



ESTADO PLURINACIONAL DE
BOLIVIA

MINISTERIO DE TRABAJO,
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL



**PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL
PARA VIVIR BIEN 2021 - 2025**



Presidente Luis Arce Catacora y Vicepresidente David Choquehuanca ante la concentración de los marchistas llegados en Defensa de la Democracia y la Reconstrucción Económica.

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL

Verónica Patricia Navia Tejada

MINISTRA DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL

Gerardo Félix Clavijo Cárdenas

ASESOR

VICEMINISTERIO DE EMPLEO, SERVICIO CIVIL Y COOPERATIVAS

Gonzalo Omar Zambrana Ávila

VICEMINISTRO DE EMPLEO, SERVICIO CIVIL Y COOPERATIVAS

Pedro Marcelo Oliva Estofan

DIRECTOR GENERAL DE EMPLEO

Bernardo Abath Vargas Rivera

DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO CIVIL

Freddy Aruquipa Chipana

**DIRECTOR GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, FOMENTO,
PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN COOPERATIVA**

VICEMINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Víctor Pedro Quispe Ticona

VICEMINISTRO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Miguel Ángel Albarracín Paredes

DIRECTOR GENERAL DE POLÍTICAS DE PREVISIÓN SOCIAL

Yecid Adalid Mollinedo Mejía

**DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, HIGIENE Y SEGURIDAD
OCUPACIONAL**

Ramiro Ariel Alanoca Mamani

DIRECTOR GENERAL DE ASUNTOS SINDICALES

STAFF Y APOYO ADMINISTRATIVO

Rosmery Miriam Mercado Solíz

JEFA DE GABINETE

María Isabel Atahuichi Torres

DIRECTORA GENERAL DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS

Fabiola Pareja Gutiérrez

DIRECTORA GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS

Celia Angélica Muñoz Montecinos

JEFE UNIDAD DE TRANSPARENCIA Y CONTROL SOCIAL

ELABORACIÓN:

DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN

Edson Ali Espinoza

DIRECTOR GENERAL DE PLANIFICACIÓN

Víctor Toshio Suzuki

Valeria Andrea Pari León

Moisés Santiago Loza Espejo

ANALISTAS

JEFATURA DE UNIDAD DE COMUNICACIÓN

María Patricia Almaraz Chavarría

JEFE UNIDAD DE COMUNICACIÓN

Alberto Espinoza Apaza

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN



ESTADO PLURINACIONAL DE
BOLIVIA

MINISTERIO DE TRABAJO,
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL PARA VIVIR BIEN
2021 - 2025

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	3
2. ENFOQUE POLÍTICO	7
2.1. Mandato Constitucional	7
2.2. Reseña Histórica Político – Institucional	9
2.3. Articulación PGDES - PDES 2021 - 2025	14
2.4. Establecimiento de la Razón de Ser y Horizonte Político del MTEPS	16
2.4.1. Razón de Ser	16
2.4.2. Horizonte Político	16
2.5 Principios y Valores Institucionales	16
2.5.1. Principios	16
2.5.2. Valores	17
3. DIAGNÓSTICO	21
3.1. Análisis Interno	21
3.1.1. Estructura Organizacional	21
3.1.2. Atribuciones y Competencias	24
3.1.3. Procesos y Productos	31
3.1.4. Evaluación del PEI en el anterior Quinquenio	32
3.2. Análisis de Factores Internos y Externos	34
3.2.1. Análisis Viceministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas	36
3.2.2. Análisis Viceministerio de Trabajo y Previsión Social	37
3.2.3. Análisis Jefaturas Departamentales de Trabajo	41
3.2.4. Análisis Jefaturas Regionales de Trabajo	44
3.2.5. Análisis Administración Central	47
3.3. Identificación de Problemas y Desafíos futuros	50
4. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES	53
4.1. Objetivos Estratégicos Institucionales	53
4.2. Estrategias Institucionales	55
4.3. Articulación Institucional	56
5. PLANIFICACIÓN	61
6. PRESUPUESTO TOTAL QUINQUENAL	69

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1: Estructura organizacional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, por nivel y clasificación	21
Cuadro N° 2: Atribuciones y Marco legal Viceministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas	24
Cuadro N° 3: Atribuciones y Marco legal Vice. de Trabajo y Previsión Social	26
Cuadro N° 4: Atribuciones y Marco legal Administración Central del MTEPS	30
Cuadro N° 5: Procesos Sustantivos del MTEPS	31
Cuadro N° 6: Evaluación Plan Estratégico Institucional 2016 – 2020	32
Cuadro N° 7: Análisis Interno y Externo – Viceministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas	36
Cuadro N° 8: Análisis Interno y Externo - Viceministerio de Trabajo y Previsión Social	37
Cuadro N° 9: Análisis Interno y Externo - Jefaturas Departamentales de Trabajo	41
Cuadro N° 10: Análisis Interno y Externo - Jefaturas Regionales de Trabajo	44
Cuadro N° 11: Análisis Interno y Externo – Administración Central	48
Cuadro N° 12: Problemas y Desafíos 2021 - 2025	50
Cuadro N° 13: Identificación de Objetivos Estratégicos Institucionales	54
Cuadro N° 14: Definición de Estrategias Institucionales	55
Cuadro N° 15: Identificación de Acciones Estratégicas Institucionales y Articulación con los Resultados del PDES 2021 - 2025	56
Cuadro N° 16: Matriz de Planificación PEI 2021 – 2025	61
Cuadro N° 17: Programación Financiera de los Recursos para ejecutar las Acciones 2021 - 2025	69

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica N° 1: Derechos de las Trabajadoras y los Trabajadores	7
Gráfica N° 2: Disposiciones Sociales y Laborales	8
Gráfica N° 3: Organigrama del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social	23
Gráfica N° 4: Modelo de Zonificación del Análisis Interno y Externo	35



RESOLUCIÓN MINISTERIAL N°

La Paz,

14 JUL. 2022

801/22

VISTOS Y CONSIDERANDO:

El Informe MTEPS-DGP-VTS-0087-INF/22 de 29 de junio de 2022, de la Dirección General de Planificación, con referencia a la formulación del Plan Estratégico Ministerial y el Plan Estratégico Institucional para Vivir Bien del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social 2021 - 2025 y sus cuatro anexos: **i)** Nota CITE: D.M.T.E.P.S. Of.: 0160/22 de 09 de marzo de 2022, suscrita por la Máxima Autoridad Ejecutiva del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, por la cual remitió, al Ministerio de Planificación del Desarrollo, el PEM 2021 - 2025 y el PEI de la Entidad, así como el PEI de la Entidad bajo tuición, Autoridad de Fiscalización y Control de Cooperativas - AFCCOP; para su respectivo tratamiento; **ii)** Nota CITE: MPD/VPC/DGSPIE-NE 0073/2022 de 13 de junio de 2022, suscrita por el Viceministro de Planificación y Coordinación, del Ministerio de Planificación del Desarrollo, por la cual remite el Dictamen de Compatibilidad y Concordancia MPD/VPC/DGSPIE-DCC 0012/2022 de 08 de abril de 2022, que señala que el PEM del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social 2021-2025, es Compatible y Concordante con el Plan de Desarrollo Económico y Social PDES 2021-2025 "Reconstruyendo a la Economía para Vivir Bien, hacia la industrialización con Sustitución de Importaciones" aprobado por Ley N° 1407 de 09 de noviembre de 2021; señalando que se deberá proceder a la aprobación del PEM mediante Resolución Ministerial y remitir una copia al Órgano Rector, de los planes (PEM, PEI de la Entidad y PEI de la Entidad bajo tuición) aprobados; **iii)** Proyecto del Plan Estratégico Ministerial Para Vivir Bien Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social 2021 - 2025 y **iv)** Proyecto del Plan Estratégico Institucional para Vivir Bien Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social 2021 - 2025.

El Informe MTEPS-DGAJ-UGJ-NICA-0426-INF/22 de 11 de julio de 2022, de la Dirección General de Asuntos Jurídicos.

CONSIDERANDO:

Que, los numerales 3 y 4, parágrafo I, artículo 175 de la Constitución Política del Estado, señalan que las Ministras y Ministros de Estado, tienen la atribución de la gestión de la Administración Pública en el ramo correspondiente y dictar normas administrativas en el ámbito de su competencia; el parágrafo II del mismo artículo establece que las Ministras y los Ministros de Estado, son responsables de los actos de administración adoptados en sus respectivas Carteras.

Que, el Decreto Supremo N° 29894 de 7 de febrero de 2009, establece la estructura organizativa del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional de Bolivia, define los principios y valores que deben conducir a las servidoras y servidores públicos, orientando la gestión pública por principios de eficiencia, eficacia, competencia y resultados; asimismo, en los numerales 3, 4 y 22, del artículo 14, establece entre las atribuciones de las Ministras o Ministros del Órgano Ejecutivo: dirigir la gestión de la Administración Pública en el ramo correspondiente; dictar normas administrativas en el ámbito de su competencia y emitir resoluciones Ministeriales, así como Bi-Ministeriales y Multiministeriales en coordinación con los Ministros que correspondan, en el marco de sus competencias.

CONSIDERANDO:

Que, el numeral 1, artículo 316 de la Constitución Política del Estado, establece que la Ley establecerá un sistema de planificación integral estatal, que incorporará a todas las entidades territoriales.

Que, el artículo 6 de la Ley N° 1178 de 20 de julio de 1990, modificado por el parágrafo II, Disposición Adicional Segunda de la Ley N° 777 de 21 de enero de 2016, establece que el Sistema de Programación de Operaciones traducirá los planes estratégicos de cada entidad, concordantes con los planes generados por el Sistema





de Planificación Integral del Estado, en las tareas específicas a ejecutar; en procedimientos a emplear y en medios y recursos a utilizar, todo ello en función del tiempo y del espacio; esta programación será de carácter integral, incluyendo tanto las operaciones de funcionamiento como las de inversión.

Que, la Ley N° 777 de 21 de enero de 2016, tiene por objeto establecer el Sistema de Planificación Integral del Estado (SPIE), que conducirá el proceso de planificación del desarrollo integral del Estado Plurinacional de Bolivia, en el marco del Vivir Bien; asimismo, tiene los siguientes fines: **a.** Lograr que la planificación de largo, mediano y corto plazo tenga un enfoque integrado y armónico, y sea el resultado del trabajo articulado de los niveles de gobierno, con participación y en coordinación con los actores sociales; **b.** Orientar la asignación óptima y organizada de los recursos financieros y no financieros del Estado Plurinacional, para el logro de las metas, resultados y acciones identificadas en la planificación y **c.** Realizar el seguimiento y evaluación integral de la planificación, basado en metas, resultados y acciones, contribuyendo con información oportuna para la toma de decisiones de gestión pública.

Que, el artículo 7 de la Ley N° 777, con relación a las instancias Ejecutivas, refiere que tienen las siguientes atribuciones: **a)** Cumplir y hacer cumplir la Ley N° 777, **b)** Elaborar sus planes articulados y en concordancia con el Plan General de Desarrollo Económico y Social, y el Plan de Desarrollo Económico y Social, **c)** Implementar sus planes en el ámbito de sus atribuciones o competencias, **d)** Realizar el control, seguimiento y evaluación al logro de sus metas, resultados y acciones contenidas en sus planes y los ajustes que correspondan, **e)** Implementar los subsistemas, plataformas e instrumentos del Sistema de Planificación Integral del Estado, de acuerdo a lineamientos del Órgano Rector. Asimismo, establece que los responsables de apoyar a la Máxima Autoridad Ejecutiva en la coordinación, elaboración y seguimiento de los planes de largo, mediano y corto plazo, son las instancias de planificación de la entidad correspondiente.

Que, asimismo, la referida Ley, en el artículo 16 (Planes Sectoriales de Desarrollo Integral para Vivir Bien), parágrafo VI, establece que los Ministerios con gestión transversal, formularán los Planes Estratégicos Ministeriales (PEM) con las siguientes características: **1.** "Seguirán de manera referencial, la estructura y contenido establecida para los PSDI y tendrán el mismo procedimiento de aprobación" y **2.** "Articularán a las entidades e instituciones públicas bajo su dependencia, tuición o sujeción, según corresponda a las características del Ministerio".

Que, al respecto, la mencionada Ley, en el artículo 16, parágrafo IV, establece los procedimientos para la aprobación e implementación de los Planes Sectoriales de Desarrollo Integral (PSDI), aplicables al presente trámite, conforme se señaló precedentemente; el referido artículo, establece en los numerales 2 y 3 que el Órgano Rector, revisará la pertinencia y concordancia con el PGDES y PDES, emitiendo un dictamen favorable o recomendando los ajustes que correspondan; con el dictamen favorable del Órgano Rector, el Ministerio cabeza de sector aprueba mediante Resolución Ministerial.

Que, por otra parte, el artículo 19 de la mencionada Ley N° 777, señala que los Planes Estratégicos Institucionales (PEI) permiten a cada entidad o institución pública establecer, en el marco de sus atribuciones, su contribución directa a la implementación del PDES, PSDI, PEM o PTDI según corresponda, y se elaborarán de forma simultánea y coordinada con los planes de mediano plazo.

Que, asimismo, el artículo 19, parágrafo IV, de la referida Ley, establece los procedimientos para la elaboración e implementación del Plan Estratégico Institucional, señalando en los numerales 4 y 5 que la aprobación de los PEI de las entidades, instituciones que no estén bajo tuición de ninguna instancia superior, se efectuará por la Máxima Autoridad Ejecutiva bajo su responsabilidad, los PEI aprobados serán remitidos directamente al Órgano Rector para el análisis de su concordancia y compatibilización con el PDES; la aprobación del PEI se realizará con la norma legal que corresponda a cada entidad.





CONSIDERANDO:

Que, en respuesta a la solicitud realizada por esta Cartera de Estado, mediante Nota CITE: D.M.T.E.P.S. Of.: 0160/22 de 09 de marzo de 2022, el Viceministro de Planificación y Coordinación, del Ministerio de Planificación del Desarrollo, mediante Nota CITE: MPD/VPC/DGSPiE-NE 0073/2022 de 13 de junio de 2022, remite el Dictamen de Compatibilidad y Concordancia MPD/VPC/DGSPiE-DCC 0012/2022 de 08 de abril de 2022, que señala que el PEM del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social 2021-2025, es Compatible y Concordante con el Plan de Desarrollo Económico y Social PDES 2021-2025 "Reconstruyendo a la Economía para Vivir Bien, hacia la industrialización con Sustitución de Importaciones" aprobado por Ley N° 1407 de 09 de noviembre de 2021; por lo que el referido Viceministerio, comunica que se deberá proceder a la aprobación del PEM mediante Resolución Ministerial y remitir una copia al Órgano Rector, de los planes (PEM, PEI de la Entidad y PEI de la Entidad bajo tuición) aprobados.

Que, al respecto, la Dirección General de Planificación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, mediante Informe MTEPS-DGP-VTS-0087-INF/22 de 29 de junio de 2022, señala: **i)** Con relación al Plan Estratégico Ministerial para Vivir Bien 2021 - 2025, concluye que fue formulado según la Ley N° 777 y los lineamientos metodológicos establecidos por el Órgano Rector - Ministerio de Planificación del Desarrollo, que en ese sentido, se ha velado por la compatibilidad y concordancia con el Plan de Desarrollo Económico y Social 2021-2025; **ii)** Con relación al Plan Estratégico Institucional para Vivir Bien 2021 - 2025, concluye que fue formulado según el Ministerio de Planificación del Desarrollo y es resultado de la coordinación institucional, por lo que ha velado en la consistencia del contenido y la articulación con el Plan Estratégico Ministerial 2021-2025 del MTEPS, así también, con el Plan de Desarrollo Económico y Social 2021-2025; **iii)** Que producto de la revisión a la Planificación Estratégica del MTEPS por parte de Órgano Rector, se recibe la nota CITE: MPD/VPC/DGSPiE-NE 0073/2022 de 13 de junio de 2022, del Viceministerio de Planificación y Coordinación del Ministerio de Planificación del Desarrollo, con el Dictamen de Compatibilidad y Concordancia con el Plan de Desarrollo Económico y Social PDES 2021-2025 y **iv)** Que los resultados, acciones y metas establecidas en el Plan Estratégico Ministerial y el Plan Estratégico Institucional para Vivir Bien del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social 2021 - 2025, es de cumplimiento de las Unidades Organizacionales de la entidad, por lo que la Dirección General de Planificación realizará el seguimiento y evaluación según los procedimientos determinados.

Que, la Dirección General de Asuntos Jurídicos, mediante Informe MTEPS-DGAJ-UGJ-NICA-0426-INF/22 de 11 de julio de 2022, refiere que en mérito al análisis legal expuesto y de acuerdo con la normativa citada, concluye que la solicitud de aprobación del **"Plan Estratégico Ministerial para Vivir Bien del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social 2021 - 2025"** y el **"Plan Estratégico Institucional para Vivir Bien del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social 2021 - 2025"**, se encuentra sustentada en los antecedentes y cumple con la normativa legal en vigencia; asimismo, se encuentra técnicamente justificada conforme a los antecedentes e Informe MTEPS-DGP-VTS-0087-INF/22 de 29 de junio de 2022, de la Dirección General de Planificación; de la misma forma, cuenta con el Dictamen de Compatibilidad y Concordancia MPD/VPC/DGSPiE-DCC 0012/2022 de 08 de abril de 2022, emitido por el Viceministerio de Planificación y Coordinación; por lo que se concluye que existe viabilidad legal para que la Máxima Autoridad Ejecutiva, apruebe mediante Resolución Ministerial ambos documentos.

POR TANTO:

La Ministra de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en uso específico de sus atribuciones conferidas por ley.





ESTADO PLURINACIONAL DE
BOLIVIA

MINISTERIO DE TRABAJO,
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL

RESUELVE:

PRIMERO.- APROBAR el Informe MTEPS-DGP-VTS-0087-INF/22 de 29 de junio de 2022, de la Dirección General de Planificación y el Informe Legal MTEPS-DGAJ-UGJ-NICA-0426-INF/22 de 11 de julio de 2022, de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, que en anexos forman parte integrante e indisoluble de la presente Resolución Ministerial.

SEGUNDO.- APROBAR el "Plan Estratégico Ministerial para Vivir Bien del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social 2021 - 2025" y el "Plan Estratégico Institucional para Vivir Bien del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social 2021 - 2025", documentos que en anexos forman parte indivisible de la presente Resolución Ministerial.

TERCERO.- La Dirección General de Planificación de esta Cartera de Estado, queda encargada de velar por el cumplimiento, aplicación, supervisión y seguimiento de lo determinado en la presente Resolución Ministerial.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Verónica Patricia Navia Tejada
MINISTRA DE TRABAJO, EMPLEO
Y PREVISIÓN SOCIAL

Gonzalo Omar Zambrana Ávila
VICE-MINISTRO DE EMPLEO, SERVICIO CIVIL Y COOPERATIVAS
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL

Rosa Alicia Molinero Montaño
DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO
Y PREVISIÓN SOCIAL



A close-up, profile view of a firefighter wearing a helmet, looking upwards and to the left. The image is heavily tinted with a red color. At the bottom, there is a graphic of a rainbow flag, which is partially obscured by the firefighter's face and helmet.

1. PRESENTACIÓN

1. PRESENTACIÓN

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en el marco del Decreto Supremo N° 29894 del 7 de febrero de 2009, tiene como principales atribuciones el de proteger, garantizar los derechos socio laborales, el acceso al trabajo digno, la estabilidad laboral, considerando la equidad de género, así como la libre sindicalización, la formulación de políticas laborales de empleo y previsión social, promoviendo el desarrollo social, económico y productivo del sector cooperativo, erradicando el trabajo forzoso o cualquier forma de explotación y servidumbre, premisas en las cuales se vino trabajando con el Proceso de Cambio, hasta noviembre de 2019.

