



**PONGÁMOSLO
EN AGENDA**

EL EMPLEO FRENTE A LAS URNAS

El mercado laboral frente a las urnas

*Análisis comparativo
de propuestas*

Elecciones 2026


ONPE
Oficina Nacional de Procesos Electorales

Horizonte

 **Laboral**



Índice

1 Introducción y ficha técnica

2 Ejes temáticos



4 5 hallazgos que resumen el análisis

5 Claridad de las propuestas

7 Efecto potencial de las propuestas

9 Eje 1: Emprendimiento, desarrollo empresarial y empleo

13 Eje 2: Brecha educación-productividad

17 Eje 3: Transición formación-empleo

21 Eje 4: Desarrollo de capacidades laborales

25 Eje 5: Inserción laboral

29 Eje 6: Protección social

33 Eje 7: Sobrerregulación laboral

37 Eje 8: Fiscalización laboral

41 Eje 9: Seguridad y salud en el trabajo

45 Eje 10: Gobernanza y diálogo social

49 Eje 11: Precarización laboral

54 Hallazgos finales

Introducción

Este estudio analiza de manera comparativa las propuestas electorales sobre el mercado laboral y protección social incluidas en los planes de gobierno de las organizaciones políticas que participan en las Elecciones Generales de 2026. A partir de una revisión sistemática de estas iniciativas, el informe examina qué temas priorizan los partidos, cómo están formuladas sus propuestas y qué tipo de efectos podrían tener sobre el funcionamiento del mercado laboral.

Ficha técnica

Universo de análisis	Planes de gobierno de organizaciones políticas que postulan a la Presidencia de la República en las Elecciones Generales 2026.
Fuente de información	Documentos oficiales de planes de gobierno publicados en la plataforma institucional del Jurado Nacional de Elecciones (JNE).
Cobertura de partidos	<ul style="list-style-type: none">• Se identificaron 36 organizaciones políticas registradas para el proceso electoral.• Se analizaron 35 planes de gobierno, debido a que el Partido Democrático Federal no contaba con plan publicado al momento de la revisión.
Periodo de análisis	Planes correspondientes al periodo gubernamental 2026–2031.
Unidad de análisis	Propuesta explícita vinculada al mercado laboral contenida en el texto del plan de gobierno, aún sino está en una sección denominada “trabajo” o “protección social”.

**CONVERSAMOS
CON EXPERTOS**



**REVISAMOS
EVIDENCIA**



Resultado:

11 GRANDES EJES SOBRE EL MERCADO LABORAL

1

**Emprendimiento,
desarrollo
empresarial
y empleo**

2

**Brecha
educación-
productividad**

3

**Transición
formación-
empleo**

4

**Desarrollo de
capacidades
laborales**

5

**Inserción
laboral**

6

**Protección
social**

7

**Regulación
laboral**

8

**Fiscalización
laboral**

9

**Seguridad y
salud en el
trabajo**

10

**Gobernanza
y diálogo
social**

11

**Precarización
laboral**



¿Qué tan presentes están estos ejes en los planes de gobierno?

Se revisaron los planes de gobierno y se identificó un total de **655** propuestas relacionadas con el mercado laboral. Las propuestas se distribuyen entre los ejes de la siguiente manera:





La agenda laboral bajo la lupa

5 hallazgos que resumen el análisis

Muchos slogans, poca claridad

280 propuestas no explican cómo harán el cambio



Ningún partido escapa a la ambigüedad.



El 45.6% de las propuestas no permite identificar con claridad su efecto en el mercado laboral

Solo 3 partidos

presentan propuestas que a la vez están bastante desarrolladas y es claro que tendrían impacto favorable en el mercado laboral



El diálogo social entre empresas, trabajadores y Estado es casi inexistente

Solo aparece en el 3% de las propuestas



Las reformas estructurales siguen ausentes.

Apenas el 4.6% de las propuestas plantea cambios de fondo en las condiciones del mercado laboral.





¿Qué tan claras son las propuestas?

Las propuestas NO tienen el mismo nivel de desarrollo. Algunas describen medidas bien detalladas, mientras que otras solo hacen planteamientos generales. Para entender mejor la calidad de las propuestas, se evaluó su nivel de claridad y se clasificaron en 3 categorías:

Superficial

Se presenta la idea de manera genérica o declarativo tipo eslogan.

Ejemplo:

“Formalización: Licencia Express 72h y régimen simplificado temporal.”

Parcial

La intención está clara, pero faltan detalles claves sobre su viabilidad.

Ejemplo:

“La economía debe avanzar hacia sectores intensivos en empleo, innovación y tecnología: agroindustria, manufactura, industrias creativas, bioeconomía y turismo sostenible. Para ello, es esencial impulsar la infraestructura productiva estratégica como parques industriales, clústeres regionales y centros de innovación aplicados.”

Completa

Demuestra un análisis profundo y señala algún instrumento o mecanismo de implementación

Ejemplo:

“Para toda empresa nueva que ingrese a la formalidad así como para cada empresa ya constituida que incremente sus centros de producción en más de 30% y que además cuente con un plan de vivienda con usufructo para los trabajadores durante su contrato de trabajo a plazo fijo en los propios predios del emprendimiento y a una distancia no mayor a 500 metros del centro de producción o actividad empresarial, se implementará un beneficio de cero tributos por los primeros tres años y luego una escala reducida progresiva por los siguientes dos.”

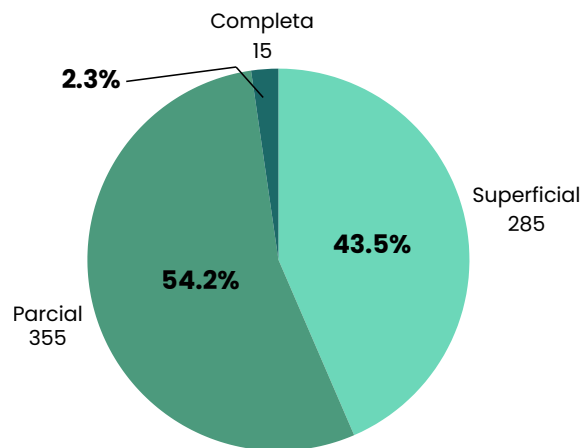


Mayor cantidad de propuestas no significa mayor claridad técnica.

Solo 3 partidos presentan propuestas clasificadas como "completas".

La mayoría de propuestas son parciales o superficiales, aunque en algunos partidos predominan unas más que otras.

CLARIDAD DE PROPUESTAS



CLARIDAD DE PROPUESTAS POR PARTIDO

● Completa ● Parcial ● Superficial

Partido	Completa (%) (n)	Parcial (%) (n)	Superficial (%) (n)
Partido Morado	23% (7)	29% (9)	48% (15)
Integridad Democrática	21% (7)	76% (26)	3% (1)
Unidad Nacional	3% (1)	42% (13)	55% (17)
Primero la Gente	100% (29)		
Partido Demócrata Verde	100% (10)		
Fuerza y Libertad	87% (46)		13% (7)
Somos Perú	86% (12)		14% (2)
Progreseemos	80% (16)		20% (4)
Partido del Buen Gobierno	79% (33)		21% (9)
Partido Patriótico Del Peru	67% (2)		33% (1)
Alianza Electoral Venceremos	62% (18)		38% (11)
Avanza País	61% (39)		39% (25)
Fuerza Popular	57% (30)		43% (23)
Partido Aprista Peruano	56% (9)		44% (7)
Renovación Popular	55% (6)		45% (5)
Juntos por el Perú	50% (3)		50% (3)
Perú Moderno	50% (2)		50% (2)
Partido Demócrata Unido Perú	50% (1)		50% (1)
Frente de la Esperanza 2021	43% (10)		57% (13)
Ahora Nación	43% (12)		57% (16)
Peru Acción	43% (3)		57% (4)
Alianza Para el Progreso	37.6% (6)		62.4% (10)
Perú Libre	36% (5)		64% (9)
País para Todos	27% (3)		73% (8)
Partido Regionalista de Integración Nacional	23% (6)		77% (20)
Perú Primero	18% (3)		82% (14)
Cooperación Popular	14% (1)		86% (6)
Un Camino Diferente	11% (1)		89% (8)
Podemos Perú	7% (1)		93% (13)
Libertad Popular	100% (10)		
Salvemos al Perú	100% (10)		
Fe en el Perú	100% (4)		
SíCrea	100% (4)		
Partido Cívico Obras	100% (2)		
Partido de los Trabajadores y Emprendedores	100% (1)		



¿Qué efectos podrían tener las propuestas?

