGs, gobiernos locales. Contar con oficinas descentralizadas.
	DEBILIDADES		AMENAZAS
	<ul style="list-style-type: none"> No hay una plataforma digital para el ingreso de información de los talleres de ABE, para generar reportes estadísticos. Actualización de instrumentos (directivas) y retroalimentación sobre las actuales y futuras tendencias por parte de la Dirección General del Servicio Nacional de Empleo. 		<ul style="list-style-type: none"> Poco interés de los buscadores de empleo en la competitividad para la inserción en el mercado laboral. Los buscadores de empleo no disponen del tiempo necesario para participar en los talleres.

4. CERTIFICADO ÚNICO LABORAL

El Certificado Único Laboral para jóvenes y para adultos es un documento oficial y gratuito que reúne información que usualmente solicitan los empleadores en los procesos de selección de personal. Tales como: datos de identidad, antecedentes policiales, judiciales y penales, trayectoria educativa y experiencia laboral formal.

El certificado único laboral es un documento electrónico solicitado a través del Portal de empleos del Estado www.empleosperu.gob.pe que contiene información necesaria para facilitar la contratación laboral de las personas de 18 años a más. Contiene la siguiente información de la persona que lo solicita: Fecha de emisión electrónica, Datos de identidad de la persona, Antecedentes policiales, Antecedentes penales, Antecedentes judiciales, Formación académica, Experiencia laboral, Otra información que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo considere relevante para la empleabilidad.



Para la emisión del CUL, se utiliza la información que ponen a disposición las entidades públicas, las cuales brindan facilidades para su acceso gratuito y permanente en la Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE), y en otras plataformas a través de las cuales se pueda obtener datos vinculados.

FORTALEZAS		OPORTUNIDADES	
Análisis Interno	<ul style="list-style-type: none"> • Acreditación en un solo documento sobre la información necesaria para aplicar a un puesto de trabajo. • Realizar el trámite en línea desde cualquier punto con conexión a internet. • Tramite accesible para la obtención del Certificado Único Laboral. • Genera confianza al sector empresarial al brindar información veraz sobre el candidato. • Asistencia técnica permanente en las instalaciones de los Centros de Empleo y campañas itinerantes diarias en diferentes sectores de la región. 	Análisis Externo	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con oficinas descentralizadas. • Mayor confiabilidad para las empresas usuarias del servicio. • Convenios y/o alianzas con los Gobiernos Locales y Centros de Formación u otros. • Requisito indispensable en procesos de selección de personal en algunas empresas públicas y privadas.
	DEBILIDADES		AMENAZAS
	<ul style="list-style-type: none"> • Constantes problemas de accesibilidad a la Plataforma Empleos Perú • Base de datos desactualizada de algunas instituciones (Planilla, Minedu) • Exigencia del correo electrónico como requisito indispensable para el Registro en el Portal Empleos Perú. • Falta de modem de internet inalámbrico para las campañas itinerantes. 		<ul style="list-style-type: none"> • Altos niveles de analfabetismo digital que dificulta el uso adecuado de las herramientas Tics. • Constantes problemas de accesibilidad por parte de las instituciones que proporcionan información al CUL. • Demora en la actualización de datos.

d) Identificación de Problemas

En base al análisis de la matriz FODA, se han identificado los siguientes problemas en el Centro de Empleo:

- La alta informalidad de las empresas existentes en la ciudad limita el acceso a los servicios del Acercamiento Empresarial y Bolsa de Trabajo.
- La inadecuación ocupacional y/o el desencuentro entre la oferta y demanda laboral dificulta la intermediación laboral.
- Las ofertas de convocatoria de empleo cuentan con remuneraciones por debajo de los estándares del mercado laboral o la expectativa del buscador de empleo.
- Constantes problemas de accesibilidad a la Plataforma Empleos Perú.
- Gran porcentaje de postulantes de empleo no acreditan experiencia laboral formal y presentan inestabilidad en sus actitudes y falta de compromiso.
- Desinterés de los buscadores de empleo registrados en Bolsa de Trabajo por mejorar sus capacidades a fin de adecuarse a las nuevas exigencias del mercado laboral.
- Falta de herramientas de retroalimentación para medir la eficacia de los servicios.



- Desinterés de las empresas y buscadores de empleo para hacer uso del portal, refieren que el contacto directo es más efectivo.

e) Principales limitantes en el Año 2025

a) Ejecución Física:

- **Falta de línea telefónica directa o móvil:** El no contar con una línea móvil abierta para llamada a celular o un teléfono con acceso a aplicaciones de mensajería dificulta el contacto con los usuarios y empresas y el seguimiento de actividades, principalmente en los servicios de Bolsa de Trabajo y Acercamiento Empresarial.
- **Desinterés por el uso del portal de empleos:** Las empresas presentan una baja adopción respecto al uso del portal Empleos Perú, dado que la mayoría prefiere realizar sus procesos de convocatoria mediante redes sociales y avisos colocados en sus establecimientos, considerando el portal como un mecanismo poco práctico o poco provechoso para sus necesidades. Esta situación limita la captación de vacantes formales lo cual también afecta la postulación e intermediación de usuarios.

b) Ejecución Financiera:

- **Falta de apoyo administrativo y logístico para el Programa Presupuestal 0116 por parte del Gobierno Regional,** retraso en el pago a proveedores debido a que no solo se tiene que realizar un proceso de documentación desde el área usuaria (Centro de Empleo – secretaria de Dirección – administración del GORE – Abastecimientos de GORE – Adquisiciones / Control Previo) para luego de ellos recién proceder a tramitar el Pago.
- **Falta de unificación de criterios en el área de Logística del GORE,** no hay un solo criterio para las especificaciones técnicas y/o términos de referencia, constantemente se realizan cambios a procesos ya elaborados anteriormente, las personas que asumen los cargos tiene sus propios criterios lo que retrasa los procesos tanto de pedidos, conformidades y pagos.
- **Retenciones en áreas involucradas en el proceso de trámite de requerimientos:** algunas áreas del Gobierno Regional realizan observaciones, hasta absurdas a los requerimientos lo que retrasa su ejecución.
- Proveedores no cumplen con los términos de referencia y no se da la conformidad, cancelando los requerimientos.

VIII. PROGRAMACIÓN DE METAS FÍSICAS AÑO FISCAL 2026

Programa Presupuestal	:	116 Mejoramiento de la empleabilidad e inserción laboral – PROEMPLEO
Actividad Operativa	:	Atención de servicios de intermediación laboral
Cadena Presupuestal	:	0116.3000577.5006247.07.020.0042



ACTIVIDAD OPERATIVA: 3000001 ACCIONES COMUNES

ACTIVIDADES	UNIDAD DE MEDIDA	META ANUAL
GESTIÓN DEL PROGRAMA		
Acciones realizadas a favor del Programa Presupuestal	Informe	12

**ACTIVIDAD OPERATIVA:
5006247 ATENCIÓN DE SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL**

ACTIVIDAD OPERATIVA	ACTIVIDADES	UNIDAD DE MEDIDA	META ANUAL
ATENCIÓN DE SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL	ACERCAMIENTO EMPRESARIAL		
	Promoción de servicios de intermediación laboral a empresas	Encuentro Empresarial	4
	Empresas registradas en el servicio	Empresas Registradas	60
	Vacantes de empleo publicadas	Vacantes Publicadas	650
	BOLSA DE TRABAJO		
	Atención de Buscadores de empleo intermediados	Persona intermediadas	1000
	Promoción de servicios de intermediación laboral a buscadores de empleo	Ferías Laborales	4
	Campañas informativas	Campañas Informativas	9
	Buscadores de empleo inscritos en bolsa	Personas inscritas	1500
	Buscadores de empleo colocados	Personas colocadas	150
	ASESORÍA PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO - ABE		
	Taller 1 Descubriendo capacidades para empleo	Persona Atendida	2100
	Taller 2 Herramientas Básicas		
	Taller 3 Entrevista personal		
	Talleres ABE	Taller	50
	CERTIFICADO ÚNICO LABORAL - CUL		
	Numero de documento de cul emitidos	Cul Emitido	35000



