



— Universidad —
Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Y CIENCIAS ECONÓMICAS

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**Elaboración de un Plan Estratégico para optimizar el servicio de
elaboración del Dictamen Económico Laboral – MTPE - 2023**

Para optar el Título Profesional de

Licenciado en Administración

Autor:

Samanez Perez, Gladys ORCID: 0000-0003-2969-3018

Asesor:

Mg. Burmester Andreu, Hans Federico Isaac ORCID:0000-0002-4980-1154

Lima – Perú

2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	4%
2	actualidadlaboral.com Fuente de Internet	1%
3	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	issuu.com Fuente de Internet	1%
5	gonzalodeanta.es Fuente de Internet	<1%
6	www2.trabajo.gob.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.uchile.cl Fuente de Internet	<1%
8	docplayer.es Fuente de Internet	<1%
9	www.mintra.gob.pe Fuente de Internet	<1%

Dedicatoria

Quiero dedicar este trabajo de estudio a Dios y la virgen María, quienes fortalecen mi espíritu para continuar. A mi mamita que siempre confío en mí, a Alfredo, mi esposo por su apoyo incondicional y a mi pequeño Marley por acompañarme en las madrugadas de estudio.

Agradecimiento

*A la Universidad Inca
Garcilaso de la Vega
por la formación
académica, al Mg.
Hans Burmester
Andreu por su
asesoría y apoyo
brindado. A mi
familia, amigos y
compañeros de
estudio.*

Índice de contenido

<i>Dedicatoria</i>	ii
<i>Agradecimiento</i>	iii
Índice de contenido	iv
Índice de Figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Introducción	vii
Índice de tablas	vii
CAPITULO I: INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA	1
1.1. Datos generales.....	1
1.1.1. Razón social	1
1.1.2. RUC.....	1
1.1.3. Dirección.....	1
1.1.4. Contacto	1
1.2. Actividad principal	1
1.3. Reseña histórica y realidad problemática	1
1.3.1. Reseña de la empresa.....	3
1.3.2. Realidad problemática del área del estudio	4
1.4. Misión, visión y valores.....	5
1.4.1. Misión	5
1.4.2. Visión	5
1.4.3. Valores.....	5
1.5. Descripción del área donde el bachiller realizó sus actividades	6
1.5.1. Objetivo general	7
1.5.2. Objetivos específicos	7
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Marco teórico general	8
2.1.1. Antecedentes internacionales	9
2.1.2. Antecedentes nacionales	13
2.2. Marco teórico específico	17
CAPITULO III: APLICACIÓN PROFESIONAL.....	18

3.1. Contexto laboral – situacional	18
3.2. Descripción de las actividades realizadas por el bachiller.....	19
CAPITULO IV: APLICACIÓN PRÁCTICA.....	21
4.1. Desarrollo practico de los aportes del bachiller a la organización.....	21
4.1.1. Desarrollo del Caso	21
.....	31
4.1.2. Aplicación y Análisis.....	33
4.1.3. Registro y Estrategias para la mejora	33
CONCLUSIONES	34
RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	36

Índice de figuras

Figura 1 Diagrama de Ishikawa del Plan Estratégico de dictámenes.....	4
Figura 2	23
Figura 3 Matriz FODA para determinar desempeño respecto a factores que influyen en el servicio del DEL.....	28
Figura 4 Flujoograma de proceso de DEL	31

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz MEFE del Plan Estratégico de Dictámenes Económicos Laborales.....	25
Tabla 2 Matriz MEFI determina factores internos que influyen en el buen desarrollo del servicio.....	27
Tabla 3 Estadística de Dictámenes	32

Resumen

La finalidad de esta investigación fue elaborar un plan estratégico para la Oficina de Dictámenes Económicos Laborales para optimizar el servicio de elaboración del dictamen económico laboral – MTPE – 2023, este estudio se orientó a responder el problema: ¿De qué manera se elabora un plan estratégico para la Oficina de Dictámenes Económicos Laborales para optimizar el servicio de elaboración del dictamen económico laboral – MTPE – 2023?, la metodología empleada consistió en un análisis estratégico como PESTEL, MEFE, MEFI, FODA los cuales ayudaron a identificar; primero los factores externos e internos y establecer como influyen en el desarrollo del servicio, materia de esta investigación. Asimismo, se pudo verificar a través del flujograma cómo funciona el proceso del servicio que se realiza de la elaboración del Dictamen Económico Laboral.

Palabras Claves:

Estratégico, planificar, optimizar, servicio metodología, análisis , investigación, proceso

Abstract

The purpose of this research was to develop a strategic plan for the Labor Economic Opinion Office to optimize the labor economic opinión elaboration service - MTPE - 2023, this study was oriented to answer the problem: How is astrategic plan elaborated? for the Labor Economic Opinion Office to optimize the labor economic opinion preparation service - MTPE -2023?, the methodology used consisted of astrategic analysis such as PESTEL, MEFE, MEFI, FODA which helped to identify; First, the external and internal factors and establish how they influence the development of the service, the subject of this investigation. Likewise, it Was possible to verify through the flowchart how the process of the service thatis carried out for the preparation of the Labor Economic Opinion works.

Keywords: Estrategic, plan, optimize, service, methodology, análisis, investigation, process.

Introducción

La elaboración de un Plan Estratégico para optimizar el servicio de elaboración del Dictamen Económico Laboral – MTPE – 2023 obedece a la necesidad de presentar una investigación cuya finalidad es la de satisfacer los requerimientos del programa de suficiencia profesional de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega; la estructura de este trabajo está compuesto de 4 capítulos. Se inicia con el Capítulo I en el cual se presenta la información de la entidad como el contexto donde se realiza el presente trabajo.

En el capítulo II se ha elaborado en base a la revisión del marco teórico de la investigación, se consultaron tesis a fin mostrar similares investigaciones a nivel nacional como internacionales. Las mismas que sustentan la investigación de la elaboración del Plan Estratégico.

Las actividades que se han desarrollado a lo largo de este estudio se detallan en el Capítulo III Aplicación Profesional. El objetivo general de la investigación antes mencionada se ha desarrollado en el Capítulo IV donde se detallan los diversos mecanismos o herramientas que han sido utilizadas para culminar con éxito la elaboración del Plan Estratégico propuesto; finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I: INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

En este capítulo se proporcionará información importante sobre la entidad pública, mediante la cual se conocerá su creación, actividad principal, función, visión, misión y valores

1.1. Datos generales

1.1.1. Razón social

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

1.1.2. RUC

20131023414

1.1.3. Dirección

Av. Gral. Salaverry 655, Jesús María

1.1.4. Contacto

Eco. Giuliana I. Ames Astete

Dirección de Normativa de Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Av. Salaverry 655 - Jesús María

Teléfono: 630-6000 anexo 3009

1.2. Actividad principal

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se especializa en el desarrollo de actividades de la Administración Pública en general

1.3. Reseña histórica y realidad problemática

En el Perú, el dictamen económico laboral por el MTPE está regulado por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - LRCT (Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR); así como en su Reglamento - RLRCT (Decreto Supremo N° 011-92-TR). La LRCT regula el derecho y el mismo que permite acceder a la información de la negociación colectiva bajo dos modalidades o mecanismos que son: El derecho que asiste a los trabajadores el acceder a información que debe proporcionar el empleador y contar con el Dictamen que está a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT).

El área encargada de la elaboración de los dictámenes económicos laborales que pertenece a la Dirección de Normativa de Trabajo presenta entre otras las siguientes falencias:

Falta de atención en las diferentes regiones y que ocasiona recarga de trabajo en la Oficina de Dictámenes Económicos Laborales de la Dirección Normativa de Trabajo del MTPE. Para tal efecto, debemos mencionar que, en el año 2019, un número considerable de trabajadores con sus respectivas negociaciones colectivas, fueron beneficiados con la elaboración de los dictámenes económico laborales. Es necesario señalar, que del total de las solicitudes de dichos dictámenes fueron presentados en un porcentaje considerable por diferentes regiones del país. En consecuencia en el año 2020, debido a la situación de la Emergencia Sanitaria por la presencia del COVID19, la elaboración de los dictámenes económico laborales se vio afectada ocasionando que disminuya; sin embargo no se dejaron de elaborar, consiguiéndose que los trabajadores sean beneficiados en sus negociaciones colectivas; lo que represento un poco más de la mitad de la cantidad la solicitudes de elaboración de los dictámenes económicos laborales que fue presentada en esa oportunidad. Para el año 2021, las solicitudes para la elaboración de dictámenes económico laborales, presentadas por las organizaciones sindicales, volvieron a incrementarse superando ampliamente a las presentadas en el año 2020, logrando así beneficiar a un mayor número de los trabajadores en sus respectivas negociaciones colectivas.

Es necesario indicar que, desde el 2019 al 2021, se han incrementado considerablemente el número de solicitudes de elaboración de los dictámenes económico laborales, las mismas que provienen de las regiones; con lo que se establece la alta demanda de la prestación de este servicio a nivel de las mismas. En consecuencia, la emisión de los dictámenes económico laborales en su totalidad están dirigidos a estas. En consecuencia, debemos establecer la problemática que se presenta, es que el proceso de elaboración de dictámenes económico laborales recae en la Dirección de Normativa de Trabajo del MTPE, teniendo en cuenta la ausencia de personal especializado en las direcciones y/o gerencias regionales a nivel nacional para la elaboración de dictámenes económico laborales e informes laborales de su competencia.

