



**GOBIERNO  
REGIONAL  
PUNO**

*Responsable, Competitivo e Inclusivo*

# DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - PUNO

**PLAN**

**OPERATIVO**

**INSTITUCIONAL**

**2017**

**PUNO - PERÚ**

**DR. JUAN LUQUE MAMANI**

PRESIDENTE REGIONAL

**DR. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR**

DIRECTOR REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

**ING. LUIS JUAREZ BARRIALES**

SUB DIRECTOR TECNICO ADMINISTRATIVO

*EQUIPO DE PLANIFICACION:*

**ING. OSCAR JUNIOR PAREDES VILCA**

**ING. ECON. JOHN G. CANO PACA**

PLANIFICADORES

**LIC. RICHARD O. MENDOZA CHAIÑA**

COOPERACIÓN

PUNO, DICIEMBRE 2016

## CONTENIDO

I.	PRESENTACION	4
II.	BASE LEGAL	5
III.	SITUACION DE LA INSTITUCIONAL	7
3.1.	BREVE DESCRIPCION DE CARACTERISTICAS Y PROBLEMATICAS DE LA INSTITUCION	7
3.2.	ORGANIGRAMA	14
3.3.	FUNCIONES GENERALES	16
IV.	PERSPECTIVAS	17
4.1.	MISION	17
4.2.	OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS	17
4.3.	ACCIONES ESTRATEGICAS INSTITUCIONALE	17
V.	PROGRAMACION DE ACTIVIDADES	19
5.1.	MATRIZ DE ACTIVIDADES DEL POI	20
5.2.	CUADRO DE VALORIZACION DE ACTIVIDADES	¡Error! Marcador no definido.
	ANEXOS	¡Error! Marcador no definido.

## **I. PRESENTACION**

El Presente documento denominado Plan Operativo Institucional 2017, de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, fue elaborado en base a la Directiva Regional N° 10-2016-GR PUNO, Directiva para la formulación de Plan Anual y Presupuesto Participativo y Planes Operativos Institucionales, en donde indica que la formulación y presentación del Plan Operativo Institucional es de carácter obligatorio para las dependencias del Gobierno Regional, del mismo modo, esta Dirección Regional, es un órgano de línea del Gobierno Regional de Puno, cuya responsabilidad es formular, aprobar, ejecutar, evaluar, dirigir, controlar y administrar las políticas en materia de trabajo, promoción del empleo y formación profesional con la política general del gobierno y los planes sectoriales.

El Plan Operativo Institucional 2017, constituye un instrumento de gestión institucional anual, que consolida e integra las actividades, que permiten orientar los recursos disponibles para alcanzar objetivos y resultados, debidamente articulados a los objetivos nacionales, regionales y locales que permitan realizar el monitoreo de las actividades programadas, evaluando los resultados obtenidos durante el año.

El documento se presenta de manera resumida y concreta, el mismo que servirá de Instrumento de Gestión Institucional que facilite y regule los procesos y actividades a realizarse en esta Institución, la misma que se llevara a cabo en forma coherente y organizada así como el control de las actividades y metas a desarrollarse donde se planteen los problemas, objetivos, lineamientos de política y acciones para el año 2017, la vigilancia del cumplimiento de las normas socio laborales y la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en un contexto de diálogo y concertación entre trabajadores y empleadores.

Los trabajadores de esta Dirección Regional de Trabajo, asumen el compromiso de cumplir a cabalidad y con eficiencia los lineamientos de política del sector y los objetivos trazados con la finalidad de mejorar y superar todo aquello que haya constituido un factor negativo asumiendo con responsabilidad el rol que corresponde a cada servidor de esta Dirección.

Puno, Diciembre de 2016

## II. BASE LEGAL

### **Organización Institucional**

La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de la Región Puno, con estructura aprobada mediante Ordenanza Regional N° 035-2006 que en su quinto artículo aprueba el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y Directiva Regional N° 07-2009-GRP PUNO.