Tarea	Unidad de Medida	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Total
Personas asesoradas a través del servicio de Asesoría para la Búsqueda de Empleo	Persona	0	100	150	150	250	250	250	250	250	250	150	50	2100
Talleres realizados a través del servicio de Asesoría para la Búsqueda de Empleo	Taller	0	2	5	5	5	5	6	5	5	5	5	2	50
Otorgar Certificado Único Laboral	Persona	2900	2800	2100	3000	3400	2700	2800	3500	3300	3400	3000	2500	35400
Emitir Certificado Único Laboral	Documento	2200	2400	4000	3000	3500	3000	3000	3500	3500	2700	2100	2100	35000
Registrar vacantes de empleo proporcionadas por empresas en el servicio de acercamiento empresarial (en el Portal Empleos Perú)	Vacantes	5	10	35	40	150	40	70	70	40	150	30	10	650
Registrar vacantes de empleo proporcionadas por empresas en el servicio de acercamiento empresarial (fuera del Portal Empleos Perú)	Vacantes	20	30	30	60	60	60	50	30	60	60	50	20	530
Empresas registradas en el servicio de Acercamiento Empresarial (Portal Empleos Perú)	Empresa	1	3	5	5	7	7	7	7	7	8	2	1	60
Empresas usuarias del servicio de Acercamiento Empresarial (Portal Empleos Perú)	Empresa	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	50
Empresas usuarias del servicio de Acercamiento Empresarial (fuera Portal Empleos Perú)	Empresa	5	10	10	15	10	15	15	10	15	10	10	5	130
Avisos publicados por las empresas (en el Portal Empleos Perú)	Avisos publicado	5	10	10	10	40	40	10	40	10	40	10	5	230
Avisos publicados por las empresas (fuera del Portal Empleos Perú)	Avisos publicado	5	20	20	20	10	20	20	20	20	20	15	10	200



Realizar actividades extramurales (Encuentro Empresarial)	Eventos	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	4
Realizar Seguimiento a los buscadores de empleo que postulan a una vacante (Inscritos)	Persona	50	100	160	190	180	140	140	110	110	150	100	70	1500
Realizar Seguimiento a los buscadores de empleo que postulan a una vacante (Intermediación)	Persona	5	30	60	110	110	110	110	110	105	110	90	50	1000
Realizar Seguimiento a los buscadores de empleo que postulan a una vacante (Colocados en el Portal)	Persona	0	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	15
Realizar Seguimiento a los buscadores de empleo que postulan a una vacante (Colocados fuera del Portal)	Persona	3	10	7	10	15	15	15	15	15	15	10	5	135
Realizar ferias y campañas informativas	Eventos	0	0	0	1	1	1	2	3	2	2	1	0	13

IX. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

El Centro de Empleo ha definido estrategias de intervención para afrontar desafíos que se tienen en la actualidad, a través de recursos financieros y humanos, con el propósito de desarrollar actividades para fortalecer la intermediación, inserción e inclusión laboral de los ciudadanos residentes en la región Apurímac.

9.1. Primera estrategia – Recurso Humano:

El principal recurso para fortalecer la intermediación e inserción laboral es el recurso humano, por lo que es fundamental **contar con el personal idóneo y permanente para lograr los objetivos de manera efectiva y eficaz.**

a) Para el año 2025, se contó con:

- 01 Servidor público estable contratado bajo el D.L. 1057 como encargado de la Dirección de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral.
- Durante los meses de febrero a abril - 04 servidores contratados bajo la modalidad de locación de servicios para brindar servicios articulados del Programa Presupuestal 116:
 - Consultor de Asesoría para la Búsqueda
 - Consultor de Bolsa de Trabajo y Certificado Único Laboral
 - Consultor de Acercamiento Empresarial
 - Apoyo Administrativo para RENUPEP



- Durante los meses de abril en adelante - 06 servidores contratados bajo la modalidad de CAS tempotal – DL 1057, para brindar servicios articulados del Programa Presupuestal 116:
 - Consultor de Asesoría para la Búsqueda
 - Consultor de Bolsa de Trabajo y Certificado Único Laboral
 - Consultor de Acercamiento Empresarial
 - Consultor RENUPOSEP
 - 02 Apoyo administrativo para todos los servicios.

b) Para el año 2026, se requiere contar con recursos financieros en la genérica de gasto 2.1. Personal y obligaciones sociales del Programa Presupuestal 116: Mejoramiento de la Empleabilidad e Inserción Laboral, con la finalidad de contratación bajo el Decreto Legislativo N° 1057 “Contrato Administrativo de Servicios” para los servicios de Acercamiento Empresarial, Bolsa de Trabajo y Asesoría para la Búsqueda de Empleo (ABE), para la intervención a nivel regional, el cual demandará presupuestalmente un total de s/. 321,960.00 soles.

En tal sentido, se realizó la proyección del personal que será necesario para aplicar las estrategias de intervención para impulsar la intermediación laboral e inserción laboral, quedando de la siguiente manera:

SERVICIO	SEDE	MODALIDAD DE CONTRATO	FTE FTO_REM	P.P._REM
Dirección de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral	Abancay	D.Leg. 1056	Recursos Ordinarios	Acciones Centrales
Acercamiento Empresarial				
Servicio de Acercamiento Empresarial	Abancay	CAS temporal	Donaciones y Transferencias	PP 0116
	Abancay	CAS temporal	Donaciones y Transferencias	PP 0116
Bolsa de Trabajo				
Servicio de Bolsa de Trabajo	Abancay	CAS temporal	Donaciones y Transferencias	PP 0116
	Abancay	CAS temporal	Donaciones y Transferencias	PP 0116
	Andahuaylas	CAS temporal	Donaciones y Transferencias	PP 0116
Servicio de Asesoría para la Búsqueda del Empleo - ABE				
Servicio de Asesoría para la Búsqueda del Empleo - ABE	Abancay	CAS temporal	Donaciones y Transferencias	PP 0116
Servicio de Certificado Único Laboral - CUL				
Servicio de Certificado Único Laboral - CUL	Abancay	CAS temporal	Donaciones y Transferencias	PP 0116
Coordinador (RENUPOSEP)				
Coordinador Renuposep	Abancay	CAS temporal	Donaciones y Transferencias	PP 0116



Apoyo administrativo / logístico				
Asistente administrativo	Abancay	Locación de servicio	Donaciones y Transferencias	PP 0116

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO APURÍMAC
 COSTEO POR ACTIVIDAD, GENERICA Y ESPECIFICA DE GASTO DEL PROGRAMA PRESUPUESTAL 116: MEJORAMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD E INSERCIÓN LABORAL
 EJERCICIO 2026

ACTIVIDAD OPERATIVA SEGÚN ESPECIFICA DE GASTO	UNIDAD	CANTIDAD POR VEZ	NÚMERO DE VECES	CANTIDAD POR CASO	COSTO UNITARIO (S/)	TOTAL (S/)
Total Programa Presupuestal 116						489.892,00
Producto 3008001: Acciones comunes						396.200,00
Actividad 6004276: Gestión del Programa						242.400,00
2.1 PERSONAL Y OBLIGACIONES SOCIALES						215.000,00
21.1.13.12 CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS - TRANSITORIO						215.000,00
Articulador para los servicios de intermediación (UPSE)	Persona	1	9	9	3.000,00	27.000,00
Consultor AE	Persona	2	9	18	3.000,00	54.000,00
Consultor BT	Persona	3	9	27	3.000,00	81.000,00
Consultor ABE	Persona	1	9	9	3.000,00	27.000,00
Consultor CUL	Persona	1	9	9	3.000,00	27.000,00
21.31.1.15 CONTRIBUCIONES A ESSALUD DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS						21.800,00
Articulador para los servicios de intermediación (UPSE)	Persona	1	9	9	300,00	2.700,00
Consultor AE	Persona	2	9	18	300,00	5.400,00
Consultor BT	Persona	3	9	27	300,00	8.100,00
Consultor ABE	Persona	1	9	9	300,00	2.700,00
Consultor CUL	Persona	1	9	9	300,00	2.700,00
21.19.14 AGUINALDOS						4.800,00
Articulador para los servicios de intermediación (UPSE)	Persona	1	2	2	300,00	600,00
Consultor AE	Persona	2	2	4	300,00	1.200,00
Consultor BT	Persona	3	2	6	300,00	1.800,00
Consultor ABE	Persona	1	2	2	300,00	600,00
Consultor CUL	Persona	1	2	2	300,00	600,00

9.2. Segunda estrategia – Fortalecer el Centro de Empleo de Apurímac y su Oficina Zonal

La Oficina Central del Centro de Empleo se encuentra en el 3er nivel de las instalaciones de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Apurímac y consta de dos ambientes principales:

- Ambiente N° 01: Sala de espera que incluye los módulos de atención
- Ambiente N° 02: Oficina de la Dirección

Adicional se tiene a disposición:

- Sala de reuniones en el mismo nivel.
- Auditorio para eventos y actividades en el quinto nivel.