Tras la instauración inconstitucional del Gobierno Golpista, se inicia el periodo de desestabilización económico-social con hechos sistemáticos de quiebre institucional, con acciones contrarias a la Constitución Política del Estado (CPE) como la emisión de normativas laborales ilegales, la pérdida de fuentes laborales, la reducción de salarios, desatención y rezago en el tratamiento de denuncias por despidos injustificados, la falta de implementación de protocolos de bioseguridad por la Pandemia del COVID-19, la suspensión de plazos procesales de recursos administrativos, la disminución mal intencionada de inspecciones técnicas y laborales.

En el ámbito administrativo, se malversó recursos en la asignación por pago de viáticos, así como la inexistencia de documentación de respaldo de los distintos trámites institucionales.

Respecto a la ejecución de programas y proyectos, el Programa de Apoyo al Empleo II, fue invisibilizado y direccionado a determinadas empresas privadas de un solo departamento.

Este accionar nefasto y arbitrario en todos los niveles del gobierno, llevó al pueblo boliviano a levantarse y exigir la convocatoria a elecciones, dando fin al golpismo el 18 de octubre de 2021, con la elección del ahora Presidente Luis Arce Catacora.

Con la recuperación de la democracia es fundamental establecer Planes, Políticas y Programas en el marco del Sistema de Planificación Integral del Estado (SPIE), mismo que conduce el proceso de planificación del desarrollo del Estado en sus diferentes niveles.

Con la promulgación de la Ley N°1407 el 09 de noviembre de 2021, se aprueba el Plan de Desarrollo Económico y Social (PDES) 2021 – 2025 “Reconstruyendo la Economía para Vivir Bien, Hacia la Industrialización con Sustitución de Importaciones”, al cual deben articularse los Planes Sectoriales, Ministeriales, Institucionales y Territoriales.



El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social como entidad pública de gestión transversal, formula el Plan Estratégico Ministerial (PEM) 2021 - 2025, delimitando sus acciones puntuales en el presente Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2025, documento que busca responder a las necesidades de las trabajadoras y los trabajadores, para la construcción de una sociedad justa, equitativa solidaria, descolonizadora y despatriarcalizadora.



2. ENFOQUE POLÍTICO

2. ENFOQUE POLÍTICO

2.1. Mandato Constitucional

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, enmarca su accionar en el mandato conferido en la Constitución Política del Estado, el cual señala en el Capítulo V, Sección III - DERECHO AL TRABAJO Y AL EMPLEO, Artículo 46, lo siguiente:

- I. *Toda persona tiene derecho*
 - i. *Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.*
 - ii. *A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.*
- II. *El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.*
- III. *Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución.*

Gráfica N° 1: Derechos de las Trabajadoras y los Trabajadores



Fuente: Dirección General de Planificación - MTEPS.

Al establecerse el Estado Plurinacional, bajo el nuevo enfoque político y al acabar con el viejo Estado oligárquico y neoliberal, se instaura dentro de este conjunto de derechos los “socio-laborales”, que se expresan en el régimen social de la CPE, y particularmente en la incorporación de los principios del derecho del trabajo en el cuerpo constitucional, que expresa:

- *Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio (numeral I del Art. 48).*
- *Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador (numeral II del Art. 48).*
- *Los derechos y beneficios reconocidos a favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las conversaciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos (numeral III del Art. 48).*

La CPE incluye también el enfoque de género en el que se instaura la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, elimina toda forma de discriminación para la mujer trabajadora:

- *El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado (numeral V del Art. 48).*
- *Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número e hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o hijo cumplan un año de edad (numeral VI del Art. 48).*

Gráfica N° 2: Disposiciones Sociales y Laborales



Fuente: Dirección General de Planificación - MTEPS.



De igual manera refrenda la conquista de los trabajadores, como la estabilidad laboral, que a su vez implica la estabilidad familiar, social y económica, garantizando su representatividad a través del establecimiento de sindicatos. Es un cambio esencial en el desarrollo de políticas de protección:

- *El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes (numeral III del Art. 49).*
- *Todas las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos de acuerdo con la ley (numeral I del Art. 51).*
- *El patrimonio tangible e intangible de las organizaciones sindicales es inviolable, inembargable e indelegable (numeral V del Art. 51).*
- *Las dirigentes y los dirigentes sindicales gozan de fuero sindical, no se les despedirá hasta un año después de la finalización de su gestión y no se les disminuirá sus derechos sociales, ni se les someterá a persecución ni privación de libertad por actos realizados en el cumplimiento de su labor sindical (numeral VI del Art. 51).*

El Estado es un generador de empleos e ingresos, mediante la articulación con los diversos sectores productivos, de manufactura, industria, turismo y desarrollo agropecuario, determinada según la CPE:

- *Es obligación del Estado establecer políticas de empleo que eviten la desocupación y la subocupación, con la finalidad de crear, mantener y generar condiciones que garanticen a las trabajadoras y los trabajadores posibilidades de ocupación laboral digna y de remuneración justa (numeral I del Art. 54).*

Refiriendo a lo que representa el trabajo digno, se debe entender como el que resguarda las condiciones mínimas e indispensables para garantizar al trabajador y su familia mejores condiciones laborales, como ser, jornada de ocho horas de trabajo, salario mínimo nacional, condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social y el ejercicio de la libertad sindical; asimismo, que los trabajadores no sean sometidos a condiciones de sobreexplotación y trabajo forzoso.

2.2. Reseña Histórica Político – Institucional

La Guerra del Chaco (1932 - 1935), marcó un hito importante en la historia boliviana, constituyendo dos ejes ideológico-políticos: el “nacionalismo” y el discursivo “revolucionario”. En este contexto, durante el gobierno de David Toro, el 17 de mayo de 1936, se crea esta Cartera de Estado bajo de la denominación de “Ministerio de Trabajo, Comercio y Previsión Social”, designando al señor



Pedro Silveti Arce como su primer Ministro, quien duró cinco días ejerciendo funciones, para posteriormente asumir las mismas el Sr. Waldo Álvarez, trabajador del sector gráfico y Secretario General de la Federación Obrera de Trabajadores (FOT), siendo el primer obrero a la cabeza de un Ministerio; las principales atribuciones conferidas a este Ministerio fueron: la organización legal del trabajo; reglamentación de contratos de trabajo, arbitraje de conflictos entre patronos y obreros; legislación del costo de vida y de la jornada laboral; regulación de la higiene y seguridad ocupacional; participación de trabajadores en utilidades de las empresas; prevención de riesgos, enfermedades, accidentes laborales, beneficios sociales por vejez, invalidez y muerte; sindicalización obligatoria; fomento de viviendas fabriles; seguro obligatorio, establecimiento de cooperativas de consumo y crédito, para evitar la desocupación y el paro forzoso.

El 9 de abril de 1952, se produce la derrota del Estado Oligárquico con la insurrección popular, abriendo la fase hegemónica de las masas obreras y el rol dirigente del proletariado minero, en torno a la convocatoria del Movimiento Nacionalista Revolucionario (MNR), el cual tenía una línea de acción que centralizaba la política económica, la ampliación del mercado interno y articulación económica. Corriente que dio pie a la organización de los trabajadores a través de sindicatos, federaciones y confederaciones dando nacimiento a la Central Obrera Boliviana (COB) el 17 de abril de 1952, para posteriormente establecer el co-gobierno MNR – COB.

El co-gobierno MNR-COB influyó fuertemente en el accionar del entonces “Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”, mismo que alineó sus funciones procesos políticos instaurados. El año 1956, se aprobó el Código de Seguridad Social, bajo competencia del Ministerio, asimismo incorporó bajo su dependencia la Dirección Nacional de Cooperativas y fortaleció su rol regulador en materia laboral, defensa de los derechos laborales, fomento de la actividad sindical, promoción de las cooperativas agropecuarias y los temas de empleo.

El ciclo de dictaduras militares y fascistas inició con el Golpe de Estado de René Barrientos Ortuño, el 4 de noviembre de 1964. El régimen del dictador Hugo Banzer Suárez, concreta la estrategia





imperialista de la Seguridad Nacional, que centraba en las Fuerzas Armadas la lucha implacable contra los “enemigos internos”, el comunismo y el movimiento obrero y popular.

Durante esa época, se aprueba la Ley Orgánica que cambia la denominación de esta cartera a “Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral”, sus funciones se establecieron en un contexto de represión y proscripción de las organizaciones, dirigentes sindicales y organizaciones políticas de izquierda.

Durante el Estado Neoliberal, se instaura el gobierno de la Unidad Democrática y Popular (UDP), coalición de izquierda que tenía como una de sus premisas la defensa de los trabajadores. En poco tiempo, la UDP se vio acorralada por una oposición radical de la Central Obrera Boliviana, a la cabeza de Juan Lechín Oquendo, llevando a los dirigentes a presionar al gobierno contribuyendo a su caída y dejando el camino libre a una nueva política económica que consolidaría un Estado que más tarde se volcaría en contra de los trabajadores. Ya en 1985 y acorde a la nueva política económica en Bolivia establecida a través del Decreto Supremo N° 21060, que institucionaliza el modelo neoliberal eliminando la poca planificación de la economía que existía y poniendo en función todo el aparato del Estado para favorecer a la “iniciativa privada”. Las leyes y toda la normativa aprobada en esa época elimina todas las barreras para la libre empresa y la inversión privada extranjera, otorgándole a los empleadores todas las atribuciones para actuar arbitrariamente contra los trabajadores; se abrogan todos los decretos y normas referentes a la estabilidad e inamovilidad, que prohibían el retiro individual o colectivo de los trabajadores, es decir, se elimina el derecho al trabajo porque otorga a los empleadores el poder de despedir a los trabajadores intempestivamente.



Con la instauración del Estado Plurinacional de Bolivia, se abroga el D.S. 21060 y se restituyen los derechos de los trabajadores, se ha desarrollado una legislación laboral que en su contenido ideológico expresa la voluntad política de defensa y protección de los derechos. Desde el año 2006 hasta el 2017, se tiene un conjunto de normas jurídicas que consolidan las conquistas sociales y los avances obtenidos por los trabajadores.

Tras todas las corrientes ideológicas que condujeron el accionar el Ministerio, llevaron a una transformación sustantiva de esta entidad, reconduciendo las acciones de restitución de los derechos de las y los trabajadores vulnerados sistemáticamente durante el período neoliberal; la derogación de la libre contratación y despido, la vigencia del fuero sindical, la defensa de los derechos de las y los trabajadores, la aplicación y cumplimiento de la legislación nacional y convenios internacionales, el restablecimiento del derecho a la sindicalización, generar políticas para erradicar la explotación del trabajo infantil, garantizar igualdad al acceso y condiciones laborales para las mujeres fueron parte de la nueva agenda ministerial.

El nuevo perfil del Ministerio en construcción, toma como ejes de orientación estratégica la equidad, inclusión y el rol articulador en una base de economía plural, el papel regulador de las relaciones laborales favoreciendo a los trabajadores, el desafío del carácter incluyente de dignificación del trabajo (Estatual, Privado, Comunitario y Social Cooperativo), es grande y conlleva consolidar las relaciones obrero patronales.

Todo este proceso encaminado fue interrumpido los años 2019 y 2020, ya que Bolivia atravesó dos eventos que desencadenaron una serie de problemas políticos, sociales, económicos y sanitarios. La irrupción del orden constitucional suscitado en noviembre de 2019 con la asunción de un gobierno de facto que además de herir la democracia boliviana tuvo un efecto negativo en el ámbito económico y social. El autoproclamado gobierno, a pesar decirse un gobierno de transición, implementó medidas de corte neoliberal, que deterioraron el crecimiento económico, la estabilidad de los precios, generando incertidumbre en la población. Se pasó de políticas públicas que buscaban garantizar el bienestar de las grandes mayorías al favorecimiento del sector empresarial y de los grupos de poder.

Sumada a la crisis política, económica y social, se agrega en el 2020, la crisis sanitaria. Esta vez a nivel mundial, se manifiesta una nueva enfermedad de origen viral, la COVID-19 que resulta de rápida expansión global por lo que la Organización Mundial de la Salud (OMS) la declara como pandemia mundial.

El impacto económico asociado a la falta de prevención y a una cuarentena rígida, sin la adopción oportuna de acciones preventivas, protocolos, información, crisis social e inestabilidad; paralizó la economía generando una tasa de desocupación urbana de 4,3% a octubre de 2019 a 8,7% a octubre de 2020, lo que implica que más de 200 mil bolivianos y bolivianas perdieron su fuente laboral en ese periodo.



Durante la gestión del golpe, en el ámbito laboral se generó un gran retroceso, dado que esta cartera de Estado se desmarcó del objetivo principal para el cual fue creada, vulnerándose los derechos socio-laborales de las trabajadoras y los trabajadores; se desconocía la normativa vigente y la aplicación de la misma; bajo enfoques neoliberales se velaba por el interés de la empresa privada, dejando desprotegidos y sin respaldo alguno de la Entidad que se entiende debería proteger y ser el brazo de apoyo al sector obrero; considerando la pandemia por la que atravesaba el país, no se establecieron

mecanismos y protocolos de bioseguridad que les permita a las y los trabajadores retomar a sus fuentes laborales con la tranquilidad de sentirse protegidos, ocasionando desestabilidad económica, despidos injustificados y desempleo.

2.3. Articulación PGDES - PDES 2021 - 2025

El 8 de noviembre de 2020, tras la recuperación de la democracia con la asunción del Presidente Constitucional Luis Alberto Arce Catacora, Bolivia inicia un periodo de certidumbre hacia la reconstrucción económica y social, reencausando los lineamientos políticos, económicos y sociales, con miras a la reconstrucción y fortalecimiento de nuestro Estado Plurinacional, retomando el camino de lo transformado durante nuestro gobierno pasado; tomando en cuenta los retrocesos y ataques de la derecha, es necesario que nos planteemos nuevos retos para el siguiente quinquenio, dando continuidad a lo planificado en la PGDES - Agenda Patriótica del Bicentenario 2025.

El Plan General de Desarrollo Económico (PGDES) conduce la planificación integral de largo plazo del Estado Plurinacional y establece la visión política en armonía y equilibrio con la Madre Tierra, y el Plan de Desarrollo Económico y Social – PDES, es el instrumento a través del cual se canaliza la visión del PGDES.

Es por ello que para este nuevo quinquenio se aprobó el Plan de Desarrollo Económico y Social 2021- 2025 “Reconstruyendo la Economía para Vivir Bien, hacia la Industrialización con Sustitución de Importaciones”, el cual se constituye en el plan de mediano plazo del Estado Plurinacional de Bolivia y está organizado en diez (10) Ejes Estratégicos articulados con los 13 pilares de la Agenda Patriótica del Bicentenario 2025; en el PDES, se establecen las metas, resultados y acciones para avanzar en el último tramo, las cuales deben programarse ya de manera puntual a través de planes estratégicos sectoriales, ministeriales e institucionales.

En el caso del Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, el Plan Estratégico Institucional - PEI del MTEPS, se construyó en base a la metodología establecida en la Ley N° 777 - Sistema de Planificación Integral del Estado (SPIE), el mismo tiene el propósito para el periodo 2021-2025, de reencaminar sus acciones estratégicas hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales, que garanticen la continuidad de una gestión que responda a los desafíos planteados por el Proceso de Cambio en el sentido histórico de transformación de la sociedad del el Socialismo Comunitario. El desarrollo institucional está enfocado en la defensa de los derechos socio-laborales de los trabajadores, la formulación de normativa, elaboración de políticas públicas, programas y proyectos, contruidos con la participación de las organizaciones sociales, sindicatos, cooperativas, central obrera boliviana y otras organizaciones sociales.



El PEI del MTEPS plantea desafíos estratégicos fundamentales, siendo estos:

- Proteger, defender y velar por el cumplimiento de los derechos socio-laborales de las y los trabajadores, a través de la emisión de normativa en materia laboral y de seguridad ocupacional; brindando asesoramiento gratuito e implementando procedimientos de inspección, seguimiento y control automatizados con herramientas tecnológicas.
- Promover el fortalecimiento de la formación sindical, la representatividad y apoyo a las Organizaciones Sindicales, desde el enfoque de paridad de género en el ámbito sindical.
- Erradicar progresivamente las determinantes de las actividades laborales en niñas, niños y adolescentes trabajadores menores de 14 años; como también proteger y defender los derechos socio-laborales de adolescentes (14 a 18 años) y jóvenes trabajadores.
- Proteger a víctimas de trata y tráfico en el ámbito laboral, luchar contra el racismo y toda forma de discriminación laboral, así como la erradicando el Trabajo Forzoso en sectores desprotegidos.
- Articular la política nacional de empleo a la política de desarrollo productivo en el marco de la Economía Plural, con la aplicación de competencias bajo un modelo intersectorial, interinstitucional e intergubernativo.
- Desarrollar un Programa Integral de Empleo mediante capacitación, autoempleo/emprendedurismo e inserción laboral para la población en general y en situación de vulnerabilidad.
- Promover políticas públicas de promoción, fomento, protección y fortalecimiento, priorizando el ámbito productivo, la formación educativa, responsabilidad social y ambiental de la economía social cooperativa, en articulación interinstitucional.
- Fortalecer la gestión pública descolonizadora, despatriarcalizadora, mejorando y agilizando los procesos y servicios sistematizados que brinda el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

- Implementar estrategias que contribuyan en la transversalización del enfoque de Despatriarcalización en el entorno laboral, para el empoderamiento de las mujeres sobre sus derechos socio-laborales.

2.4. Establecimiento de la Razón de Ser y Horizonte Político del MTEPS

Es preciso visibilizar el propósito que tiene el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, a favor de las trabajadoras y los trabajadores, así como para los buscadores de empleo, a través de las acciones estratégicas planteadas.

2.4.1. Razón de Ser

“Desarrollamos acciones para promover y proteger el trabajo, el empleo digno, la restitución de los derechos socio-laborales y fundamentales del trabajo, reconocidos a favor de las trabajadoras y los trabajadores, así como de las servidoras y servidores públicos; realizamos actividades destinadas a fomentar el sector cooperativo productivo, en alianza con las organizaciones sindicales y sociales”.

2.4.2. Horizonte Político

“El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social fortalecido en sus competencias y atribuciones con presencia territorial a nivel nacional, con capacidad operativa y coercitiva, que defiende, protege los derechos socio-laborales y fundamentales del trabajo de las trabajadoras, trabajadores, servidoras y servidores públicos; así como la promoción del trabajo y el empleo digno, para los diferentes actores de la economía social comunitaria y productiva.”.

2.5. Principios y Valores Institucionales

Se ha determinado los Principios y Valores que el Ministerio de Trabajo, Empleo y previsión Social adoptará para apoyar a la Razón de Ser y Horizonte Político, con el fin de configurar la cultura institucional, el comportamiento de los servidores públicos y sus respectivas relaciones con las y los trabajadores.

2.5.1. Principios

- El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, asume y promueve como principios ético-morales el ama qhilla, ama llulla, ama suwa (no seas flojo, no seas mentiroso ni seas ladrón), suma qamaña (vivir bien), ñandereko (vida armoniosa), teko kavi (vida buena), ivi maraei (tierra sin mal) y qhapaj ñan (camino o vida noble).
- Transparencia y honestidad en las acciones y decisiones de las y los servidores públicos
- Solidaridad en el trabajo y en las relaciones sociales y humanas de las y los servidores públicos.



