

# PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO PAC-SIT

---

## 2018

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL  
CENTRO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL SIT -  
VERSION FINAL





## INTRODUCCION

De conformidad con el artículo 1º de la Ley No. 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, la Inspección del Trabajo es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

Sobre el particular, el artículo 2 de la Ley antes referida señala que el funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se regirán, entre otros, por los principios ordenadores de probidad y eficacia; razón por la cual, éstos son servidores públicos seleccionados por razones objetivas de aptitud. En ese sentido, el artículo 26, literal d) de la Ley General de Inspección del Trabajo señala que los procesos públicos de ingreso en la Inspección del Trabajo constarán de una fase selectiva basada en las pruebas teóricas y prácticas de aptitud que se determinen y una fase formativa práctica, ambas eliminatorias.

Ello guarda coherencia con el artículo 7 del Convenio 81 de la OIT; el mismo que establece que los inspectores del trabajo serán contratados tomándose únicamente en cuenta las aptitudes del candidato para el desempeño de sus funciones; señalando además en el numeral 3 del mismo artículo que los Inspectores del Trabajo deberán recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones.

Por esta razón, el artículo 27 de la Ley No. 28806, Ley General de Inspección del Trabajo establece que la Autoridad Central del Sistema de Inspección<sup>1</sup>, en coordinación con las autoridades de la Administración Pública con competencias en materia de inspección del trabajo, esto es los Gobiernos Regionales; fomentará y proyectará programas anuales de capacitación inicial, formación y perfeccionamiento periódicos para todo el Sistema de Inspección a fin de garantizar el adecuado ejercicio de las funciones y competencias inspectivas atribuidas.



<sup>1</sup> Función que, conforme al artículo 3 de la Ley No. 29981, es asumida por la SUNAFIL.

En ese sentido, el literal n), sub numeral 2.1, numeral 2 del Artículo 4º del Reglamento del Sistema de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 002-2017-TR, dispone que una de las funciones de la Sunafil como autoridad central del Sistema, consiste en diseñar, aprobar y ejecutar los planes y programas de capacitación para el personal del Sistema de Inspección del Trabajo. Dicho programa es elaborado tomado en consideración las necesidades y particularidades de la función inspectiva del trabajo desarrollada en las regiones del País.

En atención a este mandato, mediante Resolución de Superintendencia No. 036-2015-SUNAFIL se conformó el equipo funcional denominado Centro de Formación y Capacitación del Sistema de Inspección del Trabajo de la SUNAFIL que tiene como finalidad fortalecer el sistema de inspección de trabajo, a través de la capacitación y la especialización de los actores que forman parte del Sistema, así como la formación de profesionales que aspiran a ser parte de la carrera de inspector del trabajo y a personas interesadas en la temática correspondiente a normatividad sociolaboral y seguridad y salud en el trabajo; siendo una de sus responsabilidades la de formular, desarrollar y evaluar los programas anuales de capacitación inicial, formación y perfeccionamiento periódicos dirigidos al personal inspectivo.

Es en atención a esta responsabilidad que se ha formulado el presente Programa Anual de Capacitación del Sistema de Inspección del Trabajo PAC SIT 2018, a implementarse en favor de todo el personal del Sistema de Inspección del Trabajo (incluyendo los Gobiernos Regionales) y que constituye un instrumento de gestión que tiene como objetivo contribuir a incrementar los niveles de calidad de la función inspectiva; lo cual, asumimos como hipótesis, supone mejorar el desempeño profesional y ético de los servidores que conforman el Sistema.

Para la elaboración del Programa se ha planteado como premisa los objetivos generales y específicos a los cuales debería responder el PAC; así como los indicadores de resultado y de impacto que permitan medir el grado de avance en el logro de tales objetivos. Para ello además se han perfilado algunos elementos de lo que podría ser una línea de base que haga posible esta medición.



Esta base conceptual ha permitido determinar el contenido de las actividades del PAC; habiéndose además considerado los objetivos estratégicos institucionales; así como las necesidades de capacitación identificadas por las diferentes dependencias que conforman el Sistema de Inspección del Trabajo, de la Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo - INSSI y las que pueden identificarse en el Informe del Plan Anual de Inspección del Trabajo 2018 elaborado por la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva - INII.

Finalmente, debemos precisar que el PAC-SIT 2018, ha sido elaborado de acuerdo a las recomendaciones técnicas y de método, contenidas en la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas” aprobada por SERVIR, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE y se encuentra alineado al Plan Estratégico Institucional - PEI 2017-2019 y al Plan Operativo Institucional - POI 2018.

#### **ALCANCE**

El presente Plan de Capacitación es de aplicación para todos los servidores que conforman el Sistema de Inspección del Trabajo en las dependencias de la SUNAFIL, y Gobiernos Regionales a nivel nacional; lo cual incluye además al personal encargado de la fase de programación y con competencia en el desarrollo del procedimiento administrativo sancionador.