Algunas actividades se realizan como parte de la elaboración de dictámenes económicos y laborales, por ejemplo: Solicitud de dirección de normativa de trabajo, la información económica, financiera y laboral; revisarlos y, en su caso, transmitir comentarios

a la empresa para que sean corregidos y se disponga de la información necesaria para la elaboración de los informes. Sin embargo, existe un número importante de casos en los que la falta de presentación, o la presentación parcial o incompleta de la información económica, financiera y laboral de la empresa, provoca la falta de información de la oficina de dictámenes económicos, que reporta a la dirección de normativa de trabajo, preparar el correspondiente informe de economía laboral.

El contenido del Dictamen Económico Laboral (DEL) es estándar, es decir los formularios, no se ajustan a los diferentes tipos de empresa que existe en el país y los cuales se encuentran inmersos en un proceso de negociación colectiva.

La cantidad de personal con la que se cuenta actualmente no es la idónea para la atención de las solicitudes de elaboración de los Dictámenes Económicos Laborales (DEL), teniendo en cuenta la demanda que existe.

Aquí se presenta la problemática

¿De qué manera se elabora un plan estratégico para la Oficina de Dictámenes Económicos Laborales para optimizar el servicio de elaboración del dictamen económico laboral – MTPE 2023?

Se presentan los siguientes problemas específicos:

¿Cómo lograr la entrega de información oportuna a la Autoridad Administrativa de Trabajo?

¿Es posible contar con el personal especializado y plazas necesarias para la elaboración de los dictámenes económicos?

1.3.1. Reseña de la empresa

El 30 de enero de 1913 se crea por primera vez un decreto, cuya tarea sería centralizar los movimientos, la información y la situación laboral. Posteriormente, el 30 de abril de 1949, mediante la Ley 11009 se crea el Ministerio del Trabajo y Pueblos Indígenas. Posteriormente se cambia el nombre de la cartera por la Ley No. 15850 del 31 de diciembre de 1965 al Ministerio de Trabajo y Comunidad. Finalmente, en 2001, se denomina Ministerio de Trabajo

y Promoción del Empleo. Entidad pública estatal encargada de los temas laborales y de promoción del empleo. Desarrolla políticas nacionales para mejorar la creación de empleo y apoya a las micro y pequeñas empresas.

1.3.2. Realidad problemática del área del estudio

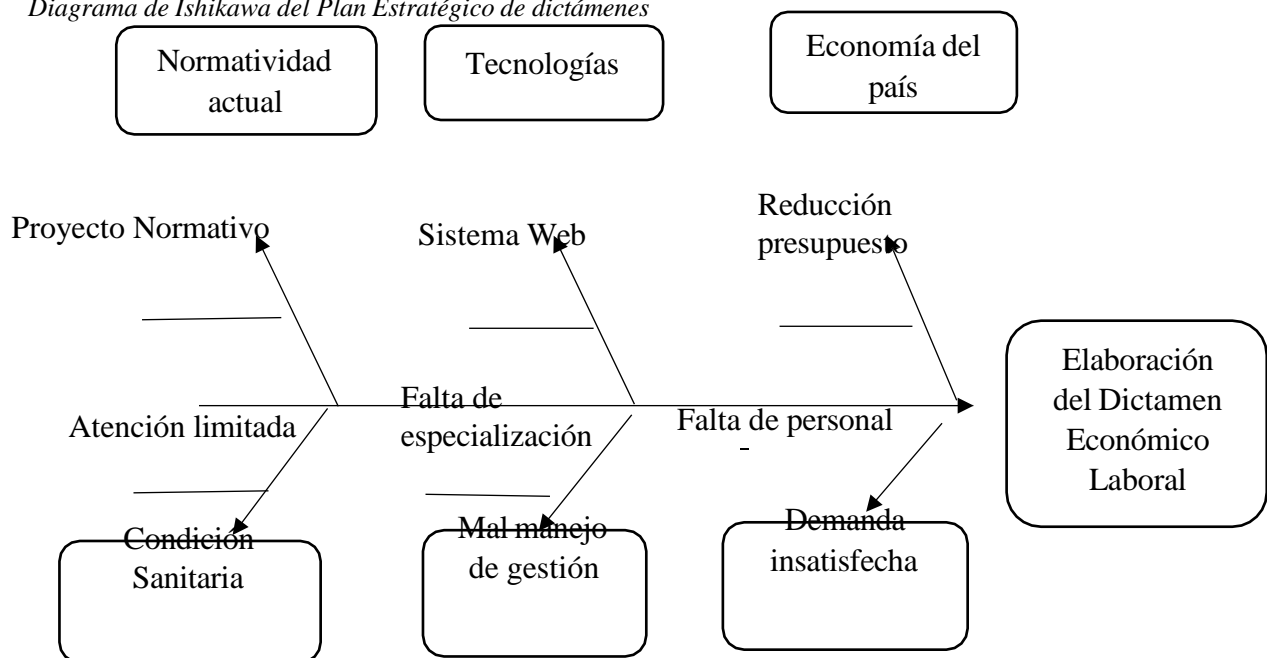
La Oficina de Dictámenes Económicos Laborales reporta a la dirección de normativa de trabajo; es responsable de evaluación la información y emisión de los dictámenes económicos laborales y financieros, que son solicitados por alguna de las partes que se encuentran comprendidas en una Negociación Colectiva.

Es el caso, que actualmente existe entre otras carencias: El cumplimiento de las empresas en entregar la información requerida completa o a tiempo; los formularios que se utilizan en la actualidad son estándar, es decir, no se ajustan a los diferentes tipos de empresas que existen en el país. Por otro lado, la recarga a nivel nacional recae en el personal que se encuentra a cargo de la atención y emisión de los dictámenes, dado que en direcciones y/o las gerencias regionales de las diferentes dependencias del país, actualmente no tiene personal especializado.

Se requiere mayor personal para atención de la elaboración de los primeros y segundos dictámenes e informes, teniendo en cuenta la demanda que existe.

Con la finalidad de poder establecer de manera clara la problemática que se plantea en el párrafo precedente, se ha elaborado el siguiente diagrama:

Figura 1
Diagrama de Ishikawa del Plan Estratégico de dictámenes



Nota. Esta figura representa la problemática materia del estudio

Elaboración propia

1.4. Misión, visión y valores

1.4.1. Misión

“Promover el empleo decente y productivo; así como el cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales de la población, a través del fortalecimiento del diálogo social, y la empleabilidad y protección de los grupos vulnerables, en el marco de un modelo de gestión institucional centrado en el ciudadano”.

1.4.2. Visión

“Ciudadanía altamente empleable protegida en sus derechos laborales que se desenvuelve en un entorno que contribuye al desarrollo sostenible e inclusivo del país, el cual garantiza un empleo digno y productivo, la práctica de relaciones laborales armoniosas”.

1.4.3. Valores

“Todo empleado público debe tener en cuenta los valores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:

RESPETO

“Mostrar consideración y buen trato a los miembros del MTPE y a nuestros/as ciudadanos/as”.

PROBIDAD

“Actuar con rectitud, honradez y honestidad, promoviendo la satisfacción de los intereses generales de la ciudadanía y de los/las usuarios/as del Ministerio”.

EFICIENCIA

“Desarrollar las funciones en el menor tiempo posible, optimizando el uso de recursos disponibles del MTPE”.

RESPONSABILIDAD

“Disponibilidad y diligencia en el cumplimiento de funciones de forma oportuna. Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su

naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten”.

VOCACIÓN DE SERVICIO

“Disposición permanente para dar oportuna y esmerada atención a los miembros del MTPE y a la ciudadanía”.

TRANSPARENCIA

“Trabajar de forma responsable y ética, administrando la información correctamente y comunicando el quehacer institucional”.

1.5. Descripción del área donde el bachiller realizó sus actividades

La oficina de Dictámenes Económicos Laborales depende de la Dirección de Normativa de Trabajo, quien en atención a la función del Estado al artículo 56 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, debe promover la negociación colectiva entre las partes aprobado por DS N°010-2003-TR (en adelante el TUO de la LRCT). Este artículo establece que en el curso de la negociación colectiva a petición de una de las partes o de oficio, la Autoridad Autónoma de Trabajo de ámbito regional o nacional, practique la valorización de las peticiones de los trabajadores y examina la situación económica y financiera de los empleadores, con el fin de determinar su capacidad para atender dichas peticiones.

Dicha oficina cuenta con personal que se divide en dos equipos de trabajo que evalúan y procesan la información económico- financiera laboral proveniente de la solicitud presentada por alguna de las partes en cualquier etapa del procedimiento de Negociación Colectiva (conciliación, trato directo, arbitraje o huelga); la misma que deberá ser remitida con los formularios vigentes que se publicaron en el diario oficial El Peruano. Sin embargo, es preciso señalar que no se cuenta con la cantidad de plazas y personal que pueda atender la demanda laboral a cabalidad.