Dirección: Pasaje Kennedy N° 116 - Abancay

Ubicación: <https://maps.app.goo.gl/s5K55wvk4TdhA2yp8>

9.2.1. Oficinas Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Andahuaylas

La Oficina Zonal de Andahuaylas abarca sus actividades en las provincias de Andahuaylas y Chincheros.

Esta oficina depende presupuestalmente de la Gerencia Regional Andahuaylas.

En el Centro de Empleo solo cuentan con un personal bajo modalidad de contratación Decreto Legislativo 1056 financiado por la Gerencia Sub Regional de Andahuaylas.

El personal a cargo no realiza actividades propias del Centro de Empleo ya que tiene a cargo otras funciones, es por ello que a través de la DRTPE se proporciona personal para el Servicio de Bolsa de Trabajo.



Datos de la oficina:

Dirección: Jr. Ayacucho N° 615 - Andahuaylas

Ubicación: <https://maps.app.goo.gl/i5aRBkf6rQ2t613VA>

9.3. Tercera estrategia – Fortalecimiento de la Intermediación Laboral

Para afrontar los desafíos mencionados anteriormente, es necesario fortalecer la intermediación laboral con la finalidad que las empresas y los buscadores de empleo recurran a nuestro Centro de Empleo, es decir, las empresas que están en búsqueda de cubrir sus necesidades de personal, sean abastecidos de personas que se encuentran desempleadas y estén inscritos en la bolsa de trabajo del Portal de Empleos Perú, y por el lado del buscador de empleo sea insertado laboralmente a un puesto de trabajo.

El equipo de Trabajo del Centro de Empleo de Apurímac continuará con la ejecución de sus servicios en las siete provincias: Abancay, Andahuaylas, Antabamba, Aymaraes, Grau, Chincheros y Cotabambas; realizando las siguientes actividades:

a) ENCUENTROS EMPRESARIALES:

OBJETIVOS

- a. Promover los servicios de intermediación laboral dirigido a empresas y emprendimientos ofrecido por el Centro de Empleo, asimismo fortalecer los medios de difusión para un mayor alcance de ofertas laborales y mejorar las postulaciones por parte de los buscadores de empleo.
- b. Identificar las necesidades específicas de las empresas de distintos sectores económicos y generar relaciones de cooperación a fin de convertirlos en usuarios efectivos sobre los beneficios que ofrecen los servicios del Centro de Empleo.
- c. Brindar capacitaciones e información de interés para fortalecer el capital humano de las empresas y emprendimientos.

Durante el año se programa realizar 04 encuentros empresariales:

N°	Nombre de actividad	Fecha programada	Lugar del evento (Provincia y distrito)	Cantidad empresas	Cantidad asistentes
1	I Encuentro Empresarial	08/05/2026	Abancay - Abancay	50 empresas	50 personas
2	II Encuentro Empresarial	12/06/2026	Chincheros - Ancco Huallo	40 empresas	50 personas
3	III Encuentro Empresarial	07/08/2026	Cotabambas - Challhuahuacho	40 empresas	50 personas



4	IV Encuentro Empresarial	09/10/2026	Andahuaylas - Andahuaylas	50 empresas	50 personas
---	--------------------------	------------	---------------------------	-------------	-------------

DESPLAZAMIENTO PREVIO DE LOS CONSULTORES

Como parte de la preparación de estos eventos, resulta necesario realizar acciones previas de coordinación directa con las empresas de la zona, a fin de garantizar su participación en la actividad. El desplazamiento previo del consultor responsable forma parte integral de la planificación operativa de estos eventos, debido a su naturaleza descentralizada y a que, en algunos casos, su ejecución se realizará en otra provincia, resulta técnicamente necesario el traslado anticipado para cumplir con las coordinaciones locales que garantizan la participación efectiva de las empresas. Algunas acciones a realizar en el desplazamiento son:

- Coordinar con las empresas locales su participación y registro en el Encuentro Empresarial.
- Consolidar una base de datos de empresas locales para futuros eventos.
- Realizar coordinación con la Municipalidad Distrital para la confirmación de espacio para la instalación de los equipos y materiales informativos.

REQUERIMIENTOS DE BIENES Y SERVICIOS

Bienes / servicios	Cantidad	Veces año
Pasajes regional (Consultor AE)	02 días	03
Viáticos (Consultor AE)	04 días	03
Viáticos (Servidores)	01 días	03
Alquiler de camioneta	02 días	03
Bolsas de papel	500 unidades	01
Post-it	500 unidades	01
Porta lapicero	200 unidades	01
Servicio de decoración y refrigerio	01 servicio	04
Servicio de impresiones (folletería, banner, otros)	01 servicio	04

b) FERIA DE EMPLEO Y CAMPAÑAS INFORMATIVAS

OBJETIVOS:

- a. Comunicar, difundir los servicios y alcances de los servicios de los programas y acciones del Centro de Empleo, desarrollando y manteniendo mecanismos y canales de comunicación en coordinación con las diferentes organizaciones e instituciones públicas y privadas de la región.



b. Ampliar la cobertura de la prestación de servicios en materia de promoción del empleo de la Dirección Regional a las 7 provincias de la región.

Durante el año se programa realizar **04 ferias laborales**:

N°	Fecha programada	Lugar del evento (Provincia y distrito)	Vacantes aproximadas
1	27/03/2026	Abancay - Abancay	150 vacantes
2	03/07/2026	Chincheros - Ancco Huallo	60 vacantes
3	28/08/2026	Cotabambas - Challhuahuacho	60 vacantes
4	23/10/2026	Andahuaylas - Andahuaylas	150 vacantes

Así mismo se realizará **09 Campañas informativas**:

N°	Fecha programada	Lugar del evento (Provincia y distrito)
1	17/04/2026	Abancay - Curahuasi
2	19/06/2026	Aymaraes - Chalhuanca
3	02/07/2026	Chincheros - Chincheros
4	26/08/2026	Cotabambas - Haquira
5	27/08/2026	Cotabambas - Tambobamba
6	17/09/2026	Grau - Vilcabamba
7	18/09/2026	Grau - Chuquibambilla
8	22/10/2026	Andahuaylas - San Jerónimo
9	13/11/2026	Antabamba - Antabamba

DESPLAZAMIENTO PREVIO DE LOS CONSULTORES

Como parte de la preparación de las ferias de empleo, resulta necesario realizar acciones previas de coordinación directa con las empresas de la zona, a fin de recabar y consolidar las vacantes laborales que serán ofertadas durante la feria, cumpliendo así con el objetivo principal de la actividad: acercar oportunidades de empleo formal a la población local.

El desplazamiento previo del consultor responsable forma parte integral de la planificación operativa de estos eventos, debido a su naturaleza descentralizada y a que, en algunos casos, su ejecución se realizará en otra provincia, resulta técnicamente necesario el traslado anticipado para cumplir con las coordinaciones locales que garantizan el adecuado desarrollo del evento. Algunas acciones a realizar en el desplazamiento son:

- Coordinar con las empresas privadas y contratistas de la zona.
- Recabar información sobre puestos de trabajo disponibles.



- Verificar y validar los perfiles ocupacionales requeridos.
- Garantizar que la oferta laboral esté debidamente registrada para su difusión en la feria.