#### **MARCO LEGAL**

- Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
- Decreto Supremo N°021-2007-TR, que aprueba el Reglamento de la Carrera del Inspector del Trabajo.
- Decreto Supremo N° 007-2013-TR, que aprueba el Reglamento de Organizaciones y Funciones de la SUNAFIL, modificado por el D.S. N° 009-2013-TR.
- Resolución de Superintendencia N° 036-2015-SUNAFIL, que conforma el equipo funcional denominado “Centro de Formación y Capacitación del Sistema de Inspección del Trabajo”.
- Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 02-2017-SUNAFIL/PCD, que aprueba el Plan Estratégico Institucional – PEI 2017-2019.



- Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 004-2017-SUNAFIL/PCD, que aprueba el Plan de Operativo Institucional – POI 2018, y modificado por Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 006-2017-SUNAFIL/PCD.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/ PE, que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”

## MARCO ESTRATÉGICO

### ***Misión Institucional<sup>2</sup>***

“Promover y fiscalizar el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo contribuyendo al trabajo digno y a la formalización laboral de los trabajadores y empleadores de manera oportuna, confiable y transparente”

### ***Objetivo Estratégico Institucional<sup>3</sup>***

“Incrementar el nivel de cumplimiento de la Normatividad Sociolaboral y de Seguridad y Salud en el Trabajo de los empleadores a favor de los trabajadores.

## LA FINALIDAD DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACION DEL SIT: MEJORAR LA CALIDAD DEL SISTEMA INSPECTIVO

La formación y capacitación del personal a cargo de la función inspectiva trasciende el objetivo de mejorar los niveles de conocimiento técnico de los funcionarios y servidores vinculados al desarrollo de la función inspectiva y apunta más bien a incrementar los niveles de calidad de ésta.

En ese sentido, se asume que los atributos que evidencian la calidad en el cumplimiento de la función inspectiva están asociados al incremento de grado de cumplimiento de la normatividad socio laboral y de seguridad y salud en el trabajo logrado como consecuencia de la actuación inspectiva; así como a la predictibilidad y aceptabilidad de sus actuaciones.



<sup>2</sup> Según el Marco Estratégico Institucional, aprobado mediante Resolución de Superintendencia No. 151-2016-SUNAFIL.

<sup>3</sup> Según el Marco Estratégico Institucional, aprobado mediante Resolución de Superintendencia No. 151-2016-SUNAFIL.

Efectivamente, debe tenerse presente que el trabajo así como los derechos asociados a éste (libertad sindical, no discriminación en el empleo, salud, entre otros) constituyen derechos fundamentales reconocido en la Constitución vigente y en la jurisprudencia constitucional (STS 0008-2005-AI/TC, FJ. 18; STC 0008-2005-PI/TC, FJ. 23). En tal sentido, el reconocimiento del tales derechos fundamentales determina el surgimiento de la obligación esencial del Estado Peruano de garantizar su pleno cumplimiento y respeto por parte del propio Estado y de la sociedad en general; lo cual implica adoptar medidas y disposiciones de orden interno que hagan efectivo el goce de este derecho.

Así, el reconocimiento del Estado Peruano como un Estado Democrático de Derecho (artículo 43º de la Constitución) determina que su existencia misma y su configuración orgánica funcional encuentre su fundamento y justificación en la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad como el fin supremo de la sociedad y del Estado (artículo 1º de la Constitución); razón por la cual, el artículo 44º de la Carta Magna señala de manera enfática que *“Son deberes primordiales del Estado: defender la soberanía nacional; garantizar la plena vigencia de los derechos humanos; proteger a la población de las amenazas contra su seguridad; y promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación”*.

Al respecto debe considerarse que, de conformidad con el artículo 1º de la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806, la finalidad del Sistema de Inspección del Trabajo es contribuir al adecuado cumplimiento de la normativa laboral, de prevención de riesgos laborales, colocación, empleo, trabajo infantil, promoción del empleo y formación para el trabajo, seguridad social, migración y trabajo de extranjeros, y cuantas otras materias le sean atribuidas. De igual manera, el artículo 3º de la Ley de Creación de la SUNAFIL, señala que ésta es la autoridad del Sistema de Inspección del Trabajo, de conformidad con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las políticas institucionales y los lineamientos técnicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Es pues el Sistema de Inspección del Trabajo, la institución que viabiliza el deber de garantía estatal respecto al disfrute pleno del derecho al trabajo y de los derechos fundamentales vinculados a éste; razón por la cual, la verificación de los niveles de calidad de la función

inspectiva necesariamente debe estar referido al grado de cumplimiento de los derechos laborales logrado como consecuencia de la actuación inspectiva.