La Ley de Bases de la Descentralización N° 27783; Ley Orgánica de Gobiernos Regionales N° 27867 y su modificatoria Ley N° 27902, transfiere funciones y competencias a los Gobiernos Regionales en materia de trabajo y promoción del empleo, por lo que se requiere que los documentos de gestión sean actualizados conforme a estas funciones y competencias, de conformidad a lo normado en la Ley 29381 – Ley de Organizaciones y funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Para la gestión y organización del desarrollo institucional, se cuenta con los siguientes documentos: Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF), Manual de Organizaciones y Funciones (MOF) y Cuadro para Asignación de Personal (CAP), los mismos que constituyen documentos técnico-normativos de la gestión institucional, orientados al esfuerzo institucional y al logro de la misión, visión y objetivos plasmados en el Plan de Desarrollo Regional Concertado al 2021. Las funciones están agrupadas de acuerdo por órganos que conforma la estructura institucional; en tal sentido las funciones generales están desarrolladas de acuerdo con la naturaleza de cada uno de ellos; estableciendo sus relaciones y responsabilidades. Estos documentos de gestión deben ser actualizados de conformidad a lo señalado en el párrafo precedente.

## CUADRO N° 01

## DOCUMENTOS DE GESTION

DOCUMENTOS DE GESTION	APROBADO	FECHA
Reglamento de Organización Y Funciones	Res. N° 377-2003-PR Puno	02/09/2003
Cuadro de Asignación de Personal	Ordenanza Regional N° 35-2006-PUNO	14/07/2006
Manual de Organización Y Funciones	Res. N° 377-2003-PR Puno	02/09/2003
Plan Operativo Institucional 2016	Res. Direc Reg. N° -2012-DRTPE-PUNO	
TUPA (*)	Ordenanza Regional N° 05-2014	13/01/2014
Memoria Anual 2015	Oficio N° -2015/DRTPE - PUNO	15/01/2016

Fuente: DRTPE

Elaboración: DRTPE - Puno.

(\*) El Texto Único de Procedimientos Administrativo-TUPA, vigente aprobado mediante Ordenanza Regional Nro. 05- 2014-GRP-SRP, de fecha 13 de enero del 2014.

### III. SITUACION DE LA INSTITUCIONAL

#### 3.1. BREVE DESCRIPCION DE CARACTERISTICAS Y PROBLEMATICAS DE LA INSTITUCION

A nivel de personal, la DRTPE Puno carece de Titulares en los cargos Directivos (Directores de línea y subdirectores) y demás personal de carrera, que son ocupados por encargaturas, hecho que debe ser subsanado mediante la aprobación de la nueva estructura orgánica de la DRTPE Puno, concordante con la Ley N° 29381 Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el D.S. N° 004-2010-TR; mediante las acciones correspondientes en las instancias del Gobierno Nacional y Regional.

A nivel presupuestal, no existe incremento de Recursos Ordinarios, los mismos que no cubren las necesidades de la Institución; por lo que los Recursos Directamente Recaudados, permite cubrir algunas de las necesidades vitales de la DRTPE Puno. Por tanto es pertinente que el Gobierno Regional incremente el Presupuesto en la fuente de financiamiento Recursos Ordinarios.

En de la ciudad de Puno la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, cuenta con una inmueble antiguo cuyas características de diseño no son las más adecuadas para brindar comodidad y un buen servicio a los usuarios, que inclusive está señalado en los lineamientos emitidos por la sede central.

En cumplimiento de la Ordenanza Regional N° 35-2006, desde el año 2005 la Subdirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo, viene cumpliendo su función con la finalidad de darle mayor dinamicidad al trabajo de inspecciones; tomando en consideración que dicha función es relevante, debido al nuevo enfoque respecto al procedimiento inspectivo; además, tomando en consideración que la nueva ley, plantea procedimientos mucho más minuciosos que permiten que el inspector de trabajo, pueda lograr objetivamente la verificación del cumplimiento de las normas socio laborales. En la actualidad, contamos con un Sistema Informático de Inspección del Trabajo - SIIT, que desde la sede del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo monitorea y consolida la información sobre los procedimientos inspectivos a nivel nacional.

La Subdirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo, realiza un trabajo conjunto, cumpliendo con las metas fijadas, con las limitaciones propias de una institución que tiene un presupuesto anual rígido desde años atrás, que no permite desarrollar adecuadamente sus funciones, en algunos casos porque existe crecimiento vegetativo de empleadores y trabajadores. Sin embargo, para el año 2017 se buscará superar los objetivos anteriores; tanto en términos cuantitativos y cualitativos, corregir errores anteriores con la finalidad de cumplir el 100% de los objetivos trazados. Tomando en consideración que en la actualidad solo se cuenta con cuatro Inspectores Auxiliares, destacados de la SUNAFIL del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y dos inspectores titulares, lo cual es insuficiente, por lo que se requiere el incremento de personal inspectivo que cubra las trece provincias de la Región.