REQUERIMIENTOS DE BIENES Y SERVICIOS

Bienes / servicios	Cantidad	Veces año
Pasajes interprovincial (Consultor AE)	02 días	03
Viáticos (Consultor AE)	04 días	03
Viáticos (Servidores)	10 días	01
Alquiler de camioneta	19 días	01
Polos	1000 unidades	01
Gorras	1000 unidades	01
Alquiler de toldos, mesas y sillas, pantalla gigante, equipo de sonido	01 servicio	04
Servicio de refrigerios (galletas, jugo de fruta, agua y almuerzos)	01 servicio	04
Servicio de inauguración (bocaditos, flores, brindis, mesa central y sillas forradas)	01 servicio	04
Servicio de impresiones folletería, backing, banners, gigantografía, pórtico, nombres de stands	01 servicio	04
Servicio de publicidad	01 servicio	04
Servicio de internet inalámbrico anual	01 servicio	01
Compra de laptop	03 unidades	01
Compra de impresora	02 unidades	01
Compra de mochila para laptop	03 unidades	01
Compra de toldo (carpa plegable)	02 unidades	01

c) INTERVENCIONES DE LOS SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL A NIVEL REGIONAL

OBJETIVO

- Promover los servicios de intermediación laboral (ABE, BT y CUL) dirigido a buscadores de empleo y usuarios en general a nivel regional, a través de charlas en diferentes centros de formación y/o en coordinación con otras instituciones.
- Generar y fortalecer las competencias laborales de grupos focalizados y población en general a través de charlas, talleres y cursos, mediante modalidad virtual y presencial, en temas relacionados a opciones ocupacionales, para mejora su empleabilidad y/o generar ideas de emprendimiento.



PÚBLICO OBJETIVO

Se toma en consideración a la población en general, buscadores de empleo, priorizando grupos vulnerables como personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia o en riesgo de serlas, personas en entornos violentos y propensos a delincuencia, jóvenes, y mujeres en situación de desempleo; de las 7 provincias de la región.

ALIADOS ESTRATÉGICOS

Se considera el apoyo y trabajo conjunto con otras instituciones y programas del Estado, así como los Centros de Formación Superior y Gobiernos Locales, que nos permita desarrollar las actividades programadas y agrupar al público objetivo.

Provincia	Distrito	Instituciones
Antabamba	Antabamba	- Instituto Superior Tecnológico Hermenegildo Miranda Segovia - Cetpro Antabamba
Aymaraes	Aymaraes	- Instituto Superior Pedagógica Publico José María Arguedas - Instituto Superior Tecnológico Chalhuanca - Cetpro Chalhuanca
Cotabambas	Challhuahuacho	- Instituto Superior Tecnológico Challhuahuacho - Cetpro Challhuahuacho
	Tambobamba	- Universidad Nacional Micaela Bastidas - Filial - Instituto Superior Pedagógico José Carlos Mariátegui
	Haquira	- Universidad Nacional Micaela Bastidas - Filial - Instituto Superior Tecnológico - Cetpro Haquira
	Coyllurqui	- Instituto Superior Pedagógico Coyllurqui - Cetpro Coyllurqui
	Cotabambas	- Cetpro Cotabambas
Chincheros	Chincheros	- Instituto Superior Tecnológico de Chincheros - Cetpro Chincheros
	Huaccana	- Instituto Superior Tecnológico de Huaccana - Cetpro Huaccana - Cetpro Víctor De La Cruz
	Anco Huallo	- Cetpro Uripa
	Ocobamba	- Cetpro Jardín de los Andes de Ocobamba - Cetpro Maucallacta
	Ranracancha	- Cetpro Ranracancha
	Rocchacc	- Cetpro Victor Raul Haya de la Torre
	Ahuayro	- Cetpro Ahuayro
Grau	Chuquibambilla	- Instituto Superior Pedagógico Gregorio Mendel
	Vilcabamba	- Universidad Nacional Micaela Bastidas - Filial - Instituto Superior Tecnológico de Vilcabamba



	Progreso	- Instituto Superior Tecnológico de Progreso
Andahuaylas		- Universidad Nacional José María Arguedas Universidad Tecnológica de los Andes - Filial
	Andahuaylas	- Instituto Superior Tecnológico ISTEPSA - Instituto Superior Tecnológico La Pontificia - Cetpro Innovatec
	Talavera	- Instituto Superior Tecnológico Todas Las Artes
	San Jerónimo	- Cetpro San Jerónimo - Instituto de Formación Tecnológica INFOTEC - Instituto Superior Pedagógico José María Arguedas
	Huancarama	- Instituto Alfredo Sarmiento Palomino

REQUERIMIENTOS DE BIENES Y SERVICIOS

Bienes / servicios	Cantidad	Veces año
Viáticos (Servidores)	30 días	01
Alquiler de camioneta	36 días	01
Morrales	01 millar	01
Lapiceros	02 millar	01
Cuadernillos	02 millar	01
Refrigerios fríos (jugo de fruta y galleta)	01 millar	01
Servicio de impresiones - folletería	01 servicio	01
Compra de computadoras de escritorio	03 unidades	01
Cámaras web para pc de escritorio	07 unidades	01

X. PLAZOS Y CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

10.1. PLAZO DE EJECUCIÓN

El plazo de ejecución del presente Plan de Trabajo anual, inicia el 01 de enero y culmina el 31 de diciembre del 2026.

10.2. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

Se anexa el cronograma de actividades, el cual detalla cada una de las actividades que se realizarán en el año 2026.



XI. PRESUPUESTO Y PROGRAMACIÓN DEL PRESUPUESTO

11.1. PRESUPUESTO

El presupuesto para la ejecución del Plan de Trabajo asciende a S/. 696,454.00 soles, anexo con el detalle a nivel de específica de gasto, genérica de gasto y por Productos del Programa Presupuestal 0116: Mejoramiento de la empleabilidad e inserción laboral – PROEMPLEO.

11.2. PROGRAMACIÓN DEL PRESUPUESTO

La programación del presupuesto está en función al presupuesto analítico y comprende la programación distribuida por la Dirección General del Servicio Nacional de Empleo para el año 2026 de los recursos provenientes de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL.





Gobierno Regional
APURÍMAC
Unidos por el pueblo



DIRECCIÓN
REGIONAL DE
TRABAJO Y
PROMOCIÓN
DEL EMPLEO
APURÍMAC



PLAN DEL CENTRO INTEGRADO FORMALÍZATE AHORA APURIMAC-2026



Contenido

PRESENTACIÓN 2

I. MARCO LEGAL 4

II. FINALIDAD PUBLICA - JUSTIFICACIÓN..... 5

III. OBJETIVO GENERAL 5

 3.1. Objetivo específico 5

 3.2. META Y/O INDICADORES DE PROGRAMACION (POI-2026) 6

V. METODOLOGÍA 7

VI. PARTICIPANTES EN EL PROCESO DE FORMALIZACIÓN..... 7

VII. SERVICIOS A BRINDAR 8

IX. ANEXO PROGRAMACION DE ACTIVIDADES-2026.....



INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

El presente Plan Operativo Institucional 2026 de la Oficina Centro Integrado Formalízate Ahora de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Apurímac se formula en cumplimiento de los lineamientos establecidos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y en el marco del Plan Operativo Institucional Multianual 2024-2026 del sector trabajo, así como el Convenio de Gestión 2024-2026 suscrito entre el MTPE y el gobierno Regional de Apurímac.

El Centro Integrado Formalízate Ahora es un servicio de apoyo integral diseñado para acompañar a ciudadanos emprendedores y micro y pequeñas empresas en su transición hacia la formalidad laboral y empresarial. En la Región de Apurímac, donde la informalidad representa un reto para el desarrollo económico y social, esta oficina tiene como propósito reducir dichos índices mediante los servicios de orientación, capacitación y asistencia técnica, articulándose con entidades como SUNAT, SUNAFIL, INDECOPI, ESSALUD Y PROGRAMA NACIONAL TU EMPRESA, entre otras.