- Compromiso y lealtad de las y los servidores públicos con su trabajo y los objetivos de la entidad.
- Responsabilidad y eficiencia en la producción de políticas y planes elaborados conforme a los resultados conseguidos.
- Respeto y calidez, en la atención de las necesidades de las y los trabajadores del pueblo boliviano.
- No discriminación en el trabajo, prohibiéndose toda forma de distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso a la información y las condiciones laborales; basadas en razones de sexo, credo, edad, estado civil, religión, nacionalidad, orientación sexual, condición de discapacidad u origen social, con enfoque Descolonizador y Despatriarcalizador.

2.5.2. Valores

- El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social promueve los valores de unidad, igualdad, inclusión, dignidad, libertad, solidaridad, respeto, armonía, equilibrio, igualdad de oportunidades, equidad social y de género, para vivir bien.
- Equidad en términos de la igualdad de oportunidades para las servidoras y los servidores públicos.
- Idoneidad en el desarrollo de las actividades cotidianas que realizan las y los servidores públicos.
- Complementariedad en el trabajo que realizan las y los servidores públicos.
- Reciprocidad, como correspondencia mutua en el trabajo, entre servidores públicos, trabajadoras y trabajadores.



3. DIAGNÓSTICO

3. DIAGNÓSTICO

3.1. Análisis Interno

3.1.1. Estructura Organizacional

En paralelo a la aprobación de la Nueva Constitución Política del Estado, se aprueba el Decreto Supremo N° 29894, de 7 de febrero de 2009, mediante la cual se define la “Estructura Organizativa del Poder Ejecutivo del Estado Plurinacional” y se estable las atribuciones de las(os) Ministras(os) de Estado; es así que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEPS), define su estructura organizacional ordenado por nivel y clasificación de acuerdo al siguiente cuadro:

Cuadro N°1: Estructura organizacional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, por nivel y clasificación

NIVEL	ÁREAS Y/O UNIDADES ORGANIZACIONALES	CLASIFICACIÓN
Normativo Ejecutivo	Despacho de la Ministra(o) de Trabajo, Empleo y Previsión Social	Sustantiva
Apoyo	Dirección General de Planificación	Asesoramiento
	Dirección General de Asuntos Administrativos	Administrativa
	Dirección General de Asuntos Jurídicos	Asesoramiento
	Asesoría	Asesoramiento
	Jefatura de Gabinete	Asesoramiento
	Unidad de Comunicación Social	Asesoramiento
	Unidad de Auditoría Interna	Asesoramiento
	Unidad de Transparencia	Asesoramiento
	Unidad de Tecnologías de Información y Comunicaciones	Asesoramiento
	Unidad Administrativa	Administrativa
	Unidad Financiera	Administrativa
	Unidad de Recursos Humanos	Administrativa
	Unidad de Análisis Jurídico	Asesoramiento
	Unidad de Gestión Jurídica	Asesoramiento



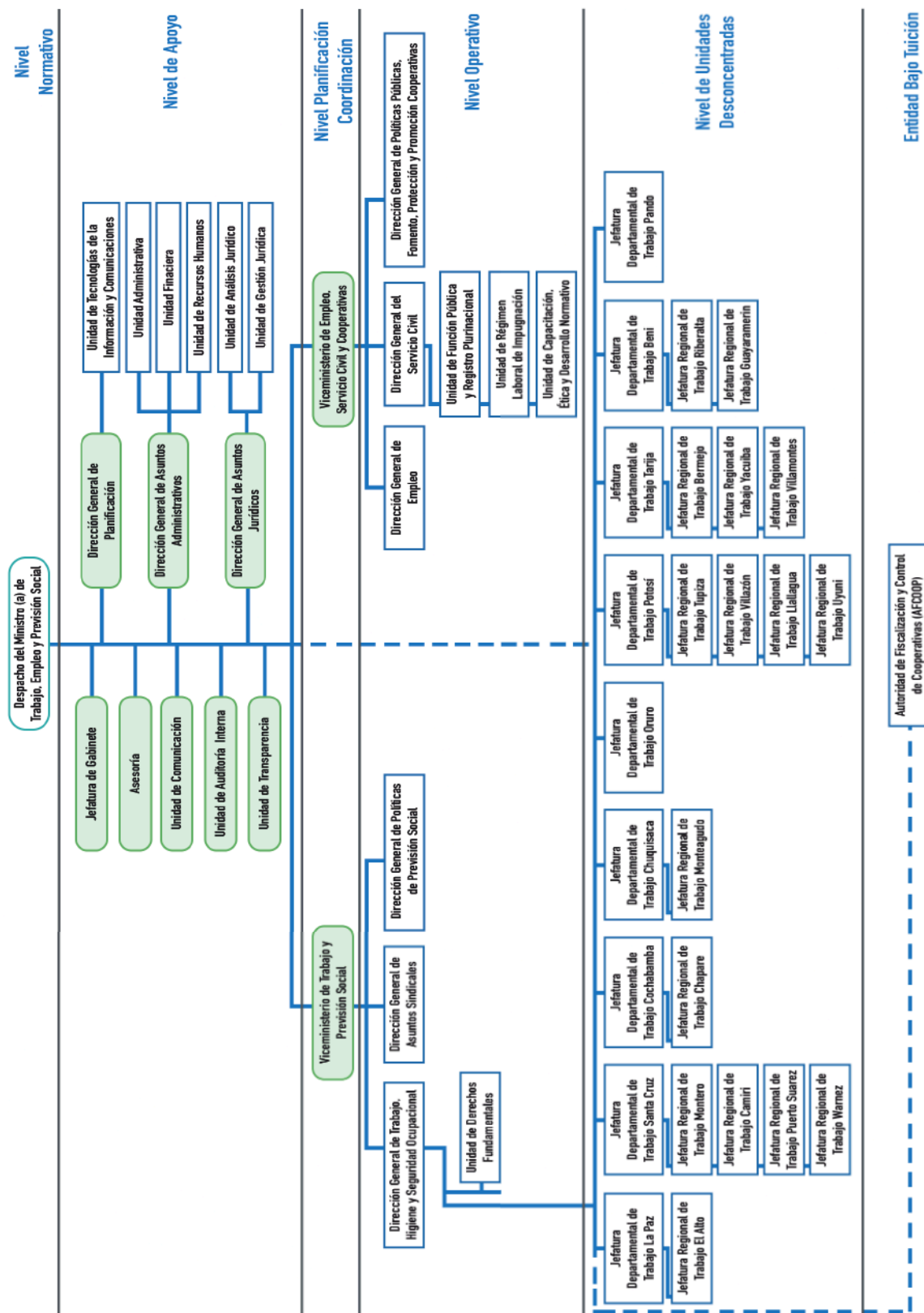
NIVEL	ÁREAS Y/O UNIDADES ORGANIZACIONALES	CLASIFICACIÓN
Planificación y Coordinación	Viceministerio de Trabajo y Previsión Social	Sustantiva
	Viceministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas	Sustantiva
Operativo	Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional	Sustantiva
	Dirección General de Asuntos Sindicales	Sustantiva
	Dirección General de Políticas de Previsión Social	Sustantiva
	Dirección General de Empleo	Sustantiva
	Dirección General del Servicio Civil	Sustantiva
	Dirección General de Políticas Públicas, Fomento, Protección y Promoción Cooperativa	Sustantiva
	Unidad de Derechos Fundamentales	Sustantiva
	Unidad de Función Pública y Registro Plurinacional	Sustantiva
	Unidad de Régimen Laboral e Impugnación	Sustantiva
	Unidad de Capacitación, Ética y Desarrollo Normativo	Sustantiva
Unidades Desconcentradas	Jefaturas Departamentales de Trabajo	Sustantiva
	Jefaturas Regionales de Trabajo	Sustantiva

Fuente: Dirección General de Planificación, en base al MOF del MTEPS.

Con la emisión de Resolución Ministerial N° 241/22, de 22 de febrero de 2022, se aprueba la estructura organizacional y el organigrama del MTEPS, como se expone a continuación:



Gráfica N°3: Organigrama del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social



3.1.2. Atribuciones y Competencias

La estructura Organización del MTEPS, básicamente se clasifica por unidades organizacionales sustantivas las cuales contribuyen de forma directa al cumplimiento de la Misión Institucional a la misma está conformada por el Viceministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas y el Viceministerio de Trabajo y Previsión Social en paralelo también están las áreas de asesoramiento y administrativa conformada básicamente por las Direcciones de Planificación, Asuntos Administrativos, Asuntos Jurídicos y las Unidades de Transparencia, Comunicación y Auditoría Interna que de acuerdo a sus funciones contribuyen indirectamente al cumplimiento de los objetivos y cumplen funciones de carácter consultivo y no ejercen autoridad lineal a continuación se procederá a detallar las atribuciones y marco legal operativo de las unidades mencionadas de acuerdo al siguiente detalle:

Cuadro N°2: Atribuciones y Marco legal
Viceministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas

MINISTERIO TRANSVERSAL	ATRIBUCIONES D.S. 29894	MARCO LEGAL OPERATIVO	ÁREA RESPONSABLE
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL Viceministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas	Generación y promoción del empleo intersectorial	<ul style="list-style-type: none"> • Ley Marco de Autonomías y Descentralización N° 031 de 19 de julio de 2010. • Ley N° 263 Integral contra la trata y tráfico de personas de 31 de julio de 2012, artículos 24, 25 y 33. 	Dirección General de Empleo
	Igualdad en las condiciones para acceder a Oportunidades Laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de Inserción Laboral y de Ayuda Económica para Personas con Discapacidad N° 977 de 26 septiembre de 2017 Ley. 	
	Sociolaboral y empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Ley General para Personas Con Discapacidad 223 de 2 de marzo 2012. • Ley N°492 de 25 enero de 2014. 	
	Migración laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Ley N°730 de 02 septiembre de 2015. 	
	Inserción y estabilidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Decreto Supremo e Organización del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional de Bolivia N° 29894, de 7 de febrero de 2009, Inciso a), c), d), f), g) del Artículo 88. • Decreto Supremo de pago de la renta solidaria para personas con discapacidad grave y muy grave a partir de la gestión 2013, Artículo 8. • Decreto Supremo condiciones laborales de personas con discapacidad N° 27477, 06 de mayo de 2004. • Decreto Supremo N° 3437 de 20 de diciembre de 2017 que Reglamenta la Ley N° 977 	



<p>MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL</p> <p>Viceministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas</p>	Desarrollo Social, económico y productivo del sector cooperativo con acciones de fomento, protección, fortalecimiento y promoción.	Ley General de Cooperativas N° 356 de 11 de abril de 2013	Dirección General de Políticas Públicas, Fomento, Protección y Promoción Cooperativas
	Registro Estatal - Datos perso- nales - Declaraciones juradas de bienes y rentas, - Declaración de incompatibilida- des y - Calificación de años de servicio	<ul style="list-style-type: none"> • Decreto Supremo Organización del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional de Bolivia N° 29894, de 7 de febrero de 2009, Inciso d), r), g) del Artículo 86. • Decreto Supremo N° 0071, regula el proceso de transferencia de las funciones, atribuciones y competencias de la Superintendencia del Servicio Civil al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, Artículo 57. • Ley Integral contra la trata y tráfico de personas N° 263 de 31 de julio de 2012, Artículo 24, 25 y 33. • Decreto Supremo N° 1486 del 6 de febrero de 2013, Reglamento de la Ley 263 Integral contra la trata y tráfico de personas de 31 de julio de 2012 	Dirección General de Servicio Civil
	Recursos Administrativos - Régimen laboral, - Disciplinario, la - Carrera Administrativa y de - Registro	<ul style="list-style-type: none"> • Decreto Supremo N° 27477 de fecha 6 de mayo de 2004, inherente a la protección, acceso y estabilidad laboral de personas con discapacidad. • Decreto Supremo N° 1498, pago de la renta solidaria para personas con discapacidad grave y muy grave, 20 de febrero de 2013, Artículo 8. • Decreto Supremo condiciones laborales de personas con discapacidad N° 27477, 06 de mayo de 2004, Artículo 7. 	
	Códigos de Ética	<ul style="list-style-type: none"> • Ley General para Personas con Discapacidad N°223 de 2 de marzo 2012. 	
	Formación y capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de Inserción Laboral y de Ayuda Económica para personas con discapacidad N° 977, de 27 de septiembre de 2017. 	
	Relaciones jurídicas laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Decreto Supremo N° 1893 de 12 de febrero de 2014 que Reglamenta la Ley 223 de 2 de marzo de 2012. • Decreto supremo N° 3437 de 20 de diciembre de 2017 que Reglamenta a la Ley 977. 	

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL Viceministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas		<ul style="list-style-type: none"> Decreto Supremo que reglamenta las condiciones de inamovilidad laboral de madres y padres progenitores N° 0012. Decreto Supremo N° 496 de 1 de mayo de 2010 que complementa el Artículo 6 del Decreto Supremo N° 0012. Decreto Supremo que otorgar el beneficio de licencia especial para madres, padres, guardadoras, guardadores, tutoras o tutores de niñas, niños y adolescentes que se encuentren en condición o estado crítico de salud, con el goce de cien por ciento (100%) de remuneración N° 3462 de 18 de enero de 2018. 	Dirección General de Servicio Civil
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL Autoridad de Fiscalización y Control de Cooperativas	Desarrollo Social, económico y productivo del sector cooperativo con acciones de fomento, protección, fortalecimiento y promoción.	Ley general de Cooperativas N° 356 de 11 de abril de 2013	Autoridad de Fiscalización y Control de Cooperativas – Entidad Desconcentrada

Fuente: Dirección General de Planificación - MTEPS.

El Viceministerio de Trabajo y Previsión Social, define sus atribuciones y competencias como se observa en el siguiente cuadro:

Cuadro N°3: Atribuciones y Marco legal
Viceministerio de Trabajo y Previsión Social

MINISTERIO TRANSVERSAL	ATRIBUCIONES D.S. 29894	MARCO LEGAL OPERATIVO	ÁREA RESPONSABLE
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL Viceministerio de Trabajo y Previsión Social	- Acceso al trabajo y - Equidad en las relaciones laborales Garantizar los derechos sociolaborales	<ul style="list-style-type: none"> Ley General del Trabajo, Decreto Ley de 24 de mayo de 1939 elevado a rango de Ley el 8 de diciembre de 1942 Ley de 13 de diciembre de 1956. Decreto Supremo Reglamentario a la Ley General del Trabajo N° 224 de 23 de agosto de 1943. Ley N° 16998, De Higiene y Seguridad Industrial, de fecha 2 de agosto de 1979 	Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional



<p>MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL</p> <p>Viceministerio de Trabajo y Previsión Social</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prevención de enfermedades profesionales - Accidentes de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Decreto Supremo N° 29894, de Organización del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional de Bolivia, de fecha 7 de febrero de 2009. • Decreto Supremo N°5051 de 1 de octubre de 1958 • Decreto Supremo N°05202 de 29 de abril 1959 • Decreto Supremo para Regular la jornada de trabajo en horario discontinuo N° 29000 de 2 de enero de 2007 • Decreto Supremo N° 29197 de 18 de julio de 2007. • Convenios OIT ratificados por el Estado Plurinacional de Bolivia. 	<p>Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional</p>
	Seguridad y salud ocupacional.		
	Negociación colectiva		
	Seguridad y salud ocupacional.		
	Erradicación trabajo forzoso y cualquier forma de servidumbre	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales N° 169 Artículo 20 aprobado con Ley No. 1257 en fecha 11 de julio de 1991. • Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos de los pueblos indígenas Artículo 3 y 17 de la elevado a rango de Ley por la Ley N°3760 del 7 de noviembre del 2007. • Ley N°1715 INRA modificada por Ley N°3545 de 28 de noviembre de 2006. Disposición final Cuarta. • D.S. N° 29215 de 2 de agosto de 2007, Reglamentario de las Leyes Nos. 1715 y 3545. • Ley N° 3031 de 29 abril de 2005, aprueba la ratificación del Convenio N° 29, de la Organización Internacional del Trabajo, relativo al Trabajo forzoso y Obligatorio. • Ley de abolición del trabajo forzoso y obligatorio N° 1119 de 1° de noviembre de 1989. • Decreto Supremo N° 29894, de Organización del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional Artículo 86 incisos c, f, h. • Artículo 291 del Código Penal de Bolivia, modificado por Ley No. 1768 de 10 de marzo de 1997. • Artículo 2 del D. S. N° 29802 de 19 de noviembre de 2008. 	<p>Unidad de Derechos Fundamentales</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia N° 348, de 9 de marzo de 2013, Artículo 21. • Artículo 10 del Decreto Supremo Implementación de la Política Pública Integral para una Vida Digna de las Mujeres Bolivianas N° 3106, de 8 de marzo de 2017. • Decreto Supremo N°4401 del 26 de noviembre de 2020. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Ley N° 045 contra el Racismo y toda forma de Discriminación, de 08 de octubre de 2010. 	



<p>MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL</p> <p>Viceministerio de Trabajo y Previsión Social</p>	<p>Erradicación trabajo forzoso y cualquier forma de servidumbre</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio N° 111 de la OIT ratificado por el Estado Boliviano el 23 de diciembre de 1976 Artículo 2, y elevado al rango de Ley relativo de la Discriminación en materia de empleo y ocupación de fecha 11 de septiembre de año 2000,. • Numerales 1 y 2 del Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración de 1951. Ratificado por el Estado Plurinacional el 15 de noviembre de 1973. 	<p>Unidad de Derechos Fundamentales</p>
	<p>Libre sindicalización de los Trabajadores (as)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convención de los Derechos del Niño 1989. • Resolución Suprema N° 220849 se aprueba el Plan Nacional de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil PNEPTI, del 07 de junio del 2001. • Resolución Bi - Ministerial N° 404/07 del 7 de agosto de 2007 del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Hacienda, crea la Unidad de Derechos Fundamentales(UDF). • Ley General del Trabajo, de 24 de mayo de 1939, Artículo 8, 58, 59, 60, 63 y Ley el 8 de diciembre de 1942 (en su tenor actualizado hasta 1992). • Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo. • Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil. • Artículo 13 y 130 de la Ley N° 548 Código Niña, Niño Adolescente, del 17 de julio de 2014. • Ley 1139 de 20 de diciembre de 2018 Artículo 138. • Ley Integral Contra la Trata y Tráfico de Personas N° 263, del 31 de julio de 2012. • Decreto Supremo Reglamento al Código Niña, Niño y Adolescente N° 2377, de 27 de mayo de 2015, Artículo 43. • Decreto Supremo que garantiza la asistencia jurídica, gratuita y especializada de NNA N° 3463. • Ley N° 342 de 5 de febrero de 2013, Artículos 11, 19, 20 y 29. 	



<p>MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL</p> <p>Viceministerio de Trabajo y Previsión Social</p>	<p>Libre sindicalización de los Trabajadores (as)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Decreto Supremo N° 22407 de 11 de enero de 1990, artículos 97, 98, 99 y 100. • Decreto Supremo N° 4500 de 1 de mayo de 2021 • Resolución Ministerial N° 832/16 de 14 de septiembre de 2014 • Resolución Ministerial N° 237/15 de 7 de abril de 2015. 	<p>Dirección General de Asuntos Sindicales</p>
	<p>Políticas de Previsión Social por un seguro social universal, solidario y equitativo para las(os) Trabajadoras(es)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Decreto Supremo Organización del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional de Bolivia N° 29894. • Decreto Supremo otorgación de personalidades jurídicas a Sindicatos, Federaciones, Confederaciones y Centrales Obreras N° 2349 de 1 de mayo de 2015. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Decreto Supremo de obligación de los dirigentes sindicales de rendir cuentas N° 17287 18 de marzo 1980 Artículos 1 y 2 • Decreto Supremo determina desde que momento rige el fuero sindical y la obligación de rendir cuentas N° 29539 de 1 de mayo de 2008 Artículo 3. • Decreto Supremo N° 28344 de 12 de septiembre de 2005 Artículos 101 y 102 del • Resolución Bi Ministerial N°175/06-B de apoyo económico a organizaciones sindicales (MEFP y MTEPS) 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Administradoras de Fondos de Pensiones. • Servicio Nacional de Sistema de Reparto (SENASIR). • Autoridad de Fiscalización y Control de la Seguridad Social. • Instituto Nacional de Salud Ocupacional (INSO). • Entes Gestores de Salud. 	<p>Dirección General de Políticas de Previsión Social</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Decreto Supremo N° 29894, de Organización del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional de Bolivia, de fecha 7 de febrero de 2009. • Ley de Pensiones N° 065 del 10 de diciembre de 2010 Artículo 103. 	