Por otro lado, es importante indicar que, la Dirección de Normativa de Trabajo tiene competencia en la elaboración del dictamen económico laboral de ámbito supranacional; sin embargo, en el ámbito de las regiones brinda apoyo técnico, debido a la ausencia de personal en las direcciones/gerencias regionales a nivel nacional para la elaboración de dictámenes económico laborales, segundos dictámenes e informes laborales de su competencia.

Es preciso señalar que en la actualidad los formularios que se utilizan para la elaboración de los dictámenes económicos laborales no tienen una estructura definida a la conformación y contenido de estos, además de que se ha encontrado terminología que no va acorde con la usada por la Superintendencia de Mercados y Valores del Ministerio de Economía y Finanzas.

Considerando la posibilidad que estos formularios podrían contar con un glosario de terminologías o explicación respecto a los términos financieros; a fin de que los trabajadores que reciben dicha información valiosa puedan tener una mejor explicación del contenido.

1.5.1. Objetivo general

Elaborar un plan estratégico para la Oficina de Dictámenes Económicos Laborales para optimizar el servicio de elaboración del dictamen económico laboral – Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – 2023

1.5.2. Objetivos específicos

Determinar la mejor manera de entregar información oportuna a la Autoridad Administrativa de Trabajo

Definir si es posible contar con el personal especializado y plazas necesarias para la elaboración de los dictámenes económicos

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Marco teórico general

El Planeamiento Estratégico en las diversas empresas, es de mucha utilidad, teniendo en cuenta que es un instrumento estructurado de gestión en las empresas y su rentabilidad. Asimismo, se puede considerar dentro del mismo se consideran cuatro dimensiones de análisis tales como: Planeación, organización, dirección y control. Por otro lado, se debe de considerar la rentabilidad que se produce por la inversión y beneficios en un ejercicio.

Debemos considerar el planeamiento estratégico como un instrumento que permite que se logre una visión clara de la empresa y/o entidad mostrando una imagen y las acciones que se deberán de realizar a futuro para mejora de la misma.(Ore, 2020)

Actualmente en la administración pública resulta un reto la gestión de procesos para lograr las metas establecidas por la competitividad tanto en las entidades públicas como privadas.

En ese contexto las directivas del Centro de Planeamiento Estratégico – CEPLAN, “la articulación de los Planes Regionales y Locales al Plan Bicentenario es de cumplimiento”. Por tal motivo, el enfoque está basado en procesos que se orientan al cumplimiento de Planes Estratégicos y la mejora continua. Asimismo, cuando en las entidades trabajan de para el cumplimiento de metas de manera operativa, sin estudio estructural y algunas deficiencias, podría dar motivo de aparición de procesos que no se controlen y por ende generar ineficiencia e ineficacia, además de la ausencia de calidad (Begazo y Fernández, 2017)

Con la finalidad de poder establecer un plan estratégico eficiente, es importante que dentro de las entidades públicas como privadas establezca un proceso sistemático, mediante el cual se pueda desarrollar o implementar los planes y/o proyectos que se desean alcanzar, mediante implementación de medidas y capacitaciones a todo el equipo de trabajo. De esta manera la gestión pública a través del plan estratégico busca brindar y mejoras los servicios a las personas o ciudadanía en general.

En la actualidad la gestión pública busca satisfacer las necesidades de los ciudadanos, para tal efecto los gobernantes utilizan herramientas con las que puedan lograr los objetivos y

poder medir su eficiencia y su cumplimiento esperado (Muñoz J, Escudero F, Salazar S, 2022)

En una entidad o empresa es fundamental llevar a cabo el desarrollo integral de un diagnóstico; a fin de poder realizar la formulación de un plan estratégico, dado que los resultados que obtendremos nos servirán de insumos para poder elaborar las estrategias que nos ayuden a determinar el direccionamiento de las actividades de manera estratégica para que logremos los objetivos trazados.

A través del enfoque del balance score card y la cadena de valor de la propuesta de un Plan Estratégico permitirá en coordinación con el equipo de trabajo determinar los puntos débiles de la entidad o empresa a las funciones administrativas y mejoras de procesos. Asimismo, permitirá monitorear los objetivos estratégicos para que se cumplan en los plazos establecidos. (Rivadeneira Santa Cruz, 2020)

2.1.1. Antecedentes internacionales

Universidad: Universidad de Chile

Autor/es: Portiño Cerda, José Ignacio

Título: “Noción-de-Servicios-Mínimos-y-Equipos-de-Emergencia-y-Su-Calificación-En-La-Doctrina-Administrativa- Chile, n.d”. (2017)

Objetivo General:

“Es en este esfuerzo por seguir las tendencias del trabajo, que el legislador busca dar un marco legal que permita regular las relaciones laborales en un momento determinado. Es por ello que no resulta extraño que en la última década se hayan dado procesos de reformas laborales alrededor del mundo, proceso respecto del cual Chile -y en general Latinoamérica- no ha estado al margen. Es así como el 29 de diciembre del año 2014 se presenta el proyecto de ley “que moderniza el sistema de relaciones laborales, introduciendo modificaciones al Código del Trabajo”, en donde se presentan una serie de modificaciones, siendo las más importantes aquellas referidas a materias de derecho colectivo del trabajo, en donde se introdujo un nuevo Libro IV “De la Negociación Colectiva”, que cambia cuestiones relativas a la negociación colectiva y a la huelga, presentando esta última las mayores novedades”.

Conclusión:

“... En el presente trabajo se buscó mostrar la figura de los servicios mínimos y equipos de emergencia desde la perspectiva de la doctrina administrativa de la Dirección del Trabajo. Para ello se abordaron dos temas introductorios que permitieron dar un contexto al análisis específico objeto de este trabajo. En primer lugar, se analizó brevemente la ley N°20.940 y sus modificaciones en materia de huelga, con el fin de pasar al análisis de las normas específicas sobre la nueva figura de servicios mínimos y equipos de emergencia establecidas en ella. Lo anterior para contar con una primera aproximación al objeto de análisis en cuanto a su origen y marco legal. Por otro lado, se hizo una breve reseña del concepto y fuente de la facultad de interpretación de la ley laboral de la Dirección del Trabajo, para poder entender la importancia de las resoluciones administrativas revisadas, además de sus efectos”.

Universidad: Universidad de Chile

Autor/es: Correa Bravo, Felipe Anrés n.d.

Título: “Efectos de la aplicación de la ley n° 20.823 en los trabajadores y empresas del sector comercio” (2018)

Objetivo General:

“Esta investigación tiene por objeto central analizar los efectos de la aplicación de la Ley N° 20.823, en cuanto a los beneficios otorgados. Dicho análisis se construirá de manera objetiva, ilustrando las consecuencias de la Ley N° 20.823 tanto desde el punto de vista de las empresas del sector, así como también desde la óptica de los trabajadores”.

Conclusión:

“Al comenzar esta investigación, me propuse revisar los aspectos problemáticos de la Ley N° 20.823, tanto en su plano teórico, así como también práctico. Para cumplir con aquello, fue necesario, antes que nada, realizar un recorrido por las regulaciones históricas del sector comercio, para efectos de contextualizar el marco normativo de la reciente modificación legislativa. Fue en este deambular histórico donde pude dar cuenta como la llegada al poder de Augusto Pinochet en el año 1973 frenó todos los avances conseguidos por el sector comercio en materia de descanso semanal. Y es que la dictadura trajo consigo, en el año 1975, el establecimiento de la libertad horaria del comercio- mediante el Decreto Ley N° 934- cuestión que repercutió en que en 1981 se incorporara tal actividad como excepción al descanso dominical, en el Decreto Ley N° 2.200”.

“Por su parte, respecto a los efectos de la normativa, esta investigación aclaró si los cambios necesarios en la jornada de trabajo a partir de la entrada en vigencia de Ley N° 20.823 era una atribución exclusiva del empleador, o bien se trataba de una decisión que requería de un acuerdo entre ambas partes de la relación laboral”.

Universidad: Universidad de Chile

Autor/es: Manríquez Gallardo, Roberto Antonio n.d.

Título: “Análisis A La Potestad Disciplinaria De La Administración Y Su Situación Actual A La Luz De La Doctrina De La Contraloría General De La República” (2021)

Objetivo General:

“En suma, el actual estudio se concentrará en un adecuado despeje de lo que implica la potestad disciplinaria, dirigiendo el análisis hacia un plano práctico, puesto que el concepto de potestad por sí mismo, todavía es, por mucha importancia que tenga, solamente un concepto intelectual. Su característica relevante, sin embargo, es la de nuclear todo un modo de entender la parcela del poder público a la que hace referencia o, que es lo mismo, su capacidad de dar origen a un conjunto de principios, postulados y consecuencias jurídicas que agrupados en forma sistemática constituyan 3 ROMÁN, C. 2010. El castigo en el derecho administrativo, en Revista de Derecho y Humanidades. Vol. 1, n°.16. p.157. 9 una teoría o un sistema jurídico⁴, sobre este respecto es que nos propondremos dilucidar la completitud de un sistema administrativo disciplinario y sus particulares características como una facultad de control doméstica, con la intención de despejar los árboles que disimuladamente podrían cubrir el horizonte”.

