



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Calidad de políticas públicas en el sector trabajo del Perú, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Guizado Paucar, Caroline Juneth (ORCID: [0000-0002-8875-9980](https://orcid.org/0000-0002-8875-9980))

ASESORA:

Dra. Narvaez Aranibar, Teresa (ORCID: [0000-0002-4906-895X](https://orcid.org/0000-0002-4906-895X))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

Lima - Perú

2021

DEDICATORIA

Dedicado a mi madre, quien, con su innegable amor, día a día inculca en mí, la perseverancia para conseguir las metas que me propongo.

A la población trabajadora de nuestro Perú, que se sacrifica diariamente por llevar el sustento a su hogar y, lucha por un trabajo digno y con las condiciones adecuadas.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial, a la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, por la formación académica brindada y por la accesibilidad a la educación que brinda.

A la Dra. Teresa Narvaez Aranibar, por la asesoría brindada en el desarrollo del presente trabajo de investigación y, por su apoyo y paciencia en el transcurso del mismo.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	18
3.3. Escenario de estudio	19
3.4. Participantes	19
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.6. Procedimiento	20
3.7. Rigor científico	21
3.8. Método de análisis de datos	21
3.9. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla N° 1:	Políticas públicas bajo rectoría del MTPE	14
Tabla N° 2:	Objetivos Estratégicos Sectoriales e institucionales	15
Tabla N° 3:	Resumen de número de metas de acuerdo al nivel de cumplimiento, año 2019	29
Tabla N° 4:	Presupuesto designado a los programas del MTPE	33
Tabla N° 5:	Presupuesto asignado al Fortalecimiento de las condiciones laborales	34

Índice de gráficos y figuras

Figura N° 1:	Esquema de las políticas públicas. Ministerio de Política Territorial y Administración Pública Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios. (2010, p.49).	9
Figura N° 2:	Elementos inmersos en el análisis de una política pública. Gómez R. (2012).	10
Figura N° 3:	Tasa de empleo informal en el Perú en el 2019. Observatorio de la formalización laboral (2020).	28
Figura N° 4:	Evolución del empleo informal 2007-2019. Observatorio de la formalización laboral.	29
Figura N° 5:	Notificaciones de accidentes de trabajo según regiones – octubre 2020. Plataforma digital Única del Estado Peruano.	30
Figura N° 6:	Porcentaje de ejecución de indicadores por Objetivo Estratégico Institucional, I semestre 2020. Informe de Evaluación de Resultados del PEI 2017- 2023 del MTPE, correspondiente al I Semestre 2020.	35
Figura N° 7:	Avance del Indicador del OEI 1, en el I semestre 2020. Informe de Evaluación de Resultados del PEI 2017- 2023 del MTPE, correspondiente al I Semestre 2020.	36
Figura N° 8:	Avance del Indicador del OEI 2, en el I semestre 2020. Informe de Evaluación de Resultados del PEI 2017- 2023 del MTPE, correspondiente al I Semestre 2020.	37
Figura N° 9:	Avance del Indicador del OEI 3, en el I semestre 2020. Informe de Evaluación de Resultados del PEI 2017- 2023 del MTPE, correspondiente al I Semestre 2020.	37
Figura N° 10:	Avance del Indicador del OEI 4, en el I semestre 2020. Informe de Evaluación de Resultados del PEI 2017- 2023 del MTPE, correspondiente al I Semestre 2020.	38
Figura N° 11:	Avance del Indicador del OEI 5, al I semestre 2020. Informe de Evaluación de Resultados del PEI 2017- 2023 del MTPE, correspondiente al I Semestre 2020.	39

Figura N° 12:	Avance del Indicador del OEI 6, al I semestre 2020.	39
	Informe de Evaluación de Resultados del PEI 2017- 2023 del MTPE, correspondiente al I Semestre 2020.	
Figura N° 13:	Avance del Indicador del OEI 7, en el I Trimestre de 2020.	40
	Informe de Evaluación de Resultados del PEI 2017- 2023 del MTPE, correspondiente al I Semestre 2020.	
Figura N° 14:	Avance del Indicador del OEI 8, al I semestre 2020.	41
	Informe de Evaluación de Resultados del PEI 2017- 2023 del MTPE, correspondiente al I Semestre 2020.	

RESUMEN

El presente estudio de investigación se desarrolló respecto de las políticas públicas del sector trabajo, para ello, se planteó como objetivo general, determinar la calidad de las políticas públicas en el sector trabajo del Perú en el 2020. La metodología de la investigación fue cualitativa, mientras que el tipo de investigación utilizada fue básica y el diseño, de teoría fundamentada y narrativa, teniendo un alcance descriptivo, siendo que su análisis fue desarrollado a través de la hermenéutica. Se llegó a los resultados que, las políticas públicas en el sector trabajo vienen desarrollados por la formalización laboral, seguridad y salud en el trabajo y, lucha contra el trabajo infantil y trabajo forzoso, al respecto, estos presentan baja estabilidad, adecuada adaptabilidad, coherencia y coordinación tanto en su planteamiento como en su desarrollo y fiscalización, están orientadas hacia el interés público, no hay una adecuada implementación y aplicación efectiva lo que se ve reflejada en los resultados bajos, así mismo el contraste de presupuesto y resultados refleja que la eficiencia es baja. A manera de conclusión, se indica que, en el sector trabajo las políticas públicas no están claramente definidas, y que la calidad de políticas públicas en el sector trabajo, se ve afectada por la falta de estabilidad, la baja eficiencia, y la percepción de la corrupción en el sector público.

Palabras claves: *Política pública, ministerio de trabajo, SUNAFIL, modernización.*

ABSTRACT

This research study was developed around the public policies of the labor sector, for which the general objective was to determine the quality of public policies of the labor sector in Peru in 2020. The research methodology was qualitative, while that the type of research used was basic and the design, grounded theory and narrative, having a descriptive scope, and its analysis was developed through hermeneutics. The results obtained from the analysis of the information were that public policies in the labor sector are developed by the formalization of labor, safety and health at work and the fight against child labor and forced labor, in this regard, they present low stability, adequate adaptability, coherence and coordination both in their approach and in their development and supervision, are oriented towards the public interest, there is no adequate implementation and effective application, which is reflected in the low results, as well as the contrast of budget and results reflects that the efficiency is low. As a conclusion, it is indicated that, in the labor sector, public policies are not clearly defined, and that the quality of public policies in the labor sector is affected by the lack of stability, low efficiency, and the perception of corruption in the public sector.

Keywords: *Public policy, ministry of labor, SUNAFIL, modernization.*

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a Chuaire y Scartascini (2014), America Latina y El Caribe (ALC) presentan un retraso respecto de la calidad de las características de las políticas públicas, esto, en comparación con otras regiones.

Desde el 2002, el Perú entró en la fase de Modernización de la Gestión Pública (MGP), esto se vio reflejado mediante las diferentes normativas aprobadas. Esta modernización ha incluido a todos los niveles de gobierno incluyendo a cada entidad del sector público, así como entes rectores. Para ello, en el transcurso del año 2013, se aprobó la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (PNMGP), así como el Plan de implementación de la misma, para ser usados como instrumentos en el proceso de modernización que se inició en la gestión pública.

La PNGP, se fundamenta en el paradigma de, gestión para resultados, enfocado en el servicio a los ciudadanos, por ello, se establecieron cinco (05) pilares y tres (03) ejes transversales, para lograrlo. Siendo el primer pilar las políticas públicas nacionales y el planeamiento.

Habiendo transcurrido siete (07) años desde la publicación de la PNMGP, resulta importante conocer el estado de avance de las políticas públicas adoptadas y aplicadas, por los diferentes sectores de estado peruano. Siendo que, el sector trabajo es muy significativo para la consolidación y desarrollo de las familias peruanas y, por ende, la sociedad peruana, resulta necesario conocer las decisiones en el rubro.

En el sector trabajo, específicamente el Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), existen varios criterios a tener en cuenta para las políticas públicas, entre ellos, la informalidad laboral, la seguridad y salud en el trabajo (SST), tasas de empleo, entre otras. Sin embargo, no hay evidencia de políticas claras al respecto, que contribuyan a la modernización de la gestión pública, y por ende que tenga mayor llegada a todos los ciudadanos.

En ese sentido, se planteó el problema de investigación conforme a la pregunta que sigue: ¿El sector trabajo en el Perú cuenta con políticas públicas de calidad, 2020?

La presente investigación se justifica en los resultados a obtener y los posibles usos y aplicaciones que de ella se desprendan para futuros estudios. De esta manera tenemos:

La recopilación y organización realizadas en el marco teórico del presente trabajo de investigación, contribuye dentro de la comunidad científica, toda vez que servirá como sustento base para futuras investigaciones, para formular sus propios conceptos sobre la variable de estudio.

Los resultados obtenidos de las variables en el presente estudio van a permitir contribuir a que los ciudadanos tengan conocimiento de la calidad de políticas públicas en el sector trabajo peruano, así mismo servirá como punto de partida para establecer posibles mejoras en cuanto a las políticas públicas vigentes para lograr la mejora continua.

Este estudio podrá ser usado como una guía metodológica para próximas investigaciones de similar enfoque, verbigracia, la gestión de la modernización del estado, en los temas calidad de políticas públicas en los sectores y/o ministerios, así como en todas las entidades del estado, proporcionando para ello, los instrumentos de investigación.

El objetivo general que se planteó en la presente investigación se basó en: Determinar la calidad de las políticas públicas en el sector trabajo del Perú, 2020. Para ello, fue necesario cumplir con ciertos objetivos específicos que nos ayudaron a determinar el objetivo general, estos fueron planteados de la siguiente manera:

1. Determinar la estabilidad de las políticas públicas en el sector trabajo del Perú.

2. Determinar la adaptabilidad de las políticas públicas en el sector trabajo del Perú.
3. Determinar la coherencia y coordinación en la formulación de las políticas públicas en el sector trabajo del Perú.
4. Determinar el nivel de implementación y aplicación de las políticas públicas en el sector trabajo del Perú.
5. Determinar si las políticas públicas en el sector trabajo del Perú está orientadas hacia el interés público.
6. Determinar la eficiencia de las políticas públicas en el sector trabajo del Perú.

II. MARCO TEÓRICO

Para el presente estudio de investigación se tomaron en cuenta los antecedentes nacionales que se presentan a continuación.

Según Rivera (2017), el derecho al trabajo es considerado un derecho humano, el cual se encuentra debidamente amparado en nuestra Constitución Política vigente, así como es reconocido a través de convenios internacionales ratificados por Perú, en ese sentido, el trabajador, tanto del sector público como privado, no puede verse rebajado de sus derechos, por los malos manejos del estado en las contrataciones laborales, así como por las deficiencias de las normas regulativas.

Sin embargo, actualmente, el Perú presenta deficiencia en la legislación laboral, así como en la fiscalización de la misma, siendo necesario para ello, adecuar las políticas públicas vigentes al contexto real. Por ejemplo, según Avalos (2018), el horario de trabajo en el Perú es una de las materias laborales muy flexibles, y que, sin embargo, no ha sufrido grandes cambios en los últimos 30 años. Esto genera que no haya un adecuado control del tiempo de trabajo y sus excepciones, lo que conlleva a trabajo en horas extras sin remuneración adecuada ni al goce del descanso correspondiente.

Por otro lado, vemos que con la constitución vigente se ha suprimido la estabilidad laboral, dándose paso a las diversas modalidades laborales que conocemos hoy en día y con ello mayor flexibilidad en los ceses. Al respecto, Quino (2019), hace referencia al cese colectivo, indicando que, se debe cambiar la forma en la que se entiende la capacidad de las empresas en realizar ajustes a su planilla, modificar y mejorar sus procesos productivos a través de automatización u otro recurso tecnológico y/o reorganizar unilateralmente la forma de trabajo, las mismas que no deberían estar vinculadas a la existencia de una gran crisis.

El Perú ha recibido bastante población extranjera en los últimos años, especialmente de nacionalidad venezolana debido a la crisis que atraviesa

dicho país, al respecto, Culqui (2015) señala que, los convenios internacionales ratificados por Perú, sirven de guía para definir las políticas públicas en general, y específicamente para la inserción de los ciudadanos migrantes en el ámbito laboral, de manera que con ello se garantice el cumplimiento de todos los derechos laborales de los migrantes que trabajan en el Perú.

Según, Cárdenas (2020), la sociedad peruana en gran parte está alejada de los sistemas formales estatales y se rigen por estructuras institucionales informales. Esto, se ve incrementado actualmente, debido al estado de emergencia por el COVID-19.

Como ya se indicó, el Perú presenta problemas estructurales en el sector trabajo, lo que afecta a gran parte de la población económicamente activa (PEA), en ese sentido, Fernández-Maldonado (2015), señala que, se tiene que buscar el fortalecimiento e institucionalización de la administración del trabajo, pues sólo así, se puede hacer frente al problema de la baja productividad, inestabilidad y precariedad laboral, estableciendo políticas alternativas al tratamiento desregulador y flexibilizador.

Según, De los Heros (1996), la activación de la economía permitirá reestablecer las cifras negativas, sobre todo, en la medida en que una política laboral, moderna y flexible, permita a su vez disminuir la informalidad laboral existente.