El POI-2026 se estructura en función de los objetivos estratégicos de la DRTPE Apurímac, que incluyen promover empleo digno, fomentar relaciones laborales armoniosas y combatir el desempleo y subempleo. Este instrumento de gestión define las actividades operativas, los recursos necesarios, las metas físicas y financieras, así como los indicadores de seguimiento para garantizar la efectividad de las acciones implementadas durante el año 2026.

El Plan Operativo Institucional (POI-2026) de la Oficina Centro Integrado Formalízate Ahora de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE) de Apurímac, se alinea con el Plan Operativo Institucional Multianual 2024-2026 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) aprobado por Resolución Ministerial N°212-2023-TR. También se ajusta al Convenio de Gestión 2024-2026 entre el MTPE y el Gobierno Regional de Apurímac, que define los compromisos regionales en materia laboral.

I. MARCO LEGAL

Constitución Política del Perú: Como la ley fundamental del país, establece los principios y derechos fundamentales que rigen la organización y funcionamiento del Estado.

Ley N°29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: Define las competencias y funciones específicas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el ámbito de sus responsabilidades.

Decreto Supremo N°004-2014-PRODUCE: Aprueba el Plan Nacional de Diversificación Productiva, con metas específicas para reducir la tasa de informalidad laboral en la economía, fomentando el desarrollo de nuevos motores económicos.

Decreto Supremo N°004-2014-TR: Aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, detallando la estructura interna y las funciones específicas de la entidad.

Resolución Ministerial N° 206-2025-TR: aprueba el POI anual 2026 del MTPE, que establece los objetivos y acciones sectoriales de trabajo y empleo a nivel nacional, sirviendo de referente para las direcciones regionales.



Decreto Supremo N°006-2025-TR: Crea la comisión Multisectorial de Formalización Laboral, que coordina las acciones entre entidades para reducir la informalidad, incluyendo las desarrolladas por los centros integrados.

Decreto Supremo N°003-2025-TR: Modifica el reglamento de la Ley N°29549, actualizado los procedimientos para la formalización.

Ley N° 29783, Ley de Promoción del Empleo y la Formalización Laboral.

Decreto Supremo N°001 – 2019-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de Promoción del Empleo y la Formalización Laboral.

Resolución Ministerial N° 001-2019-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de Promoción del Empleo y la Formalización Laboral.

Resolución Ministerial N° 008-2020-TR, que regula la creación y funcionamiento de Centro Integrado de Formalización laboral.

II. FINALIDAD PUBLICA - JUSTIFICACIÓN

La informalidad laboral en Apurímac representa un obstáculo para el desarrollo sostenible, limitando el acceso a servicios sociales, la generación de ingresos fiscales y la competitividad de las empresas. El Centro Integrado Formalízate tiene como finalidad reducir esta brecha al facilitar el proceso de formalización, brindando herramientas y acompañamiento técnico que permitan a los actores económicos cumplir con sus obligaciones legales y acceder a beneficios como programa estatal, créditos y compras públicas.

Implementar la política nacional de formalización laboral en Apurímac, alineándose con planes sectoriales y regionales para fomentar el trabajo decente y el empleo productivo.

Reducir la informalidad empresarial y laboral, mejora la calidad de trabajo y el acceso a la seguridad social, además de impulsar el desarrollo económico regional.

Brindar servicio integrado de orientación, capacitación y asistencia técnica para que emprendedores y microempresas realicen trámites de formalización (empresarial, tributario, laboral, sectorial)

JUSTIFICACIÓN



Los altos niveles de informalidad en la región obstaculizan el crecimiento económico, limitan los beneficios sociales de los trabajadores y afectan la sostenibilidad de las empresas.

Exigen la necesidad de centralizar y agilizar los servicios de formalización para mejorar su eficiencia y accesibilidad, especialmente en zonas rurales y alejadas.

III. OBJETIVO GENERAL

El objetivo general del Centro Integrado Formalízate Ahora de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Apurímac (MTPE), es promover y facilitar el ingreso y la permanencia de los trabajadores y empresas en la formalización laboral, empresarial, tributaria, sectorial mediante la prestación de orientación, capacitación y asistencia técnica.

Esto se alinea con los objetivos estratégicos de la dirección regional de impulsar el trabajo decente, reducir la informalidad laboral, mejorar las condiciones de trabajo y constituir al desarrollo económico de la región Apurímac, según los lineamientos del MTPE.

3.1. Objetivo específico

El objetivo específico del Centro Integrado Formalízate Ahora Apurímac de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), es promover y facilitar el acceso y mantenimiento de la formalización laboral en la región de Apurímac, brindando orientación, capacitación y asistencia técnica a emprendedores de la micro y pequeña empresa, emprendedores que requieren el servicio.

Brindar asesoramiento técnico (asistencia técnica), a los emprendedores y Microempresarios sobre tramites de formalización pasos de la formalización, registro en el REMYPE, entre otros.

Realizar capacitaciones sobre normativa laboral, seguridad y salud en el trabajo y la importancia de que los trabajadores estén en planillas electrónicas y tengan sus contratos.

Promover la formalización de las trabajadoras del hogar, inscripción en el régimen que le corresponde

Articular acciones con instituciones públicas y privadas para fortalecer la oferta de servicios de formalización en las provincias de la región Apurímac.

También busca sensibilizar a la población apurimeña sobre el problema de la informalidad y sus graves consecuencias para el desarrollo regional y nacional, además de ayudar a las empresas a completar los tramites y registros necesarios para la formalización laboral y empresarial, a fin de acceder a beneficios estatales.

3.2. META Y/O INDICADORES DE PROGRAMACION (POI-2026)



N°	INDICADOR	META 2026	UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA DE SEGUIMIENTO
1	Numero de Asistencia Tecnicas realizadas	200	Inscripciones	Mensual
2	Numero de Capacitacion realizadas	4500	Jornadas	Mensual
4	Numero de alianzas interinstitucionales activas	6	Convenios	Anual
5	Numero de Orientaciones realizadas	5200	Personas	Mensual
6	Ferías Formalizate Ahora	02	Jornadas	Anual
7	Modulo itinerantes	09	Jornadas	Anual
8	Encuentro de Jóvenes por la formalización laboral	01	Jornadas	Anual
9	Difusión del servicio en redes - Campañas	12	Jornadas	Anual

IV. CUADRO DE RESUMEN

N°	DATOS GENRALES	DESCRIPCION
1	Objetivo General	Reducir la informalidad laboral y empresarial en la región de Apurímac
2	Objetivo específico	Aumentar el número de empresas formales Capacitar a emprendedores y empleadores Facilitar tramites de formalización
3	Metas físicas	Registrar a Micro y Pequeñas Empresas Capacitar a personas que tienen la intención de emprender (emprendedores) y empleadores Registrar a trabajadores en la formalidad
4	Indicadores	Número de empresas formalizadas Numero de orientaciones brindadas Porcentaje de aumento de la formalidad

		Numero de orientaciones brindadas Porcentaje de aumento de la formalidad
5	Recursos Financieros	Presupuesto asignado para actividades de capacitación. Orientación y asistencia técnica.
6	Plazo de ejecución	Enero –diciembre de 2026.