Fuente: Dirección General de Planificación - MTEPS.

La Unidades Organizacionales de apoyo y asesoramiento, resumen sus atribuciones y competencias en el marco del Decreto Supremo N°29894 y la Ley N°1178, como base estructural legal operativa, la misma se identifica en el siguiente cuadro:

**Cuadro N°4: Atribuciones y Marco legal
Administración Central del MTEPS**

MINISTERIO TRANSVERSAL	ATRIBUCIONES D.S. 29894	MARCO LEGAL OPERATIVO	ÁREA RESPONSABLE
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL Administración Central	Planificación estratégica y operativa de largo, mediano y corto plazo.	<ul style="list-style-type: none"> Decreto Supremo N° 29894, de Organización del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional de Bolivia, de fecha 7 de febrero de 2009, Artículo 118 y 121. Ley N° 777 del Sistema de Planificación Integral del Estado (SPIE) de 21 de enero de 2016. Ley de Administración y Control Gubernamental N° 1178 de 20 de julio de 1990. 	Dirección General de Planificación
	Sistemas de presupuesto, contabilidad gubernamental integrada, tesorería, administración de bienes y servicios, organización administrativa y administración de personal	<ul style="list-style-type: none"> Decreto Supremo N° 29894, de Organización del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional de Bolivia, de fecha 7 de febrero de 2009, Art. 122. Ley de Administración y control Gubernamentales 1178 de 20 de julio de 1990 y Sistemas Financieros y no Financieros 	Dirección General de Asuntos Administrativos
	Función y gestión jurídica	<ul style="list-style-type: none"> Decreto Supremo N° 29894, de Organización del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional de Bolivia, de 7 de febrero de 2009, Artículo 123 	Dirección General de Asuntos Jurídicos
	Sistema de Control Gubernamental	<ul style="list-style-type: none"> Ley de Administración y Control Gubernamentales N° 1178, de 20 de julio de 1990, Artículos 13, 15, 17 y 41. Resolución Administrativa Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna N° C.G.E./094/2012 del 27 de agosto de 2012. Decreto Supremo de Reglamento para el ejercicio de la Contraloría General de la República N° 23215 de 22 de julio de 1992, Artículos 13, 14 y 15. 	Unidad de Auditoría Interna
	Transparencia en la gestión pública	Decreto Supremo N° 29894, de Organización del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional de Bolivia, de 7 de febrero de 2009, Artículo 118 y 125	Unidad de Transparencia
	Estrategias de Comunicación.	Decreto Supremo N° 29894, de Organización del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional de Bolivia, de 7 de febrero de 2009, Artículo 126.	Unidad de Comunicación

Fuente: Dirección General de Planificación - MTEPS.



3.1.3. Procesos y Productos

El MTEPS, cuenta con el Área de Estadísticas, la cual consolida la información estratégica que cada Unidad Organizacional genera en el marco de sus competencias, por tanto, el detalle que se presenta en el siguiente cuadro representa los procesos sustantivos más relevantes:

Cuadro N° 5: Procesos Sustantivos del MTEPS

UNIDAD ORGANIZACIONAL	INFORMACIÓN ESTADÍSTICA	CAPACITACIONES	ACCIDENTES DE TRABAJO	POSESIONES DE COMITÉS MIXTOS	VERIFICACIONES	INSPECCIONES LABORALES	INSPECCIONES TÉCNICAS	RE INSPECCIONES TÉCNICAS	INSPECCIONES ESPECIALIZADAS	DENUNCIAS LABORALES	JUDICIALIZACIONES	OTROS TRAMITES	SISTEMA PUBLICO DE EMPLEO	BENEFICIARIOS PAE II	CARRERA ADMINISTRATIVA	PERSONERÍAS JURÍDICAS DE COOPERATIVAS	HOMOLOGACIÓN DE ESTATUTOS DE COOPERATIVAS	OFICINAS MÓVILES	PERSONERÍAS JURÍDICAS DE SINDICATOS	DIRECTIVAS SINDICALES
Dirección General de Asuntos Jurídicos											X									
Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional		X																		
Dirección General de Asuntos Sindicales		X																	X	X
Dirección General de Políticas de Previsión Social		X																		
Dirección General de Empleo		X											X							
Programa de Apoyo al Empleo II														X						
Dirección General del Servicio Civil		X													X					
Dirección General de Políticas Públicas, Fomento, Protección y Promoción Cooperativa		X														X				
Autoridad de Fiscalización y Control de Cooperativas																	X			
Unidad de Derechos Fundamentales		X																X		
Jefaturas Departamentales de Trabajo		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								X
Jefaturas Regionales de Trabajo		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								

Fuente: Área de Estadística (UTIC), Dirección General de Planificación - MTEPS.

3.1.4. Evaluación del PEI en el anterior Quinquenio

En el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2016-2020, se establecieron Dieciséis (16) Acciones de Mediano Plazo y treinta y tres (33) indicadores respectivamente; para identificar los resultados obtenidos, del quinquenio 2016-2020, el análisis se basa en la metodología establecida por el Ministerio de Planificación del Desarrollo (MPD) aprobada con la Resolución Ministerial N° 151 Lineamientos Metodológicos de Evaluación Integral de Medio Término a “Planes Sectoriales de Desarrollo Integral para Vivir Bien” de 7 de junio de 2019 y modelo de matriz de seguimiento con los estándares establecidos:

Cuadro N°6: Evaluación Plan Estratégico Institucional 2016 – 2020

ÁREA ORGANIZACIONAL	INDICADOR PRODUCTO/ PROCESO	PROG. QUINQUENIO (2016-2020)	EJEC. QUINQUENAL (2016 - 2020)	GRADO DE CUMPLIMIENTO QUINQUENAL	EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO
UDF - GENERO	% de avance respecto la elaboración de la propuesta de política pública multinministerial sobre una vida libre de violencia	100%	100%	100,0%	ALTO
UDF - GENERO	Instrumento normativo biministerial que permita la flexibilización en el horario laboral de hombres y mujeres víctimas de violencia	1	1	100,0%	ALTO
UDF - GENERO	N° de personas que han sido sensibilizadas en transversalización de la equidad de género y prevención de la violencia laboral.	10.000	10.886	108,9%	ALTO
UDF - TRABAJO FORZOSO	N° de inspecciones realizadas en actividades agrícolas y ganaderas.	10.000	2.181	21,8%	BAJO
UDF - TRABAJO FORZOSO	N° de personas que han sido sensibilizadas contra el trabajo forzoso.	18.000	14.799	82,2%	ALTO
UDF - TRABAJO INFANTIL	% de avance respecto la Propuesta de Política Pública para la erradicación de peores formas de Trabajo Infantil aprobada.	100%	86%	86,0%	ALTO
UDF - TRABAJO INFANTIL	N° de inspecciones de trabajo infantil realizadas.	1.900	1.088	57,3%	BAJO
UDF- DISCRIMINACIÓN	N° de personas que han sido sensibilizadas contra el racismo, discriminación en el ámbito laboral.	8.500	8.574	100,9%	ALTO
DGE	N° de personas registradas en la bolsa de empleo (oferta laboral).	64.408	62.088	96,4%	ALTO



ÁREA ORGANIZACIONAL	INDICADOR PRODUCTO/ PROCESO	PROG. QUINQUENIO (2016-2020)	EJEC. QUINQUENAL (2016 - 2020)	GRADO DE CUMPLIMIENTO QUINQUENAL	EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO
DGE	N° de documentos normativos que promueven la generación de empleo.	5	5	100,0%	ALTO
DGE-PAE II	N° de documentos de análisis y evaluación del Programa de Apoyo al Empleo PAE.	1	1	100,0%	ALTO
DGE-PAE II	N° de beneficiarios del programa PAE.	18.252	16.226	88,9%	ALTO
DGPPFPPCOOP	N° Políticas de fomento cooperativo implementado en coordinación con las entidades públicas.	4	3	75,0%	MEDIO
DGPPFPPCOOP	N° de asociados (as) capacitados (as) en cursos de fortalecimiento social y económico.	13.210	11.725	88,8%	ALTO
DGPPFPPCOOP	N° de cooperativas en proceso de constitución capacitadas en cursos básicos de cooperativismo, respecto las solicitudes ingresadas.	546	792	145,1%	ALTO
DGPPS	N° de propuestas de incorporación de sectores vulnerables a la seguridad social de corto y largo plazo.	4	1	25,0%	BAJO
DGPPS	N° de personas de sectores vulnerables capacitados en seguridad social.	7.110	6.031	84,8%	ALTO
DGSC	% de avance respecto la elaboración de la propuesta de anteproyecto de Ley para las servidoras y servidores públicos en reemplazo de la Ley N°2027.	100%	20%	20,0%	BAJO
DGSC	N° de servidoras/es públicos incorporados a la carrera administrativa.	1.249	745	59,6%	BAJO
DGSC	N° de personas que han sido sensibilizados (as) contra el racismo, discriminación, acoso laboral y nueva ética pública.	11.000	14.451	131,4%	ALTO
UNIDADES DE APOYO	Alcance de la Oficina Virtual de Trámites implementado.	100%	100%	100,0%	ALTO
DGP	%de satisfacción respecto la atención en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.	90%	53%	52,5%	BAJO

ÁREA ORGANIZACIONAL	INDICADOR PRODUCTO/ PROCESO	PROG. QUINQUENIO (2016-2020)	EJEC. QUINQUENAL (2016 - 2020)	GRADO DE CUMPLIMIENTO QUINQUENAL	EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO
DGAS	N° de atención de reconocimientos de directivas sindicales.	2.330	2.202	94,5%	ALTO
DGAS	N° de denuncias atendidas por violación de fuero sindical.	278	190	68,3%	MEDIO
DGAS	N° de trabajadores (as) capacitados en promoción y fomento sindical.	36.150	31.328	86,7%	ALTO
DGAS	N° trabajadores (as) formados en liderazgo sindical.	2.150	3.701	172,1%	ALTO
DGAS	N° organizaciones sindicales beneficiadas con apoyo económico destinado a refacción de infraestructura y fomento de actividades sindicales.	62	44	71,0%	MEDIO
DGTHSO	N° de trabajadores capacitados en derechos sociolaborales y seguridad y salud en el trabajo.	72.937	80.959	111,0%	ALTO
DGTHSO	N° de inspecciones técnicas realizadas.	6.629	4.967	74,9%	MEDIO
DGTHSO	N° de inspecciones laborales realizadas.	10.230	8.424	82,3%	ALTO
DGTHSO	N° de Reglamentos de Inspección Integral de Trabajo elaborados.	1	1	100,0%	ALTO

Fuente: Dirección General de Planificación - MTEPS.

Cada indicador cuenta con la evaluación respectiva, se puede identificar que 7 indicadores están con evaluación Baja, 5 con Media y 21 con ejecución Alta; en términos porcentuales el 64% de los indicadores tiene Alta ejecución.

3.2. Análisis de Factores Internos y Externos

Para este proceso de análisis se trabajó con todas las unidades organizacionales dependientes de esta cartera de estado con el propósito de determinar los elementos que inciden en el estado de situación que ayuda a identificar el punto de partida de las acciones a realizar en el siguiente quinquenio.

Para la determinación de los factores internos y externos se aplicó la metodología del análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas el cual se elabora mediante la representación

gráfica de un mapa de diagnóstico estimado, separado en cuatro cuadrantes resumiendo los valores totales de cada clasificación que representa la ubicación de cada dirección segmentado en zonas de acuerdo a los siguientes parámetros:

Zona de Duda (ZD)

Cualquiera sea la posición dentro el cuadrante, ante situaciones coyunturales puede modificar su posición drásticamente, pero a la vez tiene la posibilidad de realizar una acción efectiva y certera que permita desaparecer o aminorar el impacto de la anomalía.

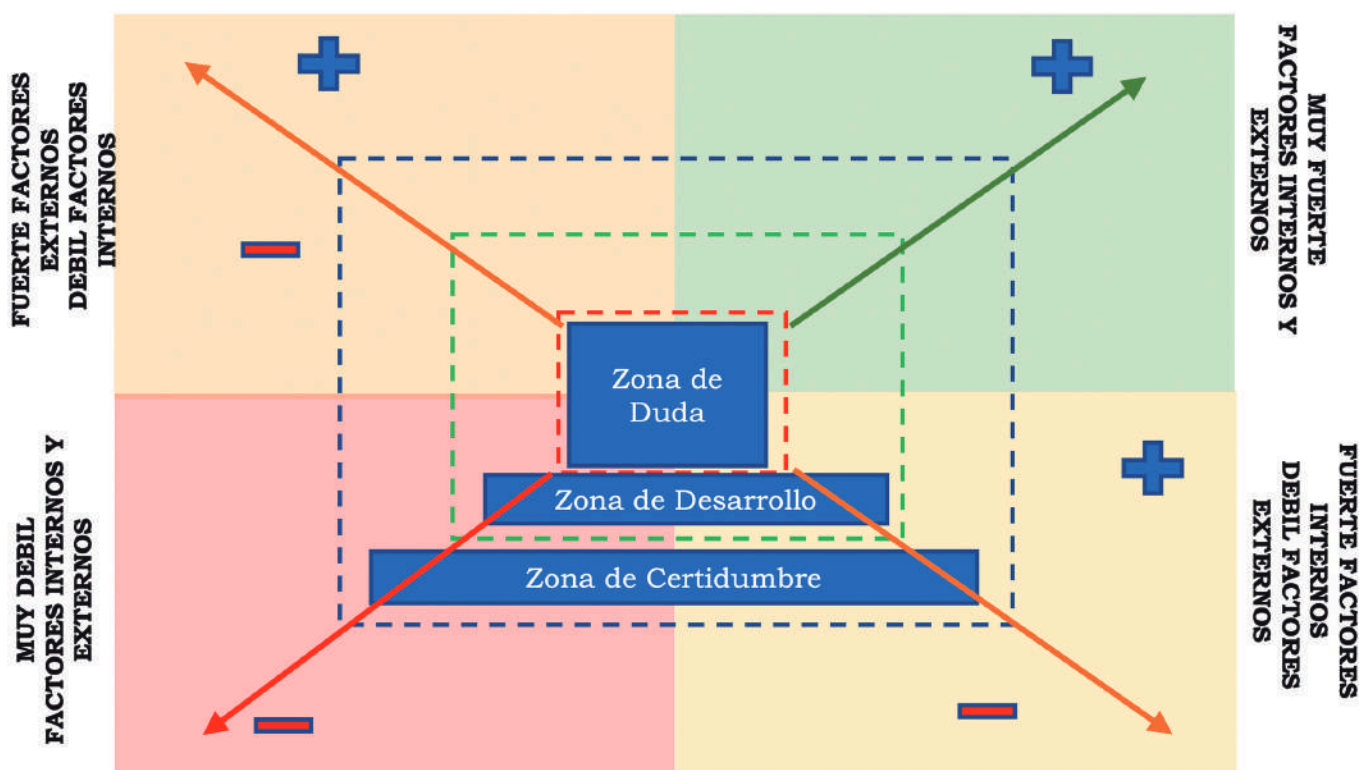
Zona de Desarrollo (ZDR)

Está dentro de su cuadrante en una posición flexible. Dependiendo de la situación requerirá cambios importantes para moverse del mismo.

Zona de Certidumbre (ZC)

Está firmemente metida en el cuadrante. Si es una situación positiva, se la debe aprovechar al máximo; si la posición es dura se requerirá cambios drásticos para salir de esa zona.

Gráfica N° 4: Modelo de Zonificación del Análisis Interno y Externo



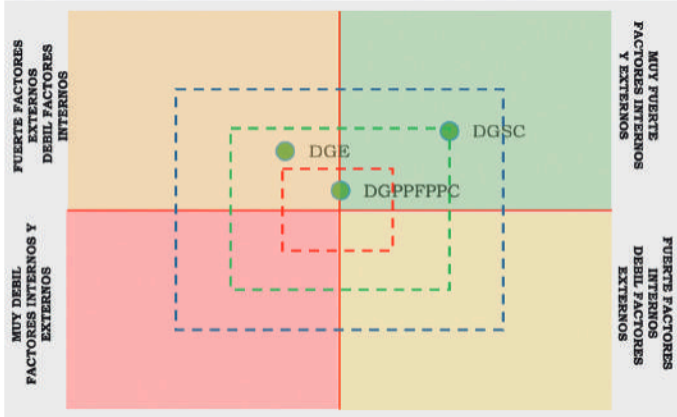
Fuente: Dirección General de Planificación - MTEPS.

La implementación de esta metodología, se desarrollará por clasificación de Unidad Organizacional, iniciando por los Viceministerios y por ultimo las áreas de Apoyo y Asesoramiento.

3.2.1. Análisis Viceministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas

El Viceministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas (VESCOOP) se encuentra conformada por la Dirección General de Empleo, la Dirección General de Servicio Civil y la Dirección General de Políticas Públicas, Fomento, Protección y Promoción Cooperativas.

Cuadro N° 7 Análisis Interno y Externo – Viceministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas

ZONIFICACIÓN FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS		ANÁLISIS DE ZONA	
		<p>En la Zona de Duda se encuentra la DGPPFPPC, entre una posición cerca al centro lo cual indica que ante cualquier cambio en la coyuntura puede verse afectada positivamente o negativamente por lo cual deben mejorar tanto la situación Interna y Externa; En la Zona de Desarrollo la DGE tiene en su contra los factores internos porque es necesario realizar acciones que permitan mejorar sus procesos y mecanismos de gestión; LA DGSC, se encuentra en zona de desarrollo con factores Internos y Externos Muy fuertes pero para poder ubicarse en la posición de certidumbre debe mejorar sus instrumentos metodológicos y medios para lograr obtener mejores resultados.</p>	
ANÁLISIS POR ZONA			
Zona de Desarrollo			
Fortalezas/Debilidades (Interno)		Oportunidades/Amenazas (Externo)	
DGSC	Los procedimientos normativos internos requieren ser actualizados.	✓ Con la implementación del SSCDYD se cuenta con el apoyo de diferentes organizaciones sociales, institucionales y de la sociedad civil.	A pesar de los esfuerzos por desarrollar anteproyectos normativos, estos pueden ser afectados en su tratamiento y promulgación.
✓ Personal que conocen y aplican la normativa efectivamente.			
✓ Recursos Financieros Suficientes.		✓ Las nuevas competencias y facultades se tienen previsto la suscripción de convenios de cooperación interinstitucional.	
DGE	La necesita mejorar Factores Internos referido a actualizar su sistema de procesamiento de información, expandir su presencia en las oficinas departamentales y regionales.	Elaborar políticas orientadas a sectores en situación de vulnerabilidad (Jóvenes, mujeres víctimas de violencia, personas víctimas de Trata y tráfico, etc.)	Limitaciones para buscar fuentes de financiamiento para la implementación de programas y proyectos.
Personal que conocen y aplican la normativa efectivamente.			