De acuerdo a, Tostes, et ál. (2016), aún no se conoce masivamente el rol de la Sunafil, lo cual causa confusión en los usuarios, así mismo, no existe una capacidad operativa suficiente para llevar a cabo las labores, este escenario aún se mantiene vigente al 2020.

Para, Caman-Molero (2018), es el Estado el que está obligado a establecer los mecanismos necesarios, así como implementar políticas de apoyo y promoción entre los diferentes sectores, esto debe ser desarrollado a través

de los poderes públicos, con la finalidad de tener una mayor llegada a la población.

Es de señalar que, Riega-Virú (2018), llegó a la conclusión de que la información respecto del análisis de políticas públicas que se ha llevado a cabo en el Perú y que han sido publicadas en revistas indexadas a bases de datos internacionales, es muy bajo; pues, sólo se logró identificar 6 artículos publicados entre los años 2012-2018.

Por su parte Arana (2020), concluyó que, el prototipo de la Nueva Gestión Pública está sirviendo como el paradigma de un futuro expectante para la gestión pública, pues esta, está enfocada en la mejora de los procesos de transformación administrativa del Estado, que se encuentra en busca de los mejores resultados. En referencia a lo anterior, cada país busca que la entrega de sus servicios cumpla con eficiencia como con eficacia, esto supone, que hagan uso de sus recursos de manera más eficiente, aplicando para ello, la gestión orientada a resultados.

En ese contexto, Correa (2018) señala que, para llevar a cabo un adecuado proceso de formulación de Políticas Públicas se debe tener en cuenta a la población, es decir, establecer mecanismos de comunicación adecuada con la población involucrada en la problemática que se atiende en la Política Pública, esto supone que la población sea convocada a los procesos de consulta y diálogo, con el fin de buscar acuerdos que los beneficien. Afirma también que, las consecuencias de no convocar al dialogo a la población y no escucharla, son altas y llegando a ser devastadoras.

Por su parte Valencia (2011) indica que, para lograr el cumplimiento de las políticas públicas, tanto el estado como la sociedad y los grupos económicos deben trabajar de manera conjunta. Además, manifiesta que, el estado, debe generar políticas públicas que sirvan como puentes para la mediación entre la sociedad y el mercado, de manera que se genere la distribución de oportunidades, ingresos, y capacidades entre la mayor parte de la ciudadanía.

Por otra parte, en la presente investigación se tuvieron en cuenta antecedentes de carácter internacional, que se presentan a continuación.

De acuerdo a Rodríguez, et al (2017), las políticas públicas, vuelven a formar parte de la interrelación entre política, político y población, esto quiere decir que, el gobierno en calidad de administrador del estado debe velar por planteamiento, desarrollo y adecuado funcionamiento de las políticas públicas, cumpliendo de esta manera sus compromisos sociales y de gestión de recursos, sin embargo, esta obligación no sólo recae sobre el gobierno sino en la población como parte fundamental del estado, para que se lleven a cabo adecuadamente, teniendo en cuenta todas las necesidades a que está sujeta la población.

En la misma línea, Catalá, et al (2015), manifiestan que, la población es un factor muy importante para el desarrollo y cumplimiento de las políticas públicas, pues gracias a la transparencia y medios tecnológicos, están más informados. Así también señalan que, el análisis del marco socioeconómico actual de la población nos lleva a una reflexión urgente sobre la toma de conciencia en cuanto a los céleres cambios, la diversidad de nuevas situaciones, la baja previsibilidad y, la complejidad de problemas y necesidades interrelacionados, a los que, las políticas públicas buscan aportar una solución adecuada y equitativa.

Por su parte, Bertranou (2019), indica que, el buen funcionamiento de las políticas públicas, y, sobre todo, de las que están dirigidas a los sectores más vulnerables, depende de muchos factores, siendo los más destacables de ellos, el mayor acceso a evidencia o conocimiento, esto se da mediante el seguimiento y la evaluación, y, una mejor aplicación de éstos dentro del proceso de la toma de decisiones.

Así mismo, Lafuente, et al (2012), señalan que, las políticas públicas deben implementarse de forma gradual y cuidadosa, teniendo en cuenta la realidad y contexto de cada país, para ello se debe tener en cuenta: el desarrollo de

puentes institucionales e instrumentales apropiados entre prioridades del gobierno, financiamiento, anuncios políticos, suficiente capacidad para la ejecución, brindar servicios de calidad y, enfocarse en la satisfacción del ciudadano, si se tiene en cuenta todo lo señalado, se puede lograr recuperar la credibilidad del sector público.

Sin embargo, Capera y Galeano (2017), señalan que, aún se debe trabajar arduamente a fin de lograr resultados que cuenten con elementos políticos, económicos, organizacionales, administrativos, conductuales y de gran planificación en las prácticas, que hacen factible el planeamiento y la puesta en marcha de una política pública, con la finalidad de lograr una adecuada intervención social, un programa social o un proyecto político en la sociedad civil y las instituciones públicas latinoamericanas.

Finalmente, Lobelle (2015), señala que las políticas públicas enfocadas a la conservación, preservación y difusión del patrimonio documental, son un factor importante que requieren de especial atención, pues estas son bienes insustituibles por su valor histórico y cultural. Mención aparte, que pueden servir para la valoración de las políticas públicas y su mejora continua.

Por otro lado, el presente estudio de investigación tomará en cuenta diversas teorías relacionadas al tema, que nos ayudarán a conocer el origen del presente estudio y su posterior comprensión en cuanto a la pregunta de investigación generada. En ese sentido, a continuación, se presentan las diversas teorías a tener en cuenta.

Franco (2013), considera que, las políticas públicas, son actos de gobierno, cuyos objetivos están enfocados en el interés público, y que estas, emanan de decisiones que son amparadas en un proceso de análisis de factibilidad y diagnóstico.

El modelo de despliegue de las políticas públicas podría responder al siguiente esquema:

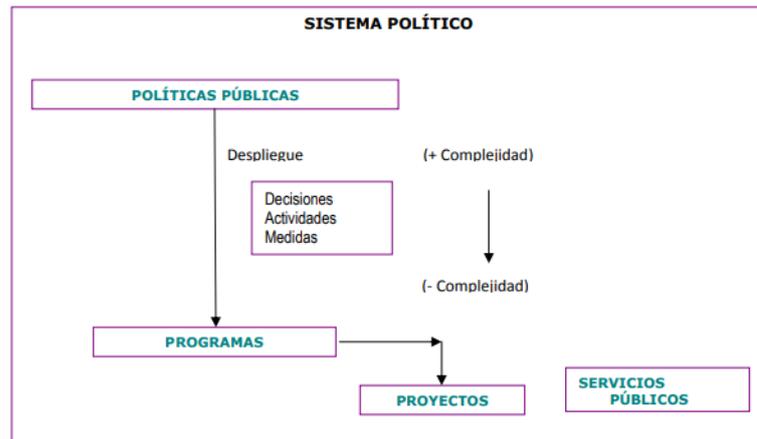


Figura Nº 1: *Esquema de las políticas públicas.* Ministerio de Política Territorial y Administración Pública Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios. (2010, p.49).

Según Gómez (2012), existen diferentes tipos de políticas públicas de acuerdo a la intencionalidad de las mismas, entre ellos tenemos: Políticas promotoras, políticas protectoras de bienes considerados de interés público, políticas reparadoras de un daño y políticas reguladoras de intereses en conflicto.

- **Políticas promotoras:** Son aquellas directrices que promueven un tipo característico de actuación, es considerado idóneo para velar por la solución de problemas considerados de interés público.
- **Políticas protectoras de bienes considerados de interés público:** Custodian a un grupo de la sociedad ante una amenaza que ha sido detectada con anterioridad.
- **Políticas reparadoras de un daño:** Persiguen el restablecimiento de los efectos de un detrimento que ha sido calificado de interés público.
- **Políticas reguladoras de intereses en conflicto:** Son las que hacen frente a los conflictos en los que se encuentran intereses diferentes, pero probablemente legítimos frente a un tema de interés público.

En el caso de las políticas públicas del sector trabajo, podemos encontrar políticas públicas promotoras, y protectoras de bienes considerados de interés público.

Así mismo, Gómez (2012), indica que una política pública para ser analizada debe contar mínimamente con los siguientes elementos: el contenido, los actores involucrados, el contexto, el proceso y, los resultados.

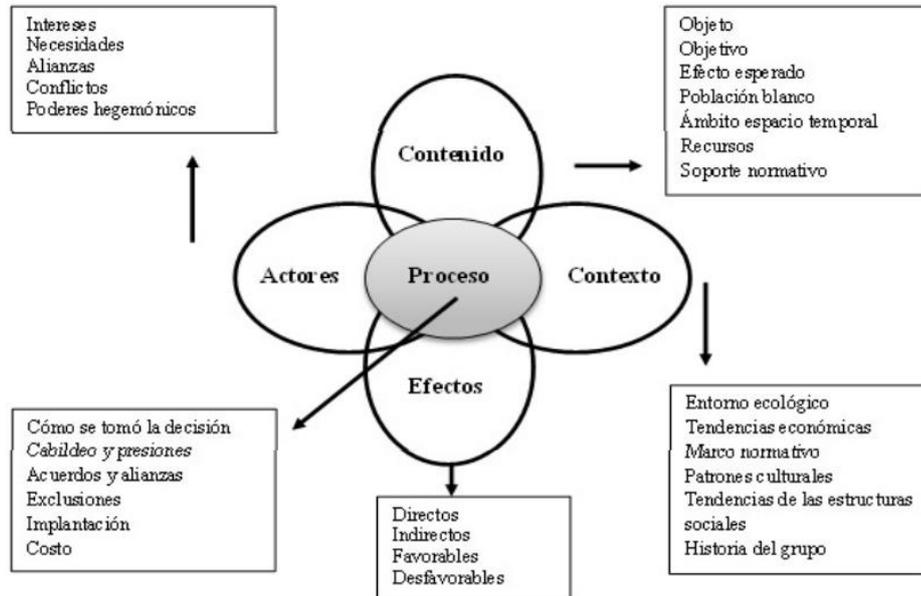


Figura N° 2: Elementos inmersos en el análisis de una política pública. Gómez R. (2012)

Para Guy (2019), el proceso de una política pública debe seguir etapas de manera cíclica para lograr una mejora continua, estas etapas están contenidas por formulación, legitimación, implementación, evaluación y establecimiento de una agenda.

Sin embargo, la teoría principal para el presente estudio está definida por Chuaire y Scartascini (2014), quienes afirman que, las políticas públicas nacen como respuestas posibles al estado de situación de un país, que presentan ciertas características o aspectos clave que afectan su calidad, como: adaptabilidad, estabilidad, coherencia y coordinación, orientación hacia el interés público, implementación y aplicación efectiva de las políticas, y eficiencia.

- **Adaptabilidad:** Es la capacidad de poder cambiar políticas cuando fracasen y actuar en respuesta a acontecimientos de crisis.
- **Estabilidad:** Tener políticas estables significa que, aunque cambien en el tiempo, estos son en respuesta a condiciones económicas inestables o fracaso de políticas públicas anteriores y no necesariamente a cambios de gobierno.
- **Coherencia y Coordinación:** Son el resultado de la acción emprendida entre diversos niveles de gobierno incluyendo los organismos autónomos, así como los actores intervinientes, de manera que las políticas sean multisectoriales y se aborden y lleguen a toda la ciudadanía.
- **Orientación hacia el interés público:** Las políticas públicas deben generar bienestar general y estar orientadas al bien público.
- **Implementación y aplicación efectiva de las políticas:** Es llevar a cabo adecuadamente una política pública previamente aprobada.
- **Eficiencia:** Hacer un uso adecuado de los recursos, tanto económicos como de sus recursos humanos.

Es importante señalar que, entre las políticas públicas y el estado existe una estrecha relación, partimos de ahí para poder abordarlas respecto del sector trabajo. En ese sentido, definimos al estado como una macroinstitución encargada de ver por el ordenado cumplimiento del desarrollo social, económico y político, y que es manejada por el gobierno.

Es importante señalar que, desde el año 2002, el Perú ha entrado en proceso de modernización de la Gestión Pública, esto se ve reflejado a través de la aprobación de la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado y su reglamento aprobado mediante D.S. N° 030-2002-PCM, mediante la cual se aprobó el Reglamento de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado. A partir de entonces, se han ido aprobando y publicando diversas normativas que apoyen la modernización del estado.

A tener en cuenta que, la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, establece en su artículo 4° que, a través de las políticas nacionales se definen los objetivos prioritarios, los lineamientos, los estándares nacionales de cumplimiento, los contenidos principales de las políticas públicas, y la provisión de servicios que deben ser alcanzados y supervisados para asegurar el normal desarrollo de las actividades públicas y privadas. Y así mismo, son las políticas nacionales las que conforman la política general de gobierno.

Actualmente, la modernización de la gestión pública viene siendo impulsada por la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, quien es rector del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública. En ese contexto, en el año 2013 se aprobó el D.S. N° 004-2013-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, y la R.M. N° 125-2013-PCM, que aprueba el Plan de Implementación de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública 2013 – 2016, que serían utilizadas como instrumento para la MGP. Dicha PNMGP, establece como objetivo principal: Orientar, articular e impulsar en toda entidad del sector público, el proceso de la modernización para una gestión pública orientada a resultados, que tenga impacto positivo en el bienestar de los ciudadanos y el desarrollo integral del país.