De otro lado, el numeral 1.15 del artículo IV del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General contempla el Principio de Predictibilidad o Confianza Legítima; según el cual, las actuaciones de la autoridad administrativa son congruentes con las expectativas legítimas de los administrados razonablemente generadas por la práctica y los antecedentes administrativos, sometiéndose al ordenamiento jurídico vigente y evitando cualquier actuación arbitraria.

En ese sentido, Requejo Alemán señala *“Se requiere lograr la estandarización de pronunciamientos que expide el sistema funcional de inspección del trabajo en el ámbito nacional, con el objeto de garantizar a los empleadores y trabajadores la predictibilidad de sus pronunciamientos. La creación de Sunafil y del Tribunal de Fiscalización Laboral coadyuvan a dicho propósito, pero se requiere adicionalmente establecer los protocolos que sean necesarios tal fin”*<sup>4</sup>.

Por lo expuesto, consideramos que los objetivos a los cuales debe responder del presente Programa son:

## **OBJETIVOS DEL PAC SIT 2018**

### **Objetivo General**

Mejorar la calidad de la función inspectiva en el país



---

<sup>4</sup>. A mayor detalle ver:

[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5239/REQUEJO\\_ALEMAN\\_JUAN\\_INSPECCION\\_TRABAJO.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5239/REQUEJO_ALEMAN_JUAN_INSPECCION_TRABAJO.pdf?sequence=1)



## INDICADORES DEL PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACION DEL SIT

Desde una perspectiva de transparencia en el uso de los recursos públicos y a fin de promover una dinámica de mejora continua de la calidad de la función inspectiva, se hace necesario contar con indicadores que permitan evaluar y monitorear el desarrollo del PAC. En ese sentido los indicadores propuestos constituyen herramientas que permiten medir objetivamente el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos; contando de esta manera con información relevante y oportuna para la toma de decisiones en pos de la mejora de la calidad del SIT.

Los indicadores propuestos han sido seleccionados con un criterio de utilidad y factibilidad, para asegurar la disponibilidad de los datos y resultados más relevantes en el menor tiempo posible y con un menor costo. Por lo expuesto, se proponen dos tipos de indicadores para la evaluación y monitoreo del PAC; los cuales se encuentran plenamente alineados a los objetivos del Programa.

1. En primer lugar, los indicadores de impacto, cuya finalidad es medir los cambios efectivos producidos en la calidad de la función inspectiva (en términos de los objetivos específicos del PAC) que pueden ser atribuidos al desarrollo del programa. Por esta razón estos indicadores serán utilizados en la evaluación del PAC, luego de concluida su implementación.
2. Por otro lado, los indicadores de resultado orientados a medir el cumplimiento de las metas físicas del Programa y a las consecuencias inmediatas de ésta en sus beneficiarios. Por esta razón, estos indicadores serán evaluados especialmente dentro del marco de monitoreo periódico del programa; sin perjuicio de la supervisión que realiza la Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo, de conformidad con el artículo 35 y 36 del ROF de SUNAFIL.



### ***Indicadores de impacto:***

- I. Porcentaje de actas e informes emitidos por el personal inspectivo participantes del PAC-SIT 2018 que han dado origen a la subsanación de las infracciones acotadas, antes del inicio del Procedimiento Administrativo Sancionador.
- II. Porcentaje de resoluciones de multa emitidas por participantes del PAC-SIT 2018 impugnadas que son confirmadas por el Tribunal de Fiscalización Laboral.
- III. Porcentaje de usuarios y administrados del SIT que se encuentran conformes con el desarrollo de las actuaciones inspectivas en el que participaron.

### ***Indicadores de resultados:***

- I. Porcentaje de las actividades de capacitación desarrolladas en relación a las actividades previstas en el PAC-SIT 2018.
- II. Porcentaje de participaciones efectivas en las actividades del PAC-SIT 2018 en relación a las participaciones previstas.
- III. Porcentaje del personal del SIT que ha participado en el PAC-SIT 2018 en relación a las participaciones previstas.
- IV. Porcentaje de participantes de las actividades del PAC-SIT 2018 que son evaluados favorablemente.
- V. Porcentaje de participantes de las actividades del PAC-SIT 2018 que se encuentran conformes con el desarrollo de las actividades del PAC.

## **PROCESO DE EVALUACION Y MONITOREO DEL PAC-SIT 2018**

### ***De la evaluación***

- La evaluación de impacto del PAC-SIT 2018 se ejecutará seis meses después de culminado el proceso de ejecución del Programa y consistirá básicamente en la aplicación de los indicadores de impacto antes señalados a la producción de un grupo muestral conformado por las personas participantes en el PAC.