Zona de Duda			
Fortalezas/Debilidades (Interno)		Oportunidades/Amenazas (Externo)	
DGPPFPPC	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Insuficiencia de recursos humanos especialistas en formulación de Políticas Públicas ✓ Ausencia de instrumentos normativos actualizados 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Amplia demanda de cursos básicos de cooperativismo para constituir nuevas cooperativas y cursos de educación cooperativa. ✓ El sector cooperativo se constituye en generador de fuentes de trabajo auto gestionable en todo el territorio nacional 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Falta de políticas financieras sectorializadas, para emprendimientos productivos del sector cooperativo

Fuente: Dirección General de Planificación - MTEPS.

3.2.2. Análisis Viceministerio de Trabajo y Previsión Social

Se encuentra conformada por la Dirección General de Políticas de Previsión Social (DGPPS), Dirección General de Asuntos Sindicales (DGAS), Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional (DGTHSO), esta última que tiene bajo dependencia la Unidad de Derechos Fundamentales (Genero, Trabajo Forzoso, Niño, Niña, Adolescente, Trata y Trafico, Racismo y Discriminación) y las Jefaturas Departamentales (9 Oficinas) y Regionales (16 oficinas) la situación de cada una se expondrá a continuación:

Cuadro N°8: Análisis Interno y Externo - Viceministerio de Trabajo y Previsión Social

ZONIFICACIÓN FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS	ANÁLISIS DE ZONA
	<p>En la Zona de Duda se encuentran la UDF - Discriminación, NNA y Trata y Trafico por encontrarse en centro son susceptibles a cambios coyunturales tanto internos como externos por lo que deben asumir una posición más activa para estabilizar su situación; la UDF – TF, Genero y la DGPPS se encuentran en zona de desarrollo en posición muy fuerte en factores Internos Y Externos, pero aun así deben realizar acciones para pasa a la de certidumbre; la DGAS se encuentra en Zona de certidumbre y debe mantener es posición por cuanto los deben mejorar sus factores internos.</p>



ANÁLISIS POR ZONA

Zona de Duda			
Fortalezas/Debilidades (Interno)		Oportunidades/Amenazas (Externo)	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ UDF – NNA ✓ Consolidar el trabajo conjunto en materia de Trabajo infantil y adolescente. ✓ Se cuenta con suficiente recurso económico. ✓ Cuenta con los recursos en infraestructura y equipamiento. ✓ La Estructura interna del área EPTI es adecuada. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Insuficiente personal esta limita la continuidad de acciones. ✓ Falta de asignación de recursos económicos para ejecución de acciones de parte del MTEPS. ✓ Falta de equipamiento, materiales e insumos y insuficiente para el área de trabajo infantil. ✓ Existe mucha burocracia en la estructura donde está ubicada la UDF. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Iniciativas privadas de atención, prevención, retiro y protección en la temática de trabajo infantil. ✓ La normativa nacional e internacional atribuye responsabilidades al área de erradicación progresiva del trabajo infantil. ✓ Se cuenta con estrecha coordinación interinstitucional. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No se cuenta con instrumento legal en inspección en materia de trabajo infantil y adolescente. ✓ La coordinación interinstitucional es limitativa en acciones concretas.
<p>UDF – Discriminación</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se cuenta con inspectores a nivel nacional. ✓ Se cuenta con Jefaturas Departamentales y Regionales a nivel nacional. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Jefaturas Departamentales y Regionales no cuentan con personal suficiente para realizar un trabajo óptimo. ✓ La burocracia que existe en las diferentes instancias. ✓ No existe coordinación fluida con los Jefes Dep. y Reg. ✓ Falta de fuerza coercitiva para hacer cumplir los Derechos Fundamentales. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se cuenta con normativa amplia. ✓ Coordinar acciones de empoderamiento. ✓ Mediante los convenios se realiza acciones de empoderamiento 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Falta de coordinación con sectores del occidente de nuestro Estado. ✓ Uno de los factores que dificultó el cumplimiento de las fue la llegada del COVID - 19.
<p>UDF – TT</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ A través de medios informáticos se visibiliza la temática de trata y tráfico con fines de explotación laboral. ✓ Se cuenta con presupuesto aprobado. ✓ Se cuenta con suficiente legislación nacional e internacional. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La falta de asignación de recursos financieros para el área trata y tráfico. ✓ Falta desarrollar procesos y procedimientos de atención eficaz a víctimas de trata y tráfico. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Difusión y campañas de concientización de manera constante. ✓ Se cuenta con fondos financieros a nivel interinstitucional para proyectos, programas de inserción laboral de víctimas de trata y tráfico. ✓ Buenas relaciones con autoridades Departamentales, Municipales, Regionales y Organizaciones sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desconocimiento de la Ley y a la implementación de las acciones del gobierno central. ✓ La falta de recursos económicos en las instancias Departamentales, Municipales y Regionales para el cumplimiento de la Ley. ✓ Asumir responsabilidades que no están normadas como consecuencia de vacíos legales.



Zona de Desarrollo			
Fortalezas/Debilidades (Interno)		Oportunidades/Amenazas (Externo)	
<p>UDF-Genero</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Personal constantemente sensibilizado y capacitado en temáticas de género, para brindar un servicio con calidad, empatía y sin victimización a las mujeres trabajadoras. ✓ Recursos Financieros Suficientes. ✓ Se forma parte de los procesos de elaboración y socialización de marcos normativos en defensa de los derechos de las trabajadoras. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La reducida cantidad de inspectoras e inspectores integrales especializados generó una limitante en la ejecución de acciones por las mujeres trabajadoras. ✓ Visiblemente el recorte presupuestario por la austeridad debido a la crisis económica producto de la covid-19 limitó el mayor alcance de las acciones propuestas. ✓ Se debe socializar con mayor prioridad las herramientas normativas diseñadas por nuestra entidad estatal. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La presencia del Ministerio es apoyada por las entidades regionales al momento de instalar las oficinas móviles. ✓ El cuerpo normativo nacional e internacional, nos permite actuar con su respaldo para las acciones correspondientes a la defensa, promoción y restitución de los derechos laborales y fundamentales. ✓ La suscripción de convenios interinstitucionales permite generar una ruta de acción conjunta en beneficio de las trabajadoras y los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Existen situaciones de retraso en la respuesta frente a solicitudes de información externa que llega con carácter urgente. ✓ La crisis económica por la pandemia de la COVID-19 incidió en que las trabajadoras y los trabajadores acepten condiciones laborales que violentan su situación socio-laboral y no reclamen por ellos. ✓ El desconocimiento normativo desencadena en que las trabajadoras y los trabajadores asuman que sus derechos laborales se pierden y ya no reclaman por ellos. ✓ La limitada coordinación con entidades municipales no aporta al desarrollo de nuestras actividades a favor de las trabajadoras y los trabajadores, por ejemplo, durante la instalación de Oficinas Móviles.
			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Falta de acuerdos o consensos con el sector empresarial o empleador afiliados a la Federación de Ganaderos del Bolivia (FEGABOL), Cámara Agropecuaria del Oriente (CAO) las mismas se oponen a las inspecciones móviles integrales del Ministerio e Trabajo Empleo y Previsión Social. ✓ Insuficiente conocimiento para el cumplimiento y aplicación de la legislación nacional sobre derechos socio-laborales y fundamentales, por parte de empleadores en el sector rural. ✓ El trabajo asalariado del campo es precario lo que impide y debilita la formación, fortalecimiento de organizaciones de trabajadores asalariados del campo. ✓ El Estado Plurinacional de Bolivia todavía no ha sancionado una normativa especial que regule el régimen del trabajo asalariado rural. ✓ Falta de suscripción de convenios con los gobiernos subnacionales para garantizar y fortalecer la protección efectiva de los derechos fundamentales y Socio laborales.
<p>UDF-TF</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ El profesional de trabajo forzoso realiza seguimiento y monitoreo a las acciones de fiscalización y prevención de los derechos fundamentales y sociolaborales que realizan las inspectorías integrales UDF móviles a nivel nacional. ✓ Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social cuenta con oficinas y Vehículos a nivel nacional para realizar el cumplimiento de las actividades programadas Área de Trabajo Forzoso. ✓ Recursos Financieros Suficientes. ✓ Existe suficiente legislación nacional como internacional. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se requiere vehículos para trasladar, así como equipos de computación portátiles para inspectores (as). ✓ Estancamiento en la aprobación de la política pública en el MTEPS. ✓ Insuficientes ítems de inspectores especializados. ✓ Falta de oficinas de trabajo en municipios alejados del país. ✓ A nivel intrainstitucional todavía no se ha podido generar una coordinación eficaz con las inspectorías laborales dependientes de las jefaturas departamentales y regionales. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El programa de oficinas móviles e inspecciones integrales permitido una mayor presencia institucional del Estado. ✓ Las acciones de fiscalización y prevención para erradicar progresivamente el trabajo forzoso se encuentran orientado bajo en enfoque inclusivo en el marco de la Constitución Política del Estado. ✓ Nuestro país ha ratificado diversos pactos, tratados y convenios internacionales en relación a derechos humanos y normas fundamentales de trabajo. ✓ Se coordina acciones a nivel Interinstitucional con el Ministerio de Gobierno, Ministerio de Justicia, Ministerio de Desarrollo Rural y Tierras, Organizaciones Sociales de los pueblos indígenas originarios y campesinas (CSUTCB, APG, CIDOB y otras en todo el país). 	



<p>DGPPS</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se incorporó dos ítem's: uno de Técnico y otro de Profesional de Políticas de Previsión Social. ✓ La creación del Formulario de Diagnóstico de la Seguridad Social en Bolivia. ✓ Promulgación del Decreto Supremo referido a la afiliación de las trabajadoras o trabajadores asalariados del hogar ante la Caja Nacional de Salud. N° 4589, de 28 de septiembre de 2021 que reglamenta la Ley N° 2450, de 9 de abril de 2003. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Falta de actualización de normativa referente a la seguridad social. ✓ Falta de Profesionales de ítems para profesionales o técnicos de diferentes áreas como Economía (matemático actuarial), Medicina (Medicina del Trabajo), contabilidad, para poder agilizar y gestionar políticas de previsión social que estén a la altura de la recuperación de la democracia en Bolivia, reivindicando los derechos laborales en materia de previsión social que fueron suprimidos durante el golpe y tan necesarios a través de la Pandemia del COVID-19 y a su vez generando nuevas políticas en pro de los trabajadores de todo el país 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Coordinación con sectores sociales y sindicales para la generación de políticas de previsión social. ✓ Se coordina con diferentes entes gestores de salud con los cuales estamos en permanente contacto, así como también con el Ministerio de Salud y se cuenta con una Técnico la cual es parte del Directorio de la Caja Nacional de Salud. ✓ Se coordinó con la Caja Nacional de Salud para capacitaciones del Seguro Social a Corto Plazo y para la realización de campañas de vacunación contra el COVID - 19. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No se ha logrado incorporar al seguro social, a sectores vulnerables que no cuentan con este seguro, caso trabajadoras del hogar, las razones fueron la negativa de las instituciones que tienen que ver con la seguridad social para dar curso a la afiliación a un ente gestor de salud. ✓ Falta de coordinación con Instituciones gubernamentales.
Zona de Certidumbre			
Fortalezas/Debilidades (Interno)		Oportunidades/Amenazas (Externo)	
<p>DGAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Implementación del Registro Único de Organizaciones Sociales (RUOS), difusión en línea de las actividades que desarrolla la DGAS. ✓ Recursos Financieros Suficientes. ✓ Buena coordinación y relacionamiento con las distintas unidades organizacionales. ✓ Procesos desarrollados de acuerdo a normativa específica interna. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Falta de promoción para la formación en Liderazgo. ✓ Necesidad de actualizar la normativa interna y específica. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relación con las Organizaciones Sindicales para el desarrollo de actividades planificadas. ✓ Se cuenta con asignación e recursos para el cumplimiento de las actividades de las organizaciones sindicales. ✓ Comunicación, Planificación y ejecución concertada con los diferentes niveles interinstitucionales. ✓ Convenios suscritos entre el MTEPS- Escuela de Gestión Pública Plurinacional (EGPP)-Central Obrera Boliviana (COB)- Confederación General de Trabajadores Fabriles de Bolivia (CGTFB) y Universidad Nacional "Siglo XX", para planificar y ejecutar eventos de capacitación y formación en material laboral y sindical. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La documentación presentada no se adecua conforme los requisitos establecidos en la R.M. 832/16. ✓ Falta de predisposición de los interesados para subsanar observaciones. ✓ La mayoría de los tramites fueron ingresados los últimos los meses, lo cual dificulta su procesamiento. ✓ Los conflictos suscitados en el país a partir de noviembre de 2019. ✓ Tramites archivados en el periodo del gobierno transitorio.



<p>DGTHSO</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se cuenta con personal preparado y tiene conocimiento sobre las actividades y tareas. ✓ Recursos Financieros Suficientes. ✓ Buena coordinación y relacionamiento con las distintas unidades organizacionales. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reglamento de Inspección Integral (Trabajo en equipo). ✓ Medios de Transporte Insuficiente. ✓ No se cuenta con recursos y personal necesario. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Generar normativa para beneficio de las y los trabajadores en base a las necesidades de las organizaciones sociales. ✓ Se tiene buena coordinación con diferentes instituciones que coadyuven a brindar información oportuna. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dependencia de entidades proveedoras de información. ✓ Se deben establecer mecanismos que coadyuven a la firma de convenios para fortalecer las áreas de la DGTHSO.
---	---	--	--

Fuente: Dirección General de Planificación - MTEPS.

3.2.3. Análisis Jefaturas Departamentales de Trabajo

Está Compuesta por las 9 oficinas de cada departamento (Beni, Chuquisaca, La Paz, Oruro, Pando, Potosí, Tarija, Cochabamba, Santa Cruz) de acuerdo a los datos proporcionados y reportados se tienen los siguientes resultados.

Cuadro N°9: Análisis Interno y Externo - Jefaturas Departamentales de Trabajo

ZONIFICACIÓN FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS	ANÁLISIS DE ZONA
	<p>Las departamentales de Beni, Santa Cruz, Pando y Tarija se encuentran en la zona de duda, además se puede identificar claramente que se encuentran entre los cuadrantes de Fortaleza muy fuerte y fuerte por tanto se encuentran en situación positiva a excepción de Beni que al estar ubicado en el centro es más susceptible a que pueda inclinarse a los factores de debilidad y amenaza en cualquier momento.</p> <p>Por otra las departamentales de Chuquisaca, Cochabamba, Oruro y Potosí sea encuentran en la zona de Desarrollo además se encuentran entre los cuadrantes de Muy Fuerte y Fuerte lo cual los posicionan en situación positiva.</p> <p>Por último, en la zona de certidumbre se encuentra la Departamental de La Paz, posicionada mejor que las demás oficinas, estando en una situación positiva la cual debe mantener y constantemente mejorar.</p>



ANÁLISIS POR ZONA

Zona de Duda

Fortalezas/Debilidades (Interno)		Oportunidades/Amenazas (Externo)	
<p>JDT SC-PD-BN</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se trabaja fluidamente en coordinación con todas las Unidades Interinstitucionales ✓ Se tiene pleno conocimiento de los procedimientos. ✓ Personal que conoce la normativa laboral. ✓ Se trabaja fluidamente con la DGTHSO. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Procedimientos desactualizados que obstaculizan tramites ✓ Demanda mucho tiempo reportar las actividades que se realizan en las jefaturas. ✓ Falta de poder coercitivo de cumplimiento hacia las empresas. ✓ Falta de capacitación en relación a procedimientos específicos. ✓ Insuficiente personal para responder la demanda de los trabajadores. ✓ Infraestructura reducida que no permite un adecuado desempeño. ✓ Equipos de computación desactualizados. ✓ Se requieren de vehículos para optimizar las inspecciones. ✓ No se cuenta con recursos para disponer ante emergencias para ejecutar las tareas. ✓ Recursos para transportarse. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Las organizaciones sociales, la Central Obrera Departamental y Regional coadyuvan con la gestión de la institución. ✓ Las Jurisprudencias (sentencias constitucionales las cuales son aplicados en los procesos de Reincorporación ✓ Las organizaciones sociales coadyuvan con la gestión de la institución. ✓ La Ley General del Trabajo permite que el MTEPS, tenga presencia en el sector obrero. ✓ Se realiza trabajo coordinado con las entidades descentralizadas del gobierno central. ✓ Se coordina con las diferentes organizaciones tanto sindicales como organizaciones sociales Central Obrera Departamental, FDTFSC, Defensor del Pueblo, Min. Publico, etc. ✓ El apoyo de Control Social de la Cod y la Federación de Trabajadores Fabriles coadyuvan en la defensa de los derechos de los trabajadores. ✓ Implementar tramites digitales que ayuden a descongestionar la recarga laboral, incidiendo en una mayor recaudación económica. ✓ La normativa laboral promulgada a partir del año 2006 ha contribuido dando mayor presencia al Ministerio de Trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Resistencia a determinaciones del MTEPS por parte de los empleadores. ✓ Las organizaciones sociales no tienen conocimiento de sus derechos laborales ✓ Cierre de empresas y despidos masivos ✓ Las organizaciones nunca están conformes, porque están divididas ✓ Los trabajadores dudan del Ministerio para proteger sus derechos laborales ✓ Reducido espacio laboral, incide en bajos sueldos y salarios del trabajador ✓ Existe reducción de ingresos por el COVID-19 ✓ Poca predisposición de la población local para acudir a los centros de vacunación contra el Covid-19 incide en la generación de espacios laborales que no son seguros. ✓ Vacíos legales en las resoluciones ministeriales, finiquitos no estandarizados y procedimiento LGT que resta capacidad determinativa al MTEPS ✓ Normativa laboral ambigua o desactualizada que perjudica la defensa de los derechos de los trabajadores ✓ Ex funcionarios del MTEPS que se infiltraron en organizaciones hacen quedar mal a la Regional ✓ Pocos convenios suscritos para la obtención de pasantes ✓ Se requiere realizar la firma de convenios para un óptimo desempeño de las actividades ✓ Falta de actualización de convenios



Zona de Desarrollo			
Fortalezas/Debilidades (Interno)		Oportunidades/Amenazas (Externo)	
<p>JD-OR-CO-CH-TJ</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ubicación de la oficina del Trabajo estratégicamente buena. ✓ Realización de inspecciones técnicas, pre-inspecciones y laboral, visado de contratos y finiquitos. ✓ Se coordina fluidamente con la DGTHSO. ✓ Personal que conoce la normativa procedimientos internos. ✓ Personal con compromiso social y conocimiento de la norma laboral. ✓ Se cuenta con sistemas informáticos actualizados. ✓ Se cuenta con guías estándar en temas específicos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Falta de recursos económicos para movilización y logística del personal ✓ Falta de capacitación al personal con relación a los procedimientos específicos y actualización de los mismos. ✓ Necesidad de tiempo y espacio para coordinar. ✓ Se cuentan con equipos obsoletos, que apenas cumplen su funcionalidad y ante problemas técnicos en los mismos no se cuenta con asistencia técnica inmediata, servicio que tampoco puede ser adquirido con recursos del MTEPS, en la departamental. ✓ Se cuentan con recursos para algunos gastos únicamente, sin embargo, existen gastos necesarios realizados por la Jefatura (judicializaciones y pasajes interprovinciales sin factura). ✓ No contamos con un procedimiento uniforme a nivel nacional, para el actuar de los inspectores, lo cual induce a cometer errores ✓ Debería descentralizarse el uso de los recursos económicos de acuerdo a cada necesidad de cada jefatura ✓ Deben generarse procedimientos claros para los diferentes tramites tomando en cuenta la cantidad de personal de cada jefatura y así tener un trabajo más eficiente ✓ Insuficiente personal para responder eficientemente a las demandas de los trabajadores ✓ La infraestructura es reducida lo que no permite un adecuado desempeño 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se tiene comunicación directa con las organizaciones socio sindicales y otros. ✓ Coordinación con las organizaciones sociales en el ámbito laboral ✓ Genera Recursos Económicos al MTEPS. ✓ La Constitución Política del Estado, otorga una jurisdicción nacional al MTEPS, en temas relacionado al ámbito laboral. ✓ Las organizaciones sindicales coadyuvan con la gestión de la institución participando activamente de las inspecciones laborales y otras. ✓ Existencia de multas impuestas por incumplimiento a normas sociales. ✓ Generar propuestas de ajustes en la normativa laboral. ✓ Afinidad media de acciones en la resolución de conflictos y gestión intrainstitucional. ✓ Actualizar convenios con Universidades para mejorar el desempeño del MTEPS. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organizaciones sociales necesitan información para no ser vulnerables en sus derechos laborales. ✓ Diminución de ingresos económicos producto de la pandemia COVID 19. ✓ Falta de coordinación, apoyo y orientación oportuna para resolver asuntos sindicales. ✓ Ex funcionarios de la Jefatura que actúan negativamente en contra del trabajo que realiza la jefatura. ✓ Estatutos y reglamentos internos de las instituciones que favorecen al empleador. ✓ Instituciones que no cumplen con la norma laboral establecida. ✓ Ausencia de cultura del dialogo, armonía y paz ✓ Crisis económica efecto de la pandemia COVID-19 ✓ Vacíos legales en las resoluciones ministeriales, finiquitos no estandarizados y procedimiento LGT que resta capacidad determinativa al MTEPS ✓ Los GAM no cumplen con las normas laborales en: pago de beneficios sociales, desvinculaciones y otros. ✓ Falta de actualización de convenios.