La PNMGP, tiene como visión, un Estado moderno al servicio de la ciudadanía, para ello, lo ha caracterizado como aquél, orientado al ciudadano, unitario y descentralizado, eficiente, inclusivo y abierto, esto supone que, es transparente y que rinde cuentas.

La MGP, se fundamenta en mejorar el desempeño del estado para con los ciudadanos, pues esta, venía generando desconfianza e insatisfacción en los ciudadanos. Por ello, mediante la MGP, se busca el cambio de actitudes y el fortalecimiento de aptitudes, simplificación de procedimientos, la agilización de procesos, la transformación de los sistemas funcionales y administrativos, relaciones y estructuras administrativas, con el fin de que

estos sean muy compatibles con los nuevos roles que asumen todos los niveles de gobierno, incluyendo los planes nacionales e institucionales.

En la PNMGP, se establecen 5 pilares: 1. las políticas públicas nacionales y el planeamiento, 2. el presupuesto para resultados, 3. la gestión por procesos y la organización institucional, 4. el servicio civil meritocrático y 5. el seguimiento, monitoreo, evaluación y la gestión del conocimiento; los pilares señalados deben trabajarse de manera conjunta con tres ejes transversales: el gobierno abierto, la articulación interinstitucional (gobierno colaborativo multinivel) y el gobierno electrónico; siendo animados por un proceso de gestión del cambio.

Ahora bien, enfocándonos en el primer pilar correspondiente a las políticas públicas nacionales y el planeamiento, tenemos que, la PNMGP, busca que toda entidad pública refleje las políticas en objetivos claros y concisos y, con una ruta específica para poder lograr cada uno de ellos. Las políticas públicas nacionales se establecen bajo la coordinación del CEPLAN y contribuyen a la formación de objetivos claros, posteriormente éstas se ven plasmadas en los planes sectoriales de cada ministerio, bajo la coordinación de la PCM y en articulación con cada nivel de gobierno tanto regional como local.

Las políticas públicas nacionales se fundamentan en las políticas de estado y a su vez, deben corresponder a un Programa de Gobierno, así mismo, deben estar alineadas con el reconocimiento de los problemas de la agenda pública, para ello se debe priorizar las necesidades, así como demandas de los ciudadanos, manteniéndolos informados de todo el proceso por los diferentes canales nacionales.

Así mismo, las políticas públicas nacionales buscan incorporar y dar coherencia a todas las acciones del estado en servicio de los ciudadanos, esto debe verse reflejado en los objetivos establecidos en los Planes Sectoriales, en los Planes de Desarrollo Concertado Regionales y Locales (PDRC), y en los Planes Estratégicos y Operativos (PEI y POI) de cada

entidad del sector público en sus diferentes niveles de gobierno. De esta manera el estado, busca llegar más a los ciudadanos y lograr el bien público.

Ahora bien, para los ministerios del estado peruano y los entes rectores de sistemas funcionales, se han establecido lineamientos para lograr la modernización de la gestión pública, siendo los principales para este estudio los siguientes: i) Fortalecer su capacidad de formulación, rectoría, supervisión y evaluación de las políticas públicas de su responsabilidad, y ii) Articular las políticas públicas de su responsabilidad, tanto con las competencias y funciones de los tres niveles de gobierno, como con los objetivos y metas nacionales.

Al respecto, el MTPE, ha establecido mediante R.M. N° 290-2019-TR, Resolución que aprueba la lista sectorial de las Políticas Nacionales bajo rectoría o conducción del Ministerio que contiene la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021 y la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; que se actualicen y mantengan en vigencia algunos planes sectoriales con los que cuenta, así como la formulación de nuevas políticas nacionales bajo su rectoría. En ese sentido, las políticas nacionales vigentes en el sector trabajo, y que en algunos casos se encuentra en actualización y/o modificación, son:

Tabla N° 1: Políticas públicas vigentes bajo rectoría del MTPE

Política	Estado
Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021.	Vigente y en actualización
Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021	Vigente y en actualización
Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2012-2021	Vigente
III Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2019-2022	Vigente

Fuente: Elaboración propia

En vista de la tabla anterior, encontramos que el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, cuenta con cuatro políticas públicas vigentes, las cuales se procedieron a analizar a través del presente trabajo de investigación. Dichas políticas públicas se encuentran inmersas dentro del Plan Estratégico Institucional (PEI) del MTPE para los años 2017-2023, en sus diferentes objetivos estratégicos sectoriales e institucionales.

Tabla N° 2: Objetivos Estratégicos Sectoriales e institucionales

ÍTEM	OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL
1	Promover empleos formales con acceso a los derechos laborales y cobertura de seguridad social para lograr un desarrollo productivo y sostenido de nuestra economía	Promover la formalización laboral en los empleadores y trabajadores
2	Desarrollar la empleabilidad y fomentar el autoempleo de los jóvenes, acorde a la demanda real del mercado laboral en el país.	Promover la empleabilidad de los jóvenes para su inserción laboral en el mercado de trabajo
3	Potenciar al consejo nacional de trabajo y otras instancias para la generación de una legislación laboral que fomente la productividad y garantice los derechos laborales	Potenciar el diálogo social para obtener una legislación laboral que fomente la productividad y garantice los derechos laborales
4		Mejorar la gestión de conflictos entre los actores laborales.
5	Generar competencias y oportunidades laborales para poblaciones vulnerables, particularmente mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad.	Promover los derechos fundamentales en el trabajo de la población
6		Generar competencias y oportunidades laborales para poblaciones vulnerables, con énfasis en aquellas en condiciones de pobreza y pobreza extrema.

7	Promover el empleo a través del mejoramiento de las competencias laborales y niveles de empleabilidad de las personas en condiciones de desempleo y subempleo.	Promover el empleo a través del mejoramiento de las competencias laborales y niveles de empleabilidad de la población, particularmente en condiciones de desempleo y subempleo.
8	Implementar un efectivo modelo de gestión sectorial centrado en el ciudadano.	Mejorar el modelo de gestión institucional centrado en el ciudadano.

Fuente: Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM)y Plan Estratégico Institucional del MTPE, (2017-2023).

Como se puede apreciar de la tabla anterior, los objetivos estratégicos institucionales del MTPE, están directamente relacionados al PESEM, esto quiere decir que, el PESEM traza el camino para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos del PEI de cada institución, sirviendo como base para el cumplimiento de las políticas públicas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio de investigación desarrollado fue de tipo básica, toda vez que, se analizó la calidad de las políticas públicas en el sector trabajo del Perú al 2020, para dicho análisis se recolectó información, contrastó e interpretó la misma.

Se sabe que, la investigación científica básica busca producir conocimiento y teorías.

Por otro lado, el diseño que se utilizó fue de teoría fundamentada y narrativa, toda vez que, la pregunta de investigación estuvo inmersa en las ciencias sociales, al responder a la necesidad de la población, y para ello se ha utilizado como instrumento de recolección de datos, el análisis de documentos y posteriormente se detalló la narración explicando el avance de las políticas públicas en el sector trabajo del estado peruano.

Hernández, ét al (2014), indican que, las “fronteras” o límites existentes entre uno y otro diseño básico de la investigación cualitativa no son absolutos, que en realidad no existen, y muchos de los estudios desarrollados toman elementos de uno y otro diseño; es decir, estos diseños se acoplan.

Por otro lado, el alcance que se utilizó fue descriptivo, ya que se llevó a cabo el análisis de la calidad de las políticas públicas en el sector trabajo, y es meramente documental, pues se revisó informes, reportes, recortes periodísticos.

Al respecto, Hernández, ét al (2014), manifiestan que, la finalidad de los estudios descriptivos, es buscar, medir o recolectar información, de forma independiente o agrupada sobre los conceptos o variables a las que han

hecho referencia, esto significa que, no persiguen el objetivo de indicar la relación existente entre éstas.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.

CATEGORÍA 1: Estabilidad

Subcategorías:

- Cambios Legales y Políticos
- Consistencia y continuidad del gobierno

CATEGORÍA 2: Adaptabilidad

Subcategorías:

- Capacidad de toma de decisiones
- Respuesta efectiva

CATEGORÍA 3: Coherencia y coordinación

Subcategorías:

- Compatibilidad con políticas afines
- Acciones coordinadas

CATEGORÍA 4: Implementación y aplicación efectiva de las políticas

Subcategorías:

- Planificación
- Seguimiento y monitoreo
- Resultados

CATEGORÍA 5: Orientación hacia el interés público

Subcategorías:

- Actores en la formulación de políticas públicas
- Índice de Percepción de la Corrupción
- Bienestar general
- Inversión en bienes públicos

CATEGORÍA 6: Eficiencia

Subcategorías:

- Presupuesto
- Resultados

Matriz de categorización apriorística: ver Anexo N° 01.

3.3. Escenario de estudio

La investigación se llevó a cabo en Perú, teniendo como delimitación el sector trabajo del mismo (Ministerio de Trabajo) respecto de sus políticas públicas vigentes al año 2020.

Por otro lado, el análisis de la información fue llevado a cabo en el domicilio de la investigadora.

3.4. Participantes

La información analizada se obtuvo de las plataformas oficiales del sector trabajo en el Perú, así como de informes, reportes estadísticos, libros y recortes periodísticos.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se ha empleado en el presente trabajo de investigación fue:

- **Análisis de información:** Se llevó a cabo el análisis de información e interpretación de la misma obtenida de los diferentes medios, libros, informes, plataformas públicas, reportes.

Los instrumentos propuestos para realizar el análisis de la información en la presente investigación fueron:

- **Documentos:** Revisión de documentos públicos.
- **Codificación de información:** Toda la información por analizar será codificada para llevar un orden adecuado y lograr un análisis completo.
- **Fichaje de información:** Se utilizará las fichas de resumen, para poder sintetizar la información y analizarla adecuadamente.

3.6. Procedimiento

La presente investigación fue básica-descriptiva, debido a que se analizó información existente, tomada de diferentes medios como, informes, reportes, recortes periodísticos, etc., razón por la cual se utilizó el método deductivo.

En tal sentido, se siguió el siguiente procedimiento:

En primer lugar, se recogió la información respecto de los conceptos de Políticas públicas, políticas públicas en el sector trabajo vigentes al 2020 y los avances que existen el desarrollo de dichas políticas.

En segundo lugar, se procedió con el análisis de la calidad de las políticas públicas en el sector trabajo del Perú al 2020, conforme a las categorías propuestas.

Finalmente, mediante un cuadro de análisis se plasmaron las ideas principales para poder contrastarlas con el avance de las políticas públicas.

3.7. Rigor científico

El presente trabajo de investigación cumplió con los criterios de rigor científico, conforme a lo planteado por Hernández, et al (2014, p. 453 - 459).

- **Dependencia:** Esta involucra las aspiraciones de todo investigador por encontrar y analizar las variaciones de sus observaciones y del diseño de investigación que se utiliza.
- **Credibilidad:** Se contrastará la información obtenida de fuentes confiables, con datos codificados. Para el presente trabajo, se utilizará descripciones detalladas, profundas y completas, presentando los datos o información discordante o contradictoria.
- **Transferencia (aplicabilidad de resultados):** La presente investigación contribuirá a un mayor conocimiento de las políticas públicas en el sector trabajo y a partir de ahí, establecerá algunas pautas para futuras indagaciones.
- **Confirmación o confirmabilidad:** Implica hacer un análisis de la información en su origen (fuente) y la expresión clara de la lógica que se utiliza para interpretarlos. Se minimizarán sesgos, analizando la información codificada.

3.8. Método de análisis de datos

- **El método hermenéutico:** este método permitirá analizar e interpretar los argumentos de la información obtenida respecto de la calidad de políticas públicas; así como las disposiciones normativas que intervienen en el desarrollo de las mismas.

Rojas (2011), considera que, la hermenéutica, es una táctica científica que está orientada a la comprensión de, actos de habla, y del acto social inmerso en los textos.

Por su parte, Lara (2008), manifiesta que la hermenéutica propone que el conocimiento humano se origina de una interpretación integral realizada en un mundo que ha se ha visto afectado por la cultura y el lenguaje del mismo.

3.9. Aspectos éticos

El presente trabajo tomó en cuenta los aspectos éticos que debe respetar la investigación para ser denominada científica. Los criterios que se utilizaron para analizar la ética del presente trabajo se fundamentan en lo propuesto por Díaz (2020, p. 21).

- **Valor social o científico:** la presente investigación posee valor social y científico puesto que el conocimiento que se obtendrá ayudará a tener en claro la calidad de políticas públicas que actualmente tiene en el sector trabajo del Perú, esto contribuirá a conocer los avances en la modernización pública del Perú en el sector trabajo y a proponer mejoras en el mismo.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados que se obtuvieron a partir del análisis de la información obtenida, se exponen a continuación, teniendo en cuenta el orden de cada uno de los objetivos específicos que fueron planteados dentro de la investigación, así como por cada una de las políticas públicas vigentes:

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1: Determinar la estabilidad de las políticas públicas del sector trabajo en el Perú.

De acuerdo a la R.M. N° 115-2020-TR. Se aprobó la extensión del horizonte del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017-2022 y, del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017-2022, ambos del MTPE, al 2023, esto se llevó a cabo en junio del 2020, en pleno estado de emergencia.