- Para este efecto se seleccionará una muestra que involucre a un número no menor del 30% del número total de participantes en el PAC SIT 2018; considerando los diferentes grupos ocupacionales del SIT y las distintas IRES y GORES que la componen.
- La evaluación considerará las actas de infracción y resoluciones de multa emitidas durante todo el procedimiento inspectivo (incluyendo el Procedimiento Administrativo Sancionador), por los participantes en el Programa durante el primer semestre del año 2019.
- En el caso de las actas de infracción se tomará como parámetro de análisis las observaciones que pudieran recaer sobre ella de parte de los Inspectores Supervisores o de las autoridades a cargo de la tramitación del PAS.
- En el caso de las Resoluciones de Multa, el parámetro de análisis será las resoluciones emitidas por el Tribunal de Fiscalización Laboral, respecto a la validez o invalidez de las resoluciones de multa.
- Para la medición del impacto del PAC-SIT 2018 deberá aprobarse un Protocolo específico que contenga, adicionalmente, las fichas técnicas de los indicadores antes señalados.

Para este efecto, se tomará como fuente:

- El registro de actas de inspección que obra en cada IRE o DRTPE
- Los expedientes de inspección a cargo de las personas seleccionadas en la muestra.
- El registro de actas observadas que deberá llenar cada Inspector Supervisor; lo cual requiere ser desarrollado e implementado por OGETIC.
- El registro de resoluciones judiciales de la Procuraduría de Sunafil; lo cual requiere ser desarrollado e implementado por OGETIC.
- Registro de resoluciones emitidas por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

La evaluación del impacto del PAC SIT estará a cargo de una comisión integrada por:

1. Un representante del CFC
2. Un representante de la INSSI
3. Un representante de la Oficina de Recursos Humanos.



### ***Del monitoreo***

- El monitoreo del PAC SIT se hará mensualmente durante el periodo de ejecución del SIT.
- Para este efecto se compararán las metas previstas en la calendarización mensual de actividades con el reporte de actividades ejecutados del PAC SIT 2018
- Adicionalmente se comparará el registro de participantes en el PAC SIT 2018 con los resultados de la evaluación de los participantes
- Para medir el nivel de satisfacción de los participantes en las actividades del SIT, se les aplicará una Encuesta de Satisfacción a los participantes del PAC SIT 2018, a través de la cual se solicitará información en los siguientes ámbitos:
  1. Aplicabilidad y calidad de la capacitación.
  2. Docente expositor y metodología empleada.
  3. Calidad de la Plataforma Virtual.
  4. Evaluación del lugar donde se brindó la capacitación y servicios recibidos.
  5. Calificación de la organización del evento, infraestructura.
- Para medir el nivel de satisfacción de los usuarios y administrados del SIT se les aplicará una Encuesta de Satisfacción respecto al desarrollo del procedimiento impulsados por éstos o, en los que fueron parte.
- Para la medición de resultados del PAC-SIT 2018 deberá aprobarse un Protocolo específico que contenga, adicionalmente, las fichas técnicas de los indicadores antes señalados.
- El monitoreo de los resultados del PAC-SIT estará a cargo del propio equipo del CFC; el mismo que deberá emitir un informe mensual de Monitoreo.

### **LINEA DE BASE RESPECTO A LA FORMACIÓN Y CAPACITACION DEL SIT**

Se considera fundamental sustentar la formulación de todo Programa Anual-PAC en el análisis de la línea de base que dé cuenta del contenido, cobertura e impacto de las acciones de formación y capacitación que se hayan podido impartir en el periodo anterior en el SIT.

Ello en la medida que nos permitiría conocer la situación inicial de los indicadores a los cuales debería responder el Programa; así como las brechas en materia de formación y capacitación que explicarían esta situación inicial; lo cual constituye un elemento imprescindible para medir los resultados e impacto de la implementación del PAC.



Efectivamente, la única forma de monitorear y evaluar el progreso y eficacia del Programa es comparar la situación inicial del SIT en la materia con la situación resultante luego de desarrollado el PAC. Ciertamente que esta comparación debería concentrarse en primer término en aquellas dimensiones (indicadores) que pretende impactar (mejorar) con el referido Programa; los cuales corresponden a los objetivos del Programa.

En tal sentido, la línea de base para la elaboración del presente PAC-SIT 2018, debería contener información precisa sobre:

- Nivel de cumplimiento de la normatividad socio laboral como consecuencia de la actuación inspectiva.
- Nivel y causal de observación de las actas inspectivas por parte de los Supervisores Inspectores.
- Nivel y causal de invalidación judicial o administrativa de las resoluciones de multa.
- Nivel de evaluación favorable del personal del SIT que participó en alguna actividad de capacitación o proceso de evaluación.
- Nivel de cobertura de las actividades de capacitación desarrolladas en el SIT.

No obstante ello, no ha sido posible contar con la información antes señalada; razón por la cual, a partir de fuentes indirectas, se ha podido construir una caracterización de las actividades de capacitación desarrolladas por la Sunafil en favor de todos los actores del SIT durante el año 2017; la misma que se encuentra desarrollada en el Anexo 1 del presente documento.