Zona de Certidumbre			
Fortalezas/Debilidades		Oportunidades/Amenazas	
JD-LP		<ul style="list-style-type: none"> ✓ La jefatura departamental de trabajo la paz trabaja de la mano con las organizaciones sociales y sindicatos, federaciones y confederaciones. ✓ Se cumple y hace cumplir normativa legal vigente ✓ Se trabaja de la mano dependiendo el caso con la defensoría del pueblo, defensoría de la niñez y adolescencia entre otros. 	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ El personal conoce normativa de la materia. ✓ Cuanta con equipos de computación ✓ Se trabaja en coordinación con la DGTHSO. ✓ Los procedimientos son fluidos y se cumple normativa legal vigente 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acefalías en la jefatura ✓ Infraestructura reducida. ✓ Se establece que los procedimientos establecidos son burocráticos y podrían reducir en tiempo y eficacia. 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ El GAMLP, incumple normativa socio laborales.

Fuente: Dirección General de Planificación - MTEPS.

3.2.4. Análisis Jefaturas Regionales de Trabajo

Las Jefaturas regionales están compuestas por 16 oficinas regionales (Bermejo, Chapare, El Alto, Guayaramerín, Llallagua, Monteagudo, Montero, Puerto Suarez, Riberalta, Tupiza, Villamontes, Villazón, Warnes, Yacuiba, Uyuni y Camiri) de acuerdo a los datos proporcionados y reportados se tienen los siguientes resultados:

Cuadro N° 10: Análisis Interno y Externo - Jefaturas Regionales de Trabajo

ZONIFICACIÓN FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS	ANALISIS
	<p>La zona de duda para el presente caso se pueden identificar a regionales como Llallagua, Villamontes que se encuentran con factores Muy Débil (situación interna y externa desfavorable) lo cual llama la atención para realizar acciones que permitan contrarrestar esta situación; Las regionales de Chapare, Yacuiba, se encuentran en posición Muy fuerte lo cual definen que están en situación positiva; Uyuni, Monteagudo, y Tupiza se las debe realizar seguimiento continuo ante Amenazas y Debilidades que puede perjudicar al normal desenvolvimiento de la jefatura.</p> <p>La zona de desarrollo está conformada por las regionales de Bermejo, Monteagudo, Camiri, Guayaramerín y Riberalta, las cuatro regionales se encuentran entre factores muy Fuerte y Fuerte lo que indicada la buena posición y por lo tanto situación positiva lo que conlleva a fortalecer el trabajo que se desarrolla.</p> <p>En la zona de Certidumbre La Jefatura de Villamontes es la mejor posicionada con factores muy fuerte y fuertes; contrariamente las regionales del El Alto y Warnes se encuentran con factores; muy débiles y débiles tanto para factores internos y externos por lo que se debe solucionar estructuralmente; Por último la jefatura Regional de Puerto Suárez se encuentra en una posición intermedia entre fuerte y débil sus factores internos y externos por lo que también se le debe realizar seguimiento continuo a sus actividades.</p>



Análisis por Zona

Zona de Duda

Fortalezas/Debilidades (Interno)		Oportunidades/Amenazas (Externo)	
<p>JR LL-VM-TU-YA-MT-UY-CH</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Asignación de recursos financieros pertinente a las actividades programadas por la Regional Chapare. ✓ Normativa de prevención al COVID-19 y de Bioseguridad genera mayor presencia institucional de la Regional Chapare. ✓ Personal con conocimiento jurídico en legislación laboral ✓ Se coordina con medios de comunicación organizaciones sociales y instituciones. ✓ Se coordina regularmente con las unidades organizacionales dentro del MTEPS. ✓ El personal hace esfuerzos necesarios para cumplir las metas previstas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Personal mínimo asignado. ✓ Practica mínima en proceso de judicialización por demandas por Infracción a Leyes Sociales. ✓ Poca aplicación de otras ramas del derecho. ✓ No se tiene conexión a internet a equipos móviles. ✓ No se cuenta con caja chica para gastos urgentes. ✓ La infraestructura es muy reducida lo que no permite una movilización adecuada de los trámites pendientes ✓ Los recursos económicos son limitados lo cual inciden en retrasar nuestras metas y objetivos. ✓ Procedimientos desactualizados lo que obstaculizan tramites que se pueden realizar en menos tiempo. ✓ Mala comunicación con direcciones ✓ la infraestructura carece de ambientes para audiencias y archivos. ✓ Los equipos de computación están obsoletos, son lentos, producen pérdida de tiempo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación fluida entre las instituciones representativas en la defensa de derechos humanos en la región del trópico. ✓ Promover normativa sectorial en la agroindustria del banano, permitirá que la Regional Chapare incida con mayor eficacia en un rubro importante y permanente en la región. ✓ Centros Tecnológicos, Universidades y empresas formales de la región del trópico, predispuestas para consolidar convenios interinstitucionales que promuevan fuentes de trabajo estables. ✓ Buena acogida por las organizaciones de trabajadores y personas individuales. ✓ Actividades laborales normales, no tienen incidencia los paros cívicos ✓ Leyes laborales al favorecer al trabajador, le dan confianza al MTEPS. ✓ Las Organizaciones Sociales coadyuvan con la gestión de la institución. ✓ Crear leyes de acuerdo a la C.P.E. para tener más presencia de estado. ✓ Proyectar una ley con mayor fuerza coercitiva laboral. ✓ Mayor coordinación con entes sindicales y sociales. ✓ Ejecutar convenios de cooperación interinstitucional. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Poca predisposición de la población local por acudir a los centros de vacunación contra el Covid-19 incide en la generación de espacios laborales que no son seguros. ✓ Excesiva carga judicial y percepción negativa de los procesos judiciales desacredita el rol de las Regionales. ✓ El Consejo de la Magistratura Cochabamba no define juzgado con competencia en materia laboral en la región del trópico de Cochabamba. ✓ Resistencia a determinaciones del MTEPS por parte de los empleadores. ✓ Reducido espacio laboral, incide en bajos sueldos y salarios del trabajador. ✓ No se tiene legislación laboral sistematizada, normas jurídicas dispersas. ✓ La pandemia ocasionando una reducción de los ingresos. ✓ Las Empresas mineras de reciente creación en su mayoría no cumplen con las normas laborales. ✓ A la fecha no se tiene firmado ni un convenio. ✓ Los gobiernos autónomos y municipales no cumplen con la normativa laboral. ✓ A falta de una ley coercitiva no se efectiviza de manera inmediata la protección de derechos laborales.



Zona de Desarrollo			
Fortalezas/Debilidades		Oportunidades/Amenazas	
JR RI-CA-MO-BE-GU ✓ Se aplica legalmente la normativa ✓ Existe coordinación con las direcciones. ✓ Personal Capacitado que conoce las normas. ✓ Se cuenta con Normativas Sociolaborales. ✓ Ubicación de la oficina del Trabajo estratégicamente buena ✓ Realización de inspecciones técnicas, reinspecciones y laboral, visado de contratos y finiquitos. ✓ Se trabaja fluidamente con la dirección.	✓ Falta personal para responder eficazmente los requerimientos. ✓ Renovación de equipos de computación. ✓ Los recursos económicos son limitados. ✓ Falta de personal para una eficiente eficaz administración. ✓ Procedimientos desactualizados y falta de procedimientos Administrativos para algunas Normativas. ✓ Falta de recursos económicos para movilización y logística del personal ✓ Poca coordinación por la recarga de trabajo ✓ Falta de capacitación al personal con relación a los procedimientos específicos y actualización de los mismos. ✓ Necesidad de tiempo y espacio para coordinar. ✓ La Infraestructura es muy reducida lo que no permite una movilización adecuada de los trámites pendientes.	✓ Existe coordinación con los Sindicatos de los trabajadores. ✓ Los sindicatos de trabajadores colaboran con la institución ✓ A través del decreto Supremo 28699 brindamos un proteccionismo alto a los trabajadores, con énfasis en el principio de la condición mas beneficiosa, favorable al trabajador establecido en el art. 4. ✓ Genera Recursos Económicos al MTEPS. ✓ La Constitución Política del Estado, otorga una jurisdicción nacional al MTEPS, en temas relacionado al ámbito laboral. ✓ Existe interés para gestionar convenios.	✓ Existe reducción de ingresos por el COVID-19. ✓ La empresa I.A.B.S.A, Hospital Virgen de Chaguaya dependiente de la gobernación no cumplen con la Normativa Laboral Legal Vigente. ✓ El Gobierno Autónomo Municipal de Guayaramerín no cumplen con las normas laborales. ✓ Falta de normativa para efectivizar los acuerdos de conciliación en la instancia administrativa. ✓ Falta de firma de convenios para mejorar el Trabajo de la Jefatura Regional de Trabajo ✓ Las Gobierno Autónomo Municipal de Ribalta no cumplen con las normas laborales. ✓ Los ingresos no son los adecuados lo cual dificulta alcanzar las metas fijadas. ✓ Ex funcionarios del MTEPS que se infiltraron en organizaciones hacen quedar mal a la Regional.
Zona de Certidumbre			
Fortalezas/Debilidades		Oportunidades/Amenazas	
JR VI-PS-EA-WA ✓ Personal con experiencia en normativa laboral ✓ Se trabaja fluidamente con la dirección.	✓ Falta de inspectores de trabajo. ✓ Personal con capacidades diferentes con dificultades para atención al público. ✓ El sistema de denuncias de la JRT El Alto no contiene en su estructura una clasificación de casos por sectores lo cual dificulta otorgar datos precisos.	✓ Coordinación fluida con la Defensoría del Pueblo. ✓ Las organizaciones sindicales coadyuvan con la gestión de la Jefatura Regional de Trabajo. ✓ La reactivación económica generada por el nuevo Gobierno. ✓ Las organizaciones sociales coadyuvan con la gestión de la institución.	✓ La pandemia trajo consigo una crisis económica en los establecimientos laborales, de lo que resulta una gran cantidad de finalización de relaciones laborales ✓ Normativa laboral muy dispersa.



	<ul style="list-style-type: none">✓ Falta de procedimientos aprobados con Resolución Ministerial.✓ Necesidades y Recursos para transporte.✓ Falta de poder coercitivo de cumplimiento hacia las empresas✓ Procedimientos desactualizados lo que obstaculizan tramites que se pueden realizar en menos tiempo.✓ Los equipos de computación están en mal estado y no están actualizados✓ No se cuenta con recursos económicos para la realización de las tareas programadas en el POA.✓ Procedimientos desactualizados lo que obstaculizan tramites que se pueden realizar en menos tiempo.	<ul style="list-style-type: none">✓ Las normativas que van generando el MTEPS permitirán tener mayor presencia nacional en los sectores.	<ul style="list-style-type: none">✓ "El Gobierno Autónomo Municipal de El Alto no acata las determinaciones que asume la Jefatura Regional de Trabajo El Alto (Ej. Conminatorias de Reincorporación).✓ Las organizaciones no están conformes porque están divididas.✓ Falta de normativas coercitivas para ejecutar a las empresas.✓ Falta de convenios interinstitucionales✓ El GAMW no cumplen con las normas laborales.✓ La Jefatura Regional de Trabajo Warnes no tiene competencia para firmar convenios.
--	---	--	---

Fuente: Dirección General de Planificación - MTEPS.

3.2.5. Análisis Administración Central

La Administración Central está conformada por las unidades de apoyo y asesoramiento la Dirección General de Planificación (DGP), Dirección General de Asuntos Jurídicos (DGAJ), Dirección General de Asuntos Administrativos (DGAA), Unidad de Auditoría Interna (UAI), Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicación (UTIC), Unidad de Transparencia (UT), Unidad de Comunicación (UCS).



Cuadro N° 11: Análisis Interno y Externo – Administración Central

Zonificación Factores Internos y Externos		ANÁLISIS DE ZONA	
		<p>Todas las Unidades organizacionales se encuentran en la Zona de Desarrollo; la DGAA, UAI y UCS están por una parte en la Zona de duda ambas Unidades deben realizar acciones para mejorar la situación interna; La DGP debe realizar acciones para mejorar la situación externa; La DGAJ debe dar continuidad y reforzar la situación interna; la UT debe asumir acciones de contingencia ante los cambios del entorno externo.</p>	
ANÁLISIS POR ZONA			
Zona de Desarrollo			
Fortalezas/Debilidades (Interno)		Oportunidades/Amenazas (Externo)	
<p>UAI</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Disponibilidad de Hardware y software necesarios para la ejecución de las auditorías.✓ Recursos suficientes para pasajes y viáticos.✓ Coordinación con las unidades organizacionales. <p>UCS</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Personal Capacitado.✓ Se cuenta con recursos Tecnológicos suficientes.✓ Coordinación con los Vice-ministerios, Direcciones, Jefaturas y Unidades. <p>UT</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Recursos Humanos capacitados en temas de lucha contra la corrupción.✓ Recursos económicos suficientes.✓ Buena coordinación interinstitucional.	<p>UAI</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Limitaciones en la asignación de recursos para consultorías de productos, para apoyar las auditorías que requieren apoyo técnico.✓ La falta de actualización de la normativa interna para el desempeño eficaz de las Unidades Organizacionales.✓ Limitaciones en los Sistemas Oficina Virtual de Trámites (OVT), Registro Obligatorio de Empleadores (ROE), Sistema de Correspondencia y Trámites (C&T), para generar reportes e información en línea en las diferentes auditorías. <p>UCS</p> <ul style="list-style-type: none">✓ No hay suficiente flujo de comunicación con las Jefaturas departamentales y regionales.	<p>UAI</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Normativa Técnica emitida por la CGE.✓ Coordinación interinstitucional con la CGE. <p>UCS</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Información generada por el MTEPS es compartida en las redes sociales y medios de TV, prensa escrita y radios.✓ Coordinación con el Vice-ministerio de Comunicación y Bolivia TV. <p>UT</p> <ul style="list-style-type: none">✓ A través de la rendición de cuentas se informa a las organizaciones sociales sobre metas programadas y cumplidas del MTEPS.✓ A través del MJTI se implementan reglamentos, manuales y otros que mejoran el procesamiento de denuncias y el manejo de la información.	<p>UAI</p> <ul style="list-style-type: none">✓ La reducción de ingresos por la prestación de servicios de la Entidad está ocasionando también reducción en la asignación presupuestaria de gastos de las Unidades Organizacionales. <p>UCS</p> <ul style="list-style-type: none">✓ La Información generada por la Unidad es tergiversada.✓ Ausencia de una línea comunicacional. <p>UT</p> <ul style="list-style-type: none">✓ La administración del MJTI pueden implementar normativa en beneficio y perjuicio que impida la atención fluida y rápida de denuncias. <p>DGAJ</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Ausencia de estabilidad laboral.



<ul style="list-style-type: none"> ✓ Normativa y procedimientos claro y específico. <p>DGP</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Personal que conoce la implantación del SPIE y SPO. ✓ Se cuenta con recursos financieros suficientes. ✓ Se cuenta con el apoyo de Despacho para lograr el cumplimiento de los requerimientos y funciones de la DGP. <p>DGAJ</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ El personal tiene capacidad de resolver los asuntos jurídicos del MTEPS. ✓ Se cuenta con recursos financieros suficientes. ✓ Las funciones de la DGAJ, se encuentran reguladas por leyes y decretos, así como reglamentación interna. <p>DGAA</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cumplimiento y verificación de POAI's para reclutamiento de personal. ✓ Se cuenta con sistemas informáticos aplicados para el manejo administrativo – financiero. ✓ Sistemas contables actualizados. ✓ Buena coordinación con las unidades organizacionales del MTEPS. ✓ Documentos normativos aprobados e implementados. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Inexistencia de manual de normas y procedimientos. <p>UT</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Unidades Organizacionales que desconocen la obligatoriedad de responder a los requerimientos de esta unidad. <p>UTIC</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ La implementación del sistema OVT se efectivizó en la gestión 2018, y se realizó soporte y mantenimiento durante la gestión 2020 que concretaron su implementación. <p>DGAJ</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ausencia de procesos de inducción. ✓ Ausencia de normativa para determinados tramites. <p>DGAA</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Solicitudes a destiempo y/o mal elaboradas. ✓ Desconocimiento de la normativa por parte de algunos funcionarios. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Buena coordinación con el MJTI. <p>DGP</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Con el Nuevo PDES 2021-2025 se establece la contribución del MTEPS desde la gestión transversal. ✓ Se tiene buena coordinación con los sectorialistas del MPD. <p>DGAJ</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se realiza coordinación con entidades públicas respecto a la proyección de normativa. ✓ Se realizan convenios requeridos por la entidad que se consideren necesarios. <p>DGAA</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Entidades que capacitan servidores públicos permanentemente. ✓ Buen relacionamiento y coordinación con las diferentes entidades del sector público. ✓ Convenios con las Universidades estatales. 	<p>DGAA</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Recortes presupuestarios que impiden el cumplimiento de objetivos
---	---	--	---

Fuente: Dirección General de Planificación - MTEPS.