Además de la claridad, también se evaluó qué tipo de impacto podrían tener estas medidas sobre el funcionamiento del mercado laboral. Para eso, se compararon las propuestas con lo que los expertos señalaron como los caminos óptimos para resolver los problemas.

Impacto favorable

La propuesta impacta de manera positiva en el mercado laboral.

“Reducir los costos y tiempos para la formalización de empresas mediante una ventanilla única digital y simplificación de trámites laborales.

Reduce barreras a la formalidad y facilita la creación de empleo formal sin afectar derechos laborales.

Impacto ambiguo

La propuesta puede tener un impacto en el mercado laboral, pero no es posible determinar si su efecto sería positivo o negativo por falta de definición en el planteamiento.

Promover nuevas modalidades de contratación laboral más flexibles para impulsar la generación de empleo.

No se especifica en qué consistirían estas modalidades de trabajo ni el nivel de protección que tendrían los trabajadores; por lo tanto, no es posible determinar su efecto en el mercado laboral pues podrían aumentar los contratos formales, pero también podrían desproteger sectores que ya están consolidados y no requieren esa flexibilidad.

Impacto negativo

La propuesta impacta de manera perjudicial en el mercado laboral.

Reforma integral de la seguridad social que implemente un seguro de desempleo.

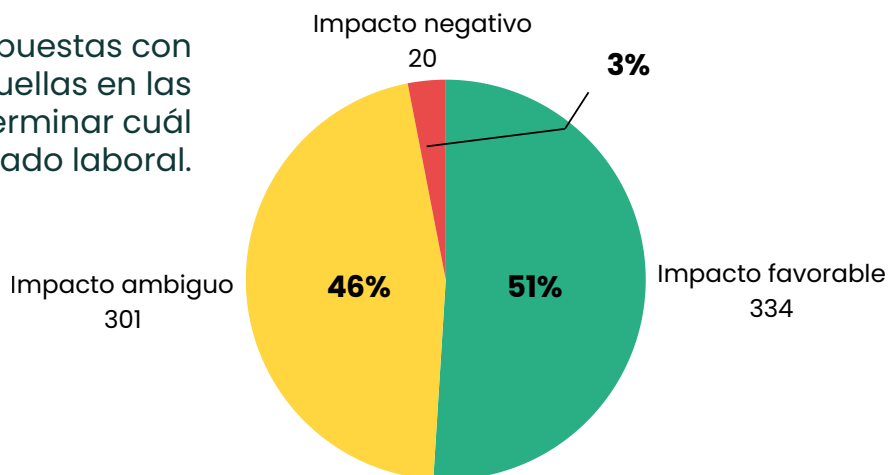
Un seguro de desempleo tiene como condición previa contar con una amplia base de trabajadores formales que contribuyan al sistema. En un contexto de alta informalidad (alrededor del 70%), su implementación resulta difícil de sostener e imposible de fiscalizar.



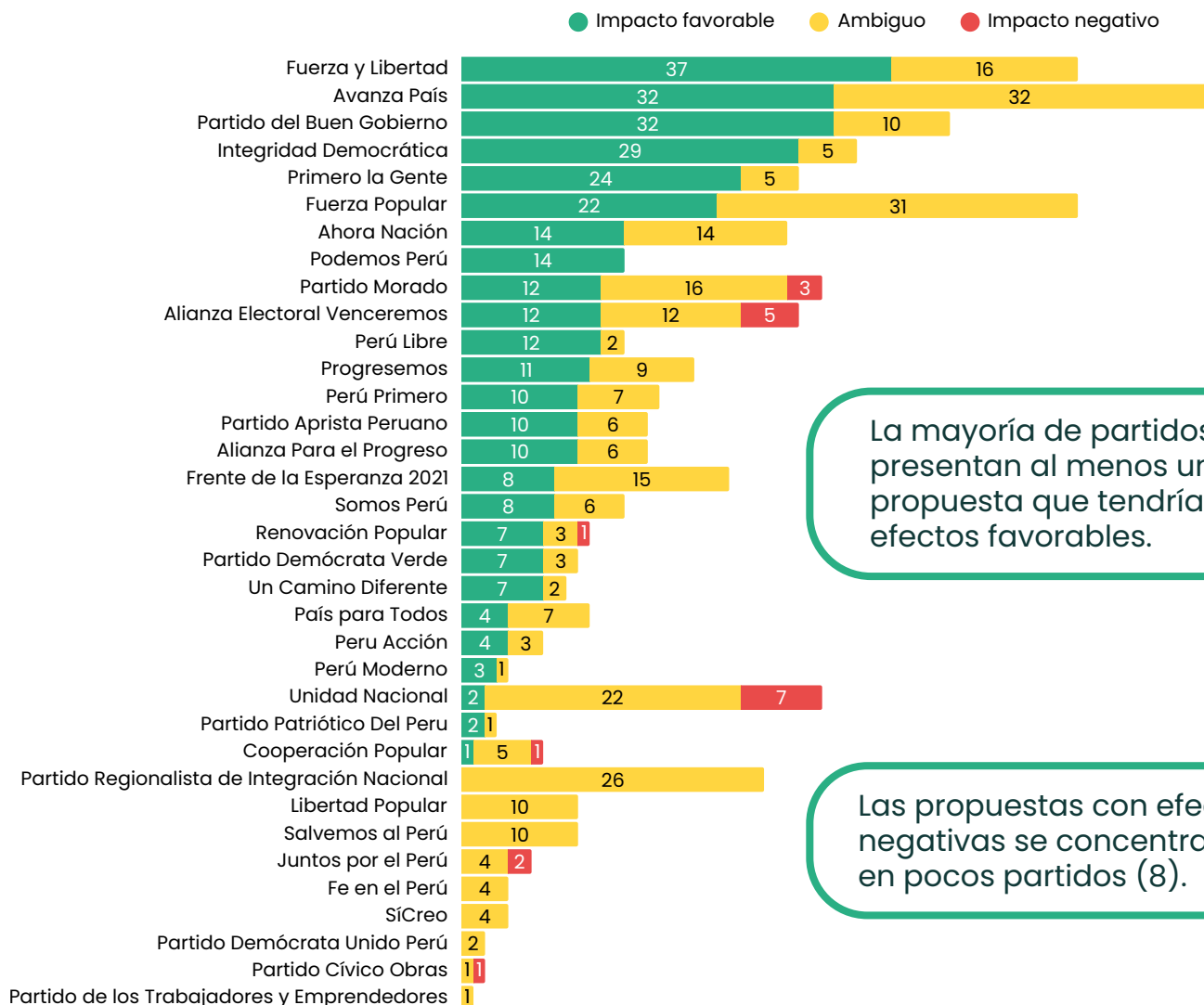
Las propuestas no siempre se traducen en efectos favorables.

EFFECTO EN EL PROBLEMA IDENTIFICADO

Predominan las propuestas con impacto favorable o aquellas en las que no es posible determinar cuál sería su efecto en el mercado laboral.