De esta manera podemos señalar que las actividades de capacitación desarrolladas en el SIT durante el 2017 se han caracterizado por:

- Necesidad de hacer explícito un enfoque sistémico que vincule las acciones de capacitación a los objetivos y desafíos de la Inspección de Trabajo; razón por la cual las necesidades de capacitación se identifican prioritariamente desde las expectativas del personal del SIT.
- Necesidad de complementar los indicadores de resultado con indicadores de impacto que permitan medir el efecto de este esfuerzo de capacitación sobre los objetivos y prioridades institucionales.

- Una cobertura amplia de las actividades de capacitación (25 de 26 regiones fueron beneficiarios de, al menos, una actividad de capacitación. No obstante hay una considerable brecha en la intensidad de la capacitación entre las Regiones (por ejemplo, en el caso de la Intendencia de Lima Metropolitana se han desarrollado 9,664 horas de capacitación que han generado 507 participaciones; en el caso de la Región Callao únicamente se desarrollaron 16 horas de capacitación en beneficio de una sola persona). Por esta razón, con la implementación de este Programa se pretende lograr el fortalecimiento equilibrado de todo el Sistema Inspectivo de Trabajo a partir de una base común de capacitación compartida por todos los integrantes del Sistema.
- Una dispersión en su contenido; lo cual dificulta contar con una base común a todo el SIT que permita el desarrollo de armónico y equilibrados de todos los componentes del SIT.
- No obstante debe señalarse que en relación a su contenido, se ha privilegiado las materias jurídicas vinculadas a los derechos materia de inspección (derechos sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo) en perjuicio de lo que podría identificarse el desarrollo de habilidades inspectivas; lo cual constituye el otro componente fundamental para asegurar mejores niveles de calidad de la función inspectiva.

## **DEL CONTENIDO DE LAS ACTIVIDADES DEL PAC-2IT 2018**

### *I. De la capacitación continúa*

El PAC-SIT 2018 contempla la ejecución de cinco módulos de acciones de capacitación con una duración de 24 horas lectivas cada una como mínimo; cuya formulación obedece a la necesidad de implementar un proceso de capacitación que garantice el desarrollo equitativo y equilibrado de todo el sistema inspectivo; incluyendo a las 14 Intendencias Regionales y los 24 Gobiernos Regionales; sin dejar de atender las necesidades particulares de cada una de ellas.

Los módulos que contempla el PAC-SIT 2018 son:

1. Módulo de normativa socio laboral.
2. Módulo de seguridad y salud en el trabajo.



3. Módulo de desarrollo de habilidades inspectivas
4. Módulo de desarrollo de competencias blandas.
5. Módulo de materias de interés específico de la Región.

1. *Módulo de normativa socio laboral*

Este módulo se encuentra orientado a identificar las principales instituciones del derecho laboral; con especial incidencia en el reconocimiento de aquellos elementos indiciarios que permiten verificar la existencia de una relación laboral y los presupuestos de los derechos y beneficios que le pueden corresponder a un trabajador; siendo por ello la base mínima que debiera compartir todo el personal del Sistema Inspectivo de Trabajo. Asimismo, forma parte de este módulo de desarrollo conceptual de las prioridades estratégicas del Sector a cuya consecución debe responder la función inspectiva. Al respecto debe tenerse presente que en el Informe N° 205 - 2017-SUNAFIL/SG-OGPP emitido con la finalidad de priorizar la implementación de Intendencias Regionales 2017-2019, se identificaron como desafíos actuales de la inspección del trabajo:

1. La informalidad laboral;
2. El trabajo infantil

Igualmente, forma parte de este módulo de desarrollo de competencias para el cálculo de los derechos y beneficios laborales.

De esta manera, este módulo está compuesto de tres partes:

- Primera parte:
  - Derecho individual del trabajo.
  - Relaciones colectivas de trabajo.
- Segunda parte:
  - Formalización laboral.
  - Trabajo forzoso.
  - Trabajo infantil.
- Tercera parte
  - Seguridad Social en salud.
  - Seguridad Social en pensiones.



## 2. *Módulo de seguridad y salud en el trabajo*

Este módulo se encuentra orientado a identificar los principales temas en seguridad y salud en el trabajo con el fin de garantizar que el personal inspectivo tenga la competencia técnica suficiente para evaluar y fiscalizar el adecuado funcionamiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, lo cual contribuirá a garantizar a bien la salud de los servidores en su centro de labores. Al respecto debe tenerse presente que en el Informe N° 205 - 2017-SUNAFIL/SG-OGPP emitido con la finalidad de priorizar la implementación de Intendencias Regionales 2017-2019, se identificaron como desafíos actuales de la inspección del trabajo:

### 1. Accidentes y enfermedades ocupacionales

Igualmente, forma parte de este módulo de desarrollo de competencias para el conocimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De esta manera, este módulo está compuesto por:

- Prevención de Riesgos laborales
- Gestión de sistemas de seguridad y salud en el trabajo.