En la Subdirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador, no se ha implementado la estructura de personal, debiendo contar mínimamente con dos abogados y personal administrativo. Pese a esta carencia se viene brindando atención a los usuarios en liquidación de beneficios sociales, atención de patrocinios jurídicos gratuitos, absolución de consultas, conciliaciones y pericias.

En la Subdirección de Negociaciones Colectivas y Registros Generales, cumple con llevar a cabo las conciliaciones en convenios colectivos y registro administrativos en general conforme a sus competencias.

La Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional, no cuenta con titular. Además a la fecha se ha implementado el Centro de Empleo que se articulará con los programas de Promoción del Empleo del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral. El Observatorio Socioeconómico Laboral, quedó inactivo puesto que el financiamiento culminó el año 2013 a través de Swisscontac, actualmente la elaboración de información es insuficiente para la toma de decisiones a nivel regional.

El Centro de Formación Profesional de Taraco, está dedicado a la capacitación para el trabajo de jóvenes en diversas especialidades, actualmente en mecánica automotriz, estructuras metálicas, carpintería e industria del vestido; siendo de necesidad el reemplazo por máquinas modernas, debido a que la maquinaria existente para la capacitación de los participantes, es obsoleta, pues datan de muchas décadas atrás. Así mismo debe realizarse la flexibilización ocupacional de



acuerdo a las exigencias del mercado laboral y la necesidad del carácter itinerante de este servicio.

En el área de Administración, se tiene como problema álgido, la concentración y ejecución del presupuesto de esta Dirección Regional, centralizada, en el Gobierno Regional muy ceñida a los parámetros normativos que no facilitan el mejoramiento y ampliación de la infraestructura, personal y bienes, de manera oportuna.

Por otro lado se tiene un cuadro de asignación de personal (CAP), con niveles remunerativos muy bajos, en comparación con la sede central del Gobierno Regional y otras Direcciones Regionales; además de contar en el Cuadro de Asignación de Personal con plazas previstas, pero sin el presupuesto correspondiente. Situación que se agrava al tener en la actualidad, sólo 28 trabajadores en las tres dependencias con que cuenta esta Dirección Regional (Sede Puno, ZTPE-Juliaca y CENFORP-Taraco); quienes por la carencia de personal asumen, vía encargatura funciones adicionales a las que les corresponde realizar, sin percibir las remuneraciones que les correspondería por el cargo, respecto a las 46 plazas aprobadas mediante Ordenanza Regional N° 35-2006; el cubrir la totalidad de las plazas antes mencionadas permitiría que las distintas dependencias cumplan con los objetivos programados y una adecuada atención a los administrados, que buscan nuestros servicios.

Lo señalado anteriormente no permite el fiel cumplimiento de las 18 funciones transferidas a nuestro sector, en el procesos de transferencia de funciones y competencias del Gobierno Central, hacia los Gobiernos Regionales en materia de Trabajo y Promoción del Empleo; cuyas transferencias se realizaron sin el presupuesto, personal, infraestructura, bienes y servicios, necesarios para garantizar su implementación y cumplimiento.

Finalmente, a mediados del mes de octubre del año 2013, a pesar de estas limitantes presupuestales, esta Dirección Regional implementó la Oficina de Ejecución Coactiva, con la finalidad de dar cumplimiento y ejecutar las sanciones pecuniarias impuestas por las distintas dependencias con esta responsabilidad; para recobrar el principio de autoridad que rigen los procedimientos sancionadores en la Administración Pública e instaurar la cultura de cumplimiento de parte de los empleadores infractores.

Conforme se aprecia en el cuadro N° 02, se tiene 46 plazas aprobadas en el Cuadro para Asignación de Personal, de los cuales 28 plazas están presupuestadas y 18 plazas están previstas, sin el presupuesto necesario, lo cual limita las distintas funciones que se tiene en esta Dirección Regional.