EFFECTO EN EL PROBLEMA IDENTIFICADO, POR PARTIDO



La mayoría de partidos presentan al menos una propuesta que tendría efectos favorables.

Las propuestas con efectos negativos se concentran en pocos partidos (8).

Los partidos estarán en el Congreso e impulsarán sus propuestas



Si no queda claro **qué es lo que propusieron, sobre:**



qué quieren lograr,

A quiénes quieren beneficiar

Y sobre todo el **CÓMO** lo van a hacer

Los ciudadanos no podremos fiscalizarlos.

No podemos saber si se mantienen fieles a las ideas con las que nos convencieron de votar por ellos.

La calidad de los Planes de Gobierno nos muestra cuánto se han esforzado los candidatos por explicarnos por quiénes trabajarán, hacia dónde pretenden conducirnos y cómo piensan hacerlo.

Eje 1. Emprendimiento, desarrollo empresarial y empleo



Cuando el país trabaja
mucho, pero produce poco

El eje más mencionado en campaña, pero no necesariamente el más desarrollado

En el Perú, el debate laboral suele empezar por el empleo: cuántos trabajan, cuántos buscan trabajo y qué tan alta es la tasa de desempleo. Sin embargo, el problema comienza antes: **en la productividad de las empresas que generan ese empleo.**

La base del problema está en la estructura empresarial. Las micro, pequeñas y medianas empresas (MYPYMEs) **representan más del 99% de las empresas formales del país y generan cerca del 90% del empleo privado.** Sin embargo, apenas explican el 23,1% de las ventas totales, mientras que las grandes empresas sostienen el 76,9%. **El Perú es un país de empresas pequeñas, pero el valor económico lo sostienen pocas firmas grandes.**

Además, se trata de una estructura altamente atomizada y poco diversificada. Más del 90% de las MYPYMEs formales concentran sus ventas en comercio, servicios y manufactura, **actividades predominantemente tradicionales y de baja complejidad tecnológica.** Esto **limita su capacidad de integrarse a cadenas de mayor valor agregado,** innovar o escalar en productividad.

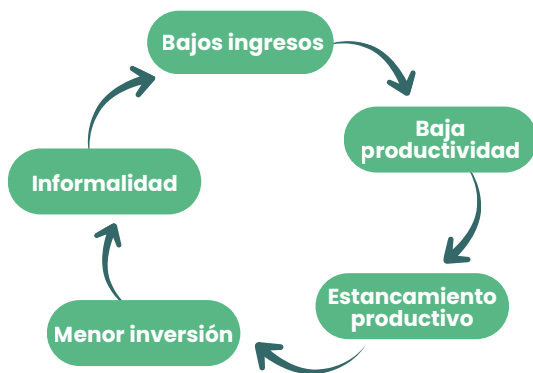
El país emprende mucho, pero consolida poco. Entre 2007 y 2024 se registraron más de 2,6 millones de empresas formales. Sin embargo, al cierre de 2024, el 55,4% ya había salido del mercado. Asimismo, casi 28 de cada 100 empresas cierran antes de cumplir tres años y, **después de una década, apenas una de cada tres sigue operando.**

La mortalidad es mayor entre las microempresas, que enfrentan tasas de cierre significativamente superiores a las de empresas medianas y grandes.



Esta alta rotación empresarial tiene consecuencias directas sobre el empleo. Cuando las empresas operan con baja escala, tecnología limitada y reducida capacidad de inversión, los puestos que generan tienden a ser inestables, de corta duración y con escasas oportunidades de progresión. **La inestabilidad empresarial se convierte en inestabilidad laboral.**

El problema no es solo económico, sino también institucional. **La desarticulación entre políticas productivas, laborales y tributarias agrava estas tensiones.** La OIT (2024) señala que se requieren estrategias integrales, pero en el Perú los avances son descoordinados. Para muchas MYPE, los trámites y costos resultan desproporcionados: crear una empresa implica 8 trámites y toma en promedio 52,9 días; la licencia de funcionamiento concentra más del 70% del tiempo (Banco Mundial, 2020). Además, se exige una inspección obligatoria previa para operar, a diferencia de otros países de la Alianza del Pacífico, y las políticas de formalización no siempre se vinculan con medidas de crecimiento sostenible.



El resultado es un mercado laboral que reproduce informalidad, alta rotación y limitada acumulación de experiencia productiva. El empleo es la manifestación visible del problema. La raíz está en una estructura empresarial frágil, con baja productividad y escasa capacidad de consolidación.



El reto no es solo crear más empresas, sino lograr que perduren, crezcan y generen valor de forma sostenible.

Si el problema del empleo está anclado en la fragilidad productiva, **¿responden las propuestas de los candidatos a este desafío estructural?**

Se clasifica una propuesta en este eje cuando los planes de gobierno incorporan alguno de los siguientes componentes:



Heterogeneidad productiva entre empresas y sectores



Predominio de micro y pequeñas empresas



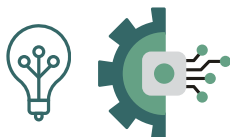
Productividad, informalidad e ingresos



Articulación de políticas productivas, laborales y tributarias



Brechas territoriales de productividad



Innovación y adopción tecnológica



Integración a cadenas productivas



Acceso a financiamiento

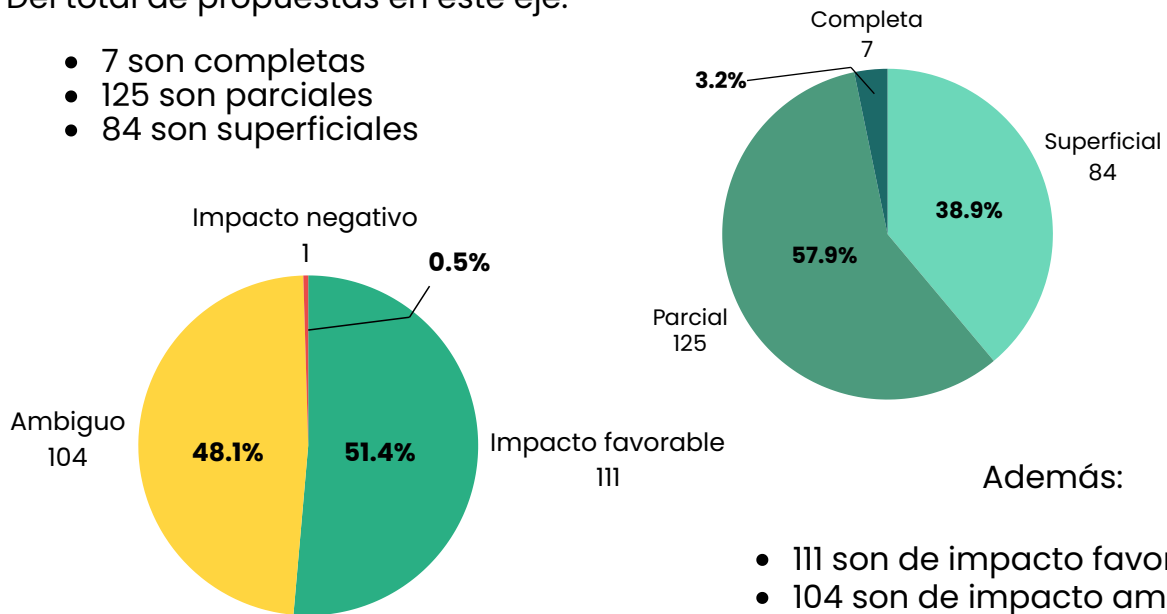
¿Prioridad o discurso?

¿qué revelan los datos en los planes de gobierno?