V. METODOLOGÍA

- ✓ Experiencias exitosas de empresarios que replicaran a los emprendedores, exhibición de emprendimiento.
- ✓ Exposición teórica vía diapositiva de las ventajas de la formalidad lo puede hacer un consultor, especialistas de las entidades involucradas en la formalidad.
- ✓ Teatros dinámicos de la formalidad para demostrar los beneficios de estar formalizados con un enfoque integral y adaptado a la realidad regional, con los siguientes ejes:
 - ✓ **Orientación:** Asesoramiento para definir el tipo de personería (natural con negocio o jurídica)
 - ✓ **Capacitación:** Talleres presenciales y virtuales sobre normativa laborales, tramites de formalización
 - ✓ **Asistencia técnica:** Registro en REMYPE, implementación de planilla electrónica, etc

VI. PARTICIPANTES EN EL PROCESO DE FORMALIZACIÓN

- a. **CENTRO INTEGRADO FORMALIZA PERÚ – Apurímac.** proporcionando orientación, capacitación y Asistencia Técnica a los emprendedores y empleadores de empresas y empleadores de trabajadores del hogar en el proceso de formalización.
- b. **TU EMPRESA:** Brinda servicio de constitución de empresas y servicios de asesoría empresarial para que cuenten con más herramientas y conocimientos orientados al desarrollo de sus negocios.
- c. **SUNARP (Superintendencia Nacional de los Registros Públicos):** Participa en la Inscripción de la minuta y/o acta de constitución.
- d. **SUNAT (Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria):** Brinda el servicio de Inscripción en el Registro Único de Contribuyentes (RUC), acogimiento al régimen tributario correspondiente para cada tipo de empresa, y entrega el clave sol.
- e. **MUNICIPALIDAD:** Contribuye a través de la simplificación de trámites y regulaciones locales, facilitando el proceso de autorización de licencia de funcionamiento y certificado de INDECI.
- f. **MINISTERIO DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO** *Orientación sobre la autorización para agencias de turismo, apertura de restaurantes y hospedajes.*
- g. **MINCETUR -PROMPERU** *Orientación en el proceso y requisitos de exportación.*
- h. **ESSALUD** Coberturas de Salud de los afiliados obligatorios y/o trabajadores dependientes



- i. **ADMINISTRADORA DE FONDO DE PENSIONES** Beneficios y coberturas de las obligaciones del empleador respecto a la retención y declaración de pagos
- j. **OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL** – Cobertura y beneficios de aportar al Sistema Nacional de Pensiones.
- k. **SEGURO INTEGRAL DE SALUD (SIS)** Orientación sobre *los* requisitos y beneficios sobre los diversos seguros que ofrece el SIS. (SIS Microempresa y Afiliación al SIS)
- l. **INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA Y DE LA PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL – INDECOPI.** *Orientación en el* Registro de marcas, nombres comerciales, lemas comerciales. Registro de invenciones y nuevas tecnologías. Apertura de Libro de Reclamaciones. Derecho de autor, entre otros.
- m. **DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE APURÍMAC:** Orientación sobre la normativa laboral al público en general.
- n. **SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral):** Orientación y capacitación para el cumplimiento de normas y condiciones laborales adecuadas en las empresas formalizadas, y posterior fiscalización.

VII. SERVICIOS A BRINDAR



- a. Fortalecer la Articulación de los servicios del Centro Integrado Formalízate Ahora con las entidades intervinientes en la formalización con el fin de promover el crecimiento empresarial productivo y sostenible, sustentado en el reconocimiento de los derechos laborales.
- b. Brindar orientación sobre los pasos de formalización, a través de este servicio, los gestores de formalización de la oficina del CIFP - APURIMAC informarán a los usuarios de los servicios ofrecidos por CIFA y el paso a paso a seguir para ser un negocio formal, derivando al usuario a las entidades competentes en cada etapa del proceso.
- c. Asistencia técnica en la adecuación de contratos de trabajo y las formalidades que debe cumplir el empleador.
- d. Asistencia técnica en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) que permita a los micro y pequeños empresarios acceder a los beneficios empresariales, tributario y laborales otorgados a las MYPES.
- e. Registro de los trabajadores en la planilla electrónica T-Registro que garanticen el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales.
- f. Declaración de aportes a la seguridad social en pensiones (Sistema Privado de Pensiones.) a través de la Plataforma AFPnet.

- g. Asistencia técnica a empleadores de trabajadores del hogar en el registro de contrato de trabajadores en el sistema "Registro del Trabajadores del Hogar".
- h. Declaración de pago de trabajadores del hogar a través de la Nueva plataforma de SUNAT
- i. Promover una cultura de respeto y cumplimiento de las obligaciones sociolaborales, que permitan el acceso al empleo decente.
- j. Sensibilización sobre normativa laboral a los participantes en la feria, sobre la correcta aplicación de la normativa laboral. Asimismo, se brindarán capacitaciones sobre los pasos de la formalización a cargo de las entidades competente en el proceso.



VIII. ANEXO PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

INDICACIONES PARA LLENAR EL CRONOGRAMA:

1. Para indicar la presencia de una actividad, se debe sombrear la celda correspondiente
2. Si existe más de una actividad del mismo tipo en una semana, colocar el N° de actividades en la celda correspondiente
3. Si se realiza otras actividades que no están descritas, agregarlas al cronograma.

No	ACTIVIDADES:															
	Nombre de la actividad	Descripción	OBSERVACIÓN	ENERO					FEBRERO					MARZO		
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	Capacitaciones - Talleres	Actividad para aportar a los usuarios conocimientos y habilidades prácticas necesarios sobre el proceso: tramites de formalización empresarial y laboral; obligaciones formales en materia laboral con sus trabajadores		Planificación para cumplimiento de actividades programadas	Sistematización de los Requerimientos de los actividades programadas	Asistencia Técnica	Planificación para cumplimiento de actividades programadas	Sistematización de los Requerimientos de los actividades programadas	Tercer Taller de capacitación en APEMYPE Andahuaylas	Cuarto taller de capacitación en HUANCABAMBA-Andahuaylas.	Planificación para cumplimiento de actividades programadas	Sistematización de los Requerimientos de los actividades programadas	Tercer Taller de capacitación en el Auditorio del distrito de Ancohuaylla	Cuarto taller de capacitación en el Auditorio de la Municipalidad de CHINCHEROS.		
2	Charlas Informativas	Actividades de difusión de los servicios del Centro Integrado Formalizate Ahora y al público en general y gremios empresariales con la finalidad de promover la formalización		Orientación para Asistencia Técnica - Abancay	Orientación para Asistencia Técnica - Abancay	Orientación para Asistencia Técnica - Abancay	Orientación para Asistencia Técnica - Abancay	Orientación para Asistencia Técnica - Abancay	Orientación para Asistencia Técnica - Abancay	Orientación para Asistencia Técnica - Abancay	Orientación para Asistencia Técnica - Abancay	Orientación para Asistencia Técnica - Abancay	Orientación para Asistencia Técnica - Abancay	Orientación para Asistencia Técnica - Abancay		
3	Ferias Formalizate Ahora	Evento que congrega a todos los actores del proceso de formalización, servicios de la G/DRTPPE, mínimo 25 stand Nota: Colocar el distrito o provincia a intervenir insertando un comentario														
4	Módulos itinerantes	Actividad que permite trasladar los servicios del CIFA a un distrito o provincia de forma temporal. Nota: Colocar el distrito o provincia a intervenir insertando un comentario														
5	Pasantía	Actividad que permite fortalecer las capacidades de los funcionarios a cargo de los servicios del Centro Integrado Formalizate Ahora														
7	Difusión del servicio en redes - Campañas	Actividad que permite difundir y dar a conocer los servicios y canales de atención del Centro Integrado Formalizate Ahora														
8	Otros - detallar															
9	Otros - detallar															



Programación de Actividades del Centro Integrado Formalizate Ahora -Región de Apurímac-2026