Conclusión:

Cabe señalar que la seguridad de un procedimiento debidamente razonado aumenta esta facultad y favorece su ejercicio en su ejercicio, especialmente en aquellos casos en que el imputado es gravado porque tuvo la oportunidad de defender sus derechos e intereses a través del juego judicial. el principio de conflicto¹⁶⁷ y considerando todas las garantías jurídicas que la ley sobre gestión disciplinaria y administrativa prevé en general, también en relación con el funcionamiento ético de la justicia y de la administración, una garantía para toda la sociedad, porque así lo establece la sentencia española. Tribunal Supremo sobre el procedimiento, “no es un mero ritual tendiente a cubrir a un poder desnudo con una vestidura pudorosa que evite el rechazo social. Que no se trata de cubrir impudicias, sino que no las

haya. Porque lo que exige el pudor en las relaciones entre el poder público y los ciudadanos es que el comportamiento de aquél inspire confianza a los administrados. Y el primer factor de generar esa confianza es la adecuación a un procedimiento que garantice que el obrar administrativo, por más reflexivo, tenga más posibilidades de adecuarse al ordenamiento administrativo”.

Universidad: Universidad de Chile

Autor/es: Albomoz Muñoz y Prieto Gavilán, n.d.

Título: “Análisis Crítico del Régimen Jurídico del prestador de servicios a honorarios en la administración pública” (2021)

Objetivo General:

“...es conocer, analizar y problematizar en torno a la aplicación del procedimiento de Tutela Laboral de los prestadores de servicios bajo régimen de honorarios, que se desempeñan en las instituciones de la Administración del Estado, con el fin de resguardar los Derechos Fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República”.

Conclusión:

“La presente investigación permitió describir la problemática de los prestadores de servicios a honorarios en la Administración del Estado, específicamente aquellos que se desempeñan en el Gobierno Central. Para eso se realizó un análisis de la Administración pública, los principios rectores que la componen, su estructura a partir de lo establecido en la ley y cómo está compuesta. En este último punto, encontramos los funcionarios públicos que están dentro de la dotación de personal, aquellos que tienen un vínculo contractual con alguna institución pública, en donde se distinguen los funcionarios de planta y los funcionarios a contrata”.

Universidad: Universidad de Chile

Autor/res: Felipe Andrés Flores Cabrera, n.d.

Título: “Titularidad Sindical. Coexistencia entre Grupos Negociadores y Sindicatos”

Objetivo General:

“En este sentido, se revisará la inadecuación existente entre la situación fáctica de coexistencia entre grupos negociadores y sindicatos en la realidad jurídica actual y los

principios antes señalados. En un contexto en que la posición de los socios sindicales es desigual respecto de sus pares trabajadores que negocian colectivamente por medio de un grupo negociador, la legislación laboral y el Tribunal Constitucional establecen una equiparación arbitraria; “tratando de manera igual a los distintos” en base a un criterio injustificado, subjetivo y no razonable, cual es la aparente afectación de la libertad de asociación del trabajador no afiliado al sindicato”.

Conclusión:

“Realizada la reflexión jurídica; análisis normativo nacional e internacional, revisión jurisprudencial y evaluación del derecho comparado, y explicada en el plano de los hechos la coexistencia entre grupos negociadores y sindicatos, posible concluir lo siguiente: El principio de igualdad jurídica, en su concepción aristotélica; “ es lo igual debe ser tratado de forma igual, y correlativamente, lo desigual de forma desigual” implica una triple dimensión; imperativa; permisiva y prohibitiva, las cuales han sido reconocidas por nuestro Tribunal Constitucional en diversos fallos. Se trata de una concepción puramente formal, que no nos señala cuándo determinadas personas o circunstancias deben considerarse como iguales o desiguales”.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Universidad: Universidad César Vallejo

Autor/es: Sánchez Rafael y Tarqui Calcina, n.d.

Título: “Informes Económicos en las Negociaciones Colectivas de los obreros, Ley 31188 y el debido proceso, Arequipa, 2021”

Objetivo general:

“Dilucidar un vacío legal respecto al plazo que tiene la Dirección General de Gestión Fiscal de Recurso Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas (en adelante en el presente trabajo denominaremos Comisión Especial), para la elaboración del Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público (que en adelante en presente trabajo de investigación denominaremos Informe Económico o informe Económico Financiero) Informe Económico para así consecuentemente el Tribunal Arbitral pueda emitir los respectivos Laudos Arbitrales, todo ello al amparo de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, Ley 31188, norma donde se ubica el vacío legal”.

Conclusión:

“Dentro del cuerpo normativo de la Ley 31188, no existe norma alguna que determine el plazo para la emisión del informe Económico, teniendo en cuenta que el plazo máximo para la emisión del Laudo Arbitral por el Tribunal Arbitral, es de 45 días hábiles”.

Universidad: Universidad César Vallejo

Autor/es: Armas Rissi Víctor Alan Francisco, 2020

Título: “La Negociación Colectiva y el equilibrio presupuestal: una reglamentación pendiente en el sector público laboral”

Objetivo general:

“Estudio minucioso de determinar los parámetros normativos que permitan que las negociaciones colectivas celebradas en el sector laboral público garanticen íntegramente el fomento y desarrollo de los derechos constitucionales de los trabajadores, sin vulnerar el principio de equilibrio presupuestal de cada entidad pública”.

Conclusión:

“Para garantizar íntegramente el derecho que tienen los trabajadores de negociar colectivamente en la administración pública sin vulnerar el principio de equilibrio presupuestal es a través de procesos encaminados en razonabilidad, idoneidad y necesidad”.

Universidad: Universidad César Vallejo

Autor/es: Chávez Velarde y Flores Tupac Yupanqui, 2022

Título: “Vacíos y deficiencias de la Ley 31188 que introduce la Negociación Colectiva en el Sector Público”

Objetivo general:

“La negociación colectiva es un derecho de todas las organizaciones sindicales; sin embargo, este ha sido negado a los trabajadores del sector estatal, a través de normas presupuestales, argumentando que se violenta el principio de equilibrio presupuestal, limitando la negociación solo a las condiciones laborales, pero no económicas”.

Conclusión:

“El análisis de la ley 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva, presenta algunas deficiencias y vacíos en su formulación, las mismas que están relacionadas a aspectos sustantivos y procedimentales, lo cual afecta el derecho de los trabajadores estatales.”

“Se determinó que los vacíos y deficiencias sustantivas que presenta esta ley radican fundamentalmente en no haber establecido si la negociación colectiva incluye a los obreros, trabajadores del régimen CAS y los del régimen del DL. 276. Otra de las deficiencias, es sobre la exigencia de una representación sindical para iniciar la negociación, dejando de lado a los delegados o representantes de sectores con menos de 20 trabajadores. En cuanto a los vacíos, no se ha regulado las restricciones sobre los aumentos salariales en caso de crisis económica, inflación, recesión, pandemia u otros. Otro vacío está relacionado a la interpretación y aplicación de las normas, pues no se ha regulado el arbitraje, específicamente las normas sobre la constitución del tribunal arbitral”.

Universidad: Universidad César Vallejo

Autor/res: Contreras Ramírez J., n.d.

Título: “Negociación Colectiva y su Relación con los Conflictos Laborales de los Trabajadores de la Empresa Cimentaciones Pre Fabricadas TERRATEST PERU S.A.C. – TALARA 2020”

Objetivo General:

“...la investigación presentó como objetivo general determinar la relación entre el lugar de la negociación colectiva y los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C. Se utilizó un diseño metodológico No experimental – transversal, de tipo correlacional- aplicado, contando con una población y muestra de estudio de 83 colaboradores de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST PERU S.A.C. Dentro de los instrumentos utilizados para la recolección de datos se utilizó (01) cuestionario que fue aplicado a la muestra de estudio. Mediante el estadístico de correlación Coeficiente de Pearson, se determinó que existe una influencia significativa entre las variables estudiadas, demostrando que efectivamente la negociación colectiva genera beneficios oportunos y soluciones a los conflictos laborales”.

Conclusión:

“Existe relación directa positiva entre la negociación colectiva y la solución de conflictos laborales de los trabajadores de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C, la cual asciende a 0.463 en el índice del coeficiente de Pearson, considerándose un grado de relación moderado significativa; esto establece que efectivamente la negociación colectiva es la mejor alternativa de solución en casos de conflicto laboral de cualquier índole, donde los colaboradores afirman conocer las implicancias y que éstas estarían enfocadas en buscar un acuerdo definitivo entre ambas partes”

“Existe una relación significativa directa moderada entre el aspecto económico de la negociación colectiva y los conflictos laborales de la empresa cimentaciones pre fabricadas TERRATEST Perú S.A.C, la cual asciende a 0.460 en el índice del coeficiente de Pearson; donde se puede vislumbrar efectivamente que los colaboradores conocen que gran parte de la solución en una negociación estaría principalmente enfocada en temas monetarios que equivaldrían a medidas equitativas según su propio concepto y argumentos presentados”.

Universidad: Universidad Nacional de San Agustín

Autor/es: Pacori Cari J, n.d.

Título: “Causas y Consecuencias Jurídicas de la Negociación Colectiva de las condiciones de trabajo dinerarias en las administraciones públicas del Perú”

Objetivo General:

“...identificar las principales causas que motivan a los trabajadores del sector público la negociación colectiva de condiciones de trabajo dinerarias, para luego identificar las consecuencias que se derivan de las referidas negociaciones”.