De otro lado, de acuerdo a la R.M. N° 290-2019-TR, se ha iniciado con la actualización de la Estrategia Sectorial para la formalización laboral en el Perú 2018-2021, así como la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cuanto a la Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2012-2021 y, el III Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2019-2022, estas mantienen su vigencia, además se ha encargado la formulación de nuevas políticas nacionales correspondientes a la Política Nacional del Empleo Decente, la Política Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, la Política Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Forzoso, la Política Nacional de Seguridad Social y, la Política Nacional de Prevención y Gestión de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral.

Respecto de la Estrategia sectorial para la formalización laboral, esta fue aprobada en marzo del 2018 y previamente en el año 2014, se ve entonces un tiempo reducido para su variación, además, el protocolo para su fiscalización ha ido variando de un año para otro, teniendo en cuenta que, aún no se ha establecido un protocolo adecuado en cuanto a fiscalización de

formalización laboral para los diferentes regímenes laborales existentes en el Perú.

En cuanto a, la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, esta fue aprobada en el año 2013 a través del D.S. N° 002-2013-TR, posteriormente, en el año 2017, se aprobó el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, estableciendo los ejes de acción y los indicadores. Por su parte, Sunafil, ha establecido el protocolo para fiscalizar la materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en diferentes sectores y subsectores.

Respecto de, la Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2012-2021 y el Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2019-2022, estas viene funcionando desde el 2012 y 2019 respectivamente, al respecto se han creado diversos protocolos de actuación para su fiscalización, siendo la vigente la Versión 2 del Protocolo de Actuación del Grupo Especializado de Inspectores del Trabajo en Materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, aprobada mediante, R.S. N° 152-2019-SUNAFIL. Así mismo, el MTPE en el año 2019, lanzó el sello libre de trabajo infantil, cuya finalidad es promover prácticas para la prevención y la erradicación del trabajo infantil en los procesos productivos y prestación de servicios de todas las empresas. Es importante señalar que, ambos planes se trabajan de manera interinstitucional, de la mano de entidades como EsSalud, MIMP y el MINEDU.

Finalmente, es importante señalar que, en lo que va del 2020, han juramentado cuatro (04) ministros de trabajo, esto ha generado incertidumbre en la población.

En ese sentido, conforme la revisión de la información revisada y mencionada precedentemente, podemos mencionar que, las políticas públicas del sector trabajo en el Perú en el año 2020, no presentan gran estabilidad, toda vez que existen cambios legales con periodos relativamente cortos, así también el gobierno no presenta continuidad, pues solamente en

el año 2020 se ha visto un cambio de hasta cuatro (04) ministros de trabajo, los mismos que, si bien deben de seguir una línea para cumplir las políticas del estado, evidentemente al ser puestos de confianza y de transición, generan un avance lento de las mismas.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2: Determinar la adaptabilidad de las políticas públicas del sector trabajo en el Perú.

Durante el 2020, el Perú, así como muchos países del mundo, ha atravesado una crisis sanitaria por el COVID-19, en ese sentido el gobierno ha tenido que tomar medidas drásticas para evitar la propagación exponencial de este virus, siendo una de las primeras medidas, el aislamiento social obligatorio total, paralizando de esta manera, casi todas las actividades económicas en todo el territorio nacional, y con ello muchas personas quedaron desempleadas. Frente a ello, se aprobó el D.U. N° 038-2020, que regula la suspensión perfecta de labores (SPL) como medida para dinamizar la economía nacional y frenar las graves consecuencias de este virus, sin embargo, esta medida dio origen a que muchas personas en situación de SPL, así como aquellas desempleadas, aceptaran trabajos informales, con la finalidad de subsistir, incrementando de esta manera la informalidad en el país.

De lo anteriormente señalado, en el mismo contexto, se amplió el horizonte del Plan estratégico Sectorial e Institucional del sector trabajo. Del mismo modo, desde la SUNAFIL, se aprobaron protocolos sobre, el ejercicio de la función inspectiva del trabajo dentro de la emergencia sanitaria por COVID-19 y, fiscalización de la formalización laboral y de Seguridad y salud en el Trabajo en el sector agrario, así como se aprobó la directiva sobre ejercicios de las actuaciones inspectivas de investigación de accidentes de trabajo y verificación de despido arbitrario.

De acuerdo al Instituto Peruano de Economía (2020), siete de cada diez trabajadores en el Perú son informales, además durante el año 2020 existe la posibilidad de que esta cifra suba a ocho de cada diez.

Cabe precisar que, el presupuesto para los programas desarrollados desde el MTPE, fue reducido frente a la crisis sanitaria, y consecuentemente no se ha podido llevar a cabo al 100%.

Conforme la información revisada anteriormente, podemos señalar que, las políticas públicas del sector trabajo en el Perú en el año 2020, si bien han presentado una rápida respuesta ante una emergencia, estas no han sido suficientemente efectivas, por el contrario, han presentado deficiencia al llevar al incremento de la informalidad, siendo que estas políticas no han presentado una adecuada adaptabilidad ante una emergencia.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 3: Determinar la coherencia y coordinación en la formulación de las políticas públicas del sector trabajo en el Perú.

El objetivo general, así como los objetivos específicos de cada plan, estrategia y política correspondientes a Formalización laboral, SST, Trabajo Infantil y Trabajo forzoso, están articulados con el Plan Estratégico Sectorial 2017-2023 y con el PEI 2017-2023. Así mismo, la estrategia de Formalización Laboral es compatible con las otras políticas públicas, por ejemplo, en Seguridad y Salud en el Trabajo, pues mientras menor sea la informalidad, los trabajadores recibirán todos los beneficios, así como la protección necesaria en el trabajo riesgoso, evitando de esta manera los accidentes laborales.

La estrategia sectorial para la formalización laboral en el Perú fue desarrollada teniendo en cuenta la participación de diferentes actores como: Seguro Social de Salud – ESSALUD, la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo en coordinación con las Direcciones Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y la SUNAFIL. Para su implementación y seguimiento, se tienen en cuenta diversos actores

involucrados como: CONSAT, DRTPE, SUNAFIL, ESSALUD, DGPIT, DGDFSST, CNTPE, Impulsa Perú, Jóvenes productivos, entre otros.

Cabe recalcar que, se lleva a cabo un trabajo interinstitucional para la aplicación y fiscalización de los planes y políticas, interviniendo en el proceso el MTPE y sus diferentes direcciones, MINJUS, PJ, SUNAFIL, Fiscalía, SUNAT, entre otros.

Además, los planes y políticas se han desarrollado mediante consultas tripartitas en participación de: Gobierno, trabajadores y empleadores, para su desarrollo.

En ese sentido, podemos mencionar que las políticas públicas del sector trabajo en el año 2020, han presentado coherencia y coordinación, tanto para su planificación como para su puesta en marcha.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 4: Determinar el nivel de implementación y aplicación de las políticas públicas del sector trabajo en el Perú.

La SUNAFIL es el organismo técnico especializado que se encuentra adscrito al MTPE, además, de acuerdo al artículo 1° de la Ley N° 29981, tiene la función de promover, supervisar y fiscalizar todo el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo en beneficio de la población trabajadora, así mismo, se encarga de brindar asesoría técnica, realizar las investigaciones necesarias y proponer la emisión de normas sobre dichas materias, siendo una de sus principales funciones promover la formalización laboral en el Perú.

La Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral de 2018-2021, tiene el objetivo de disminuir la informalidad de empleo en el país, además, de acuerdo al Artículo 88° al 94° de la R.M. N° 285-2019-TR, es llevada a cabo a través de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo.

En ese sentido, se creó el observatorio de la formalización laboral a través de la R.M. N° 217-2019-TR, que cumple la función de herramienta para la producción, análisis y difusión de información competente en el ámbito laboral formal e informal a nivel nacional. Es a través de este instrumento que, en el año 2019, la tasa de empleo informal en el Perú ha sido de 72.7%.

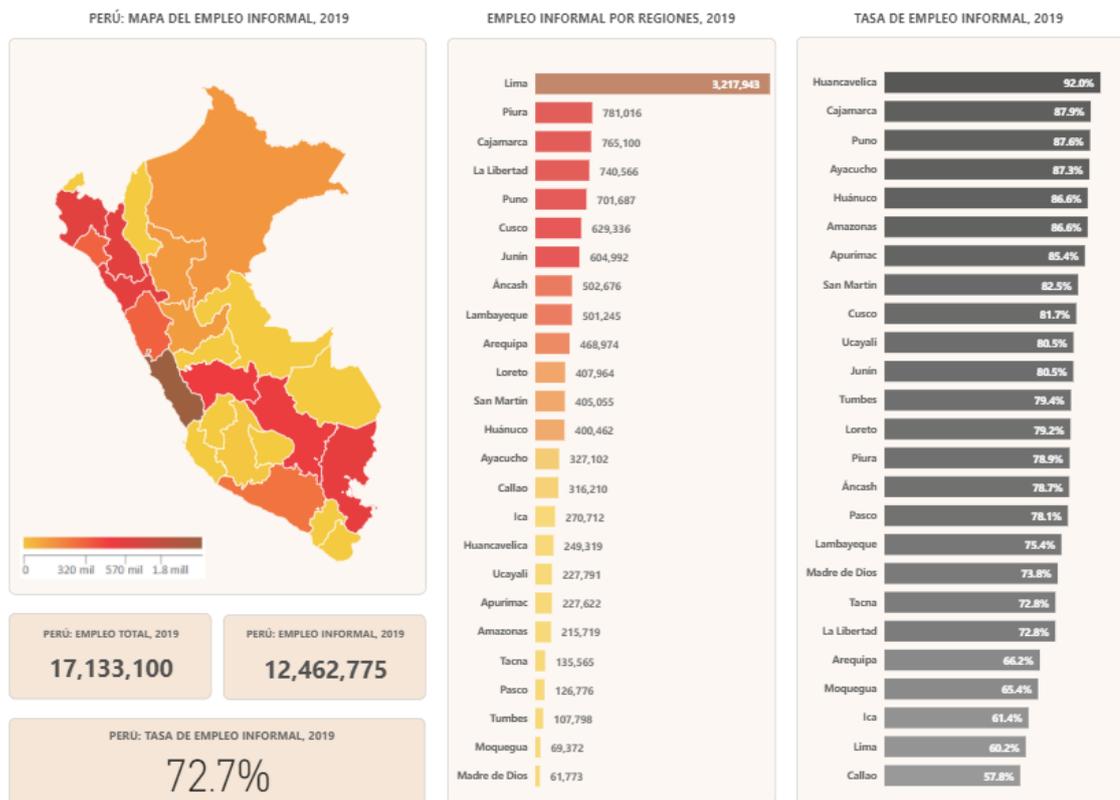


Figura N° 3: Tasa de empleo informal en el Perú en el 2019. Observatorio de la formalización laboral (2020).

Como se puede apreciar en el siguiente gráfico, la tasa de empleo informal se ha ido reduciendo lentamente, sin embargo, en el año 2019 se ha incrementado, siendo una cifra bastante alarmante. Peor aún, actualmente, de acuerdo a la OIT (2020), la pandemia por COVID-19 ha tenido un impacto negativo en el ámbito laboral, ocasionando que la tasa de empleo informal se vea incrementado hasta en 74.3%, lo que consecuentemente genera gran incertidumbre en la población trabajadora, así como un problema al momento de fiscalizar, pues estos trabajadores quedan en una zona no protegida ni fiscalizada por la SUNAFIL.

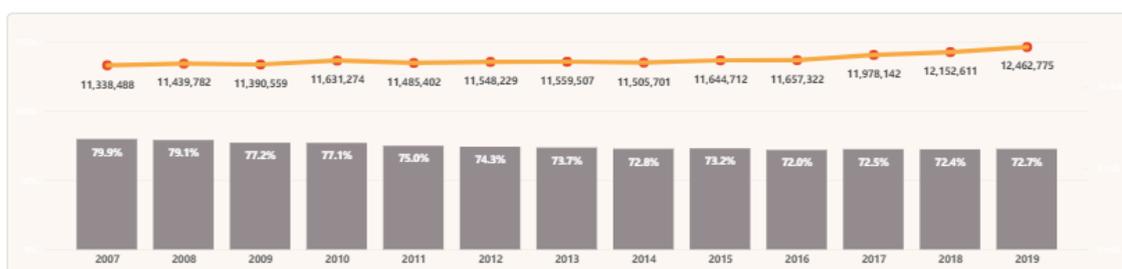


Figura N° 4: Evolución del empleo informal 2007-2019. Observatorio de la formalización laboral.

Respecto del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021, este tiene el objetivo general de promover un marco normativo y su cumplimiento así mismo presenta seis ejes de acción: Marco normativo, información, fortalecimiento de capacidades, cumplimiento, protección social y fomento del diálogo social, además, de acuerdo al Artículo 87° de la R.M. N° 285-2019-TR, es llevada a cabo a través de la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo

De acuerdo al Informe anual de seguimiento al cumplimiento del Plan Nacional de seguridad y salud en el trabajo 2017-2021, del año 2019, se han obtenido los siguientes resultados:

Tabla N° 3: Resumen de cumplimiento de metas de cada eje de acción, año 2019

Ejes de acción del Plan NSST	Metas 2019	Cumplimiento		
		Satisfactorio	Parcialmente Satisfactorio	No Satisfactorio
N° 1: MARCO NORMATIVO	3	2	1	0
N° 2: INFORMACIÓN	10	8	0	2
N° 3: CUMPLIMIENTO	10	9	0	1
N° 4: FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES	9	7	1	1
N° 5: PROTECCIÓN SOCIAL	5	4	0	1

N° 6: SOCIAL	DIÁLOGO	9	9	0	0
TOTAL		46	39	2	5
%		100.0%	84.8%	4.3%	10.9%

Fuente: Informe anual de seguimiento al cumplimiento del Plan Nacional de seguridad y salud en el trabajo 2017-2021 (2019)

De acuerdo al cuadro anterior, se puede apreciar que los ejes de acción que tuvieron mayor cumplimiento en cuanto a las metas planteadas fueron, marco normativo, cumplimiento, protección social y diálogo social. Así mismo, a nivel general, se aprecia que el nivel de cumplimiento es satisfactorio, pues se cumplió en un 84.8%, lo que aparentemente refleja un ambiente de trabajo seguro.