SEMANAS																
ABRIL			MAYO			JUNIO			JULIO			AGOS				
13	14	15	16	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
Sistematización de Requerimientos	Primer Taller de capacitación Virtual-MTPE.	Segundo Taller de Capacitación de COTABAMBAS -MARA.	Tercer taller de capacitación SENATI - ANDAHUAYLAS	Primer taller de capacitación en el Auditorio de Municipalidad de ANDAHUAYLAS	de segundo taller de capacitación de la Universidad de los Andes -San Jeronimo- Andahuaylas	Tercer taller Virtual - DRTPE	Primer Taller de capacitación Virtual- DRTPE.	Segundo Taller de Capacitación Virtual -DRTPE.	Taller de capacitación Educativa Tecnológico ESCOMAPE- Abancay.	Taller de capacitación en la UNAMBA- Abancay	Primer Taller de capacitación Virtual- DRTPE.	Segundo Taller de Capacitación Virtual -DRTPE.	Tercer taller de capacitación en el distrito Tamburco de Abancay con los Transportistas	Cuarto taller de capacitación en el Auditorio de la DRTPE, del Instituto virtual MTPE	Primer taller de capacitación de capacitación en el Auditorio de los de Educación Superior tecnologico Publico- Abancay.	Segundo taller de capacitación
Orientación para Asistencia Técnica-Abancay	Orientación para Asistencia Técnica-Abancay	Orientación para Asistencia Técnica-Abancay	Orientación para Asistencia Técnica-Abancay	Orientación para Asistencia Técnica-Abancay	Orientación para Asistencia Técnica-Abancay	Orientación para Asistencia Técnica-Abancay	Orientación para Asistencia Técnica-Abancay	Orientación para Asistencia Técnica-Abancay	Orientación para Asistencia Técnica-Abancay	Orientación para Asistencia Técnica-Abancay	Orientación para Asistencia Técnica-Abancay	Orientación para Asistencia Técnica-Abancay	Orientación para Asistencia Técnica-Abancay	Orientación para Asistencia Técnica-Abancay	Orientación para Asistencia Técnica-Abancay	Orientación para Asistencia Técnica-Abancay
					Feria Formalizate Ahora - Andahuaylas				Feria informativa CIFA en Chahuahuacho				Feria informativa de los servicios del CIFA. URIPA- CHINGHEROS			
	Pasantía asistencia técnica -Lima									Pasantía MTPE						
Diffusión del servicios del CIFA				Diffusión del servicios del CIFA			Diffusión del servicios del CIFA				Diffusión del servicios del CIFA				Diffusión del servicios del CIFA	



TO	SEPTIEMBRE					OCTUBRE					NOVIEMBRE					DICIEMBRE		
	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54			
39	Tercer taller de capacitación virtual MITPE	Primer taller de capacitación virtual-DRTPe	Segundo Taller de Capacitación Virtual-DRTPe	Taller de capacitación en el I.S.P.P Chabuca GRANDA	Cuarto taller de capacitación en el centro educativoES COMAPE-Abancay	Primer Taller de capacitación virtual-DRTPe	Segundo Taller de Capacitación Virtual-DRTPe	Tercer taller con los emprendedores que se están formando CETPRO, GEO- Centro de Educación ocupacional.	Cuarto taller de capacitación con los emprendedores que tienen Negocio, esta actividad se desarrollara en el Auditorio DRTPe.	Primer Taller de capacitación Virtual- MITPE.	Segundo taller de capacitación en DRTPe.Con emprendedores que tienen Negocio	de tercer taller de capacitación en emprendedores en el Auditorio de Direccion Transportes	Cuarto taller de capacitación en los emprendedores en el DRTPe.Con la emprendedores de que tienen Negocio	Primer Taller de capacitación en Virtual-MTPE.	de Segundo taller de capacitación en DRTPe.Con emprendedores que tienen Negocio	de Segundo taller de capacitación en DRTPe.Con emprendedores que tienen Negocio		
	Orientación para Asistencia Técnica-Abancay	Orientación para Asistencia Técnica-Abancay	Orientación para Asistencia Técnica-Abancay	Orientación para Asistencia Técnica-Abancay	Orientación para Asistencia Técnica-Abancay	Orientación para Asistencia Técnica-Abancay	Orientación para Asistencia Técnica-Abancay	Orientación para Asistencia Técnica-Abancay	Orientación para Asistencia Técnica-Abancay	Orientación para Asistencia Técnica-Abancay	Orientación para Asistencia Técnica-Abancay	Orientación para Asistencia Técnica-Abancay	Orientación para Asistencia Técnica-Abancay	Orientación para Asistencia Técnica-Abancay	Orientación para Asistencia Técnica-Abancay			
							Feria Formalizate Ahora-Abancay											
	Modulo itinerante Campaña de formalización Asistencias técnicas - Andahuaylas		Modulo itinerante Campaña de formalización Asistencias técnicas - Chincheros					Modulo itinerante Campaña de formalización Asistencias técnicas -Abancay las Americas			Modulo itinerante Campaña de formalización Asistencias técnicas - Pacucha							
			Pasantía asistencia técnica - Lima															
		Difusión del servicios del CIFA			Difusión del servicios del CIFA					Difusión del servicios del CIFA						Difusión del servicios del CIFA		





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

DIRECCION DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO APURIMAC
Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Chanka - Andahuaylas

“Año de la Esperanza y el fortalecimiento de la Democracia”



Anexo 1

	PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIONES SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO- ANDAHUAYLAS- CHINCHEROS	Código:	
		Versión:	2026 - 01
		Aprobación:	marzo-26

Tiempo a Ejecutar -2026

ACTIVIDADES	ABRIL	MAYO	JUNIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	META	EVIDENCIA	CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE
1 INDUCCION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO											
1.1 Inducción de Seguridad y Salud en el Trabajo								Según corresponda Charlas de Inducción realizadas	Registro de asistencia		Area patrocinio legal
2 CAPACITACIONES DIRIGIDAS AL COMITÉ , COORDINADORES y responsable DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO											
2.1 Funciones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	X							Capacitación realizada	Registro de asistencia		Area patrocinio legal
2.2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e implementación de controles.		X						Capacitación realizada	Registro de asistencia		Area patrocinio legal
2.3 Investigación de Accidentes de Trabajo			X					Capacitación realizada	Registro de asistencia		Area patrocinio legal
2.4 Inspecciones de Seguridad y Salud en el Trabajo				X				Capacitación realizada	Registro de asistencia		Area patrocinio legal
3 CAPACITACIONES DIRIGIDAS A TODOS LOS SERVIDORES DEL PEIP											
3.1 Seguridad y Salud en el Trabajo como deber y derecho		X						Capacitación realizada	Registro de asistencia		Area patrocinio legal
3.2 Riesgos Ergonómicos en el trabajo		X						Capacitación realizada	Registro de asistencia		Area patrocinio legal
3.3 Riesgos Psicosociales en el trabajo			X					Capacitación realizada	Registro de asistencia		Area patrocinio legal
3.4 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e implementación de controles.				X				Capacitación realizada	Registro de asistencia		Area patrocinio legal
4 CAPACITACIÓN DE RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS											
4.1 Preparación ante situaciones de Emergencias				X				Capacitación realizada	Registro de asistencia		Area patrocinio legal
4.2 Primeros Auxilios ante situaciones de Emergencias					X			Capacitación realizada	Registro de asistencia		Area patrocinio legal

Región Apurímac
Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo
Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Chanka
Servicio de Defensa Laboral Gratuita

Abg. Cecilia López Rivera
C.A.A. N° 731



Facebook: Oficina Zonal de trabajo y Promoción del Empleo Andahuaylas
Jr. Ayacucho N°615 - Andahuaylas - Apurímac - Perú.
983 651 546



Gobierno Regional
APURÍMAC
Unidos por el progreso



OFICINA ZONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO ANDAHUAYLAS



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

DIRECCION DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO APURIMAC
Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Chanka - Andahuaylas



“Año de la Esperanza y el fortalecimiento de la Democracia”

✓ Anexo 1: Programa Anual de Capacitaciones en derechos fundamentales laborales 2026.

Anexo 1

	PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIONES SOBRE DERECHOS FUNDAMENTALS LABORALES- ANDAHUAYLAS- CHINCHEROS	Código:	
		Versión:	2026 - 01
		Aprobación:	Marzo -26

Tiempo a Ejecutar -2026

ACTIVIDADES	ABRIL	MAYO	JUNIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	META	EVIDENCIA	CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE	
1 Inducción Formalización de la relación laboral												
1.1 inducción de formalización de la relación laboral	Según corresponda							Charlas de inducción realizadas	Registro de asistencia	Area Conciliación y Consultas laborales		
2 CAPACITACIONES DIRIGIDAS A EMPLEADERS, PARTE ADMINISTRATIVE Y OTROS												
2.1 Protección contra la discriminación	X							Capacitación realizada	Registro de asistencia	Conciliación y consulta laboral		
2.2 Periodo de prueba		X						Capacitación realizada	Registro de asistencia	Conciliación y consulta laboral		
2.3 Horas laboradas			X					Capacitación realizada	Registro de asistencia	Conciliación y consulta laboral		
2.4 Planillas y formalización de la relación laboral			X					Capacitación realizada	Registro de asistencia	Conciliación y consulta laboral		
3 CAPACITACIONES DIRIGIDAS A TRABAJADORES												
3.1 Contratos y planillas		X						Capacitación realizada	Registro de asistencia	Conciliación y consulta laboral		
3.2 Jornada de trabajo		X						Capacitación realizada	Registro de asistencia	Conciliación y consulta laboral		
3.3 Beneficios sociales en los regimenes especiales y común			X					Capacitación realizada	Registro de asistencia	Conciliación y consulta laboral		
3.4 Responsabilidades y otros				X				Capacitación realizada	Registro de asistencia	Conciliación y consulta laboral		
4 CAPACITACIÓN DE RESPUESTA ANTE CONFLICTOS ENTRE EMPLEADOR Y TRABAJADOR												
4.1 Inducción en temas de derechos fundamentales				X				Capacitación realizada	Registro de asistencia	Conciliación y consulta laboral		
4.2 Dialogo entre ambas partes					X			Capacitación realizada	Registro de asistencia	Conciliación y consulta laboral		