Conclusión:

“Las causas jurídicas de la falta de negociación de condiciones de trabajo dinerarias en las Administraciones Públicas del Perú sean la prohibición de la normatividad presupuestal y de servicio civil y la falta de regulación específica de la negociación colectiva en los distintos niveles de gobierno, situación que trae como consecuencia jurídica que la Administración Pública y los servidores civiles se vean obligados a encontrar otras alternativas jurídicas de solución de sus demandas económicas”.

2.2. Marco teórico específico

Uno de los principios fundamentales de un buen gobierno en democracia moderna es la transparencia y acceso a la información. En ese sentido, el principio de transparencia vinculado al derecho de acceso a la información es accesible a todo ciudadano. Quiere decir, que puedan conocer toda la información que se haya generado en las entidades públicas e instituciones en sus funciones generales.

En ese sentido, los mecanismos como las políticas públicas son utilizadas por los gobiernos para satisfacer y responder a la demanda de los ciudadanos, de esa manera hacerlo más ágil y oportuno (Spano Tardío et al., n.d.)

Para todo tipo de empresa o entidad, el tomar decisiones es de gran importancia, dado que parte de información oportuna y confiable con la que se pueda llegar a organizar un trabajo confiable, multifuncional, optimizar el trabajo en equipo, se puede promover la comunicación y mejorar los servicios o artículos (Astudillo-Álvarez et al., 2020)

En la administración pública la organización debe ser transversal y descentralizada, dentro de una coordinación constante. Los directivos y los centros operativos deben tener autonomía de su gestión. De esa forma se debe de lograr una amplia coordinación entre las diferentes entidades públicas, de manera que, puedan incorporar más profesionales con nuevos perfiles que puedan atender las demandas de los diversos servicios que se brindan en la gestión pública (Andrés J, Fernández M, Salamon A.)

Las Administraciones Públicas deberán tener en consideración la planificación del recurso humano, a fin de que puedan prestar los servicios de manera eficiente y contribuir con el objetivo. Asimismo, de manera eficiente utilizar los recursos económicos, distribución y la respectiva promoción profesional (Marina Jalvo B y Rodríguez, n.d.)

El proceso de selección de personal parte generalmente en que no está correctamente a la gestión de competencias. Es decir, muchas veces no se puede tener una visión clara sobre los resultados de los indicadores como: Evaluación, fluctuación, rotación de puestos en la selección del personal. Es necesario establecer claramente el perfil de competencias y tener como objetivo contribuir al perfeccionamiento del mismo, según el puesto requerido (Serrano, Inalvis Méndez)

CAPITULO III: APLICACIÓN PROFESIONAL

Elaborar un plan estratégico para la Oficina de Dictámenes Económicos Laborales para optimizar el servicio de elaboración del dictamen económico laboral – MTPE - 2023

3.1. Contexto laboral – situacional

En la medida en que nuestro ordenamiento jurídico trate la emisión de los DEL provista por el MTPE como una característica o función de apoyo a la negociación colectiva entre empleadores y trabajadores, corresponde establecer las bases generales que sustentan dicha negociación colectiva.

Para tal efecto y a fin de optimizar el servicio de elaboración de los DEL, se planteará un plan estratégico mediante el cual se establezcan los objetivos, a través de un análisis, formulación de estrategias, la programación de metas y finalmente la ejecución de las tareas; a fin de lograr que la información que debe ser remitida por las empresas a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), contenga información completa, clara y correcta para la elaboración de los DEL, cuyo propósito es la valorización de las peticiones de los trabajadores y examinar la situación económico - financiera de la empresa y su capacidad para atender dichas peticiones. El DEL deberá estar debidamente fundamentado y emitido sobre la base de la documentación que obligatoriamente presentará la empresa y de las investigaciones que se practiquen. Asimismo, esto conlleva a la mejora de los formularios que se utilizan en la actualidad.

Por otro lado, se logrará con el plan estratégico sugerido, mejoras en el aspecto de la calidad de la información que se solicite y la contenida en los formularios; así como contar con personal especializado y plazas necesarias para la atención de elaboración de los DEL tanto en las direcciones regionales como en la oficina de dictámenes económicos laborales; teniendo en cuenta la demanda que recae en la misma.

Al respecto, cabe mencionar que actualmente el MTPE no cuenta con un manual de perfil de puesto (MPP), y el manual de funciones también corresponde al año 2011. Según aviso del 31.8.2020, se está dando la implementación de un nuevo régimen del servicio civil en MTPE. y actualmente se encuentra en la fase de asignación de personal, luego de lo cual el MPP estará listo.

Por la especialización del trabajo, el número de personas involucradas (actualmente 11 personas), el alcance de la actividad y la necesaria interacción entre diferentes grupos de análisis (económico, financiero y laboral), se considera importante que cuenten con una jefatura que formalmente planifique, organice, administre y supervise a los empleados involucrados en la elaboración de los DEL.

3.2. Descripción de las actividades realizadas por el bachiller

En la elaboración de un Plan Estratégico para optimizar el servicio de elaboración de los Dictámenes Económicos Laborales (DEL) se han considerado lo siguiente:

Respecto a la mejora en calidad de información que se debe remitir a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) en los formularios vigentes, se llevaron a cabo reuniones de trabajo y se efectuó la revisión documentaria de:

- Los formularios en que los empleadores presentarán la información necesaria para valorizar las peticiones de los trabajadores, aprobados por Resolución Ministerial N° 046-2007-TR.
- Ejemplos de dictámenes económicos laborales emitidos por el MTPE.
- El Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR.
- Organigrama del MTPE
- Manual de Procedimientos del MTPE aprobado el 2013
- Anuarios estadísticos

Sobre el personal y plazas especializadas para atención de los DEL se realizó la revisión documentaria:

- Cuadro de Asignación de Personal 2020
- Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR.
- Directiva 001-2015-SERVIR-GPGSC “Familias de puestos y roles y Manual de Puestos Tipo (MPT) aplicables al régimen del servicio civil”, así como el “Catálogo de Puestos Tipo”, que forma parte integrante del Manual de Puestos Tipo (MPT), aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 100-2015-SERVIR-PE.

- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 063-2016-SERVIR-PE “Modificaciones de la Directiva N° 001-2015-SERVIR/GPGSC “Familia de Puestos y Roles y Manual de Puestos Tipo (MPT) aplicables al Régimen del Servicio Civil”.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 308-2017-SERVIR-PE “Modificaciones al Catálogo de Puestos Tipo, Previsto en la Directiva 001-2015-SERVIR-GPGSC”.

Entrevistas con el personal directamente involucrado con la elaboración de los DEL, con el propósito de recabar información sobre las funciones del personal y la validación de una primera propuesta de la descripción y perfil de los puestos.

Recoger opinión sobre la necesidad de plazas en los puestos involucrados para la elaboración de propuestas:

Para la descripción y perfil de puestos se han considerado los resultados de las entrevistas, la información presentada en el diagnóstico (contenido de los formularios de presentación de información, contenido del DEL y los procesos Dictamen Económico Laboral.

Para la determinación de la cantidad de plazas se ha considerado la estadística de DEL, los tiempos de las actividades y los resultados de las entrevistas.

Asimismo, el formato utilizado para las descripciones y perfil de los puestos asociados a la elaboración del Dictamen Económico Laboral fue el formato modelo de SERVIR aprobado por Resolución de Presidencia ejecutiva N° 100-2015-SERVIR-PE.

Para la escala remunerativa se efectuó lo siguiente:

- Clasificación de los puestos en niveles de jerarquía
- Análisis de la situación salarial actual de los puestos
- Análisis de competitividad salarial externa de los puestos (comparación con puestos similares de otros ministerios).

CAPITULO IV: APLICACIÓN PRÁCTICA

4.1. Desarrollo practico de los aportes del bachiller a la organización

Con la elaboración de un plan Estratégico para optimizar el servicio de elaboración de los DEL, tanto en la mejora de los formularios que actualmente se utilizan para solicitar la elaboración de un dictamen económico laboral como la información que debería contener el mismo y la dotación de personal especializado para atender la demanda de solicitudes a nivel regional como en la oficina de dictámenes económicos laborales; se logrará optimizar el servicio que brinda el MTPE a través de la Dirección de Normativa de Trabajo. Siendo un servicio más eficiente y eficaz, llegando a cumplir con los plazos establecidos para una mejor atención en las peticiones de los trabajadores; como examinar la situación económico financiera de la empresa a través de la documentación presentada por ésta, durante el proceso de negociación colectiva.

4.1.1. Desarrollo del Caso

Plan Estratégico para optimizar el servicio de elaboración del dictamen económico laboral – MTPE – 2023

1. Direccionamiento Estratégico

1.1 Visión

Lograr un servicio que fortalezca, modernice y articule en el proceso de la negociación colectiva, la entrega puntual de la información y emisión del dictamen económico laboral.

1.2 Misión

Ser una entidad orgánica que apoye al MTPE mediante la emisión efectiva de informes laborales y económicos, la consideración y resolución de solicitudes de trabajadores y sindicatos, y el análisis de la situación financiera del MTPE en casos especiales que son de alcance regional o suprarregional.