Sin embargo, en el boletín estadístico mensual de notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales se puede observar sólo al mes de octubre de 2020, 32 accidentes mortales, 2856 accidentes de trabajo, 40 incidentes peligrosos y 61 enfermedades ocupacionales, cifras que no incluyen trabajadores informales que han sufrido accidentes de trabajo o aquellos accidentes que simplemente no han sido reportados.

REGIONES	TIPO DE NOTIFICACIONES				TOTAL
	ACCIDENTES MORTALES	ACCIDENTES DE TRABAJO	INCIDENTES PELIGROSOS	ENFERMEDADES OCUPACIONALES	
AMAZONAS	-	-	-	-	-
ÁNCASH	-	5	2	-	7
APURIMAC	-	1	-	-	1
AREQUIPA	-	86	6	-	92
AYACUCHO	-	2	-	-	2
CAJAMARCA	1	3	-	-	4
CALLAO	1	272	-	7	280
CUSCO	-	2	-	1	3
HUANCAVELICA	-	2	-	-	2
HUÁNUCO	-	-	-	-	-
ICA	-	6	1	-	7
JUNÍN	-	3	-	-	3
LA LIBERTAD	-	8	1	-	9
LAMBAYEQUE	-	3	-	-	3
LIMA METROPOLITANA	27	2 358	26	52	2 463
LIMA	2	19	-	-	21
LORETO	-	-	-	-	-
MADRE DE DIÓS	-	-	-	-	-
MOQUEGUA	-	8	-	-	8
PASCO	-	22	-	-	22
PIURA	1	51	4	1	57
PUNO	-	-	-	-	-
SAN MARTÍN	-	-	-	-	-
TACNA	-	4	-	-	4
TUMBES	-	1	-	-	1
UCAYALI	-	-	-	-	-
TOTAL	32	2 856	40	61	2 989

Figura N° 5: Notificaciones de accidentes de trabajo según regiones – octubre 2020. Plataforma digital Única del Estado Peruano

Respecto del Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2012-2021 y el III Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2019-2022, de acuerdo al Artículo 85° Inc. c y d de la R.M. N° 285-2019-TR, es llevada a cabo a través de la dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales.

Según la Defensoría del Pueblo (2019), el porcentaje de adolescentes (14 a 17 años) que solo trabaja en 2017 ascendió a 7.7%, en 2018 a 8.1% y en 2019 se incrementó a 9.8%. Por otro lado, el porcentaje de adolescentes (14 a 17 años) que trabaja y estudia en 2017 ascendió a 19.2%, en 2018 a 23.1% y en 2019 se elevó a 23.9%. Finalmente, en el 2017, se registró una tasa de deserción escolar de 6.3% en alumnos de 13 a 19 años.

En ese sentido, según lo analizado previamente, podemos decir que las políticas públicas en el sector trabajo en el año 2020, si bien presentan una planificación, así como seguimiento y monitoreo, no presentan resultados óptimos, pues lejos de reducir los índices de informalidad, así como el trabajo infantil y forzoso, y reducir los accidentes de trabajo, estos presentan índices bastante elevados.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 5: Determinar si las políticas públicas del sector trabajo en el Perú está orientadas hacia el interés público.

El OIT apoyó la formulación de la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021, y continuará apoyando el desarrollo de esta estrategia impulsando el dialogo social, e incluyendo a los actores en el mundo del trabajo, trabajadores representados por sus organizaciones sindicales, el gremio empresarial y el estado, representado por el MTPE. Así mismo, sigue de cerca el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021, Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2012-2021 y III Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2019-2022, toda vez que Perú es un estado miembro y ha firmado diversos

convenios relacionados al tema, trabajando de la mano con la OIT como guía, logrando un consenso tripartito.

Cabe destacar que, Transparency International mide cada año el índice de percepción de la corrupción en el sector público en cada país, dando valores en una escala de cero (país muy corrupto) hasta 100 (donde no hay corrupción), al respecto Perú en el año 2019, obtuvo un puntaje de 36, ubicándose en el puesto 101 de los 198 países, este resultado refleja que la percepción de la corrupción en el sector público de Perú es bastante elevada. Ahora bien, de acuerdo a, El Economista América (2020), en el año 2020, el Perú ha descendido 14 posiciones, ubicándose en el puesto 87. Esto genera incertidumbre en la población.

Es importante señalar que, para lograr el bienestar general de la población, el MTPE ha previsto la creación de los programas: Jóvenes Productivos e Impulsa Perú, el primero cumple la función de capacitar, insertar al mercado laboral y generar el emprendimiento para el desarrollo de un trabajo digno en jóvenes de 15 a 29 años en situación de pobreza, desempleados y excluidos. Por otro lado, el programa Impulsa Perú, está enfocado en personas desempleadas, subempleadas y en riesgo de perder el empleo, buscando fomentar el empleo, mejorar las competencias laborales y aumentar los niveles de empleabilidad.

Así mismo, se cuenta con los programas, Fortalece Perú, que busca mejorar y ampliar los servicios del Centro de Empleo para la incorporación laboral formal de los jóvenes, y el programa Trabaja Perú que genera puestos de trabajo temporal para personas en edad de trabajar desde los 18 años y en situación de pobreza, pobreza extrema, o que haya sido afectada parcial o totalmente por desastres naturales o por emergencias.

Para los programas mencionados, el MTPE ha designado el siguiente presupuesto:

Tabla N° 4: Presupuesto designado a los programas del MTPE.

Año de Ejecución: 2020			
Incluye: Actividades y Proyectos			
TOTAL	177,367,859,707	217,362,511,383	84.5
Nivel de Gobierno E: GOBIERNO NACIONAL	124,582,104,147	133,201,950,640	89.2
Sector 12: TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO	476,219,565	8,526,254,814	99.0
Pliego 012: M. DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO	306,996,966	8,316,782,538	99.1
Unidad Ejecutora	PIA	PIM	Avance %
001-154: MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	120,652,746	5,615,928,926	98.8
002-993: PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL "JOVENES PRODUCTIVOS"	18,094,004	13,046,625	94.2
005-1066: PROGRAMA PARA LA GENERACION DE EMPLEO SOCIAL INCLUSIVO "TRABAJA PERU"	124,811,843	2,660,727,833	99.6
006-1633: PROGR. NAC. PARA LA PROM. DE OPORTUNIDADES LABORALES "IMPULSA PERU"	10,000,000	6,560,727	99.0
007-1658: PROGR. PARA EL MEJORAMIENTO Y AMPLIAC. DE LOS SERV. DEL CENTRO DE EMPLEO "FORTALECE PERU"	33,438,373	20,518,427	99.6

Fuente: Consulta amigable (2020)

Como se puede apreciar del cuadro anterior, se ha alcanzado un porcentaje de avance del presupuesto de cada programa en promedio mayor al 95%, esto quiere decir que el presupuesto asignado se ha ejecutado conforme lo planificado.

Ahora bien, en cuanto a las acciones propuestas y realizadas para promover la formalización laboral en estricto y su vinculación con la Seguridad y Salud en el Trabajo, se han implementado servicios interrelacionados que, incentivan y posibilitan el ingreso y la permanencia en la formalización laboral, esto es llevado a cabo por la SUNAFIL, a través del programa

presupuestal N° 0103 “Fortalecimiento de las Condiciones Laborales”, siendo que, en el 2020, ha tenido el siguiente presupuesto, teniendo un porcentaje de avance a en el año 2020 del 82.7%, como sigue:

Tabla N° 5: Presupuesto asignado al Fortalecimiento de las condiciones laborales

Año de Ejecución: 2020			
Incluye: Actividades y Proyectos			
TOTAL	177,367,859,707	217,362,511,383	84.5
Nivel de Gobierno E: GOBIERNO NACIONAL	124,582,104,147	133,201,950,640	89.2
Sector 12: TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO	476,219,565	8,526,254,814	99.0
Pliego 012: M. DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO	306,996,966	8,316,782,538	99.1
Unidad Ejecutora 001-154: MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	120,652,746	5,615,928,926	98.8
Categoría Presupuestal	PIA	PIM	Avance %
0103: FORTALECIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES	19,466,004	23,968,027	82.7
0116: MEJORAMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD E INSERCION LABORAL-PROEMPLEO	2,200,317	2,552,705	77.8
9001: ACCIONES CENTRALES	74,334,523	65,711,625	89.5
9002: ASIGNACIONES PRESUPUESTARIAS QUE NO RESULTAN EN PRODUCTOS	24,651,902	5,523,696,569	99.0

Fuente: Consulta amigable (2020).

En ese sentido, vemos que las políticas públicas del sector trabajo, están orientadas al interés público, en tanto que, en la formulación y aplicación de las mismas, están involucrados diversos actores, y aunque el índice de percepción de la corrupción puede afectar significativamente el desarrollo o puesta en marcha de dichas políticas, éstas han planteado programas que están siendo ejecutadas conforme lo planeado, logrando el bienestar general en la población trabajadora aunque los resultados se vean progresivamente.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 6: Determinar la eficiencia de las políticas públicas en el sector trabajo del Perú.

El presupuesto asignado a las diversas unidades ejecutoras en el año 2020, para el desarrollo de los programas establecidos, que incluyen formalización laboral, SST, lucha contra el trabajo infantil y trabajo forzoso, han sido ejecutados en un gran porcentaje durante el año 2020, a pesar de la emergencia sanitaria.

Así mismo, el MTPE cuenta con un Plan Estratégico Institucional 2017-2023, siendo que dentro sus OEI planteados están incluidas las políticas públicas sobre Formalización laboral, SST, Lucha contra el trabajo infantil y el Trabajo Forzoso, todos los objetivos están estrechamente relacionados.

De acuerdo al Informe de Evaluación de Resultados del PEI 2017- 2023 del MTPE, correspondiente al I Semestre 2020, se obtuvieron los siguientes resultados.

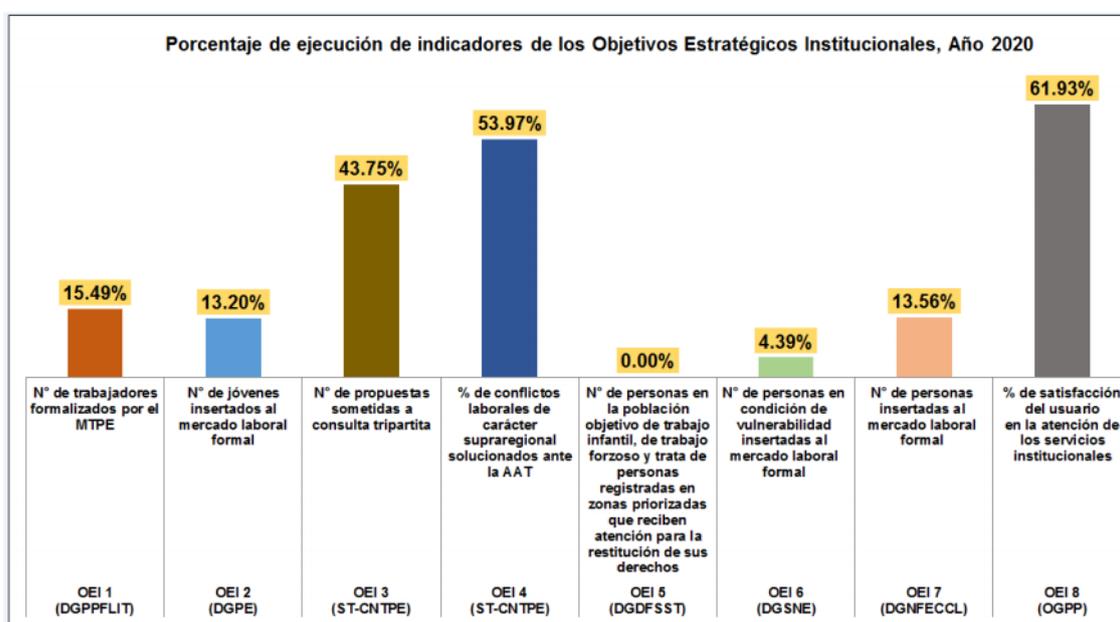


Figura N° 6: Porcentaje de ejecución de indicadores por Objetivo Estratégico Institucional, I semestre 2020. Informe de Evaluación de Resultados del PEI 2017- 2023 del MTPE, correspondiente al I Semestre 2020.

En cuanto al OEI 1, “Promover la formalización laboral en los empleadores y trabajadores”, se observa una gran caída, de 216.67 % en el 2019 pasó a 15.49% de trabajadores formalizados en el primer semestre del 2020, y no se ha alcanzado el logro esperado, este resultado se debe probablemente a la emergencia sanitaria que atraviesa el Perú debido al COVID-19.