## 3. *Módulo de desarrollo de habilidades inspectivas*

Orientado a entrenar a los participantes en el ejercicio de las facultades y competencias que corresponden al personal inspectivo y al manejo de estrategias para optimizar la labor de investigación y verificación.

Forma parte de este módulo.

- Actuación inspectivo de trabajo.
- Gestión del Sistema Informático de Inspección del Trabajo-SIIT
- La actividad probatoria de la administración.
- Las actas e informes emitidos durante la actuación inspectivo: argumentación jurídica.
- Procedimiento y facultad sancionadora y recursos impugnativos.

## 4. *Módulo de desarrollo de habilidades blandas*

Orientado al entrenamiento en el uso de competencias para el adecuado desempeño ante contextos con niveles considerables de tensión y la integración proactiva a un cuerpo funcional encargado del cumplimiento de una función pública orientada al ciudadano.





En este bloque deberán desarrollarse herramientas de comunicación Interpersonal; comportamientos adaptados a contextos diversos, comunicación asertiva, resolución de conflictos; enfoque de interculturalidad y de género; motivación personal.

5. *Módulo de materias de interés específico de la Región y de grupos específicos del sistema inspectivo.*

Orientada a capacitar y fortalecer al personal inspectivo en aquellos temas que sean de especial atención en cada una de las Regiones por tener mayor incidencia debido a las características socio económicas de la zona. Para este efecto se han tomado como punto de partida los informes de supervisión del sistema desarrollado por la Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo (INSSI) y se complementará con el levantamiento de necesidades de capacitación formulada por los Gobiernos Regionales y las Intendencias Regionales.

Así forma parte de este módulo los regímenes especiales (pesca, agroindustria, minería, hidrocarburos etc) que corresponda al desarrollo productivo de cada región y las materias referidas a los riesgos sociolaborales que las caracterizan (trabajo infantil, trata, informalidad).

También forma parte de este módulo, las necesidades específicas de determinados perfiles del personal inspectivo, como es el caso de los Inspectores Supervisores; el personal que participa en el procedimiento administrativo sancionador o el personal encargado de la etapa de programación.

Así en el caso del personal que participa en el procedimiento administrativo sancionador se desarrollará con mayor profundidad los cambios producidos en la Ley del Procedimiento Administrativo General producto de la expedición del Decreto Legislativo No. 1272. De manera similar, los Supervisores Inspectores serán capacitados de manera especial en habilidades gerenciales y gestión de grupos de trabajo.

Un contenido de especial trascendencia en este módulo es la formación especializada en seguridad y salud en el trabajo. Al respecto debe prestarse atención al hecho que, según el Informe No. 072-2017-SUNAFIL/INII sobre evaluación de denuncias presentadas al Sistema

de Inspección del Trabajo, una de las principales causales que motivan dichas denuncias se encuentra referida a las enfermedades y accidentes de trabajo; situación que se presenta en todo el ámbito nacional. Esta constatación se encuentra reiterada en el Informe N° 205 - 2017-SUNAFIL/SG-OGPP elaborado como sustento para la priorización en la implementación de las Intendencias Regionales en el periodo 2017-2019.

Por esta razón se hace necesario consolidar un grupo inspectivo con alta especialización en materia de seguridad y salud en el trabajo con cobertura en todas las regiones del país.

De esta manera, podemos apreciar que este módulo procura atender una capacitación diferenciada y descentralizada.

Las materias que formarán parte de este módulo son:

- Regímenes laborales especiales (discriminado por Región)
- Especialización en seguridad y salud en el trabajo.
- Habilidades en gestión de personal (destinado a los Supervisores Inspectores)
- Especialización en procedimiento administrativo sancionador (destinado prioritariamente al personal que interviene en el PAS)
- La instrucción en el PAS (destinado prioritariamente a las personas encargadas de la etapa instructiva dentro del PAS)

## II. *Del proceso de inducción*

El proceso de capacitación continua antes detallada será complementado con los procesos de inducción brindados a los 373 Inspectores Auxiliares que durante el presente año se incorporarán al SIT (160 en el mes de abril y 213 en el mes de octubre).

Efectivamente, de conformidad con el artículo 27º de la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley No. 28806, la Autoridad Central del Sistema de Inspección, en coordinación con las autoridades de la Administración Pública con competencias en materia de inspección del trabajo, fomentará y proyectará programas anuales de capacitación inicial al personal que se incorpore a la carrera inspectiva.



En atención a lo señalado se ha previsto desarrollar dos procesos inductivos en los meses de abril y octubre del presente año, con una duración mínima de 7 días cada uno en el que se desarrolle de manera presencial los tres primeros módulos referidos en el acápite anterior.