Este eje concentra 216 propuestas. El más numeroso de los 12 ejes de la agenda laboral pero **volumen no garantiza profundidad técnica.**

Del total de propuestas en este eje:

- 7 son completas
- 125 son parciales
- 84 son superficiales

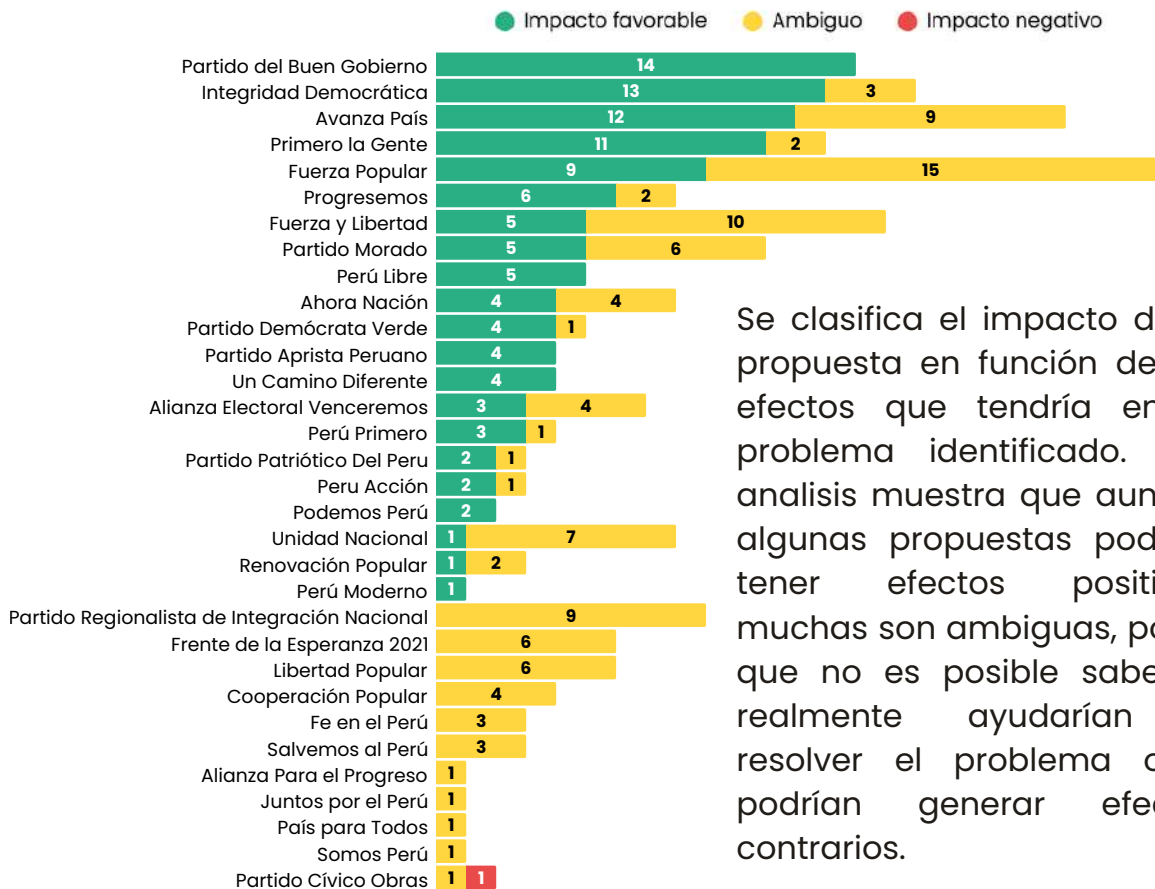


NIVEL DE CLARIDAD POR PARTIDO



La calidad de las propuestas, con independencia de su orientación ideológica, se define como el grado de desarrollo y la claridad conceptual con las que están formuladas. El gráfico muestra que, en este eje, **predominan las propuestas parciales** y que las **completas son minoritarias**. Incluso en los partidos con mayor número de iniciativas, prevalecen planteamientos medianamente desarrollados.

EFFECTO EN EL PROBLEMA IDENTIFICADO POR PARTIDO



Se clasifica el impacto de la propuesta en función de los efectos que tendría en el problema identificado. El análisis muestra que aunque algunas propuestas podrían tener efectos positivos, muchas son ambiguas, por lo que no es posible saber si realmente ayudarían a resolver el problema o si podrían generar efectos contrarios.

¿Cuántos partidos combinan buena formulación y buen impacto?

Solo 5 partidos tienen la siguiente combinación:*

COMPLETA o PARCIAL + IMPACTO FAVORABLE

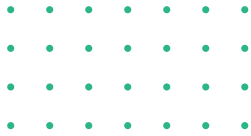


Esto sugiere que el tema está presente en la agenda electoral, **pero no con el grado de precisión y coherencia necesario para enfrentar el problema identificado.**

El desarrollo empresarial para la generación de empleo es una prioridad electoral. **El diseño técnico de las propuestas tiene limitaciones significativas.**

*Se consideraron los partidos que, además de cumplir con estos criterios, presentan un número elevado de propuestas.

Eje 2. Brecha educación -productividad



Educación y empleo: una conexión pendiente

En el Perú, el debate sobre educación suele centrarse en la cobertura y el acceso. Sin embargo, el desafío más profundo no es cuántos acceden al sistema, sino si lo que se enseña responde efectivamente a las necesidades productivas del país. El desajuste entre formación y demanda laboral no solo afecta las trayectorias individuales, sino que limita la capacidad de crecimiento y productividad de la economía.

La evidencia muestra un desequilibrio persistente entre la estructura formativa y la estructura productiva. Mientras algunas carreras tradicionales registran una sobreoferta significativa, áreas estratégicas vinculadas a tecnología y especialización técnica presentan déficits marcados. Por ejemplo, la carrera de Administración presenta una sobreoferta de +346% (17,319 egresados frente a 3,882 puestos), mientras que Ciencias de la Computación registra un déficit de -81% (337 egresados frente a 1,795 demandados) (MTPE, 2025). Este contraste refleja no solo decisiones individuales de matrícula, sino una falta de alineamiento sistémico entre oferta educativa y demanda laboral.



El incremento en el acceso a la educación superior –16 puntos porcentuales en la última década (INEI-ENAH0, 2024)– no ha venido acompañado de una mejora equivalente en la pertinencia. La dificultad para cubrir vacantes lo confirma: el 87% de las empresas tienen dificultad para encontrar mano de obra calificada (APOYO, 2025). La escasez se concentra especialmente en competencias técnicas requeridas por sectores industriales y tecnológicos, lo que evidencia que el crecimiento educativo no necesariamente se traduce en capital humano alineado con la estructura productiva.

Este desajuste también se expresa en la inserción laboral. Cerca del 60% de los trabajadores se desempeña en ocupaciones distintas a su formación (MTPE, 2025), lo que sugiere que la expansión educativa no ha garantizado correspondencia ocupacional ni aprovechamiento pleno del talento formado.

La composición de la matrícula refuerza esta tendencia. En 2024, el 64,6% de los estudiantes de educación superior se concentraba en universidades, frente al 35,4% en educación superior no universitaria (INEI-ENAHU, 2024). Sin embargo, la demanda proyectada para 2025 indica que, de cada 10 puestos que requieren educación postsecundaria, aproximadamente 6 demandan egresados con formación no universitaria y solo 4 universitarios. La orientación predominante hacia la educación universitaria, en este contexto, profundiza el desbalance entre oferta y demanda.

El problema, por tanto, no es únicamente educativo, sino institucional. La coordinación entre el sistema educativo, las empresas y los servicios públicos de empleo sigue siendo débil, y no existen mecanismos consolidados que articulen de manera efectiva formación, inserción y productividad. Los programas de intermediación y subsidio no han logrado integrar estos componentes en una estrategia coherente. En ausencia de esa articulación, la educación crece en cantidad, pero no necesariamente en pertinencia ni en impacto productivo.

En conjunto, el sistema forma más profesionales en áreas saturadas mientras persisten déficits en sectores estratégicos. La educación solo cumple su función transformadora cuando se conecta de manera sostenida con el desarrollo productivo del país.