Region Apurímac
 Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo
 Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Chanka
 Centro de Conciliación Administrativa
 M. Sc. *[Firma]*
 C.A. N° 728
 Facebook: Oficina Zonal de trabajo y Promoción del Empleo Andahuaylas
 Jr. Ayacucho N°615 - Andahuaylas - Apurímac - Perú.
 983 651 546





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

DIRECCION DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO APURIMAC
Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Chanka - Andahuaylas

“Año de la Esperanza y el fortalecimiento de la Democracia”



Anexo 1

	PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIONES SOBRE LIQUIDACIONES DE BENEFICIOS SOCIALES- ANDAHUAYLAS- CHINCHEROS	Código:	
		Versión:	2026 - 01
		Aprobación:	marzo-26

Tiempo a Ejecutar -2026

ACTIVIDADES	ABRIL	MAYO	JUNIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	META	EVIDENCIA	CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE
1 Induccion DERECHOS FUNDAMENTALES											
1.1 inducción de derechos fundamentales según su régimen laboral								Según corresponda Charlas de Inducción realizadas	Registro de asistencia		Area Liquidaciones
2 CAPACITACIONES DIRIGIDAS A EMPLEADERS, PARTE ADMINISTRATIVE Y OTROS											
2.1 Derechos laborales conforme al régimen que se encuentran	X							Capacitación realizada	Registro de asistencia		Area Liquidaciones
2.2 Despidos arbitrarios –Indemnización		X						Capacitación realizada	Registro de asistencia		Area Liquidaciones
2.3 Conceptos remunerativos y no remunerativos			X					Capacitación realizada	Registro de asistencia		Area Liquidaciones
2.4 Descansos remunerados como beneficios sociales				X				Capacitación realizada	Registro de asistencia		Area Liquidaciones
3											
3.1 Derechos laborales		X						Capacitación realizada	Registro de asistencia		Area Liquidaciones
3.2 Regimenes laborales en las que laboran		X						Capacitación realizada	Registro de asistencia		Area Liquidaciones
3.3 Jornadas laborales			X					Capacitación realizada	registro de asistencia		Area Liquidaciones
3.4 Indenizaciones en vacaciones				X				Capacitación realizada	Registro de asistencia		Area Liquidaciones

Región Apurímac
Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo
Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Chanka
Liquidaciones

Abg. Cadelina López Rivera
C.A.A. N° 728



Facebook: Oficina Zonal de trabajo y Promoción del Empleo Andahuaylas

Jr. Ayacucho N°615 - Andahuaylas - Apurímac - Perú.

983 651 546



Gobierno Regional
APURÍMAC
Unidos por el pueblo



OFICINA ZONAL DE TRABAJO
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
ANDAHUAYLAS

GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

DIRECCION DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO APURIMAC
Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Chanka - Andahuaylas

“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”



INFORME N° 10-2025-DRTPE-ZTPE-CH-AND

A : Mag. Vidalina Fuentes Alccahuaman
Jefe de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo - Chanka- Andahuaylas

De : Abog. Ninfa Moscoso Inca roca
Inspector de Trabajo I (Especialista Legal) y Registros Generales

ASUNTO : Plan de Trabajo para el Presente Año

REFERENCIA : MEMORANDUM MULTIPLE N° 002-2026- DRSTPE-ZTPE-CH-AND-CH

FECHA : Andahuaylas, 19 de febrero del 2026.

Por intermedio del presente, me dirijo a Ud., con la finalidad de saludarla cordialmente y a la vez, remitirle el plan de trabajo del Área de Registros Generales para el año 2026

PLAN DE TRABAJO 2026

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDAD PRINCIPAL	RESULTADOS ESPERADOS	RECURSOS / PRESUPUESTO	AREA RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none">- Prevención y Protección hasta su erradicación la presencia de trabajo forzoso en la Región y las Provincias de Apurímac mediante acciones articuladas en conjunto con algunas Instituciones.- Crear conciencia sobre la magnitud del problema y sus consecuencias del trabajo forzoso en la vida de la población apurimeña.	Capacitación y Sensibilización en Materia de Trabajo Forzoso, Contrato de Trabajo Adolescente	Fortalecer los conocimientos, proteger el interés de los Niños, Niñas y Adolescentes de la población de Andahuaylas y Chincheros por el respeto de sus derechos fundamentales en el trabajo.	Para el logro del objetivo debe estar debidamente presupuestada. Se requiere contar con recurso humano calificado para la ejecución de los objetivos del presente Plan	Sub Dirección de Registros Generales de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Andahuaylas y Chincheros

GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC
DIRECCION DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO APURIMAC
OFICINA ZONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO CHANKA
Abg. Ninfa Moscoso Inca Roca
C.A. N° 1403
REGISTROS GENERALES

DRTPE GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC
OFICINA ZONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO CHANKA ANDAHUAYLAS - CHINCHEROS
MESA DE PARTES
19 FEB. 2026
N° REG. 185 HORA 11:00 FOLIOS 04
RECIBIDO

PROVEIDO
Remitir a: Aboncu
Fecha: 19 FEB 2026



Facebook: Oficina Zonal de trabajo y Promoción del Empleo Andahuaylas
Jr. Ayacucho N°615 - Andahuaylas - Apurímac - Perú.

Correo: zonatrabajoandahuaylas@trabajoapurimac.gob.pe



Gobierno Regional
APURIMAC
Trabaja por el pueblo



OFICINA ZONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO ANDAHUAYLAS



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

DIRECCION DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO APURIMAC
Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Chanka - Andahuaylas

“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Nº	AREA	TEMA	NUMERO DE PERSONAS	PROGRAMACION POR MES
01	Registros Generales	Orientación en Trabajo Forzoso	200	Febrero y marzo
02	Registros Generales	Capacitación y Orientación para la correcta presentación de Documento para la inscripción y/o renovación de Junta Directiva de Sindicato del Sector Público como Privado	300	Mayo y Julio
03	Registros Generales	Marcha de Sensibilización por el día mundial contra el trabajo Infantil	500	Mes de Junio
04	Registros Generales	Operativos Inopinados en Conjunto con la Fiscalía en Prevención del Delito en Materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil	1,000	Febrero a diciembre
05	Inspector I Especialista Legal de Inspección	Realizar seguimiento, Resoluciones de Multa, Resoluciones de fraccionamiento, Requerimientos de pago, entre otros documentos de los Expedientes Sancionadores y de Conciliación con Multas pendientes de pago		Enero a diciembre
06	Registros Generales	Orientación en todo lo referente al Área de Registros Generales	2,000 la orientación se registra en un cuaderno durante todo el año	Enero a diciembre

GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO APURIMAC
OFICINA ZONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO CHANKA

[Firma]
Abg. Nirma Moscoso Inca Roca
C.A.A. N° 1403
REGISTROS GENERALES



Facebook: Oficina Zonal de trabajo y Promoción del Empleo Andahuaylas
Jr. Ayacucho N°615 - Andahuaylas - Apurímac - Perú.



Correo: zonaltrabajoandahuaylas@trabajoapurimac.eob.pe



Gobierno Regional
APURÍMAC
Unidos por el pueblo



OFICINA ZONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO ANDAHUAYLAS