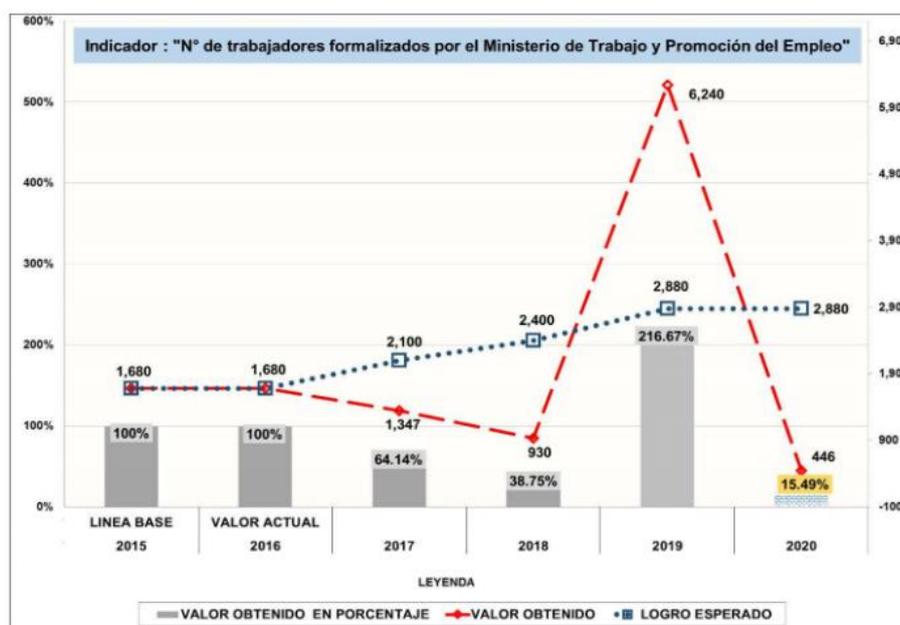


Figura Nº 7: Avance del Indicador del OEI 1, en el I semestre 2020.

Informe de Evaluación de Resultados del PEI 2017- 2023 del MTPE,
correspondiente al I Semestre 2020

Respecto del OEI 2, “Promover la empleabilidad de los jóvenes para su inserción laboral en el mercado de trabajo”, se observa una gran caída, del 45.67% de jóvenes insertados al mercado laboral, pasó a 13.20% en el primer semestre del 2020, estando por debajo de la mitad del porcentaje esperado y propuesto, y el porcentaje del año anterior.

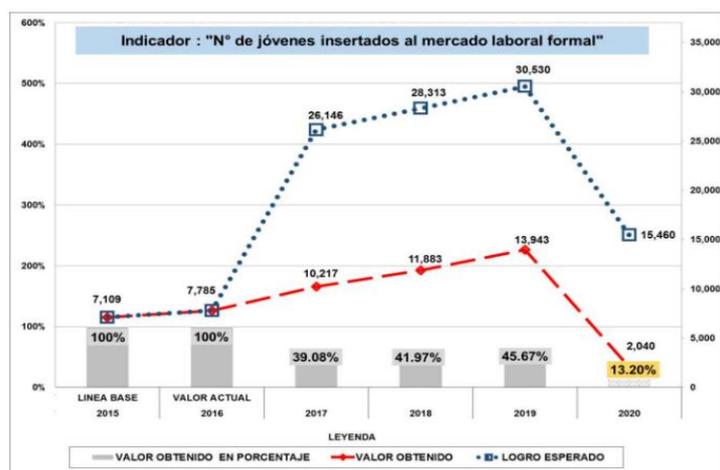


Figura Nº 8: Avance del Indicador del OEI 2, en el I semestre 2020. Informe de Evaluación de Resultados del PEI 2017- 2023 del MTPE, correspondiente al I Semestre 2020.

En relación al OEI 03, “Potenciar el diálogo social para obtener una legislación laboral que fomente la productividad y garantice los derechos laborales”, el resultado obtenido es menor al año anterior, mientras que en el año 2019 se alcanzó el 100%, en el primer semestre del 2020 se ha alcanzado el 43.75% por debajo de la mitad del porcentaje en el 2019.

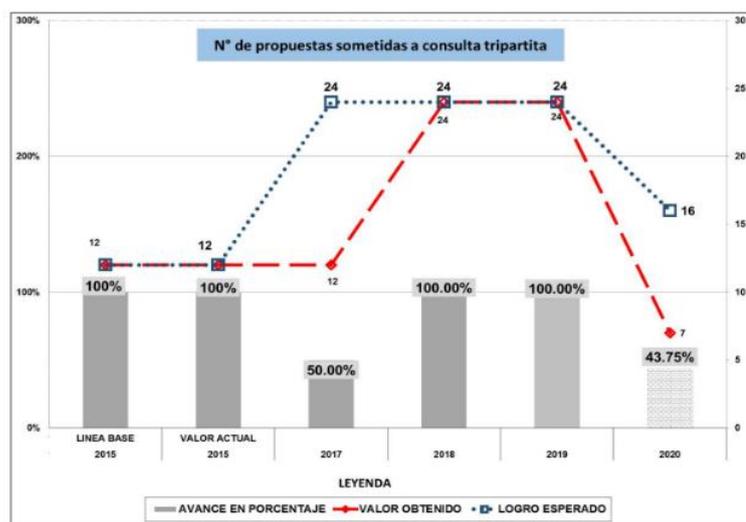


Figura Nº 9: Avance del Indicador del OEI 3, en el I semestre 2020. Informe de Evaluación de Resultados del PEI 2017- 2023 del MTPE, correspondiente al I Semestre 2020.

Respecto del OEI 4, “Mejorar la gestión de conflictos entre los actores laborales”, en el primer semestre del 2020 se ha incrementado el porcentaje de conflictos laborales de carácter suprarregional solucionados ante la AAT, estando por encima de la mitad del logro esperado.

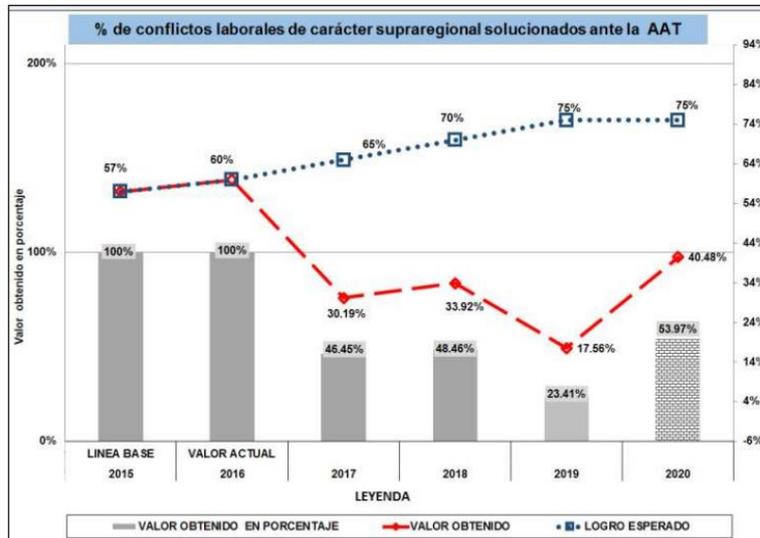


Figura Nº 10: Avance del Indicador del OEI 4, en el I semestre 2020.
Informe de Evaluación de Resultados del PEI 2017- 2023 del MTPE,
correspondiente al I Semestre 2020

En cuanto al OEI 5, “Promover los derechos fundamentales en el trabajo de la población”, se observa que, el número de personas en la población objetivo de trabajo infantil, de trabajo forzoso y trata de personas registrados en zonas priorizadas que reciben atención para la restitución de sus derechos se encuentra en 0% por debajo de la mitad del porcentaje del año 2019 que ascendió a 15.16%.

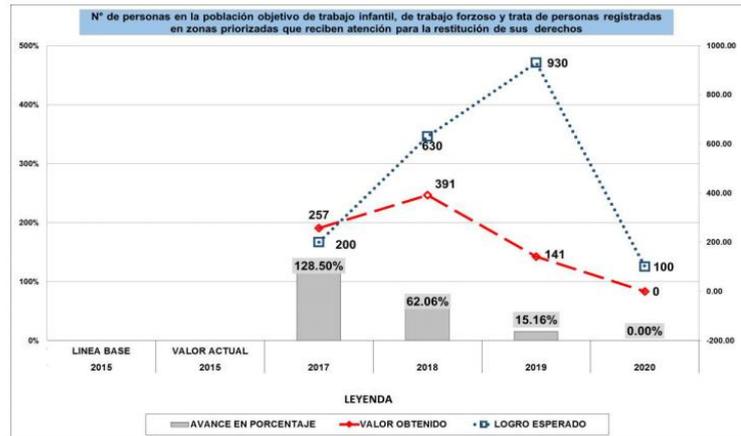


Figura N° 11: Avance del Indicador del OEI 5, al I semestre 2020. Informe de Evaluación de Resultados del PEI 2017- 2023 del MTPE, correspondiente al I Semestre 2020.

En cuanto al OEI 6, “Generar competencias y oportunidades laborales para poblaciones vulnerables, con énfasis en aquellas en condiciones de pobreza y pobreza extrema”, se observa que, en el año 2020 el porcentaje de avance al I semestre respecto del número de personas en condición de vulnerabilidad insertadas al mercado laboral, es de 4.39% muy por debajo del año anterior 2019, que se obtuvo un 90.21%, evidenciándose una caída. Esto refleja que el presupuesto se ha frenado.

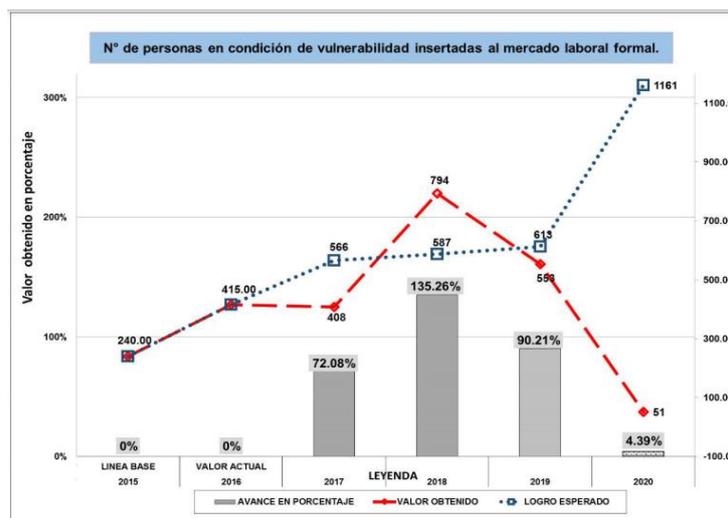


Figura N° 12: Avance del Indicador del OEI 6, al I semestre 2020. Informe de Evaluación de Resultados del PEI 2017- 2023 del MTPE, correspondiente al I Semestre 2020.

En cuanto al OEI 7, “Promover el empleo a través del mejoramiento de las competencias laborales y niveles de empleabilidad de la población, particularmente en condiciones de desempleo y subempleo”, se tiene que, el número de personas insertadas al mercado laboral al primer semestre del 2020, hay un avance de 13.56%, comparado con el año 2019 que alcanzó un 67.47% se encuentra por debajo de la mitad.

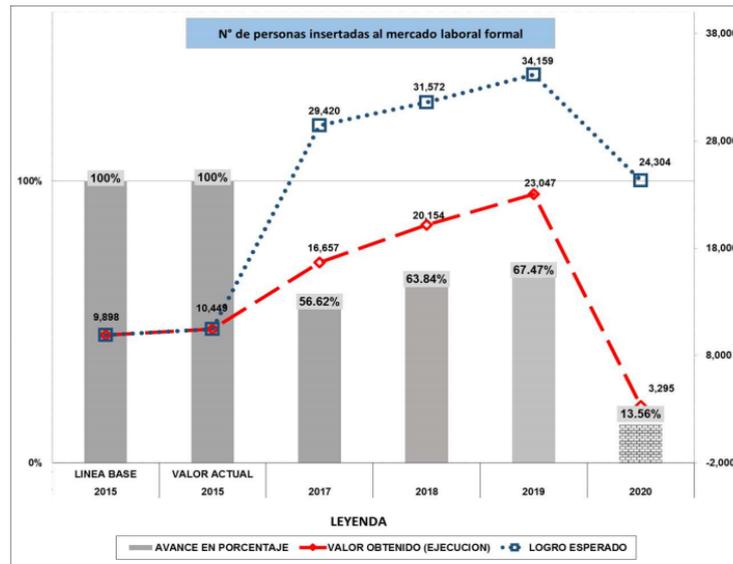


Figura Nº 13: Avance del Indicador del OEI 7, en el I Trimestre de 2020.
Informe de Evaluación de Resultados del PEI 2017- 2023 del MTPE,
correspondiente al I Semestre 2020.

Respecto del OEI 8, “Mejorar el modelo de gestión institucional centrado en el ciudadano”, el porcentaje de satisfacción del usuario en la atención de los servicios institucionales asciende a 61.93% superándose la mitad del porcentaje esperado que es de 90% al finalizar el año.