La educación solo cumple su promesa cuando se conecta con el desarrollo productivo del país.

si el problema de productividad está vinculado al desajuste entre educación y estructura productiva, **¿responden las propuestas de los candidatos a este desafío estructural?**

Se clasifica una propuesta en este eje cuando los planes de gobierno incorporan alguno de los siguientes componentes:



Desconexión educación-
demanda productiva



Calidad y pertinencia de
la formación



Déficit de habilidades
técnicas y
socioemocionales



Sobreoferta en carreras de
baja demanda



Escasez de técnicos
especializados



Brechas territoriales en
educación técnica



Formación vinculada
a empleos de mayor
productividad

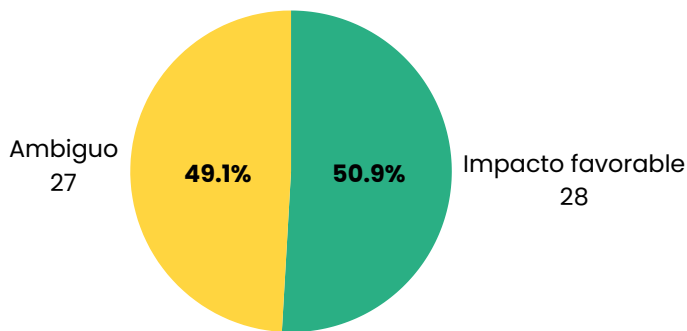
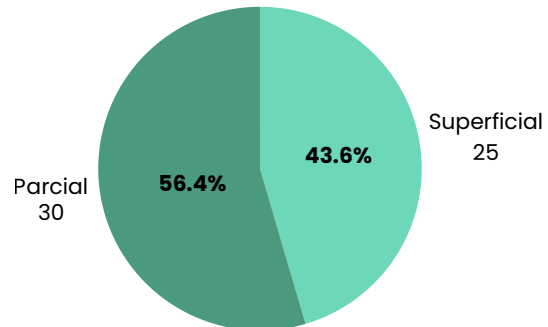
¿Alineación real o discurso educativo?

¿qué revelan los datos en los planes de gobierno?

Este eje reúne 55 propuestas y está entre los cinco temas que más aparecen en los planes de gobierno. Sin embargo, muchas de estas propuestas aún son poco claras o poco desarrolladas.

Del total de propuestas en este eje:

- 25 son parciales
- 30 son superficiales
- Ninguna alcanza un desarrollo completo.



Además:

- 28 son de impacto favorable
- 27 son de impacto ambiguo

CLARIDAD POR PARTIDO



La calidad de las propuestas, con independencia de su orientación ideológica, se define como el grado de desarrollo y la claridad conceptual con las que están formuladas. El gráfico muestra que la mayoría de propuestas son parciales. En algunos partidos también aparecen propuestas superficiales, e incluso en ciertos casos estas son más numerosas. En general, hay pocas propuestas y solo algunos partidos presentan más de una.

IMPACTO POTENCIAL POR PARTIDO



Se clasifica el impacto de la propuesta en función de los efectos que tendría en el problema identificado. El análisis muestra que si bien varios partidos combinan propuestas favorables con algunas de carácter ambiguo, la tendencia general se inclina hacia impactos positivos. Solo en los partidos ubicados en la parte inferior del gráfico se observa una mayor concentración de iniciativas ambiguas, aunque el volumen total de propuestas sigue siendo reducido.

¿Cuántos partidos presentan propuestas desarrolladas y consistentes para la brecha de educación-productividad?

Solo 2 partidos tienen la siguiente combinación:*

PARCIAL + IMPACTO FAVORABLE

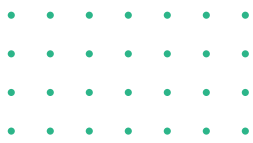


Otros dos partidos presentan la misma combinación, pero con un número muy reducido de iniciativas (dos). En el resto de partidos predominan propuestas ambiguas o un volumen demasiado bajo de iniciativas como para evidenciar una estrategia consistente en la articulación entre formación y mercado laboral.

La gobernanza y el diálogo social tienen baja presencia en los planes **pero casi nunca como una apuesta institucional desarrollada.**

*Se consideraron los partidos que, además de cumplir con estos criterios, presentan un número elevado de propuestas.

Eje 3. Transición formación-empleo



El puente que no conecta: formación sin transición laboral efectiva

El desajuste entre educación y mercado laboral no termina en la etapa formativa. Incluso cuando la formación es pertinente, la transición hacia el empleo formal constituye uno de los puntos más frágiles del sistema laboral peruano. El paso de la educación al trabajo no responde a un mecanismo institucional articulado, sino a condiciones individuales, redes informales o experiencia previa.

Uno de los principales vacíos es la ausencia de información sistemática sobre empleabilidad, ingresos y trayectorias laborales por carrera. Sin datos claros sobre inserción formal o retornos salariales, las decisiones educativas se toman con información incompleta, lo que reproduce el desalineamiento entre formación y demanda productiva. La falta de transparencia sobre resultados laborales debilita la capacidad de los jóvenes para anticipar oportunidades reales de inserción.

La experiencia laboral temprana constituye un factor determinante. Contar con experiencia previa reduce significativamente el tiempo de búsqueda del primer empleo —de 4,4 a 0,8 meses— y casi duplica la duración del primer puesto —de 11,6 a 19,7 meses—. Sin embargo, el acceso a prácticas o modalidades formativas que faciliten esa experiencia no está garantizado para todos. La transición no opera como una política estructurada, sino como un proceso desigual.



El sistema carece de una arquitectura integrada que conecte formación, prácticas preprofesionales, intermediación laboral y contratación formal. La secuencia formación → experiencia → inserción → estabilidad no

está institucionalmente asegurada. Las instituciones educativas, los servicios públicos de empleo y el sector privado funcionan con escasa coordinación, lo que genera fricciones en el punto de entrada al mercado laboral.

El problema no es la inexistencia de programas, sino la fragmentación. Las modalidades formativas existen y los servicios de empleo operan, pero no conforman un sistema articulado que acompañe al egresado desde la formación hasta su inserción estable. Esta desconexión reduce el rendimiento de la inversión educativa y prolonga la vulnerabilidad laboral en los primeros años de trayectoria.

En un mercado laboral caracterizado por alta informalidad y rotación, la transición formación-empleo cumple un rol estratégico. Sin mecanismos que reduzcan la incertidumbre en el punto de entrada, la formación no se traduce automáticamente en empleabilidad sostenible. Fortalecer esta etapa implica consolidar sistemas de información, ampliar el acceso efectivo a experiencia formativa y mejorar la intermediación laboral, de modo que la inserción no dependa exclusivamente de factores individuales.

En conjunto, la transición formación-empleo sigue siendo un eslabón débil en la cadena que conecta educación y productividad. Mientras no se institucionalice un sistema coordinado que articule estos componentes, el desajuste persistirá incluso cuando la oferta educativa mejore su pertinencia.



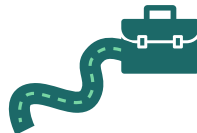
La formación no garantiza oportunidades si la transición al empleo falla.