2. Diagnóstico:

El artículo 64, inciso e) del Reglamento de Organización de Funciones del MTPE establece que otras funciones, que la Dirección de Normativa de Trabajo incluyen, coordina la ejecución de tareas estudios técnicos de evaluación y análisis de solicitudes de empleados sobre la situación financiera y la capacidad de respuesta de las empresas solicitudes realizadas por los sindicatos en esos casos especiales ámbito nacional o regional. Este trabajo se materializa mediante la elaboración de un dictamen sobre la economía del trabajo, herramienta referencial y no vinculante que contiene por una parte la valorización del pliego de reclamos y, por otro lado, el análisis de la situación económica y financiera de la empresa.

La verificación del contenido de los formularios en los que los empleadores deben enviar la información necesaria para evaluar las solicitudes de los trabajadores (aprobados por Resolución Ministerial N° 046-2007-TR) permite identificar los datos que deben analizar los funcionarios que trabajan en puestos relacionados con la confección del DEL. Proporciona una estimación aproximada de los conocimientos y habilidades necesarias para el puesto de trabajo en cuestión.

En tal sentido, a fin de poder establecer la propuesta de mejora en el servicio de optimización del servicio del DEL del MTPE, se han planteado las siguientes herramientas de evaluación y análisis situacionales para lograr dicho objetivo.

2.1 Evaluación Externa

Aquí se evaluarán los factores externos que influyen en el desarrollo y logros de la entidad o empresa.

2.1.1 El Análisis de fuerza del Entorno PESTEL

Con el análisis PESTEL como método descriptivo, se logra realizar una evaluación de la perspectiva sobre el crecimiento y orientación de una entidad o empresa. En tal sentido, se ha podido determinar las amenazas y debilidades dentro del contexto de optimizar el servicio del DEL que es nuestro objetivo.

Figura 2

Análisis PESTEL Determina amenazas y debilidades dentro servicio DEL

FUERZAS POLITICAS, GUBERNAMENTALES (P)	
Principales	Secundarias
<p>Decisión política de las autoridades competentes para establecer mejoras en tipo de información que se proporciona para la elaboración del DEL: Existe voluntad política por parte de la gestión vigente a través SUNAFIL, DGPPFLIT y comisión de Trabajo del Congreso de la República</p>	<p>Problemática en cambios de gestión: Evita que se concreten las propuestas formuladas.</p>
<p>Política económica estable: Constituye un factor importante, ya que existe un ambiente de continuidad de las políticas económicas para ejecución de gasto.</p>	<p>Deficiente preparación o capacitación al personal: Debido a la falta de ejecución de presupuesto en las regiones. No se cuenta con personal idóneo para atención de solicitudes de DEL.</p>
FUERZAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS (E)	
Principales	Secundarias
<p>Estabilidad macroeconómica: La estabilidad macroeconómica del país permite que haya crecimiento en las empresas, formalidad y empleo.</p>	<p>Se promueve la formalización laboral: El mercado presenta una tasa favorable para la formalización de las organizaciones sindicales y gremios.</p>
<p>Incremento de la inversión: Existe un panorama en constante crecimiento, respecto a la inversión pública (presupuesto asignado) para desarrollar las actividades propias según las funciones de la entidad</p>	<p>Incremento de presupuesto: Mayor creación y asignación de plazas CAS con profesionales especializados para atender demanda laboral.</p>
FUERZAS SOCIALES, CULTURALES Y DEMOGRÁFICAS (S)	
Principales	Secundarias
<p>Demanda de mejores servicios: Expectativa trabajadores por contar con la valorización de las situación</p>	<p>Capacidad y efectividad en la atención de los DEL: A nivel nacional lograr capacitar a los</p>

financiera y económica de la empresa oportuna y completa a través de DEL. trabajadores involucrados a fin de que atiendan la demanda que existe.

FUERZAS TECNOLÓGICAS Y CIENTÍFICAS (T)

Principales

Secundarias

Mejora y ampliación de las tecnologías de información: Existencia en el mercado de nuevas tecnologías (software) que pueden ser útiles para facilitar el monitoreo y seguimiento del gasto, poniendo a disposición información actualizada en tiempo real.

Innovación y desarrollo de nuevas tecnologías: Inversión del MTPE en proyectos y/o programas de innovación y desarrollo tecnológico.

Infraestructura inadecuada: No se cuenta actualmente con los ambientes necesarios para llevarse a cabo las reuniones de negociación colectiva.

Asistencias Técnicas y Capacitaciones virtuales: A fin de lograr mejorar la capacidad de atención en las direcciones regionales se realizan virtualmente las reuniones y asistencias.

FUERZAS ECOLÓGICAS Y AMBIENTALES (E)

Principales

Secundarias

Fenómenos Naturales. Producidos por el cambio climático, obliga a no poder en las zonas de las regiones continuar con la atención presencial en las entidades del Estado como las Direcciones Regionales de Trabajo

Manejo inadecuado del recurso natural respetando el medio ambiente: Evitar malgastar material de impresos, optimizando la virtualización de los formularios del DEL

FUERZAS LEGALES (E)

Principales

Secundarias

Legislación respalda importancia del DEL en la negociación colectiva: Se cuenta con el Art. 56 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT). La AAT en el ámbito regional y nacional la valoración de los requerimientos de los trabajadores y evalúa la condición económica y financiera de los empleadores su atención.

Se establece la participación de la Dirección de Normativa de Trabajo (DNT) favorable: En atención al Art. 64 del Reglamento de Organización del MTPE, la DNT incluyen, coordina la ejecución de evaluación y análisis de solicitudes de empleados sobre la situación financiera de los empleadores.

Nota. Esta figura representa el análisis de amenazas y debilidades del servicio DEL

Elaboración propia

2.1.2 Matriz de Evaluación de Factores Externos (MEFE)

Es una herramienta que nos ayudará a diagnosticar y determinar los aspectos externos que afectan el desarrollo de la entidad. Facilita la creación de estrategias con la finalidad de aprovechar las oportunidades y disminuir amenazas. En este caso optimizar el servicio que ofrece el MTPE sobre la elaboración de los DEL.

Para ello, se elabora una lista de oportunidades y amenazas, en la que se deben incluir los factores externos que afectan a nuestra industria, y del mismo modo, toda amenaza encontrada debe contener también oportunidades.

Los valores que asignaremos serán entre 0,0 a 1,0 considerando el mínimo como “sin importancia” y el máximo como “muy importante”. Generalmente las oportunidades tienen más peso que las amenazas. La suma de todos los valores deberá ser igual a 1,0.

La asignación de calificación es la siguiente:

1= Amenaza mayor

2= Amenaza menor

3= Oportunidad menor

La calificación ponderada se obtiene de multiplicar cada peso por el valor asignado. Luego hallaremos el valor ponderado de la suma de cada valor final de cada factor, el que estará entre 1 y 3.

Tabla 1

Matriz MEFE del Plan Estratégico de Dictámenes Económicos Laborales

MATRIZ MEFE				
FACTORES DETERMINANTES PARA EL ÉXITO		PESO	VALOR	PONDERACIÓN
Nº	OPORTUNIDADES			
1	Estabilidad macroeconómica.	0.2	3	0.6
2	Políticas de Estado favorables.	0.12	2	0.24
3	Existen instrumentos normativos.	0.04	2	0.08
4	Existen softwares modernos.	0.03	2	0.06

5	Apoyo de la alta dirección para promover las mejoras en los formularios de los DEL	0.03	3	0.09
6	Interés de los empleadores en proporcionar la información oportunamente y completa	0.02	1	0.02
7	Demanda de las organizaciones sindicales para poder ser atendidas sus peticiones	0.05	2	0.1
Sub-total		0.49		1.19
<hr/>				
N°	AMENAZAS			
1	Debilidad en el manejo de gestión por la demanda a nivel regional y local.	0.09	2	0.18
2	Imagen negativa de los servicios ofrecidos por el Estado.	0.07	3	0.21
3	Asignación presupuestal insuficiente.	0.05	1	0.05
4	Limitado asignación de personal especializado para la atención de las solicitudes de los DEL	0.12	1	0.12
5	Presencia de actos de corrupción en los tres niveles de gobierno (nacional, regional y local).	0.1	2	0.2
6	Incertidumbre en la continuidad de ejecución de las políticas para la atención de las demandas de las organizaciones sindicales	0.08	2	0.16
Sub-total		0.51		0.92
Total		1		2.11

Nota. En esta tabla se aprecian los factores externos que afectan el desarrollo de la entidad
Elaboración propia

En el MEFE, el servicio del DEL que elabora la oficina de Dictámenes Económicos Laborales, el valor obtenido es de 2.11 estando por debajo del promedio, esto nos indica que no se aprovechan suficientemente las oportunidades, no se neutralizan las amenazas externas.

En cuanto a las oportunidades, estabilidad macroeconómica y apoyo de la alta dirección para promover las mejoras en los formularios de los DEL, las aprovecha la oficina de dictámenes económicos laborales con el crecimiento anual del presupuesto. Cuando se trata de amenazas muestra una mayor debilidad; solo en relación a la imagen negativa de los servicios públicos reacciona bien de seis criterios, con los demás la reacción es media o baja. Esto se explica por los talleres que se brindan dirigidas a autoridades públicas (funcionarios), trabajadores en las direcciones regionales y gerencia de los gobiernos regionales; así mismo a las empresas.