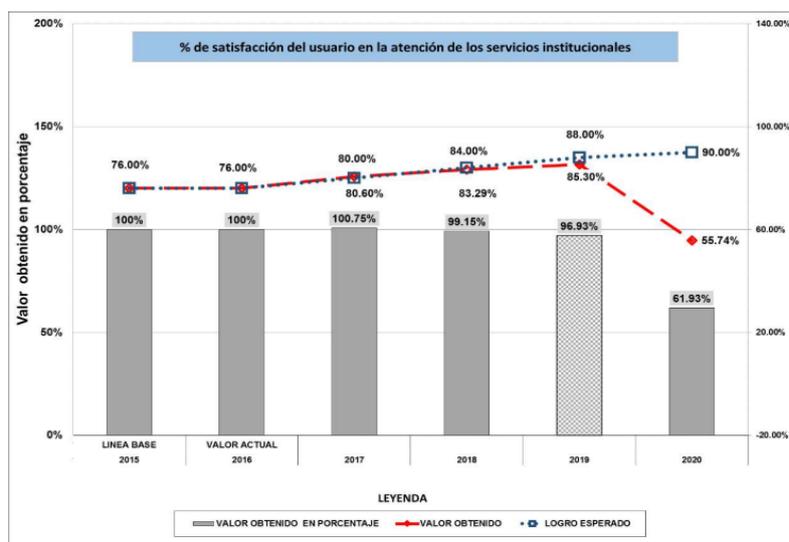


Figura N° 14: Avance del Indicador del OEI 8, al I semestre 2020. Informe de Evaluación de Resultados del PEI 2017- 2023 del MTPE, correspondiente al I Semestre 2020.

Conforme al análisis previo, se señala que, las políticas públicas en el sector trabajo al año 2020, presentan eficiencia media, en tanto que, el presupuesto asignado a las diferentes unidades ejecutoras (programas) así como a las categorías presupuestales (Fortalecimiento de las condiciones laborales) se ha ejecutado en un gran porcentaje en el año en mención, sin embargo, los resultados esperados no se han cumplido en gran parte.

Ahora, se procede a realizar la discusión en contraste con los antecedentes citados en el marco teórico de la presente investigación, así como los resultados obtenidos.

Concordamos con Rivera (2017) y Avalos (2018), en que el derecho del trabajo, sobre todo digno, está reconocido por el Perú a través de la Constitución, así como en los convenios internacionales, sin embargo, en cuanto a legislación que regule dichos derechos, hay deficiencia, teniendo en consideración los diversos regímenes laborales. De otro lado, en línea con Quino (2019), es necesario mencionar que, se deben implementar medidas, así como reforzar el cese colectivo, pues esta es muy flexible, un claro ejemplo es la Medida de Suspensión Perfecta de Labores adoptada durante la Medida de Emergencia Sanitaria por COVID-19 en el Perú.

Culqui (2015), señalaba que los convenios internacionales ratificados por Perú, debían servir como guía para la implementación de políticas públicas, en específico de la población trabajadora migrante, al respecto, señalamos que, actualmente no se han incluido dentro de las políticas públicas la inserción de la población migrante, en el ámbito laboral Peruano, si bien se han adoptado medidas que facultan a los venezolanos a trabajar como cualquier peruano, es muy importante regularlo para hacer frente a la informalidad.

En concordancia con Cárdenas (2020) y Fernández-Maldonado (2015), encontramos que en el Perú predomina la informalidad, por ello es necesario fortalecer la Administración, así como la fiscalización del Trabajo para hacer frente a las precariedades, pues como lo señalaron Tostes, et al (2016), SUNAFIL aún como ente fiscalizador aun no es reconocido a nivel nacional, y no tiene tanta presencia como la SUNAT.

Sin embargo, conforme lo señaló Arana (2020), el planteamiento de una nueva gestión pública, es decir de la modernización del estado, genera grandes expectativas a nivel general, ya que predomina la inclusión de los diferentes actores en el sistema de trabajo, esto es, gobierno, población trabajadora y gremio empresarial. Y en ese sentido, es muy importante la participación de los trabajadores, pues son los involucrados directamente y se busca generar el bienestar general de la ciudadanía, así también lo afirma Correa (2018), quien indicó que las consecuencias de no incluir a población y escucharla puede ser devastadora.

En la misma línea, concordamos con Valencia (2011), cuando indica que para lograr el cumplimiento de las políticas públicas es necesaria la participación de todos los actores involucrados, esto es muy importante, pues así también lo reconoció la OIT, al hablar de un diálogo tripartita. Esto es muy importante, pues en el planteamiento de las políticas públicas del sector trabajo, si se ha previsto el diálogo tripartito.

Tanto Rodríguez, et al (2017) como Catalá, et al (2015) han manifestado que la población es un factor muy importante en el desarrollo y cumplimiento de las políticas públicas, y que no sólo es el rol del estado a través del gobierno, sino que exige el compromiso de todos los actores. En el caso de análisis de la presente investigación, se observa que, se ha considerado a todos los actores, sin embargo, es necesario concientizar más a la población en cuanto a sus derechos para que estos puedan hacerlos respetar. Para lograr esto, es necesario que se haga un adecuado seguimiento y retroalimentación, en ese sentido, se concuerda con Bertranou (2019), cuando indica que el buen funcionamiento de las políticas públicas se logra mediante el seguimiento y la evaluación constante.

En ese sentido, es necesario fortalecer las políticas públicas en el sector trabajo para lograr resultados óptimos que consigan el bienestar general de población, generando valor público.

V. CONCLUSIONES

1. En conclusión, en el sector trabajo las políticas públicas no están claramente definidas, sin embargo, estas están enfocadas en Formalización laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo, y Lucha contra el Trabajo infantil y trabajo forzoso.
2. La calidad de políticas públicas en el sector trabajo, se ve afectada por la falta de estabilidad, la eficiencia media, y la percepción de la corrupción en el sector público. En ese sentido es necesario, que se refuercen y/o actualicen las políticas públicas, orientándolas al contexto nacional, para ello se debe tener en cuenta previamente la participación tripartita de todos los actores: Estado-gobierno, trabajadores y gremio empresarial.
3. Las políticas públicas en el sector trabajo no presentan una gran estabilidad, pues han ido variando en un tiempo corto, así como las diferentes directivas y protocolos para su fiscalización. Así mismo, no se observa una continuidad en el gobierno, pues solo durante el año 2020 ha habido cuatro ministros de trabajo, sin contar con los cambios constantes en los jefes de cada área, pues son puestos de confianza.
4. Del análisis realizado, se ha observado que las políticas públicas del sector trabajo han sido adaptables a la situación de crisis que atraviesa el país en el 2020, pues ha aprobado diferentes medidas para frenar las graves consecuencias del COVID-19, sin embargo, no se ha medido las consecuencias de las medidas adoptadas.
5. Las políticas públicas presentan coherencia y coordinación, pues son compatibles con las otras políticas públicas afines, ya que estas se desarrollan de manera coordinada, sin embargo, se presenta mayor énfasis en la formalización laboral, ya que es desde ese punto de donde se parte para garantizar la aplicación y el cumplimiento de las otras políticas públicas. Así también, se ha tenido en cuenta la participación de los diferentes actores, en comunicación tripartita, sin embargo, esto no es

de manera generalizada. En cuanto a la fiscalización, se hace de manera coordinada interinstitucionalmente.

6. En cuanto al nivel de implementación y aplicación efectiva, esta es desarrollada por el MTPE a través de sus diferentes direcciones, y es fiscalizada por SUNAFIL, sin embargo, se observa que los resultados obtenidos no reflejan lo esperado, al contrario, se observa que la informalidad en el último año se ha incrementado.
7. Se ha previsto la creación de diferentes programas que contribuyen a la formalización laboral, así como a la generación de empleo, así mismo dentro del desarrollo de las políticas públicas se ha considerado la participación tripartita, sin embargo, esto se ve afectado por el índice de percepción de la corrupción en la población, pues al no existir confianza en el gobierno, no se facilita la implementación de las políticas públicas.
8. No podemos hablar de eficiencia de las políticas públicas en el sector trabajo del Perú, pues de acuerdo a los resultados presentados por el MTPE en el Informe de Evaluación de Resultados del PEI 2017- 2023, correspondiente al I Semestre 2020, se observa que la mayoría de objetivos estratégicos institucionales, se encontraron por debajo del 50% del cumplimiento.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda desarrollar la investigación respecto de políticas públicas de los diferentes sectores en condiciones normales, es decir, en un contexto en el que no exista emergencia sanitaria, ya que durante el desarrollo de la presente investigación se presentaron factores adversos como, estancamiento de presupuesto, aislamiento social, medida de suspensión perfecta de labores, entre otros, debido a la coyuntura por COVID-19, los que incidieron directamente en los resultados. Si bien, dichas condiciones adversas sirvieron para evaluar la respuesta y adaptabilidad de las políticas públicas, es necesario analizarla en condiciones normales para poder hacer un contraste.
2. Por otro lado, se recomienda realizar un análisis respecto de los resultados obtenidos por el ente fiscalizador, ya que incide directamente en los resultados del ente rector, en este caso el MTPE.
3. Es importante que se tenga en cuenta, la manifestación de las partes intervinientes; la parte trabajadora, las empresas, y el MTPE, cada uno de ellos a través de sus representantes.
4. En futuras investigaciones, se recomienda valorar el nivel de conocimiento respecto de la Modernización de la gestión pública y las respectivas políticas públicas en las partes intervinientes, pues esto podría implicar una relación directa, con los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación.

REFERENCIAS

- Arana, P.A. (2020). *Análisis de los factores en la implementación de la reforma del Presupuesto por Resultados (PpR) en el Perú a nivel nacional al 2019*. [Tesis de Grado, Pontificia Universidad Católica Del Perú Facultad De Gestión Y Alta Dirección]. Repositorio institucional PUCP: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16646>
- Avalos, B. (2018). *Excepciones a la jornada de trabajo: límites y alternativas*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica Del Perú]. Repositorio institucional PUCP: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/14140>
- Bertranou, J. (2019). *El seguimiento y la evaluación de políticas públicas: Modelos disponibles para producir conocimiento y mejorar el desempeño de las intervenciones públicas*. *MILLCAYAC - Revista Digital de Ciencias Sociales*, 6(10), 151-188.
- Caman-Molero, M. (2018). *El ordenamiento laboral peruano como instrumento de protección y fomento de la familia*. [Tesis de bachiller, Universidad de Piura]. Repositorio institucional PIRHUA: <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3632>
- Capera J. J. y Galeano H. J. (2017). *Las políticas públicas un campo de reflexión analítica entre la ciencia política y la administración pública latinoamericana*. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 19(2). 366-387. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6219238>
- Cárdenas, A. (2020, 14 de mayo). *Neoinstitucionalismo, políticas públicas y covid-19*. *Diario oficial el Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia-neoinstitucionalismo-politicas-publicas-y-covid19-95819.aspx>
- Catalá, D., Molina, M. y Cervelló, R. (2015). *La necesidad de la evaluación de políticas públicas como herramienta de impulso a la calidad democrática*. *Asociación Valenciana de Polítólogos AVAPOL*, 215-235.
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2019, junio). *Primer consolidado de los reportes de cumplimiento anual de los ministerios, Informe Anual de*

Cumplimiento 2019. Consultado el 16 de diciembre de 2020.
<https://www.minagri.gob.pe/portal/download/pdf/pcm/2019/1er-consolidado-reportes-cumplimiento-anual-ninisterios-05072019.pdf>

Chuaire, M.F. y Scartascini, C. (2014). *La política de las políticas públicas: Re-examinando la calidad de las políticas públicas y las capacidades del Estado en América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo.