Si la desconexión no está solo en lo que se enseña, sino en cómo se transita hacia el primer empleo, **¿responden las propuestas de los candidatos a este eslabón crítico del mercado laboral?**

Se clasifica una propuesta en este eje cuando los planes de gobierno incorporan alguno de los siguientes componentes:



Debilidad de la intermediación laboral



Ausencia de rutas claras de inserción juvenil



Regulación de modalidades formativas y prácticas



Desnaturalización de convenios formativos



Supervisión institucional limitada



Incentivos para la formalización del primer empleo

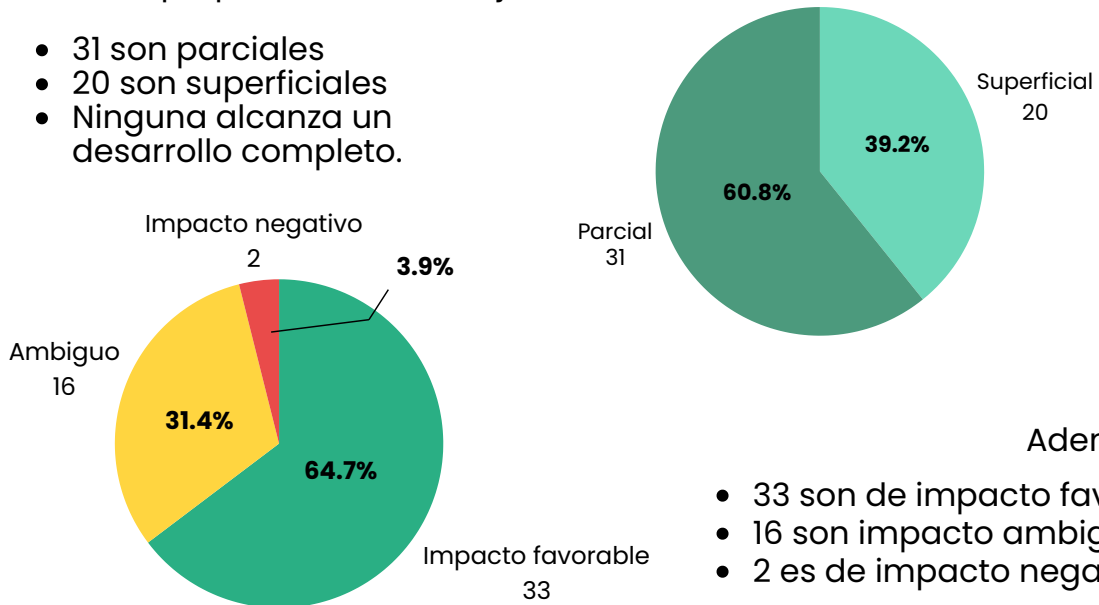
¿Transición efectiva o promesa formativa?

¿qué revelan los datos en los planes de gobierno?

Este eje concentra 51 propuestas. A diferencia de otros, este eje destaca porque registra una mayor presencia de iniciativas con impacto favorable.

Del total de propuestas en este eje:

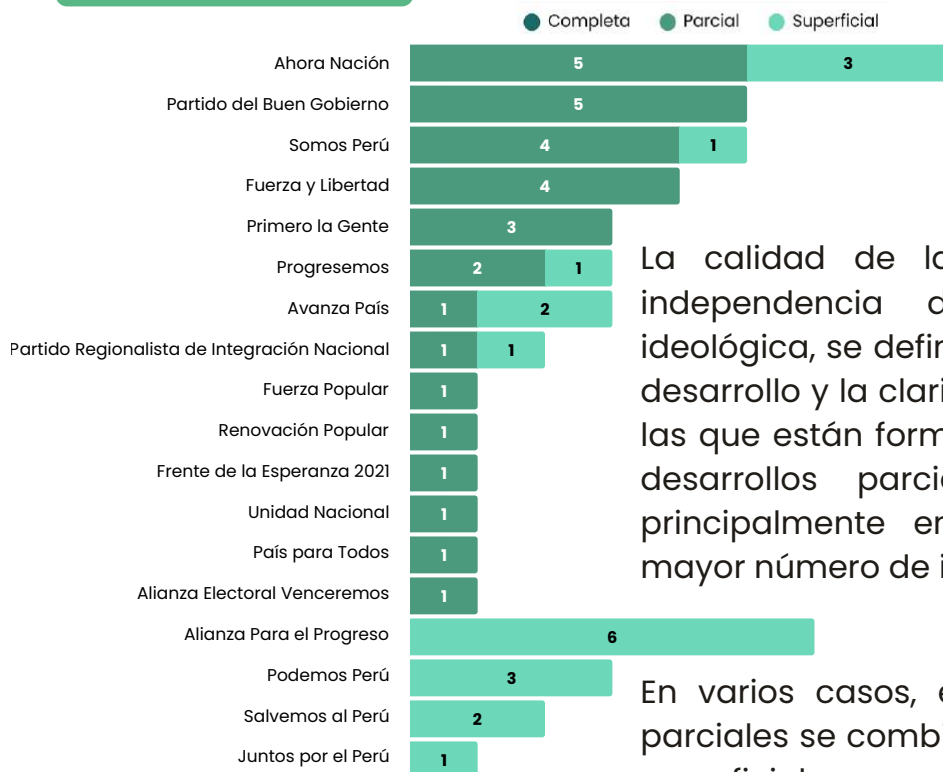
- 31 son parciales
- 20 son superficiales
- Ninguna alcanza un desarrollo completo.



Además:

- 33 son de impacto favorable
- 16 son impacto ambiguo
- 2 es de impacto negativo

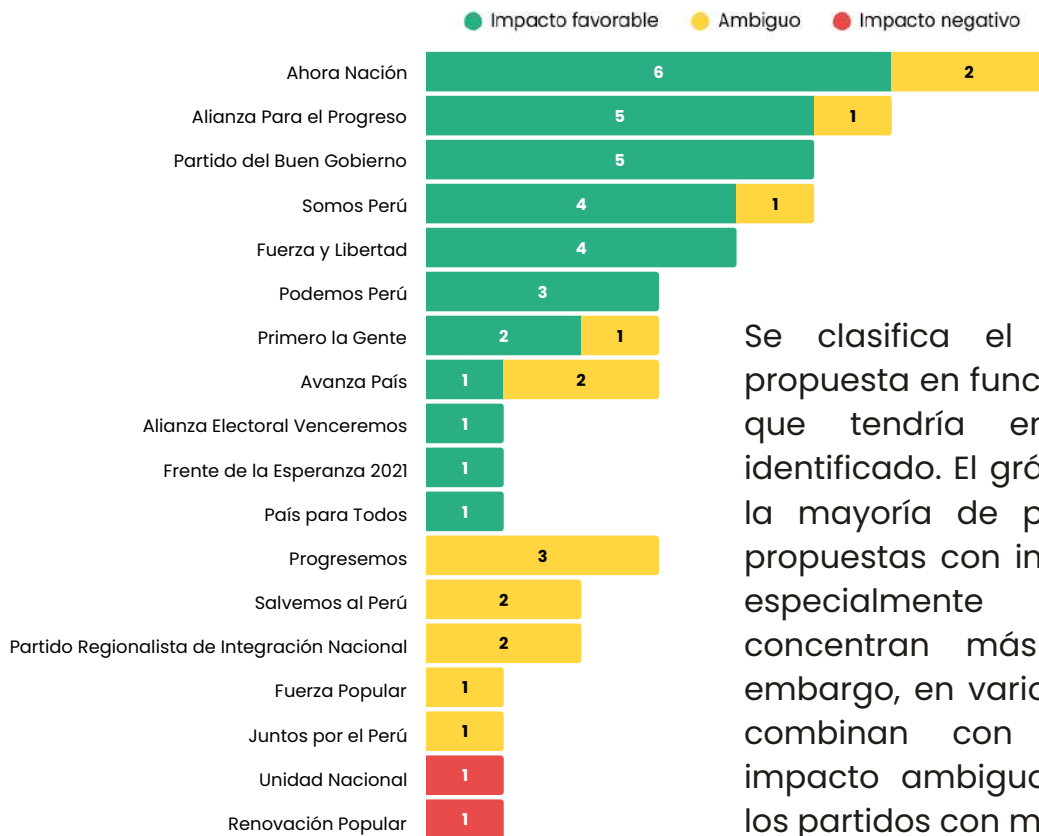
CLARIDAD POR PARTIDO



La calidad de las propuestas, con independencia de su orientación ideológica, se define como el grado de desarrollo y la claridad conceptual con las que están formuladas. Predominan desarrollos parciales, concentrados principalmente en los partidos con mayor número de iniciativas.