**CUADRO N° 02**  
**CUADRO DE ASIGNACION DE PERSONAL**  
**DRTPE - PUNO**

PLAZAS	OCUPADAS	PREVISTAS	TOTAL CAP
Dirección Regional	3	0	3
Oficina Técnica Administrativa	4	5	9
Dirección de Prevención y Sol. de Conflictos	1	1	2
Subdirección de Inspección Laboral	3	2	5
Subdirección de Defen. Grat. y Ases. del Trab.	0	3	3
Subdirección de Negociaciones Colec.y R.G.	2	0	2
Dirección de Empleo y Formación Profesional	4	3	7
Zona de Trabajo y P.E – Juliaca	4	4	8
Centro de Formación Profesional de Taraco	7	0	7
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>18</b>	<b>46</b>

Fuente: DRTPE-Oficina de personal  
 Elaboración: DRTPE - Puno.

El cuadro N° 03 hace referencia al personal CAS que labora en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Puno, en total son de 13 trabajadores quienes son abonados con fuente de financiamiento proveniente de Recurso Directamente Recaudados.

**CUADRO N° 03**  
**PERSONAL - CAS (Fuente de Financiamiento: R.D.R)**

SEDES	TRABAJADORES
DRTPE-PUNO	09
ZTPE-JULIACA	03
CENFORP-TARACO	01
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>

Fuente: DRTPE Oficina de personal  
 Elaboración: DRTPE - Puno.

Se tienen cuatro Inspectores Auxiliares comprendidos el régimen laboral de la actividad privada D. Leg. 728, que son destacados de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL-Lima.

#### CUADRO N° 04

##### PERSONAL DESTACADO SUNAFIL-LIMA

SEDES	TRABAJADORES
DRTPE-PUNO	03
ZTPE-JULIACA	01
CENFORP-TARACO	00
<b>TOTAL</b>	<b>04</b>

Fuente: DRTPE Oficina de personal  
 Elaboración: DRTPE - Puno.

#### 3.1.1. INFRAESTRUCTURA

La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Puno, cuenta con tres sedes:

- Dirección Regional, ubicado en el Jr. Ayacucho N° 658 de la ciudad de Puno.
- Zona de Trabajo y Promoción del Empleo, sito en el Jr. Piura N° 343 de la ciudad de Juliaca.
- Centro de Formación Profesional, ubicado en el Km. 01 de la carretera Taraco-Pusi, en el Distrito de Taraco.

La sede Institucional (dirección) en la ciudad de Puno cuenta con un local propio, de material noble cuya infraestructura es insuficiente para la totalidad de los servicios que se brinda. La Zona de Trabajo de y Promoción del Empleo – Juliaca, brinda sus servicios en un local alquilado y el CENFORP-TARACO cuenta con local propio cuya construcción supera más de cincuenta años de antigüedad.

#### 3.1.2. UNIDADES VEHICULARES

Esta entidad cuenta con dos unidades vehiculares, que consiste en una camioneta marca Toyota, modelo Hilux, doble tracción 4x4, con placa de rodaje Z1G-940 y una camioneta marca Dodge Caravan con placa de rodaje EGJ-368. Las mismas que son utilizadas para el cumplimiento de las funciones propias de nuestra entidad en

materia laboral y promoción del empleo (orientación, difusión, actuaciones inefectivas, campañas de sensibilización contra el trabajo infantil, seguridad y salud en el trabajo y promoción del empleo) en el ámbito regional.

### **3.1.3. PERSONAL**

Conforme al Cuadro para la Asignación de Personal se tiene cuarenta y seis (46) plazas aprobadas; veintiocho (28) presupuestadas y dieciocho (18) previstas; Además se cuenta con cuatro (04) Inspectores auxiliares destacados de la Sede del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y trece (13) servidores a través de Contratos Administrativos de Servicios-CAS.

Que habiéndose transferido competencias y funciones en materia de trabajo y promoción del empleo de acuerdo a la Ley de Descentralización, habiéndose creado nuevas unidades orgánicas y nuevas funciones lo que hace necesario el incremento de personal y la ampliación del Presupuesto, debiéndose actualizar y aprobar los documentos de gestión referidos al CAP, MOF y ROF.

### **3.1.4. TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC)**

El uso de sistemas informáticos son beneficiosos, estas tecnologías han probado su validez para resolver problemas y brindar información de tipo administrativo, económico, de gestión de la información, demostrando así eficacia en el trabajo de la administración pública, recursos humanos.

La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, tiene que adoptar ciertos cambios en el ámbito tecnológico e informático y prestar servicios de calidad respetando los principios de la administración pública enfocados en la economía, celeridad, simplicidad administrativa, transparencia, demostrando eficiencia en el servicio.