Congreso de la República del Perú. (2007, 19 de diciembre). Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo. Diario Oficial el Peruano N° 360405.
<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29158.pdf>

Consulta Amigable. (2020). *Consulta de Ejecución del Gasto*. Consultado el 17 de diciembre de 2020. <https://apps5.mineco.gob.pe/transparencia/mensual/>

Correa, M. (2018). *Incidencia de la comunicación en el proceso de agendización de la política pública: Caso Ley de Empleo Juvenil, "Ley Pulpín" 2014*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP:
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15396>

Culqui, A. (2015). *Los derechos laborales de los trabajadores migrantes en el Perú*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP:
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6904>

Díaz, V. (2020). *Responsabilidad penal del tercero interesado en el delito de Tráfico de Influencias regulado en el artículo 400° del Código Penal*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46585>

El Economista América Perú (2020, 31 de enero). *Perú cae 14 posiciones en el Índice de Percepción de la Corrupción*. Consultado el 10 de diciembre de 2020.
<https://www.eleconomistaamerica.pe/politica-eAm-pe/noticias/10332504/01/20/Peru-cae-14-posiciones-en-el-Indice-de-Percepcion-de-la-Corrupcion.html>

Fernández-Maldonado, E. (2015). *Perú: de la Ley General del Trabajo al Régimen Laboral «Pulpín» Apuntes para una aproximación al proceso*

laboral (2000-2014). *CENDES*, 32(89). 141 – 171.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=40344216007>

Franco, A. (s.f.). *¿Qué son las Políticas Públicas?* Consultado el 17 de setiembre de 2020. <https://www.iexe.edu.mx/blog/que-son-las-politicas-publicas.html>

Gamero, J. y Perez, J. (2020). *Perú › Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales*. (Nota Técnica País). Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf

Gómez R. (2012). Gestión de políticas públicas: aspectos operativos. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*; 30(2): 223-236

Guy, B. (2019) *American Public Policy* (11th Edition) Sage Publications. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=hR5cDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=public+policy&ots=WkJpsuC0uf&sig=X69AoTce28FdXiXPvW5tHV9KFE#v=onepage&q&f=false>

Gutierrez, J., Restrepo, R. y Zapata, J. (2017). Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas desde los enfoques, fines y funciones del Estado. *Revista CES Derecho*, 8(2), 333-351.
<https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/4498>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014) *Metodología de la Investigación* (6ª Ed.). MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V

Instituto Peruano de Economía. (03 de setiembre de 2020). *7 de cada 10 Trabajadores son Informales*. Consultado el 03 de enero de 2021.
<https://www.ipe.org.pe/portal/7-de-cada-10-trabajadores-son-informales/>

Defensoría del Pueblo. (2019, 11 de junio). *Defensoría del pueblo advierte preocupante aumento del trabajo en adolescentes*. Nota de Prensa N° 175/OCII/DP/2019. Consultado el 14 de diciembre de 2020.
<https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2019/06/NP-175-19.pdf>

- De los Heros, A. (1996). La reforma laboral y sus efectos. *THÉMIS-Revista De Derecho*, (33), 51-57.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/11860>
- Lafuente, M., Rojas, F. y Agosta, L. (2012). Mejorar la calidad de las políticas públicas para restaurar la confianza en el gobierno. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, (52), 83-104.
<https://catalog.ihsn.org/index.php/citations/63931>
- Lara, M. (2008). *Hermenéutica del aprendizaje*. [Tesis de Maestro, Universidad Iberoamericana]. Repositorio Institucional UIA.
<http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/014930/014930.pdf>
- Lobelle, G. (2015). *Evaluación de la implementación de políticas públicas en la preservación. Conservación y difusión del patrimonio documental en la oficina del historiador de La Habana*. [Tesis doctoral, Universidad de Granada]. Repositorio institucional UGR.
<https://hera.ugr.es/tesisugr/25932640.pdf>
- Ministro de Política Territorial y Administración Pública Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios (2010). *Fundamentos de evaluación de políticas públicas* (primera ed.).
[http://www.aeval.es/export/sites/aeval/comun/pdf/evaluaciones/Fundamentos de evaluacion.pdf](http://www.aeval.es/export/sites/aeval/comun/pdf/evaluaciones/Fundamentos_de_evaluacion.pdf)
- Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo. (2012, 4 de setiembre). Decreto Supremo N° 015-2012-TR. Decreto Supremo que aprueba la “Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2012-2021”. Sistema Peruano de Información Jurídica.
<http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo00731.htm/a%C3%B1o364324.htm/mes380346.htm/dia380486.htm/sector380523.htm/sumilla380524.htm>
- Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018, marzo). *Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 – 2021*. (1era Edición). Depósito legal en la biblioteca nacional del Perú N° 2018.

https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica_nacional_SST_2017_2021.pdf

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018, 7 de marzo). *RESOLUCION MINISTERIAL N° 071-2018-TR. Aprueban la “Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021” y aprueban otras disposiciones.* Sistema Peruano de Información Jurídica. <http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo00731.htm/a%C3%B1o515324.htm/mes519361.htm/dia520048.htm/sector520093.htm/sumilla520095.htm>

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo. (2019, 27 de noviembre). *Resolución Ministerial N° 290-2019-TR, Aprueban Lista Sectorial de las Políticas Nacionales bajo rectoría o conducción del Ministerio que contiene la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021 y la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.* Diario Oficial el Peruano N° 15171.

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo. (2019, 6 de setiembre). *Resolución Ministerial N° 217-2019-TR. Aprueban la creación del “Observatorio de la Formalización Laboral”.* Diario oficial el peruano N° 15075.

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo. (2019, 21 de noviembre). *RESOLUCION MINISTERIAL N° 285-2019-TR. Aprueban la Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.* Sistema Peruano de Información Jurídica. <http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo00453.htm/a%C3%B1o542566.htm/mes564739.htm/dia566134.htm/sector566185.htm/sumilla566187.htm>

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo. (2019). Informe anual de seguimiento al cumplimiento del plan Nacional de seguridad y salud en el trabajo, 2017-2021. Ejecución 2019. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1091004/Informe_de_Seguimiento_al_PNSST_2019_16.06.2020_v.final.pdf

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo. (2010, 16 de setiembre). *Decreto Supremo N° 015-2019-TR. Decreto Supremo que aprueba el III Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2019 – 2022*. Diario oficial el Peruano N° 15084.

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020, octubre). *Informe de avances y resultados del PESEM 2017-2023 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, correspondiente al I semestre 2020*. Oficina general de planeamiento y presupuesto. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/1297339-informe-de-avances-y-resultados-del-plan-estrategico-sectorial-multianual-pesem-1-2017-2023-del-mtpe-correspondiente-al-i-semester-2020>

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020, octubre). *Informe de Evaluación de resultados del PEI 2017- 2023 correspondiente al I Semestre 2020*. Oficina general de planeamiento y presupuesto. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/1295762-informe-de-evaluacion-de-resultados-del-pei-2017-2023-del-mtpe-correspondiente-al-i-semester-2020>

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020, 27 de junio). *Resolución Ministerial N° 115-2020-TR. Aprueban Extensión del Horizonte del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017-2022 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo y Extensión del Horizonte del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017-2022 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), al 2023*. Diario oficial el Peruano N° 15504, edición extraordinaria.

Observatorio de la formalización laboral. (s.f.). *Tablero interactivo del empleo informal*. Consultado el 09 de diciembre 2020. <http://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/observatorio-de-la-formalizacion-laboral/tableros-interactivos/tablero-interactivo-del-empleo-informal-observatorio/>

Organización internacional del Trabajo. (2020, enero). *Perú, Programa de acción 2020-2021*. Consultado el 15 de diciembre de 2020.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_733192.pdf

Plataforma digital Única del Estado Peruano. (s.f.). *Boletín Estadístico Mensual: Notificaciones De Accidentes De Trabajo, Incidentes Peligrosos Y Enfermedades Ocupacionales*. Consultado el 03 de enero de 2021. <https://www.gob.pe/institucion/mtppe/informes-publicaciones/1377479-boletin-estadistico-mensual-notificaciones-de-accidentes-de-trabajo-incidentes-peligrosos-y-enfermedades-ocupacionales>

Plataforma digital Única del Estado Peruano. (s.f.). *Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales Impulsa Perú*. Consultado el 12 de diciembre de 2020. <https://www.gob.pe/4416-programa-nacional-para-la-promocion-de-oportunidades-laborales-impulsa-peru-que-hacemos>

Plataforma digital Única del Estado Peruano. (s.f.). *Programa Nacional De Empleo Juvenil Jóvenes Productivos*. Consultado el 12 de diciembre de 2020. <https://www.gob.pe/4338-programa-nacional-de-empleo-juvenil-jovenes-productivos-que-hacemos>

Plataforma digital Única del Estado Peruano. (2019, 16 de agosto). *MTPE crea Sello Libre de Trabajo Infantil para incentivar a empresas a erradicar el trabajo de menores*. Consultado el 15 de diciembre de 2020. <https://www.gob.pe/institucion/mtppe/noticias/49851-mtpe-crea-sello-libre-de-trabajo-infantil-para-incentivar-a-empresas-a-erradicar-el-trabajo-de-menores>

Portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (s.f.). *Galería de ministros*. Consultado el 10 de diciembre de 2020. <http://www2.trabajo.gob.pe/galeria-minisitros/>

Presidente Constitucional de la República del Perú. (2013, 14 de enero). *Ley N° 29981. Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales*. Sistema Peruano de Información Jurídica. <http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00>

000.htm/tomo00453.htm/a%C3%B1o387914.htm/mes387915.htm/dia388830.htm/sector388831.htm/sumilla388835.htm

Presidente Constitucional de la República del Perú. (2013, 08 de enero). *Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, Aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública*. Diario Oficial el Peruano N° 485776.

Quino, Sh. (2019). El cese colectivo por causas económicas, tecnológicas, estructurales o análogas en el Perú: propuestas para su viabilidad. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional PUCP: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8416>

Riega-Virú, Y. (2018). *El Análisis de Políticas Públicas en el Perú*. Consultado el 24 de setiembre de 2020. <http://www.caen.edu.pe/wordpress/wp-content/uploads/2019/05/8-RIEGA-VIRU.pdf>

Rivera, A. (2017). La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-AA/TC-caso Huatuco. [Tesis de bachiller, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio de la URP: <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/urp/1122?show=full>

Rojas, I. (2011). Hermenéutica para las técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales: una propuesta. *Espacios Públicos*, 14(31),176-189. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=676/67621192010>

Superintendente Nacional de Fiscalización Laboral. (2019, 7 de mayo). *Resolución de Superintendencia N° 152-2019-SUNAFIL. Aprueban la Versión 2 del “Protocolo de Actuación del Grupo Especializado de Inspectores del Trabajo en Materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral”*. Diario oficial el Peruano N° 14932.

Torres, J. y Santander, J. (2013). *Introducción a las políticas públicas: conceptos y herramientas desde la relación entre Estado y ciudadanía*. IEMP Ediciones. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/1450056996_ce38e6d218235ac89d6c8a14907a5a9c.pdf

- Tostes, M., Cárdenas, M. y Paredes, R. (2016). *Evaluación de Diseño y Ejecución de Presupuesto de: Fortalecimiento De Las Condiciones Laborales*. Consultado el 26 de setiembre de 2020. https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_public/ppr/eval_indep/2016_fort_condiciones_laborales.pdf
- Transparency International. (2019). *Corruption Perceptions Index*. Consultado el 10 de diciembre de 2020. <https://www.transparency.org/en/cpi/2019/results/per>
- Valencia G. (2011). Contribuciones de las políticas públicas al estudio del estado. *Semestre Académico*, 14(30), 87-104. <http://www.scielo.org.co/pdf/seec/v14n30/v14n30a5.pdf>

¿Las políticas del sector trabajo en el Perú son implementadas y aplicadas efectivamente?	Determinar el nivel de implementación y aplicación de las políticas públicas del sector trabajo en el Perú.	Implementación y aplicación efectiva de las políticas	Seguimiento y monitoreo
			Resultados
¿En qué medida las políticas públicas del sector trabajo en el Perú se orientan hacia el interés público?	Determinar si las políticas públicas del sector trabajo en el Perú está orientadas hacia el interés público.	Orientación hacia el interés público	Actores en la formulación de políticas públicas
			Índice de Percepción de la Corrupción
			Bienestar general
			Inversión en bienes públicos
¿En qué medida las políticas públicas del sector trabajo en el Perú son eficientes?	Determinar la eficiencia de las políticas públicas en el sector trabajo del Perú.	Eficiencia	Presupuesto
			Resultados

Fuente: Elaboración propia, con aportes de Chuaire, M.F. y Scartascini, C. (2014).

Anexo N° 02: Instrumento de recolección de datos

POLÍTICA PÚBLICA:				
N°	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	FUENTES	OBSERVACIÓN
1	Estabilidad	Cambios Legales y Políticos		
		Consistencia y continuidad del gobierno		
2	Adaptabilidad	Capacidad de toma de decisiones		
		Respuesta efectiva		
3	Coherencia y coordinación	Compatibilidad con políticas afines		
		Acciones coordinadas		
4	Implementación y aplicación efectiva de las políticas	Planificación		
		Seguimiento y monitoreo		
		Resultados		
5	Orientación hacia el interés público	Actores en la formulación de políticas públicas		
		Índice de Percepción de la Corrupción		
		Bienestar general		
		Inversión en bienes públicos		
6	Eficiencia	Presupuesto		
		Resultados		

Fuente: Elaboración propia

Anexo N° 03: Abreviaturas

- **CEPLAN:** Centro Nacional de Planeamiento Estratégico.
- **CONSAT:** Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **CNTPE:** Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo
- **DGDFSST:** Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **DGPIT:** Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo.
- **DRTPE:** Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.
- **D.S.:** Decreto Supremo
- **D.U.:** Decreto de Urgencia
- **MGP:** Modernización de la Gestión Pública
- **MIMP:** Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- **MINEDU:** Ministerio de Educación
- **MINJUS:** Ministerio de Justicia
- **MTPE:** Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- **OEI:** Objetivos Estratégicos Institucionales
- **OIT:** Organización Internacional del Trabajo
- **PCM:** Presidencia del Consejo de Ministros.
- **PEI:** Plan Estratégico Institucional
- **PJ:** Poder Judicial
- **PNMGP:** Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública
- **R.M.:** Resolución Ministerial
- **R.S.:** Resolución de Superintendencia
- **SPL:** Suspensión Perfecta de Labores
- **SUNAFIL:** Superintendencia Nacional de fiscalización Laboral.
- **SUNAT:** Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria.

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, Caroline Juneth Guizado Paucar, egresada de la Escuela de Posgrado y Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo Lima Este, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al trabajo de Investigación / Tesis titulada:

“Calidad de políticas públicas en el sector trabajo del Perú, 2020”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro (declaramos) que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha, San Juan de Lurigancho, 09 de enero de 2021.

Apellidos y Nombres del Autora: Guizado Paucar Caroline Juneth	
DNI: 72619587	 Firma
ORCID: 0000-0002-8875-9980	