2.1.3 Evaluación Interna

Es importante considerar la evaluación interna a través de la matriz de análisis MEFI, herramienta que nos ayudará podemos conocer nuestras debilidades y fortalezas internas, a fin de que desde ese punto formular estrategias que permitan la aprovechar y lograr nuestros objetivos.

2.1.4 Matriz de Evaluación de Factores Internos (MEFI)

Valores utilizados según los factores determinantes para lograr el objetivo. Se han considerado la importancia de menor a mayor dando el valor y peso, tal como se presenta:

Se considerar: 1= Debilidad mayor

2= Debilidad menor

3= Fortaleza menor

4= Fortaleza mayor

Tabla 2

Matriz MEFI determina factores internos que influyen en el buen desarrollo del servicio

MATRIZ MEFI				
FACTORES DETERMINANTES PARA EL ÉXITO		PESO	VALOR	PONDERACIÓN
Nº	DEBILIDADES			
1	No se cuenta con un plan de articulación interno	0.09	1	0.09
2	No se cuenta con el mayor número de personal capacitado a nivel regional	0.16	1	0.16
3	Efectivizar la propuesta normativa	0.09	2	0.18
4	Reestructurar factor remunerativo	0.1	2	0.2
5	Falta de incrementar presupuesto	0.07	1	0.07
	Sub-total	0.51		0.68
FORTALEZAS				
1	Instrumentos de gestión aprobados.	0.1	4	0.4
2	Autonomía presupuestal.	0.09	4	0.36
3	Personal con experiencia en el servicio	0.13	4	0.52

4	Mejoramiento de infraestructura	0.09	3	0.27
5	Muy buen nivel de ejecución presupuestal.	0.08	4	0.32
Sub-total		0.49		1.87
Total		1		2.55

Nota. Con esta matriz se puede establecer los factores internos que afectan el servicio del Dictamen Económico Laboral

Elaboración propia.

En el MEFI, el servicio de DEL valor obtenido es 2.55, estando ligeramente sobre el promedio, esto indica un desempeño limitado en el área. Para el caso de las debilidades, tres de las cinco son mayores y tienen pesos importantes. La más significativa es que no se cuenta con el mayor número de personal capacitado a nivel regional.

En el caso de las fortalezas, a pesar de contar un buen desempeño, pues obtiene un alto puntaje (1.87) éstas no logran neutralizar el bajo desempeño en el enfrentamiento de sus debilidades.

2.1.5 Matriz FODA

A continuación, se presenta la matriz FODA de la Oficina de Dictámenes Económicos Laborales

Figura 3

Matriz FODA para determinar desempeño respecto a factores que influyen en el servicio del DEL

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
F1. Instrumentos de gestión aprobados	O1. La estabilidad macroeconómica
F2. Autonomía presupuestal	O2. Políticas favorables del Estado
F3. Personal experimentado	O3. Implementación de software para registro del formulario del DEL
F4. Mejoramientos de infraestructura	O4. Apoyo de la alta dirección para aprobar las mejoras de la estructura en los formularios que contienen la información del DEL
F5. Buen nivel de ejecución presupuestal	O5. Interés de los empleadores para presentar la información completa y oportuna
	O6. Demanda de las organizaciones sindicales para atender sus peticiones.
DEBILIDADES	AMENAZAS
D1. No se cuenta con un plan de articulación interno	A1. Debilidad en manejo de gestión a nivel regional y local

D2. No se cuenta con mayor número de personal especializado	A2. Imagen negativa de los servicios ofrecidos por el Estado
D3. Restructurar factor remunerativo	A3. Asignación presupuestal insuficiente que limita la capacidad de operación
D4. Efectivizar la propuesta normativa	A4. Presencia de actos de corrupción en los tres niveles de gobierno (nacional, regional y local), así como en las EPS
D5. Incrementar marco presupuestal	A5. Incertidumbre en la continuidad de ejecución de las políticas para la atención de las demandas de las organizaciones sindicales

Nota. Esta matriz FODA que se ha elaborado, se ha podido determinar factores importantes que servirán para la aplicación de optimización del servicio.

2.5.1 Vinculaciones de la matriz FODA: FO, FA, DO, DA:

Primera vinculación propuesta:

F1-O4

Instrumentos de gestión aprobados - Apoyo de la alta dirección para aprobar las mejoras de la estructura en los formularios que contienen la información del DEL

F3-O2

Personal experimentado – Políticas favorables del Estado.

F5-O3

Buen nivel de ejecución presupuestal – Implementación de Software para registro de mejora de formulario del DEL

Segunda vinculación propuesta:

F1-A1

Instrumentos de gestión aprobados – Debilidad en manejo de gestión a nivel Regional y local

F2-A3

Autonomía presupuestal – Asignación presupuestal insuficiente que limita la capacidad de operación

F1-A5

Instrumentos de gestión aprobados – Incertidumbre en la ejecución de las políticas para la atención de las demandas de las organizaciones sindicales

Tercera vinculación propuesta:

D1-O2

No se cuenta con un plan de articulación interno – Políticas favorables del Estado

D4-O4

Efectivizar la propuesta normativa – Apoyo de la alta dirección para mejoras de la estructura en los formularios que contienen la información del DEL

D5-O1

Incrementar marco presupuestal – La estabilidad macroeconómica

Cuarta vinculación propuesta:

D1-A5

No se cuenta con un plan de articulación interno - Incertidumbre en la continuidad de ejecución de las políticas para la atención de las demandas de las organizaciones sindicales

D2-A3

No se cuenta con un mayor número de personal especializado – Asignación presupuestal insuficiente que limita la capacidad de operación

D4-A2

Efectivizar la propuesta normativa – Imagen negativa de los servicios ofrecidos por el Estado

D5-A3

Incrementar marco presupuestal – Asignación presupuestal insuficiente que limita la capacidad de operación

3. Objetivos estratégicos

Son las metas que nos proponemos alcanzar a largo plazo en una entidad o empresa, siendo resultado de una estrategia que va de la mano con su visión y misión. Lo que además nos servirá la toma de decisiones.

3.1 Objetivo Estratégico General

Optimizar el servicio de elaboración del Dictamen Económico Laboral – MTPE 2023

3.2 Objetivo Estratégico Especifico

3.2.1 Objetivo Estratégico 1. “Mejorar la estructura y contenido de información del formulario utilizado para la solicitud del dictamen económico laboral”

Estrategia 1: Aprobación de los documentos de gestión y apoyo de la alta dirección, para lograr la mejora de la estructura del formato y contenido de información utilizado para el DEL.

Estrategia 2: Buen nivel de ejecución presupuestal e Implementación de Software para registro para facilitar la oportuna recepción de información del DEL

3.2.2 Objetivo Estratégico 2. “Determinar la descripción del perfil de puestos y cantidad de plazas asociados a la elaboración del DEL para contar con el personal especializado”

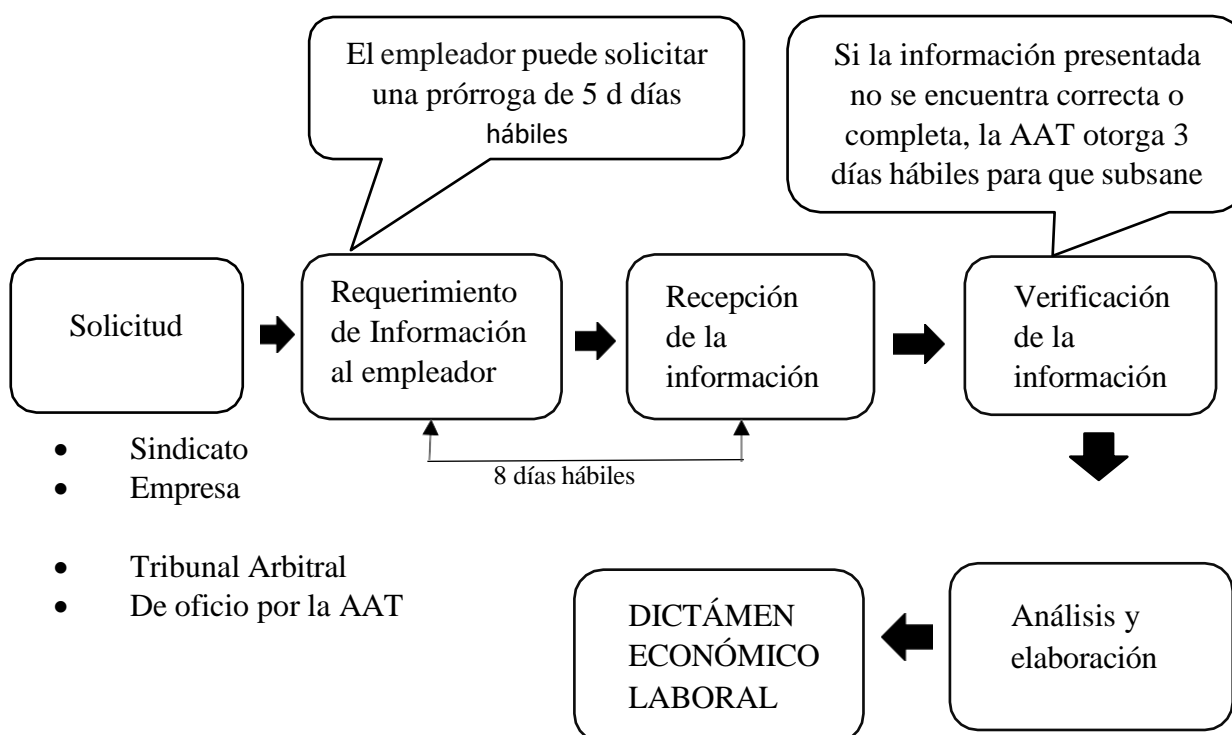
Estrategia 1: Incrementar marco presupuestal, para mejora de plazas y contar con personal especializado.