En varios casos, estas formulaciones parciales se combinan con propuestas superficiales, y en algunos partidos predominan estas últimas.

IMPACTO POTENCIAL POR PARTIDO



Se clasifica el impacto de la propuesta en función de los efectos que tendría en el problema identificado. El gráfico muestra que la mayoría de partidos presenta propuestas con impacto favorable, especialmente aquellos que concentran más iniciativas. Sin embargo, en varios casos estas se combinan con propuestas de impacto ambiguo, sobre todo en los partidos con menos propuestas.

¿Cuántos partidos presentan propuestas desarrolladas y consistentes para fortalecer la transición formación-empleo?

Solo 4 partidos tienen la siguiente combinación:*

PARCIAL + IMPACTO FAVORABLE

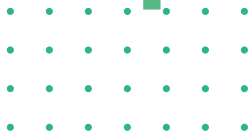


En el resto de los partidos, las propuestas son escasas y predominan formulaciones superficiales o con impactos ambiguos en el mercado laboral. En conjunto, el tema aún muestra un desarrollo limitado en los planes analizados.

La transición del aula al empleo está presente en la agenda, **pero no se consolida como una política de inserción laboral.**

*Se consideraron los partidos que, además de cumplir con estos criterios, presentan un número elevado de propuestas.

Eje 4. Desarrollo de capacidades laborales



Formación sin incentivos para retener y desarrollar

Durante la etapa de desarrollo laboral, la formación continua debería permitir al trabajador mejorar sus competencias y a las empresas elevar su productividad. Sin embargo, en el Perú la inversión en capacitación enfrenta un entorno que no ofrece estabilidad ni incentivos claros para sostenerla. El problema no es la falta de reconocimiento del capital humano, sino la ausencia de condiciones para invertir de manera continua.

En contextos de alta rotación e informalidad, las empresas enfrentan incertidumbre sobre la permanencia de su personal. Capacitar a un trabajador que puede cambiar de empleo en el corto plazo reduce los incentivos para destinar recursos a su desarrollo. Se configura así un círculo poco virtuoso: alta rotación, baja inversión en capacitación, baja productividad y persistencia de empleos de baja calidad.

Algunas empresas recurren a pactos de no competencia, es decir, acuerdos mediante los cuales el trabajador se compromete a no trabajar para empresas competidoras durante un periodo determinado después de finalizar su relación laboral. No obstante, en el Perú estos acuerdos carecen de regulación específica, lo que genera inseguridad jurídica y posibles cuestionamientos por parte de la autoridad de competencia. La ausencia de un marco claro limita su aplicación y reduce su efectividad como instrumento de retención.

El entorno tributario tampoco favorece la inversión en capital humano. La Ley N.º 29498, que promovía la capacitación mediante deducciones específicas, fue derogada. Actualmente, la Ley del Impuesto a la Renta permite deducir gastos orientados a mejorar competencias laborales, pero su aplicación ha sido restringida por interpretaciones administrativas. El Tribunal Fiscal ha negado la deducibilidad de estudios de maestría al considerarlos formación académica, y la SUNAT exige que la capacitación forme parte de una política general de la empresa. Estas interpretaciones reducen la predictibilidad tributaria y desincentivan inversiones más sofisticadas, desplazando la formación de una decisión estratégica a un criterio administrativo restrictivo.

La Política Nacional de Empleo (2021) reconoce esta brecha y plantea incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar. Sin embargo, su implementación ha sido parcial: de los seis servicios previstos, dos aún no se han puesto en marcha y, en el servicio de capacitación laboral, solo el 22,7% de los participantes culminó los cursos (MTPE, 2024), lo que evidencia problemas de seguimiento, pertinencia y efectividad.

Aunque el MTPE administra programas como Centros de Empleo Perú, Formaliza Perú, Jóvenes Productivos, Llamkasun Perú, Impulsa Perú, Fortalece Perú y Perú Responsable, su cobertura es limitada y su impacto no ha sido evaluado sistemáticamente. Además, no existen incentivos tributarios u otros mecanismos claros que promuevan que las empresas inviertan de manera sostenida en la formación, desarrollo y capacitación de sus trabajadores.

Cuando la rotación es alta, los incentivos fiscales son restrictivos y el marco regulatorio encarece la retención, la capacitación deja de ser una estrategia de largo plazo.



La capacitación solo genera productividad cuando existen condiciones para invertir y retener talento.

Si el marco tributario, regulatorio y de retención desalienta la capacitación, **¿plantean los planes cambios frente a estas barreras estructurales?**

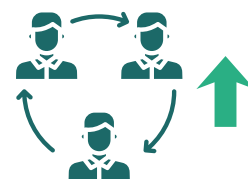
Se clasifica una propuesta en este eje cuando los planes de gobierno incorporan alguno de los siguientes componentes:



Limitaciones en la capacitación continua



Baja inversión empresarial en capital humano



Alta rotación que desincentiva la capacitación



Incentivos tributarios poco claros o restrictivos



Debilidad de los programas públicos de capacitación



Brechas territoriales en acceso a formación



Escasa articulación entre capacitación, productividad y retención

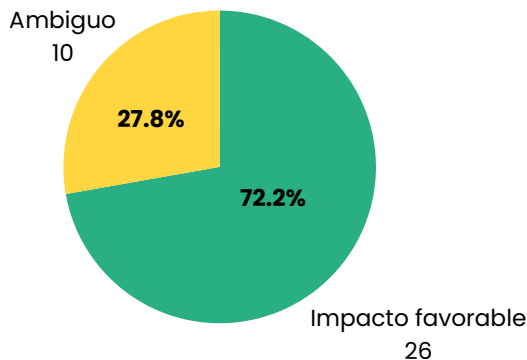
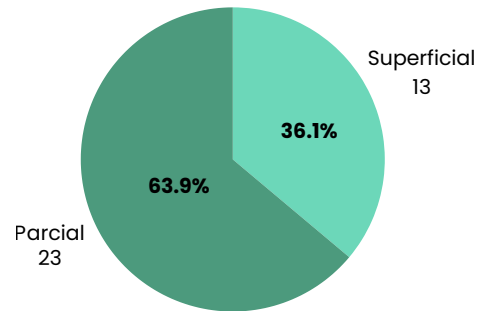
¿Capacitar para producir o capacitar sin resultados?

¿qué revelan los datos en los planes de gobierno?

Este eje reúne 36 propuestas, lo que indica que el desarrollo de capacidades laborales recibe menos atención que otros temas del mercado laboral.