## **DE LA METODOLOGIA**

La metodología propuesta se encuentra orientada a lograr dos objetivos específicos: Por un lado, promover y facilitar la participación de representantes de todas las regiones del país y, en segundo lugar, cubrir las necesidades prácticas que se presentan en el día a día del personal que participa en todo el proceso inspectivo.

Estos objetivos han de lograrse en un contexto de expansión institucional del Sistema; debiendo resaltarse que para este periodo se tiene previsto la incorporación de 313 Inspectores Auxiliares y la implementación de 6 nuevas Intendencias Regionales de SUNAFIL. En consecuencia, la metodología planteada debe hacer posible la cobertura suficiente de los esfuerzos de capacitación.

De esta manera, a metodología planteada ha considerado la limitación de recursos (materiales y tiempo); tanto de los responsables del Programa, el CFC, como también de los participantes a efectos de garantizar la mayor participación posible en las actividades. De igual manera, la metodología propuesta considera la naturaleza de las materias objeto de tratamiento; reconociendo que hay determinados contenidos que requieren en mayor medida una interacción entre los participantes del Programa y los expositores.

Por ello, la metodología empleada para la ejecución del PAC-SIT 2018 combina las actividades presenciales (a través de talleres macro regionales) con las actividades virtuales, desarrolladas a través de la plataforma digital que administra el CFC:

1. Se ha considerado fundamental la recurrencia a talleres presenciales, prioritariamente para abordar el desarrollo de habilidades inspectivas y habilidades blandas; en la medida que estos contenidos requieren una mayor dinámica interactiva. Estos talleres presenciales se desarrollarán en cuatro sedes macro regionales de fácil acceso para los participantes de las regiones aledañas.



2. En lo que se refiere a los contenidos normativos se priorizará el desarrollo de sesiones virtuales; cuyo contenido armonizará las necesidades pedagógicas con las capacidades tecnológicas de las Regiones en las que se encuentran los participantes; habiéndose previsto como plan de contingencia la posibilidad de realizar este módulo de manera presencial en aquellas Regiones en las que el ancho de banda no permita la modalidad virtual.

Debe además precisarse que, aun cuando en esta modalidad se aborden temas normativos conceptuales; su desarrollo se hará a partir del análisis de casos prácticos que aseguren el manejo competente de los conceptos normativos, antes que su mero conocimiento.

### **ALIADOS ESTRATÉGICOS**

El desarrollo exitoso del Programa propuesto sólo será posible con el firme compromiso de los Gobiernos Regionales, quienes deberían promover y facilitar la participación en el PAC-SIT 2018 del personal inspectivo bajo su ámbito de actuación; evitando la pérdida de oportunidad que implica su inasistencia a estas actividades.<sup>5</sup>

Asimismo, para el desarrollo del Programa se ha previsto convocar la asistencia técnica de organismos nacionales e internacionales, como es el caso de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, OISS y el Programa Laboral de Desarrollo, PLADES, quienes cuentan con programas y líneas de acción que confluyen con las necesidades de capacitación del SIT; existiendo en consecuencia, la predisposición de estas organizaciones de participar en este esfuerzo institucional.



---

<sup>5</sup> Por ejemplo, en el año 2017 se cursaron invitaciones de capacitación respecto a determinados cursos a las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de los Gobiernos Regionales de Ica, Moquegua, Tacna, Puno, Tumbes y Ancash, pero no se recibió ninguna respuesta de aceptación a la invitación.

## **LAS METAS DEL PAC-SIT 2018:**

### ***Impacto esperado***

- 1.- El 20% de las actas e informes emitidos por el personal inspectivo participantes del PAC-SIT 2018 han dado origen a la subsanación de las infracciones acotadas antes del inicio del Procedimiento Administrativo Sancionador.
- 2.- El 40% de las Resoluciones de Multa emitidas por el personal resolutivo participantes del PAC SIT 2018 y que han sido impugnadas, fueron confirmadas por el Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 3.- El 30% de usuarios y administrados del SIT se encuentran conformes con el desarrollo del procedimiento inspectivo de la que fueron parte.

### ***Resultados esperados***

- 1.- Durante el año 2018 se han desarrollado 16 módulos de capacitación orientados al personal del SIT
- 2.- Durante el año 2018 se ha logrado 560 participaciones en las actividades componentes del del PAC SIT 2018
- 3.- El 50% del personal de las IRES y GORES vinculado a la función inspectiva ha participado al menos en uno de los módulos del PAC SIT 2018
- 4.- El 80% de los participantes del PAC SIT 2018 han sido evaluados favorablemente.
- 5.- El 80% de los participantes del PAC SIT 2018 han evaluados favorablemente las actividades de capacitación del PAC-SIT 2018.