Estrategia 2: Apoyo de la alta dirección y políticas favorables del Estado, mejoras a nivel remunerativo.

En el curso de una negociación colectiva la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) de oficio o cualquiera de las partes puede solicitar la elaboración del Dictamen Económico Laboral, para una mejor idea se presenta el Flujograma del proceso:

Figura 4

Flujograma de proceso de DEL



Nota. La figura muestra el proceso del DEL

Elaboración propia.

A fin de poder conocer el movimiento e importancia del servicio que brinda el MTPE a continuación se presenta la estadística de los últimos cinco años al 12.05.2023

Tabla 3

Estadística de Dictámenes

Variable	2019	2020	2021	2022	Al 12.05.2023
Solicitudes DEL recibidas	363	102	208	216	115
Cantidad de DEL emitidos	128	60	89	133	46
Variación % de DEL emitidos		-53%	48%	49%	35%
% de Cobertura de DEL (DEL emitidos vs. Solicitudes de DEL)	35%	59%	43%	62%	40%
Trabajadores beneficiados con la emisión del DEL	21,244	12,876	28,042	26,079	8,716
Variación % Trabajadores beneficiados con la emisión del DEL		-39%	118%	-7%	33%
Cantidad de Segundos DEL emitidos	22	8	22	19	8
Variación % de Segundos DEL emitidos		-64%	175%	-14%	42%
Trabajadores beneficiados con la emisión de los Segundos DEL	4,091	1,972	9,988	6,168	1,127

Nota. En esta tabla se registra el dístico del dictamen económico de cinco años

Elaboración propia

Concepto	2019	2020	2021	2022	Al 12.05.2023
Solucionado	85	32	82	43	12
Multa	24	9	11	27	14
Observado	30	8	13	26	68
Sin expediente aperturado	1	3	6	3	-
Oposición	12	1	1	2	-
Se solicitó expedientes y no lo remitieron	2	-	1	1	-
Desistimiento	1	-	1	-	-
No se realizó el pedido de IEFL (*)	39	1	-	-	-
Empresas públicas	12	-	-	-	-
Traslado de la solicitud de DEL a la DRTPE competente	1	-	-	-	-

Total Solicitudes DEL no atendidas	207	54	115	102	94
---	------------	-----------	------------	------------	-----------

4.1.2. Aplicación y Análisis

En caso de que el MTPE considere factible implementar la elaboración del Plan Estratégico para la mejora del Servicio de Elaboración del Dictamen Económico que brinda el ministerio a la ciudadanía, se puede sugerir que deben de considerar los factores internos y externos que se plantearon con las matrices PESTEL, MEFI y MEFE, a fin de poder viabilizar los objetivos plateados, a través de las estrategias.

4.1.3. Registro y Estrategias para la mejora

A fin de lograr la optimización del servicio de elaboración del Dictamen Económico Laboral se hará en base al Plan Estratégico, elaborado y planteado en el punto 4.1.1

CONCLUSIONES

1. En este trabajo se elaboró un plan estratégico para la Oficina de Dictámenes Económicos Laborales para optimizar el servicio de elaboración del dictamen económico laboral – MTPE – 2023 porque con este plan estratégico se podrá mejorar el proceso de manera más eficiente.
2. Se determinó la mejor manera de entregar información oportuna a la Autoridad Administrativa de Trabajo y se definió contar con el personal especializado y plazas necesarias para la elaboración de los dictámenes económicos.
3. Se logro obtener importante información que servirá para la optimización del servicio que brinda el MTPE a la ciudadanía considerando la demanda laboral que recae en la oficina encargada de atender las solicitudes y evaluación de la información financiera y laboral de las empresas en el marco de las negociaciones colectivas.

RECOMENDACIONES

1. Implementar un Plan Estratégico de mejoras para optimizar el servicio de elaboración del dictamen económico laboral a fin de lograr objetivos concretos respecto a la atención que se brinda a los ciudadanos en el marco de las negociaciones colectivas que se llevan a cabo entre los trabajadores y los empleadores.
2. Se debe de considerar la asignación de presupuesto para poder implementar un software de trámite de las solicitudes que ingresan a nivel regional, a fin de agilizar la demanda laboral que recae en la Oficina de Dictámenes Económicos.
3. Es recomendable mejorar la capacidad de atención en las direcciones regionales descentralizando la atención de las solicitudes en el MTPE, disponiendo de personal especializado, para lo cual se requiere la mejora remunerativa y mayor plazas laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albomoz Muñoz, C. G., & Prieto Gavilán, P. A. (n.d.). *ANÁLISIS CRÍTICO DEL RÉGIMEN JURÍDICO DEL PRESTADOR DE SERVICIOS AHONORARIOS EN LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO*.
- Andrés, J., Fernandez, M., Salomon, A., & Berlin, H. (n.d.). *Modernización de la Adm Publica*. <https://www.researchgate.net/publication/358248609>
- Armas Rissi, V. A. F. (2020). "La negociación colectiva y el equilibrio presupuestal: una reglamentación pendiente en el sector laboral público".
- Astudillo-Álvarez, P. E., Jaramillo-Calle, C. Y., & Lituma-Yascaribay, M. A. (2020). Gestión estratégica de costos: modelo ABC/ABM aplicado en la industria de pinturas. *CIENCIAMATRIA*, 6(2), 4–32. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i2.360>
- Begazo, J. D., & Fernandez, W. (2017). Gestión por procesos y su relación con el plan estratégico en un contexto de modernización de la gestión pública peruana. *Gestión En El Tercer Milenio*, 19(37). <https://doi.org/10.15381/gtm.v19i37.13773>
- Chavez Velarde, F. L., & Flores Tupacyupanqui, H. J. (2022). *Vacíos y deficiencias de Ley 31188 que introduce la Negociación Colectiva en el Sector Público*.
- Contreras Ramírez, J. P. (n.d.). *Negociación Colectiva y su Relación con los Conflictos Laborales de los Trabajadores de la Empresa Cimentaciones Pre Fabricadas TERRATEST PERU S.A.C. – Talara 2020*.
- FELIPE ANDRÉS CORREA BRAVO. (n.d.). *EFFECTOS DE LA APLICACIÓN DE LA LEY N° 20.823 EN LOS TRABAJADORES Y EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIO*.
- Felipe Andrés Flores Cabrera. (n.d.). "TITULARIDAD SINDICAL. COEXISTENCIA ENTRE GRUPOS NEGOCIADORES Y SINDICATOS.
- José Ignacio Portiño Cerda. (n.d.). "Noción de Servicios mínimos y equipos de emergencia y su calificación en la doctrina administrativa".
- Marina Jalvo B, & Rodriguez, J. (n.d.). *Planificación y acceso al empleo publico*.
- Muñoz, J., Escudero, F., & Salazar, S. (2022). Revisión documentaria del planeamiento estratégico dentro de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 15108–15120. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1460
- Noción-de-servicios-mínimos-y-equipos-de-emergencia-y-su-calificación-en-la-doctrina-administrativa- Chile*. (n.d.).
- Ore, H. (2020). Planeamiento estratégico como instrumento de gestión en las empresas: Revisión bibliográfica. *Revista Científica Pakamuros*, 8(4), 31–44. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v8i4.147>

Pacori Cari, J. M. (n.d.). *CAUSAS Y CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DINERARIAS EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DEL PERÚ.*

Rivadeneira Santa Cruz, E. (2020). EL PLAN ESTRATEGICO CON EL ENFOQUE DEL BALANCE SCORE CARD Y LA CADENA DE VALOR. *REVISTA CIENTIFICA EPISTEMIA*, 4(1), 39–47.
<https://doi.org/10.26495/re.v4i1.1307>

Roberto Antonio Manriquez Gallardo. (n.d.). *ANÁLISIS A LA POTESTAD DISCIPLINARIA DE LA ADMINISTRACIÓN Y SU SITUACIÓN ACTUAL A LA LUZ DE LA DOCTRINA DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA .*

Sanchez Rafael, L. L., & Tarqui Calcina, J. M. (n.d.). *Informes Económicos en las Negociaciones Colectivas de los obreros, Ley 31188, y el debido proceso, Arequipa, 2021.*

Serrano, I. M. (n.d.). *Contribución al perfeccionamiento del proceso de selección de personal.*
<https://doi.org/10.5281/zenodo.6997287>

Spano Tardío, P., De, M., Teoría, L. A., Buen Gobierno, D., La, Y., Administración, B., & Spano, P. (n.d.). *EL PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA DE LA GESTIÓN PÚBLICA.*

"TITULARIDAD SINDICAL. COEXISTENCIA ENTRE GRUPOS NEGOCIADORES. (n.d.).

ANEXOS