Uno de los problemas es el no contar con equipos de última generación y tecnología, ya que con los que cuenta en la mayoría de ellos están obsoletas y ya cumplieron su tiempo de uso.

## Políticas de tecnología e información

Las políticas que adoptara la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en las tecnologías de información para el cumplimiento de las acciones en beneficio de los usuarios son:

- a. Implementar un área tecnología e informática que pueda brindar un óptimo servicio de Tecnologías de Información y Telecomunicaciones, a fin de satisfacer las necesidades y expectativas de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo y de los usuarios, aplicando la calidad en el servicio para garantizar un uso adecuado de los recursos tecnológicos e informáticos.
- b. Se desarrollara un Sistema Web Institucional (páginas web) para mejorar la comunicación entre los usuarios y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.
- c. Se desarrollaran charlas y seminarios abiertos tanto a los empleados de la institución y los usuarios, para que puedan aprovechar al máximo los beneficios otorgados por estas tecnologías.
- d. Se debe posibilitar el acceso equitativo a estas tecnologías, favoreciendo a los que, de no mediar esta “alfabetización”, quedarían marginados.
- e. Avance tecnológico de la informática facilita el trabajo, ahorrando tiempo y dinero, así mismo otorgando seguridad en la información.
- f. Se ofrecerá una mejor atención a los usuarios de nuestra institución, de tal manera que se pueda mejorar la imagen institucional.
- g. Desarrollar proyectos “intranets”, implementando -sobre la red local- servicios al estilo de los de Internet, pero para los “clientes internos”. Así como los sistemas de trámites documentarios. Simultáneamente: Internet y “extranets”.

La institución tendrá que obtener nuevos equipos tecnológicos que faciliten la utilización de las nuevas tecnologías como por ejemplo servidores, computadores y equipos electrónicos necesarios.

## 3.2. ORGANIGRAMA

### Estructura Orgánica

La estructura básica de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo de la región de Puno, conforme a lo dispuesto en el artículo 72° del reglamento de organizaciones y funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la siguiente:

#### ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

*Dirección Regional*

#### ÓRGANO DE ASESORAMIENTO Y APOYO

*Oficina Técnica Administrativa*

#### ÓRGANOS DE LÍNEA

*Dirección de Prevención y Solución de Conflictos*

*Subdirección de Negociación Colectiva y Registros Generales.*

*Subdirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo.*

*Subdirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador.*

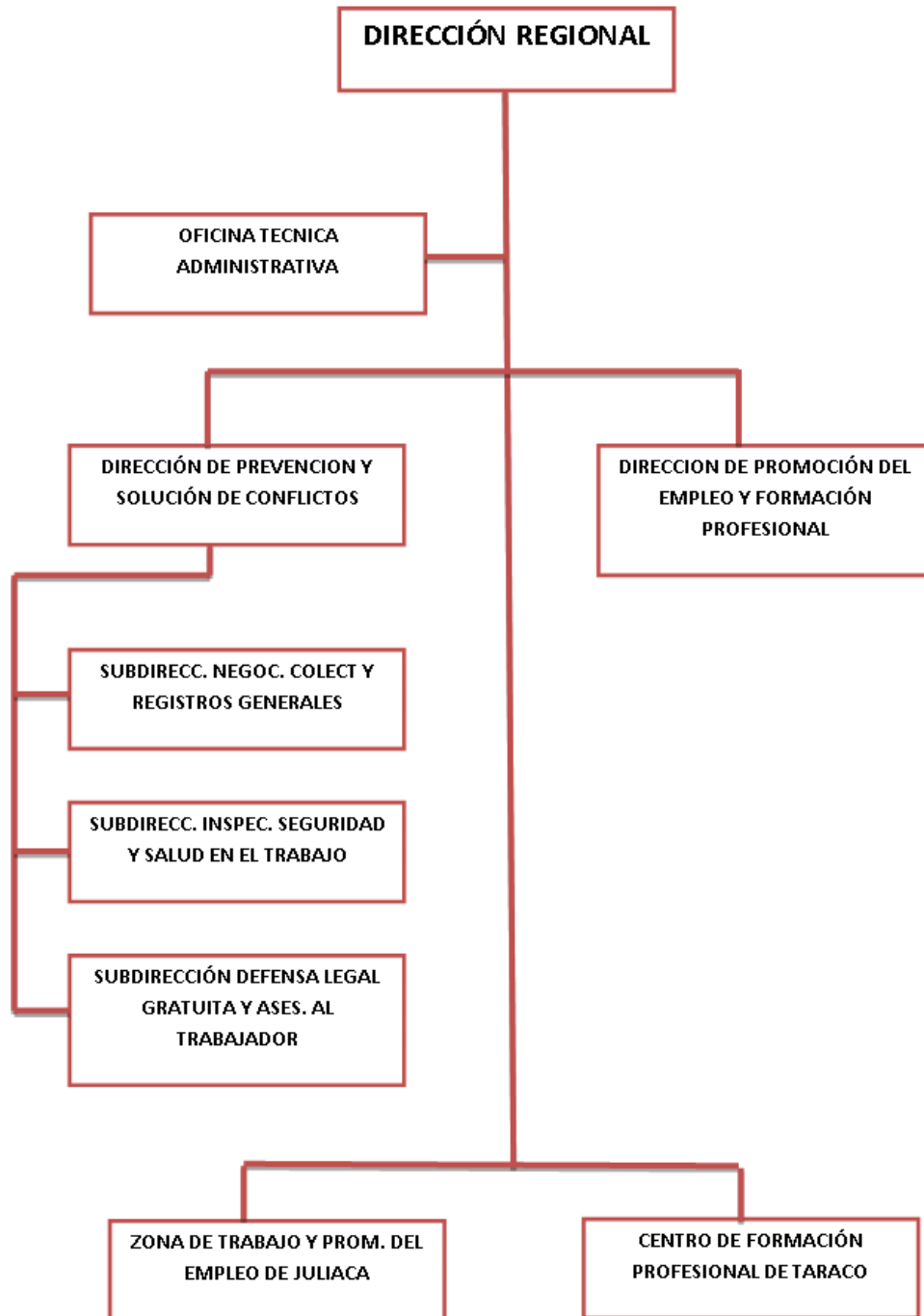
*Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional.*

#### ÓRGANOS DESCONCENTRADO

*Zona de Trabajo y Promoción del Empleo de Juliaca.*

*Centro de Formación Profesional de Taraco.*

## ESTRUCTURA ORGANICA DE LA DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO PUNO



### 3.3. FUNCIONES GENERALES

- Promover la inspección laboral de la población desempleada y readecuada la inserción de la población subempleada en edad de trabajar.
- Generar y difundir información pertinente del mercado de trabajo.
- Fomentar la empleabilidad mediante el fortalecimiento y el desarrollo de oportunidades y capacidades para el acercamiento entre la oferta y la demanda del empleo.
- Prevención y solución de los conflictos laborales.
- Promover el cumplimiento de los derechos Socio laborales, derecho fundamentales y de seguridad y de salud en el trabajo.
- Fomentar la responsabilidad social empresarial.
- Consolidar la institucionalidad y el dialogo para la concertación social.
- Eficiencia administrativa orientada al servicio del ciudadano.



## **IV. PERSPECTIVAS**

### **4.1. MISION**

#### **MISIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL**

“Promover el desarrollo integral y sostenible de la región Puno, con autonomía e Igualdad de oportunidades, en el marco de la gestión pública moderna, transparente, Competitiva y concertada, orientado a mejorar la calidad de vida de la población”.

#### **MISIÓN INSTITUCIONAL DRTPE**

Institución rectora de la administración de Trabajo y Promoción del Empleo, con capacidades para liderar la implementación de políticas y programas de generación y mejora del empleo digno, garantizando el cumplimiento de las obligaciones socio laborales vigentes, la prevención y solución de conflictos, la mejora de las condiciones de trabajo, para el desarrollo del capital humano y del sector empresarial de la región y del país.

### **4.2. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS**

O.E.I.1. Promover el empleo adecuado de la población económicamente activa de la región.

### **4.3. ACCIONES ESTRATEGICAS INSTITUCIONALE**

A.E.I.1. Población económicamente activa accede a los servicios de capacitación laboral en forma permanente.