### **Cuantificación de las acciones propuestas**

El presente PAC-SIT 2018 se compone de la siguiente manera:

<b>Materia</b>	<b>Módulo</b>	<b>N° de Capacitaciones</b>	<b>Cantidad de Participantes</b>
Realización de Capacitación en materia de SST a servidores públicos de los Gobiernos Regionales que ejercen competencias del Sistema de Inspección del Trabajo	1,2,3,5	3	240
Realización de Capacitación en materia de Derechos Fundamentales a servidores públicos de los Gobiernos Regionales que ejercen competencias del Sistema de Inspección del Trabajo	3,5	3	240
Realización de Capacitación en materia de Normas sociolaborales a servidores públicos de los Gobiernos Regionales que ejercen competencias del Sistema de Inspección del Trabajo	1,2,3,5	3	240
Fomentar la promoción y capacitación de profesionales que aspiran a ser parte de la carrera de Inspector del Trabajo	4,5	3	105
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>825</b>



## CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PAC-SIT 2018

Materia	Unidad de medida	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Total
Realización de capacitación en materia de SST a servidores públicos de los Gobiernos Regionales que ejercen competencias del SIT	Persona	0	80	0	0	0	80	0	0	80	0	0	0	240
	Capacitación	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	3
Realización de capacitación en materia de Derechos Fundamentales a servidores públicos de los Gobiernos Regionales que ejercen competencias del SIT	Persona	0	0	0	80	0	0	0	80	0	0	80	0	240
	Capacitación	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	3
Realización de capacitación en materia de Normas sociolaborales a servidores públicos de los Gobiernos Regionales que ejercen competencias del SIT	Persona	0	0	80	0	80	0	80	0	0	0	0	0	240
	Capacitación	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	3
Fomentar la promoción y capacitación de profesionales que aspiran a ser parte de la carrera de inspector del trabajo	Persona	0	0	0	35	0	0	35	0	0	0	35	0	105
	Capacitación	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	3
TOTAL	Persona	0	80	80	115	80	80	115	80	80	0	115	0	825
	Capacitación	0	1	1	2	1	1	2	1	1	0	2	0	12

## RECURSOS

### *Recursos Humanos*

Para el desarrollo del PAC-SIT 2018 se contará con facilitadores internos del Centro de Formación y Capacitación del SIT, quienes desarrollarán las actividades de capacitación, los mismos que son servidores especializados de nuestra Institución en las temáticas a abordar. Dichos facilitadores serán, prioritariamente, servidores que llevaron el Curso denominado "Formación de Formadores" realizado en los meses de junio y setiembre de 2015 y ejecutado por PLADES – CHS, con apoyo del Ministerio de Trabajo de los EEUU- USDOL.

Sin perjuicio de ello y, en la medida que la materia lo requiera, se contará con la asistencia técnica de profesionales externos que contribuyan con el desarrollo de los módulos integrantes del PAC-SIT 2018. Esto será más necesario en los módulos referidos al desarrollo de habilidades inspectivas y al desarrollo de competencias blandas.

### *Recursos Financieros*

Los recursos financieros necesarios para el logro de las actividades de capacitación contenidas en el presente Plan son:

- Contratación de los ponentes en los casos que ello sea requerido
- Reproducción de los materiales de capacitación



- Traslados de los facilitadores (pasajes aéreos y terrestres)
- Viáticos (alojamiento y alimentación)
- Movilidad local

Estos recursos serán gestionados por el Coordinador del Centro de Formación y Capacitación del SIT quien tiene como misión supervisar el óptimo desarrollo de la actividad de capacitación así como del docente propuesto. La fuente de financiamiento será la de Recursos Ordinarios – RO.

#### **VIGENCIA**

El PAC-SIT 2018 entrará en vigencia a partir la fecha de su aprobación, estando sujeta a la disponibilidad presupuestaria y variaciones que se puedan presentar al ser este un instrumento dinámico.

#### **RESPONSABILIDAD**

Conforme a lo establecido en la Resolución de Superintendencia N°036-2015-SUNAFIL, el equipo funcional denominado Centro de Formación y Capacitación del Sistema de Inspección del Trabajo, es el responsable de la planificación, ejecución y evaluación del presente Plan Anual de Capacitación PAC-SIT 2018.





**PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACION DEL SISTEMA DE INSPECCION DEL TRABAJO  
PAC-SIT 2018**

**CALENDARIO DE ACTIVIDADES - MODULO I  
MODALIDAD PRESENCIAL / VIRTUAL**

CONTENIDO	MES		
	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE
Primea parte: Normativa sociolaboral*	X		
Segunda parte: Trabajo Forzoso**		X	
Tercera parte: Seguridad y Salud en el Trabajo*			X

**\* A ser desarrollado por la cooperación internacional PLADES-USDOL**

**\*\* A ser desarrollado por la OIT**