3.3. Identificación de Problemas y Desafíos futuros

Como resultado de la identificación de los factores Internos y Externos los mismos se pueden sintetizar de acuerdo al siguiente cuadro:

Cuadro N°12: Problemas y Desafíos 2021 - 2025

N°	PROBLEMAS	DESAFÍOS
1	Equipos de computación desactualizados.	Renovar paulatinamente a través de un programa de fortalecimiento institucional los equipos de computación.
2	Falta de normativa específica para el desarrollo eficiente de los procedimientos de las áreas sustantivas de Apoyo y Asesoramiento.	En coordinación con cada unidad organizacional, tanto de las áreas sustantivas como de apoyo y administrativas, elaborar y actualizar la normativa del MTEPS.
3	Falta de mecanismos para la gestión de convenios.	Desarrollar una red de normas para la firma de convenios.
4	Falta de Coordinación más fluida con la Jefaturas Departamentales y Regionales.	Apoyado por sistemas informáticos mejorar los medios de comunicación con las Jefaturas Departamentales y Regionales.
5	Falta Sistemas Informáticos para la automatización de procedimientos.	Realizar un relevamiento de la información que maneja cada Unidad Organizacional, con el objetivo de desarrollar sistemas que permitan mejorar la gestión institucional tanto internamente como externamente.
6	Sistemas Informáticos desactualizados.	Realizar el diagnostico de los sistemas que actualmente se encuentran operando con la participación de las diferentes Unidades Organizacionales para su correspondiente actualización.
7	Falta de personal técnico especializado para áreas sustantivas y administrativas.	A través de un estudio identificar las necesidades que cada Unidad Organizacional, en el marco de sus atribuciones, competencias y funciones requiere, para mejorar la atención de sus usuarios el cual es insumo para realizar gestiones ante Ministerio de Economía y Finanzas Publicas (MEFP) para la creación de nuevos Ítems con prioridad en áreas sustantivas.
8	Falta de creación de programas y proyectos para atender las necesidades de las(os) Trabajadoras(es) en el marco del Trabajo Digno.	Elaborar perfiles de programas y proyectos que apunten a mejorar la situación de las(os) Trabajadoras(es) en el marco del Trabajo Digno y Promoción del Empleo.

Fuente: Dirección General de Planificación - MTEPS.



4. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES

4. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES

4.1. Objetivos Estratégicos Institucionales

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social tiene cinco (5) Objetivos Estratégicos Institucionales:

- 1. Derechos Socio-laborales.-** Promover, proteger y garantizar los derechos socio-laborales, desarrollando e implementando normativa, políticas, programas y proyectos en el marco del trabajo y empleo digno.
- 2. Derechos Fundamentales del Trabajo.-** Erradicar toda forma de trabajo forzoso, las determinantes del trabajo infantil, racismo, discriminación, trata y tráfico en el ámbito laboral; protección de los adolescentes y jóvenes trabajadores; asimismo, reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, trabajadores del campo y ciudad en situación de vulnerabilidad, a través de la restitución de los derechos socio-laborales y fundamentales.
- 3. Promoción del Empleo.-** Promover y desarrollar la política nacional de empleo, mediante planes, programas y proyectos articulados territorialmente, con énfasis en población en situación de vulnerabilidad, para mejorar la empleabilidad a nivel nacional.
- 4. Promoción y Fortalecimiento del Sector Cooperativo.-** Generar políticas públicas de fomento, promoción y protección al Sector Cooperativo, precautelando su estabilidad, organización, funcionamiento y fortalecimiento.
- 5. Gestión Institucional.-** Contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales, mediante la transformación de la gestión pública descolonizadora, despatriarcalizadora; con personal técnicamente cualificado, con uso de lenguas indígenas y socialmente comprometido; mejorando la implementación, sistematización y automatización de procesos.



Cuadro N° 13: Identificación de Objetivos Estratégicos Institucionales

RESULTADO PDES	ACCIÓN PDES	OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL
Resultado 1.4.2. Se ha protegido y promovido el trabajo y empleo digno en todas sus formas (comunitario, Estatal, privado y social cooperativo) considerando la equidad laboral e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	Acción 1.4.2.1. Proteger los derechos y condiciones técnicas socio-laborales de seguridad social de las/los trabajadores.	1. Derechos Socio-laborales.- Promover, proteger y garantizar los derechos socio-laborales, desarrollando e implementando normativa, políticas, programas y proyectos en el marco del trabajo y empleo digno.
Resultado 7.1.1. Se ha fortalecido la lucha efectiva y decidida contra la corrupción en la administración pública en todos los niveles del estado.	Acción 7.1.1.4. Compatibilizar los Códigos de Ética de las Entidades Públicas.	
Resultado 10.4.1. Se ha transformado la sociedad por medio de la eliminación de las prácticas de dominación patriarcales y coloniales.	Acción 10.4.1.2. Fortalecer las capacidades de servidores públicos en el marco del Servicio Social Comunitario Descolonizador y Despatriarcalizador.	
Resultado 1.4.2. Se ha protegido y promovido el trabajo y empleo digno en todas sus formas (comunitario, Estatal, privado y social cooperativo) considerando la equidad laboral e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	Acción 1.4.2.1. Proteger los derechos y condiciones técnicas socio-laborales de seguridad social de las/los trabajadores.	2. Derechos Fundamentales del Trabajo.- Erradicar toda forma de trabajo forzoso, las determinantes del trabajo infantil, racismo, discriminación, trata y tráfico en el ámbito laboral; protección de los adolescentes y jóvenes trabajadores; asimismo, reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, trabajadores del campo y ciudad en situación de vulnerabilidad, a través de la restitución de los derechos socio-laborales y fundamentales.
Resultado 1.4.1. Se han promovido programas para mejorar las condiciones de los hogares a través de la generación de empleo digno priorizando sectores en situación de vulnerabilidad.	Acción 1.4.1.1. Programas de generación de empleos a nivel nacional.	3. Promoción del Empleo.- Promover y desarrollar la política nacional de empleo, mediante planes, programas y proyectos articulados territorialmente, con énfasis en población en situación de vulnerabilidad, para mejorar la empleabilidad a nivel nacional.
	Acción 1.4.1.2. Implementar Políticas Públicas que fomenten y promuevan la generación de empleo digno a través de la articulación con Entidades Territoriales Autónomas.	
	Acción 1.4.1.3. Implementar Políticas Públicas que fomenten y promuevan la generación de empleo y autoempleo, a través del fortalecimiento económico y técnico de Cooperativas.	4. Promoción y Fortalecimiento del Sector Cooperativo.- Generar políticas públicas de fomento, promoción y protección al Sector Cooperativo, precautelando su estabilidad, organización, funcionamiento y fortalecimiento.



RESULTADO PDES	ACCIÓN PDES	OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL
Resultado 7.1.7. Se ha fortalecido la gestión pública para el ejercicio democrático e institucional del estado, conforme a las necesidades del pueblo boliviano, fortaleciendo el acceso a la información y comunicación.	Acción 7.1.7.1 Gestión pública a través de acciones de coordinación, apoyo institucional, seguimiento y evaluación.	5. Gestión Institucional.- Contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales, mediante la transformación de la gestión pública descolonizadora, despatriarcalizadora; con personal técnicamente cualificado, con uso de lenguas indígenas y socialmente comprometido; mejorando la implementación, sistematización y automatización de procesos.

Fuente: Dirección General de Planificación – MTEPS.

4.2. Estrategias Institucionales

Las Estrategias Institucionales identificadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, se muestran en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 14: Definición de Estrategias Institucionales

OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES
1. Derechos Socio-laborales	Desarrollar e implementar normativa, políticas, programas y proyectos en el marco del trabajo y empleo digno.
2. Derechos Fundamentales del Trabajo	Erradicar toda forma de trabajo forzoso, las determinantes del trabajo infantil, racismo, discriminación, trata y tráfico en el ámbito labor.
3. Promoción del Empleo	Promover la política nacional de empleo, mediante planes, programas y proyectos articulados territorialmente.
4. Promoción y Fortalecimiento del Sector Cooperativo	Generar políticas públicas de fomento, promoción y protección al Sector Cooperativo.
5. Gestión Institucional	Transformar la gestión pública descolonizadora, despatriarcalizadora, con personal técnicamente cualificado y socialmente comprometido.

Fuente: Dirección General de Planificación – MTEPS.

4.3. Articulación Institucional

La Articulación Institucional se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 15. Identificación de Acciones Estratégicas Institucionales y Articulación con los Resultados del PDES 2021 - 2025

RESULTADOS DEL PDES	OBJETIVOS ESTRATÉGICO INSTITUCIONALES	ACCIONES ESTRATÉGICAS INSTITUCIONALES
<p>Resultado 1.4.2. Se ha protegido y promovido el trabajo y empleo digno en todas sus formas (comunitario, Estatal, privado y social cooperativo) considerando la equidad laboral e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.</p> <p>Resultado 7.1.1. Se ha fortalecido la lucha efectiva y decidida contra la corrupción en la administración pública en todos los niveles del estado.</p> <p>Resultado 10.4.1. Se ha transformado la sociedad por medio de la eliminación de las prácticas de dominación patriarcales y coloniales.</p>	1. Derechos Socio-laborales	Proteger y velar el cumplimiento de los derechos socio-laborales por las y los trabajadores, a través de la propuesta y emisión de normativa en materia laboral y de seguridad ocupacional.
		Promover políticas públicas de inclusión a la seguridad social con énfasis a sectores laborales marginados.
		Promover el fortalecimiento de la formación sindical, la representatividad y apoyo a las Organizaciones Sindicales.
		Promover el compromiso social, los principios y valores éticos constitucionales en la administración pública que contribuya a su descolonización y despatriarcalización, implementando políticas para el ejercicio de los derechos socio-laborales y el cumplimiento de las obligaciones de las servidoras y servidores públicos.
<p>Resultado 1.4.2. Se ha protegido y promovido el trabajo y empleo digno en todas sus formas (comunitario, Estatal, privado y social cooperativo) considerando la equidad laboral e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.</p>	2. Derechos Fundamentales del Trabajo	Proteger y defender los derechos socio-laborales de las y los trabajadores, brindando asesoramiento gratuito e implementando procedimientos de inspección, seguimiento y control automatizados con herramientas tecnológicas.
		Erradicar progresivamente las determinantes de las actividades laborales en niñas, niños y adolescentes trabajadores menores de 14 años; como también proteger y defender los derechos socio-laborales de adolescentes (14 a 18 años) y jóvenes trabajadores.
		Ampliar la presencia del Estado en las relaciones laborales urbano y rural, erradicando el Trabajo Forzoso en sectores desprotegidos.
		Implementar estrategias que contribuyan en la transversalización del enfoque de Despatriarcalización en el entorno laboral, para el empoderamiento de las mujeres sobre sus derechos socio-laborales.
		Proteger a víctimas de trata y tráfico en el ámbito laboral.
		Lucha contra el racismo y toda forma de discriminación laboral.



RESULTADOS DEL PDES	OBJETIVOS ESTRATÉGICO INSTITUCIONALES	ACCIONES ESTRATÉGICAS INSTITUCIONALES
Resultado 1.4.1. Se han promovido programas para mejorar las condiciones de los hogares a través de la generación de empleo digno priorizando sectores en situación de vulnerabilidad.	3. Promoción del Empleo	<p>Articular la política nacional de empleo a la política de desarrollo productivo en el marco de la Economía Plural, con la aplicación de competencias bajo un modelo intersectorial, interinstitucional e intergubernativo.</p>
	4. Fortalecimiento del Sector Cooperativo	<p>Desarrollar un Programa Integral de Empleo mediante capacitación, autoempleo/emprendedurismo e inserción laboral para la población en general y en situación de vulnerabilidad.</p> <p>Promover políticas públicas de promoción, fomento, protección y fortalecimiento, priorizando el ámbito productivo, la formación educativa, responsabilidad social y ambiental de la economía social cooperativa, en articulación interinstitucional.</p>
Resultado 7.1.7. Se ha fortalecido la gestión pública para el ejercicio democrático e institucional del estado, conforme a las necesidades del pueblo boliviano, fortaleciendo el acceso a la información y comunicación.	5. Gestión Institucional	<p>Fortalecer la gestión pública descolonizadora, despatriarcalizadora, mejorando y agilizando los procesos y servicios sistematizados que brinda el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.</p>

Fuente: Dirección General de Planificación – MTEPS.

The background image shows a construction worker in a hard hat and safety gear, working on a cable. The entire image has a red overlay. At the bottom, there is a rainbow flag graphic. The text '5. PLANIFICACIÓN' is written in white, bold, uppercase letters, preceded by a vertical bar.

5. PLANIFICACIÓN

5. PLANIFICACIÓN

Cuadro N° 16: Matriz de Planificación Plan Estratégico Institucional 2021 – 2025

PEI 2021 - 2025																						
SECTOR	PILAR	EE	META	RESULTADO	ACCIÓN	RESPONSABLE		COD	Determinación del Resultado Institucional (Impacto)	Descripción de la Acción Estratégica Institucional (Producto)	Indicador (Resultado /Acción)	INDICADOR			PROGRAMACIÓN FÍSICA					PONDERACIÓN (Por Prioridad)	Fuente de Información	TERRITORIALIZACIÓN
						Entidad	Área Organizacional					Fórmula	Línea Base 2020	al 2025	2021	2022	2023	2024	2025			
Transversal	1	1	4	2	1	MTEPS	DGTHSO DGPPS DGAS DGSC	1	Se ha promovido, protegido y garantizado los derechos socio-laborales, desarrollando e implementando normativa, políticas, programas y proyectos en el marco del trabajo y empleo digno.	Número de Políticas sobre derechos y condiciones técnicas socio-laborales de seguridad social de las/los trabajadores	Total Políticas socio-laborales	0	4	1	1	1	1	0	100%	MTEPS (DGTHSO) DGPPS DGAS DGSC	Nacional	
Transversal	1	1	4	2	1	MTEPS	DGTHSO	1.1		Proteger y velar el cumplimiento de los derechos socio-laborales por las y los trabajadores, a través de la propuesta y emisión de normativa en materia laboral y de seguridad ocupacional.	Número de normativa sobre derechos socio-laborales y seguridad ocupacional implementados.	Total Leyes + Total D.S. + Resoluciones Ministeriales + Resoluciones Administrativas	37	50	17	9	8	8	8	20%	MTEPS (DGTHSO)	Nacional
Transversal	1	1	4	2	1	MTEPS	DGPPS	1.2		Promover políticas públicas de inclusión a la seguridad social con énfasis a sectores laborales marginados.	Número de políticas de seguridad social de corto y largo plazo implementadas en beneficio de sectores en situación de vulnerabilidad	Políticas de Seguridad Social de Corto Plazo + Políticas de Seguridad Social de Largo Plazo	0	10	1	2	2	2	3	20%	MTEPS (DGPPS)	Nacional
											Número de Escuelas de Formación Sindical implementadas.	Total Escuelas	0	45	9	9	9	9	9	5%	MTEPS (DGAS)	Nacional
Transversal	1	1	4	2	1	MTEPS	DGAS	1.3		Promover el fortalecimiento de la formación sindical, la representatividad y apoyo a las Organizaciones Sindicales.	Número de Resoluciones emitidas para la representatividad de Organizaciones Sindicales.	Total de Resoluciones Ministeriales	42	500	100	100	100	100	10%	MTEPS (DGAS)	Nacional	
											Número de organizaciones sindicales apoyados económicamente	Total de Sindicatos apoyados económicamente	0	25	5	5	5	5	5	5%	MTEPS (DGAS)	Nacional

PEI 2021 - 2025

SECTOR	PILAR	FE	META	RESULTADO	RESPONSABLE		Determinación del Resultado Institucional (Impacto)	Descripción de la Acción Estratégica Institucional (Producto)	Indicador	INDICADOR			PROGRAMACIÓN FÍSICA					PONDERACIÓN (Por Prioridad)	Fuente de Información	TERRITORIALIZACIÓN
					Entidad	Área Organizacional				COD	Fórmula	Línea Base 2020	al 2025	2021	2022	2023	2024			
Transversal	11	7	1	1	4	1.4	Promover la construcción de la ética pública plurinacional, a través de la compatibilización de Códigos y/o Manifiestos de Ética Institucional.	Porcentaje de Códigos de ética compatibilizados (nivel central).	Total de entidades con Código de Ética compatibilizado	42%	100%	48%	58%	73%	88%	100%	5%	MTEPS (DGSC)	Nacional	
		12	10	4	1	2	1.5	Promover el compromiso social de servidores públicos en el marco del Servicio Social Comunitario Descolonizador y Despatriarcalizador.	Número de servidores públicos certificados en el Servicio Social Comunitario Descolonizador y Despatriarcalizador.	Total de Certificados emitidos	0	15.700	0	3.598	4.034	4.034	4.034	10%	MTEPS (DGSC)	Nacional
	1	1	4	2	1	1.6	Implementar políticas para el ejercicio de los derechos socio-laborales y el cumplimiento de las obligaciones de las servidoras y servidores públicos.	Número de Políticas y/o Programas implementados para el ejercicio de los derechos socio-laborales	Políticas + Programas de protección socio laboral del servidor público	0	2	0	0	1	1	0	5%	MTEPS (DGSC)	Nacional	
Transversal	1	1	4	2	1	1.7	Proteger y defender los derechos socio-laborales de las y los trabajadores, brindando asesoramiento gratuito e implementando procedimientos de inspección, seguimiento y control automatizados con herramientas tecnológicas.	Número de inspecciones laborales y técnicas realizadas.	Total Inspecciones Laborales + Total Inspecciones Técnicas	1.162	15.000	2.700	2.850	3.000	3.150	3.300	10%	MTEPS (DGTHSO)	Nacional	
	1	1	4	2	1	1.7	Jefaturas de Trabajo	Porcentaje de empresas inspeccionadas a nivel nacional.	Total de Empresas Inspeccionadas anualmente / Total de Empresas vigentes en el ROE	3,5%	15% (Anual)	6,3%	7,9%	9,7%	12,3%	15,0%	10%	MTEPS (DGTHSO)	Nacional	

PEI 2021 - 2025

SECTOR	PILAR	EE	META	RESULTADO	ACCIÓN	RESPONSABLE		COD	Determinación del Resultado Institucional (Impacto)	Descripción de la Acción Estratégica Institucional (Producto)	INDICADOR			PROGRAMACIÓN FÍSICA					Fuente de Información	TERRITORIALIZACIÓN
						Entidad	Área Organizacional				Indicador (Resultado /Acción)	Fórmula	Línea Base 2020 al 2025	2021	2022	2023	2024	2025		
Transversal	1	1	4	2	1	MTEPS	DGTHSO (UDF)	2	Se ha contribuido a erradicar toda forma de trabajo forzoso, trabajo infantil, racismo, discriminación, trata y tráfico en el ámbito laboral; se ha protegido a los adolescentes y jóvenes trabajadores; asimismo, se ha reducido la brecha salarial entre hombres y mujeres, trabajadores del campo, ciudad y en situación de vulnerabilidad, a través de la restitución de los derechos socio-laborales y fundamentales.	Número de programas, proyectos desarrollados para la defensa y protección de los derechos fundamentales de las y los trabajadores.	Total Programas + Proyectos	0	5	0	2	1	1	1	MTEPS (UDF)	Nacional
Transversal	1	1	4	2	1	MTEPS	DGTHSO (UDF)	2.1	Erradicar progresivamente las determinantes de las actividades laborales en niñas, niños y adolescentes trabajadores menores de 14 años; como también proteger y defender los derechos socio-laborales de adolescentes (14 a 18 años) y jóvenes trabajadores.	Número de inspecciones de trabajo infantil y socio-laborales realizadas	Inspecciones de Trabajo Infantil + Inspecciones Socio laborales	29	1.025	225	200	200	200	200	MTEPS (UDF)	Nacional
Transversal	1	1	4	2	1	MTEPS	DGTHSO (UDF)	2.2	Ampliar la presencia del Estado en las relaciones laborales urbano y rural, erradicando el Trabajo Forzoso en sectores desprotegidos.	Número de inspecciones socio-laborales de trabajo forzoso realizadas	Total de Inspecciones de Trabajo Forzoso	52	3.000	315	670	670	675	675	MTEPS (UDF)	Nacional