Las actividades planteadas contribuirán con la consecución de cada una de las acciones estratégicas, razón por la cual se proyectan metas posibles de lograr el año 2017 así como las unidades responsables

**CUADRO N° 05**  
**ACTIVIDADES POR ACCIÓN ESTRATÉGICA**

Acción estratégica institucional	Actividades	Indicador	Meta	Unidades responsables
Población económicamente activa accede a los servicios de capacitación laboral en forma permanente	Gestión Administrativa	Número de informes de Gestión Administrativa	28	Dirección
	Inspección del Trabajo	Numero de informes de visitas inspectivas Socio laborales, Seguridad y Salud en trabajo	24	Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional
	Ejecución de Políticas de Empleo y Capacitación laboral	Numero de Informes de Servicios Públicos	36	Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional

## V. PROGRAMACION DE ACTIVIDADES

PRESUPUESTO INSTITUCIONAL 2017

PRESUPUESTO 2017

SECTOR : 25 Presidencia  
 Pliego : 458 Gobierno Regional  
 Unidad. Ejecutora : 001 Sede Puno  
 Función : 07 Trabajo Puno

La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo tiene dos Fuentes de Financiamiento: Recursos Ordinarios y Recursos Directamente Recaudados, según el siguiente detalle:

CUADRO N° 16  
 FUENTE DE FINANCIAMIENTO

RECURSOS ORDINARIOS	686,121
RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS	579,500
TOTAL	1,265,621

En esta última se recaudan ingresos por conceptos que lo norman el Texto Único de Procedimientos Administrativos como son: tasas, prestación de servicios y Multas y Sanciones análogas, siendo el presupuesto total por ambas Fuentes de Financiamiento de S/ 1'265,621.00

### 5.1. MATRIZ DE ACTIVIDADES DEL POI

**ANEXO: 01 MATRIZ REPORTE DEL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL - DRTPE**

Unidad Ejecutora	Código	Descripción		Centro de Costo	Código	Descripción														
	001-902	Sede Central			1	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo														
PEI	Objetivo Estratégico Institucional	Código Ruta Estratégica	Descripción:			Indicador	Unidad de medida	Meta												
		10	Promover el Empleo adecuado de la Población económicamente activa de la Región Puno			Porcentaje de PEA ocupada con Empleo adecuado	Porcentaje	34.5												
	Acciones Estratégicas Institucionales	Código Ruta Estratégica	Descripción:			Indicador	Unidad de medida	Meta												
		1	Población económicamente activa accede a Servicios de Capacitación Laboral en forma permanente			Porcentaje de PEA capacitada, accede al mercado laboral	Porcentaje	28.5												
		Categoría Presupuestal	9001	Acciones centrales		Código	Descripción		Indicador	Unidad de Medida	Meta									
				28	Acciones de planeamiento y presupuesto		Numero de informes de visita inspectivas sociolaborales, seguridad y salud en el trabajo	Numero	24											
Proyecto	Código	Descripción:		Indicador	Unidad de Medida	Meta	Programa de las Actividades Operativas													
	-	-		-	-	-														
PO	Código de Actividades Operativas	Actividad Operativas	Indicadores	Unidad de Medida	Responsable	Programación de Metas	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	Meta Anual	
	10.1.1	Elaboracion de informes de gestion administrativa	Numero de Informes de Gestión Administrativa	Numero	Dirección	Física	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	28
						Valor de referencia (S.)	27,355	22,742	25,624	141,963	73,929	73,115	51,503	50,651	51,259	50,627	50,608	57,211	676,587	
	10.1.2	Inspeccion sociolaboral en salud y seguridad en el mercado laboral	Numero de informes de visitas inspectivas Sociolaborales, Seguridad y Salud en trabajo	Numero	DPSC	Física	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
						Valor de referencia (S.)	27,651	23,191	24,035	23,435	52,392	24,302	26,041	23,080	23,107	23,269	24,617	35,047	330,167	
	10.1.3	Implementacion en politicas de empleo	Numero de Informes de Servicios Publicos	Numero	DPEPP	Física	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
						Valor de referencia (S.)	21,943	18,670	19,786	20,126	36,286	19,239	21,512	18,711	18,651	18,489	18,803	26,651	258,867	
						Valor de referencia (S.)	76,949	64,603	69,445	185,524	162,607	116,656	99,056	92,442	93,017	92,385	94,028	118,909	1,265,621	

Nota: Considera el presupuesto total por toda fuente de financiamiento y generica de gasto según el Presupuesto Institucional de Apertura para el año fiscal 2017; la distribución del presupuesto mensual es referencial