PEI 2021 - 2025

SECTOR	PILAR	EE	META	RESULTADO	ACCIÓN	RESPONSABLE		Determinación del Resultado Institucional (Impacto)	Descripción de la Acción Estratégica Institucional (Producto)	Indicador	INDICADOR			PROGRAMACIÓN FÍSICA					Fuente de Información	TERRITORIALIZACIÓN	
						Entidad	Área Organizacional				COD	Fórmula	Línea Base 2020	al 2025	2021	2022	2023	2024			2025
Transversal	1	1	4	2	1	MTEPS	DGTHSO (UDF)	2.3	Implementar estrategias que contribuyan en la transversalización del enfoque de Despatricialización en el entorno laboral, para el empoderamiento de las mujeres sobre sus derechos socio-laborales.	Numero de estrategias de transversalización del enfoque de despatricialización ejecutadas.	Total de Estratégias implementadas	0	15	2	3	4	3	3	10%	MTEPS (UDF)	Nacional
Transversal	1	1	4	2	1	MTEPS	DGTHSO (UDF)	2.4	Proteger a víctimas de trata y tráfico en el ámbito laboral.	Número de inspecciones realizadas en actividades de trata y tráfico en el ámbito laboral.	Total Inspecciones de Trata y Tráfico en el ámbito laboral	0	330	0	50	80	100	100	20%	MTEPS (UDF)	Nacional
Transversal	1	1	4	2	1	MTEPS	DGTHSO (UDF)	2.5	Lucha contra el racismo y toda forma de discriminación laboral.	Número de personas que han sido sensibilizadas contra el racismo y discriminación en el ámbito laboral.	Total de Personas capacitadas	253	6.700	1.532	1.268	1.300	1.300	1.300	20%	MTEPS (UDF)	Nacional
Transversal	1	1	4	1	2	MTEPS	DGE (PAE)	3	Se ha promovido y desarrollado la política nacional de empleo, mediante planes, programas y proyectos articulados territorialmente, con énfasis en población en situación de vulnerabilidad, para mejorar la empleabilidad a nivel nacional.	Número de Políticas Territoriales de Empleo a través de articulación intergubernativa.	Total de Políticas Territoriales	0	2	0	1	1	0	0	100%	MTEPS (DGE)	Nacional

PEI 2021 - 2025

SECTOR	PILAR	EE	META	RESULTADO	RESPONSABLE		Determinación del Resultado Institucional (Impacto)	Descripción de la Acción Estratégica Institucional (Producto)	Indicador	INDICADOR			PROGRAMACIÓN FÍSICA					PONDERACIÓN (Por Prioridad)	Fuente de Información	TERRITORIALIZACIÓN		
					Entidad	Área Organizacional				COD	Fórmula	Línea Base 2020	al 2025	2021	2022	2023	2024				2025	
Transversal	1	1	4	1	2	MTEPS	DGE (PAE)	3.1	Articular la política nacional de empleo a la política de desarrollo productivo en el marco de la Economía Plural, con la aplicación de competencias bajo un modelo intersectorial, interinstitucional e intergubernativo.	Número de Convenios Intersectoriales e Intergubernativos que fortalecen la política nacional de empleo.	Convenios Intersectoriales + Convenios Interinstitucionales + Convenios Intergubernativos	0	20	4	4	4	4	4	20%	MTEPS (DGE)	Nacional	
								Desarrollar un Programa Integral de Empleo mediante capacitación, autoempleo/ emprendedurismo e inserción laboral para la población en general y en situación de vulnerabilidad.	Número de beneficiarios del programa integral de empleo	Total de Beneficiarios del PIAE	3.104	26.374	6.374	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	40%	MTEPS (DGE)	Nacional	
Transversal	1	1	4	1	1	MTEPS	DGE (PAE)	3.2		Número de inserciones laborales con énfasis en mujeres, jóvenes y personas con discapacidad.	Inserciones Laborales Mujeres + Jóvenes + Personas con Discapacidad	813	13.187	3.187	2.500	2.500	2.500	2.500	40%	MTEPS (DGE)	Nacional	
Transversal	1	1	4	1	3	MTEPS	DGPFPFPCOOP	4	Se ha generado políticas públicas de fomento, promoción y protección al Sector Cooperativo, precautelando su estabilidad, organización, funcionamiento y fortalecimiento.	Número de Políticas de Desarrollo Integral y generación de empleo del Sector Cooperativo	Total Políticas	1	3	0	0	0	3	0	100%	MTEPS (DGPFPFPCOOP)	Nacional	
								Promover políticas públicas de promoción, fomento, protección y fortalecimiento, priorizando el ámbito productivo, la formación educativa, responsabilidad social y ambiental de la economía social cooperativa, en articulación interinstitucional.	Número de Políticas Públicas en beneficio del Sector Cooperativo Implementadas.	Políticas de Fortalecimiento + Políticas de Formación Educativa + Políticas de Responsabilidad Socio Ambiental	1	3	0	1	1	1	0	100%	MTEPS (DGPFPFPCOOP)	Nacional		
Transversal	1	1	4	1	3	MTEPS	DGPFPFPCOOP	4.1														

PEI 2021 - 2025

SECTOR	PILAR	EE	META	RESULTADO	ACCIÓN	RESPONSABLE		Determinación del Resultado Institucional (Impacto)	Descripción de la Acción Estratégica Institucional (Producto)	Indicador	INDICADOR			PROGRAMACIÓN FÍSICA					PONDERACIÓN (Por Prioridad)	Fuente de Información	TERRITORIALIZACIÓN
						Entidad	Área Organizacional				Fórmula	Línea Base 2020	al 2025	2021	2022	2023	2024	2025			
Transversal	11	7	1	7	1	MTEPS	Administración Central	5	Se ha contribuido al cumplimiento de los objetivos institucionales, mediante la transformación de la gestión pública descolonizada y despatriarcalizada, con personal técnicamente cualificado, con uso de lenguas indígenas y con compromiso social; mejorando la implementación, sistematización y automatización de procesos.	Número de Políticas de fortalecimiento y modernización de la Gestión Institucional	Total de Políticas	0	2	0	1	1	0	0	100%	MTEPS (Unidades Organizacionales)	Nacional
Transversal	11	7	1	7	1	MTEPS	Administración Central	5.1	Fortalecer la gestión pública descolonizadora, despatriarcalizadora, mejorando y agilizando los procesos y servicios sistematizados que brinda el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.	Número de Procesos y Servicios sistematizados, automatizados e implementados del MTEPS.	Total de Sistemas implementados	0	18	4	5	3	3	3	50%	MTEPS (Unidades Organizacionales - UTIC)	Nacional
										Grado de satisfacción de la calidad de atención brindada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.	Total de calificación Buena y Excelente / Total de calificaciones realizadas	0%	90%	70%	75%	80%	85%	90%	50%	MTEPS (Unidades Organizacionales)	Nacional

Fuente: Dirección General de Planificación – MTEPS.



6. PRESUPUESTO TOTAL QUINQUENAL

6. PRESUPUESTO TOTAL QUINQUENAL

Cuadro N° 17: Programación Financiera de los Recursos para ejecutar las Acciones 2021 - 2025

RESPONSABLE		COD	Determinación del Resultado Institucional (Impacto)	Descripción de la Acción Estratégica Institucional (Producto)	CATEGORÍA PROGRAMÁTICA (Presupuestaria)	PRESUPUESTO TOTAL (En Bolivianos)	GASTO CORRIENTE					GASTO INVERSIÓN					SUB TOTAL	SUB TOTAL
							2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025		
Entidad	Área Organiz.																	
MTEPS	DGTHSO DGPPS DGAS DGSC	1	Se ha promovido, protegido y garantizado los derechos socio-laborales, desarrollando e implementando normativa, políticas, programas y proyectos en el marco del trabajo y empleo digno.	13 0 000 Aplicación y Mejoramiento de la Norma 15 0 000 Políticas para la Seguridad Social 48 0 000 Aplicación y Mejoramiento de la Norma para el Sector Civil 98 0 000 Partidas No Asignables a Programas - Otras Transferencias	119.273.856	3.260.857	28.158.131	28.714.087	29.281.162	29.859.579	119.273.856	0	0	0	0	0	0	0
MTEPS	DGTHSO	11	Proteger y velar el cumplimiento de los derechos socio-laborales por las y los trabajadores, a través de la propuesta y emisión de normativa en materia laboral y de seguridad ocupacional.	13 0 001 Protección y Ampliación de los Derechos Socio laborales	94.358.756	584.841	22.751.779	23.206.815	23.670.951	24.144.370	94.358.756	0	0	0	0	0	0	0
MTEPS	DGPPS	12	Promover políticas públicas de inclusión a la seguridad social con énfasis a sectores laborales marginados.	15 0 001 - Políticas de Promoción de la Seguridad Social	342.450	79.866	63.709	64.983	66.283	67.609	342.450	0	0	0	0	0	0	0
MTEPS	DGAS	13	Promover el fortalecimiento de la formación sindical, la representatividad y apoyo a las Organizaciones Sindicales.	14 0 001 - Fortalecimiento de Sectores Sindicales 98 0 001 - Apoyo a Organizaciones Sindicales	3.692.419	955.194	664.116	677.398	690.946	704.765	3.692.419	0	0	0	0	0	0	0
					D.S.22407	1.801.665	360.333	360.333	360.333	360.333	1.801.665	0	0	0	0	0	0	0

PEI 2021 - 2025																		
RESPONSABLE		COD	Determinación del Resultado Institucional (Impacto)	Descripción de la Acción Estratégica Institucional (Producto)	CATEGORÍA PROGRAMÁTICA (Presupuestaria)	PRESUPUESTO TOTAL (En Bolivianos)	PROGRAMACIÓN FINANCIERA DE LOS RECURSOS PARA EJECUTAR LAS ACCIONES ESTRATÉGICAS INSTITUCIONALES						SUB TOTAL	SUB TOTAL				
							GASTO CORRIENTE					GASTO INVERSIÓN						
							2021	2022	2023	2024	2025	2021			2022	2023	2024	2025
		1.4		Promover la construcción de la ética pública plurinacional, a través de la compatibilización de Códigos y/o Manifiestos de Ética Institucional.	48 0 002 - Códigos de Ética	1.834.811			599.533	611.524	623.754	1.834.811						
MTEPS	DGSC	1.5		Promover el compromiso social de servidores públicos en el marco del Servicio Social Comunitario Descolonizador y Despatricializador.	48 0 003 - Servicio Social Comunitario	1.223.207			399.689	407.682	415.836	1.223.207						
		1.6		Implementar políticas para el ejercicio de los derechos socio-laborales y el cumplimiento de las obligaciones de las servidoras y servidores públicos.	48 0 001 - Gestión del Servicio Público	13.856.761	76.4192	3.918.516	2.997.664	3.057.618	3.118.771	13.856.761	0	0	0			
				Proteger y defender los derechos socio-laborales de las y los trabajadores, brindando asesoramiento gratuito e implementando procedimientos de inspección, seguimiento y control automatizados con herramientas tecnológicas.	13 0 002 - Gestión Jefaturas Departamentales y Regionales	2.163.787	516.471	399.678	407.672	415.825	424.141	2.163.787	0	0	0			
MTEPS	DGTHSO (UDF)	2	Se ha contribuido a erradicar toda forma de trabajo forzoso, racismo, discriminación, trata y tráfico en el ámbito laboral; se ha protegido a los adolescentes y jóvenes trabajadores; asimismo, se ha reducido la brecha salarial entre hombres y mujeres, trabajadores del campo, ciudad y en situación de vulnerabilidad, a través de la restitución de los derechos socio-laborales y fundamentales.	Transversalización de Derechos Fundamentales del Trabajo	90 0 000 - Transversalización de Derechos Fundamentales del Trabajo	1.386.445	313.918	260.221	265.424	270.733	276.149	1.386.445	0	0	0			

71

PEI 2021- 2025																			
RESPONSABLE			COD	Determinación del Resultado Institucional (Impacto)	Descripción de la Acción Estratégica Institucional (Producto)	CATEGORÍA PROGRAMÁTICA (Presupuestaria)	PRESUPUESTO TOTAL (En Bolivianos)	PROGRAMACIÓN FINANCIERA DE LOS RECURSOS PARA EJECUTAR LAS ACCIONES ESTRATÉGICAS INSTITUCIONALES						SUB TOTAL	SUB TOTAL				
								GASTO CORRIENTE					GASTO INVERSIÓN						
								2021	2022	2023	2024	2025	2021			2022	2023	2024	2025
MTEPS	DGE (PAE)	3.1		Articular la política nacional de empleo a la política de desarrollo productivo en el marco de la Economía Plural, con la aplicación de competencias bajo un modelo intersectorial, interinstitucional e intergubernativo.	11 0 001 - Políticas de Empleo	1,013,921	209,779	195,104	199,006	202,986	207,046	1,013,921	0	0	0	0	0		
					11 007 000 14 00000 - Fort. Laboral de las Personas que buscan empleo en el SPEBO y la Ciudad de el Alto	58,054,108	0	0	0	0	0	0	8,090,733	8,909,913	12,848,585	13,581,605	14,623,272	58,054,108	
MTEPS	DGE (PAE)	3.2		Desarrollar un Programa Integral de Empleo mediante capacitación, autosempleo/ emprendedurismo e inserción laboral para la población en general y en situación de vulnerabilidad.	11 007 000 15 00000 - Mej. de la Oferta de las Políticas Activas del Mercado Laboral en los 9 Dptos.y la Ciudad de El Alto	21,731,376	0	0	0	0	0	0	3,195,006	2,684,223	5,284,049	5,284,049	5,284,049	21,731,376	
					98 0 004 - Transferencias - PAE II	186,218,938	0	0	0	0	0	0	36,631,927	38,051,596	35,540,103	36,976,822	39,018,489	186,218,938	
MTEPS	DGPFPPOOP	4	Se ha generado políticas públicas de fomento, promoción y protección al Sector Cooperativo, precautelando su estabilidad, organización, funcionamiento y fortalecimiento.	Promover políticas públicas de promoción, fomento, protección y fortalecimiento, priorizando el ámbito productivo, la formación educativa, responsabilidad social y ambiental de la economía social cooperativa, en articulación interinstitucional.	12 0 000 - Políticas del Sector Cooperativo	1,466,672	355,486	269,600	274,992	280,492	286,102	1,466,672	0	0	0	0	0	0	
MTEPS	DGPFPPOOP	4.1			12 0 001 - Políticas para el Sector Cooperativo	1,466,672	355,486	269,600	274,992	280,492	286,102	1,466,672	0	0	0	0	0	0	

PEI 2021 - 2025																			
RESPONSABLE		COD	Determinación del Resultado Institucional (Impacto)	Descripción de la Acción Estratégica Institucional (Producto)	CATEGORÍA PROGRAMÁTICA (Presupuestaria)	PRESUPUESTO TOTAL (En Bolivianos)	GASTO CORRIENTE					GASTO INVERSIÓN					SUB TOTAL	SUB TOTAL	
							2021	2022	2023	2024	2025	SUB TOTAL	2021	2022	2023	2024			2025
MTEPS	Administración Central	5	Se ha contribuido al cumplimiento de los objetivos institucionales, mediante la transformación de la gestión pública descolonizadora, despatriarcalizadora, con personal técnicamente cualificado, con uso de lenguas indígenas y socialmente comprometido; mejorando la implementación, sistematización y automatización de procesos.		00 0 000 - Gestión Administrativa	228.725.207	65.198.018	39.676.613	40.469.446	41.278.134	42.102.996	228.725.209	0	0	0	0	0	0	

Fuente: Dirección General de Planificación – MTEPS.



GLOSARIO

Plan de Desarrollo Económico y Social PDES. El Plan de Desarrollo Económico y Social (PDES) en el marco del Desarrollo Integral para Vivir Bien en Armonía con la Madre Tierra es el instrumento que permite la aplicación de la Agenda Patriótica en el mediano plazo en la gestión pública plurinacional, articulando la planificación sectorial y territorial y la coordinación entre los actores privados, comunitarios, social cooperativos y organizaciones sociales del pueblo boliviano, incluyendo a las organizaciones de las naciones y pueblos indígena originario campesinos, comunidades interculturales y afrobolivianas.

Planes Estratégicos Ministeriales (PEM) Los PEM son los Planes Estratégicos Ministeriales que formulan los Ministerios con gestión transversal, los cuales articularán a las entidades e instituciones públicas bajo su dependencia, tuición o sujeción, según corresponda a las características del Ministerio

Planes Estratégicos Institucionales (PEI) Los Planes Estratégicos Institucionales (PEI) son la herramienta que permite a cada institución establecer, en el marco de sus competencias y atribuciones, la contribución directa a la implementación de la Agenda Patriótica del Bicentenario 2025 y el PDES 2016-2020 y están a cargo de las Máximas Autoridades Ejecutivas de cada entidad pública.

Desarrollo Integral para Vivir Bien. Es el proceso continuo de generación e implementación de medidas y acciones sociales, comunitarias, ciudadanas y de gestión pública para la creación, provisión y fortalecimiento de condiciones, capacidades y medios materiales, sociales y espirituales, en el marco de prácticas y de acciones culturalmente adecuadas y apropiadas, que promuevan relaciones solidarias, de apoyo y cooperación mutua, de complementariedad y de fortalecimiento de vínculos edificantes comunitarios y colectivos para alcanzar el Vivir Bien en armonía con la Madre Tierra

Planificación Estratégica Institucional. Determina las acciones institucionales específicas para alcanzar las metas y resultados definidos en la planificación de mediano plazo.

Planificación del Estado Plurinacional. El Órgano Rector en coordinación con la Presidencia, Vicepresidencia y Ministerios del Órgano Ejecutivo, a través de las instancias de coordinación existentes, realizará la planificación integral del Estado Plurinacional, y en coordinación con los actores sociales, según corresponda.

Plan Estratégico Institucional. Es un plan que define las temáticas y aspectos institucionales para la gestión pública. Los PEI permiten a cada entidad o institución pública establecer, en el marco de sus atribuciones, su contribución directa a la implementación del PDES, PSDI o PEM, según

corresponda y se elaboran de forma simultánea y coordinada con los planes de mediano plazo.

Los fundamentos que orientan al Sistema de Planificación Integral del Estado, son los siguientes:

Planificación con Integralidad. Es la planificación del desarrollo integral para Vivir Bien, en sus diferentes dimensiones sociales, culturales, políticas, económicas, ecológicas y afectivas, en las diferentes estructuras organizativas del Estado, para permitir el encuentro armonioso entre el conjunto de seres, componentes y elementos de la Madre Tierra.

Planificación con Complementariedad. Comprende las concurrencias de acciones, en el marco de metas y resultados comunes, por parte de todas las entidades comprendidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley para alcanzar el desarrollo integral para Vivir Bien y construir una sociedad justa, solidaria y equitativa.

Planificación con Coordinación. Es la coordinación entre el Órgano Rector del Sistema de Planificación Integral del Estado y las entidades comprendidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley, para la articulación y concordancia del proceso cíclico de la planificación de largo, mediano y corto plazo concordante con el Plan de Desarrollo Económico y Social (PDES).

Planificación con Respeto de Derechos. Consiste en aplicar la planificación del desarrollo integral para Vivir Bien de largo, mediano y corto plazo, de forma complementaria, compatible e interdependiente con la gestión de los sistemas de vida, considerando los derechos establecidos en la Constitución Política del Estado y en el Artículo 9 de la Ley N° 300, Marco de la Madre Tierra y Desarrollo Integral para Vivir Bien.

Planificación con Transparencia. Consiste en la generación, procesamiento y difusión de información sobre la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los procesos de planificación y su implementación en todos los niveles del Estado, con información oportuna sobre la administración de los recursos públicos, promoviendo el control social, permitiendo el acceso a la información y practicando la integridad y ética pública.