Del total de propuestas en este eje:

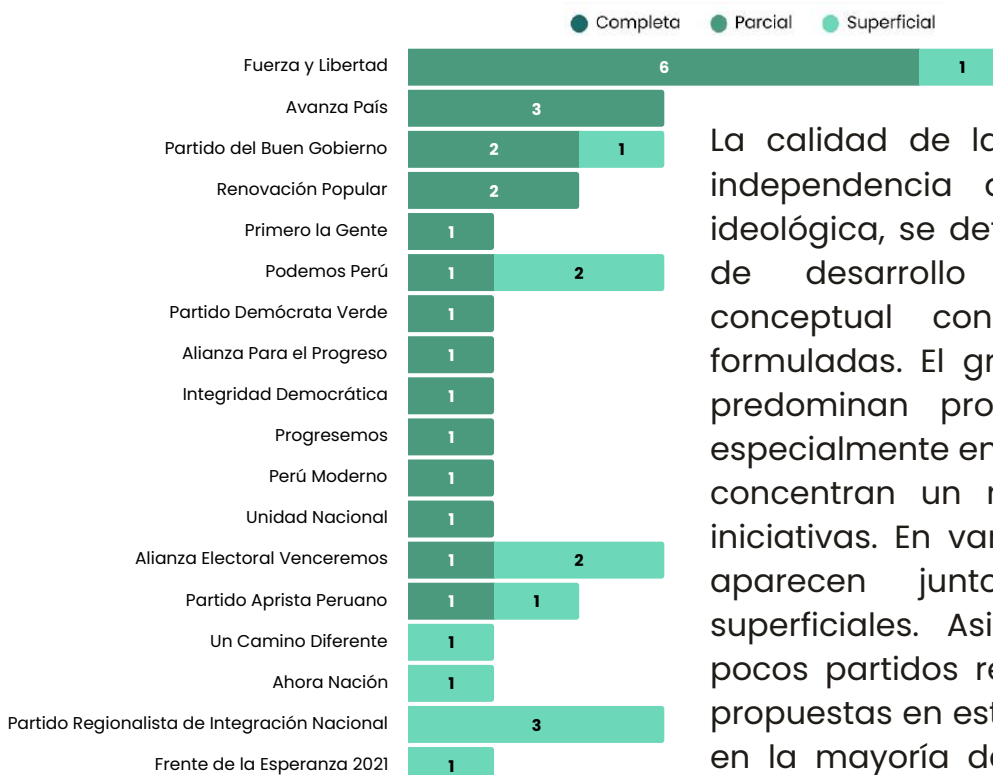
- 23 son parciales
- 13 son superficiales
- Ninguna alcanza un desarrollo completo.



En términos de impacto:

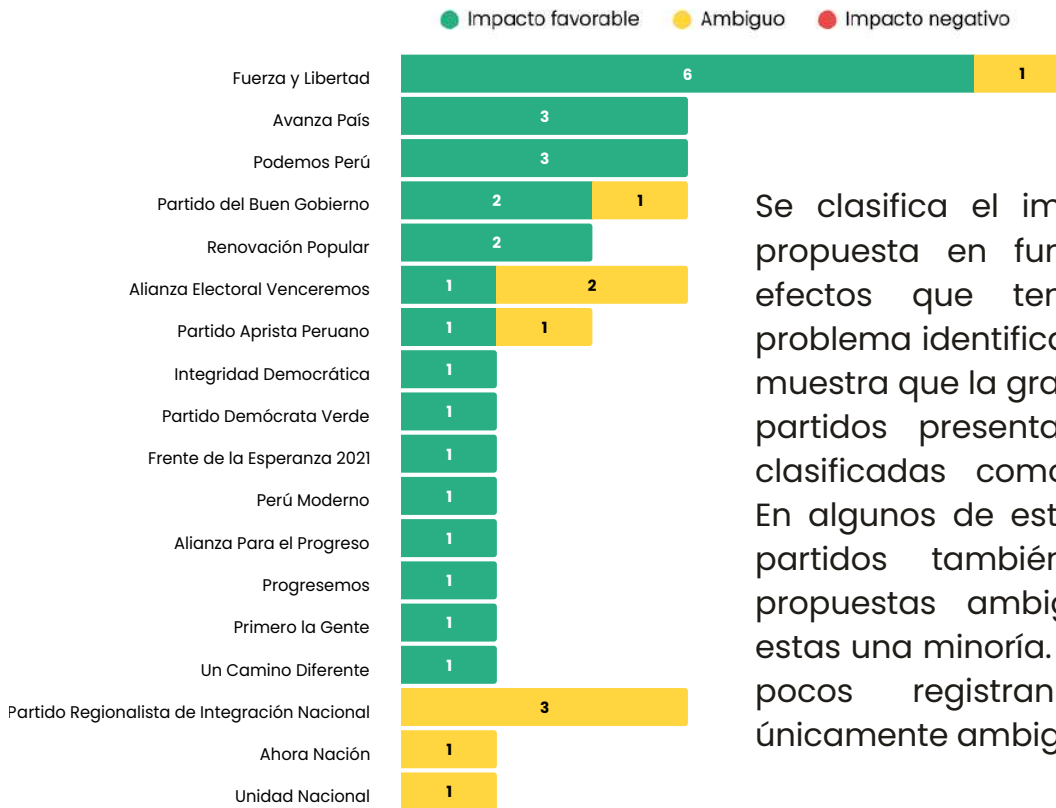
- 26 son de impacto favorable
- 10 son de impacto ambiguo
- No se registran propuestas con impacto negativo.

CLARIDAD POR PARTIDO



La calidad de las propuestas, con independencia de su orientación ideológica, se define como el grado de desarrollo y la claridad conceptual con las que están formuladas. El gráfico muestra que predominan propuestas parciales, especialmente entre los partidos que concentran un mayor número de iniciativas. En varios casos también aparecen junto a propuestas superficiales. Asimismo, solo unos pocos partidos reúnen más de dos propuestas en este eje, mientras que en la mayoría de partidos el tema aparece en una sola iniciativa.

IMPACTO POTENCIAL POR PARTIDO



Se clasifica el impacto de la propuesta en función de los efectos que tendría en el problema identificado. El gráfico muestra que la gran mayoría de partidos presenta propuestas clasificadas como favorables. En algunos de estos casos, los partidos también presentan propuestas ambiguas, siendo estas una minoría. Por otro lado, pocos registran iniciativas únicamente ambiguas.

¿Cuántos partidos presentan propuestas desarrolladas y consistentes para fortalecer el desarrollo de capacidades laborales?

Solo 4 partidos tienen la siguiente combinación:*

PARCIAL + IMPACTO FAVORABLE

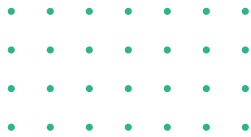


Sin embargo, ninguna propuesta alcanza un desarrollo completo. Si bien varios partidos reconocen la importancia de la capacitación y el capital humano, la mayoría no logra articular un conjunto de medidas que vincule de manera consistente formación, incentivos fiscales, retención laboral y productividad empresarial.

La necesidad de fortalecer capacidades está presente, pero no se traduce en una estrategia integral y consistente.

*Se consideraron los partidos que, además de cumplir con estos criterios, presentan un número elevado de propuestas.

Eje 5. Inserción laboral



Insertarse no es integrarse:
brechas que marcan el
punto de partida laboral

El acceso al empleo en el Perú no ocurre en condiciones homogéneas. La inserción laboral está atravesada por desigualdades estructurales que determinan quién puede participar en el mercado de trabajo y bajo qué condiciones. Las brechas de género y edad no solo afectan la probabilidad de empleo, sino también la calidad del primer vínculo laboral.

La participación laboral muestra una diferencia persistente entre hombres y mujeres. Mientras el 78,2% de los hombres participa en el mercado laboral, solo el 61,6% de las mujeres lo hace, lo que representa una brecha de 16,6 puntos porcentuales (EPEN, 2024). Esta diferencia no responde únicamente a decisiones individuales, sino a barreras estructurales vinculadas al trabajo de cuidados no remunerado y a menores oportunidades de inserción formal.

Las desigualdades se reflejan también en los ingresos. En 2024, los hombres percibieron en promedio S/ 472 más que las mujeres al mes. Tras una reducción coyuntural en 2020, la brecha volvió a ampliarse y se mantiene elevada. La inserción femenina no solo es menor en términos de participación, sino que, cuando ocurre, suele concentrarse en ocupaciones de menor remuneración y mayor informalidad.

En el caso de los jóvenes, la situación es igualmente crítica. Solo el 51,9% cuenta con empleo, el 5,6% se encuentra desempleado y un 42,5% permanece fuera de la fuerza laboral (EPEN, 2025). Esto implica que casi uno de cada dos jóvenes no participa activamente en el mercado de trabajo. Además, cuando logran insertarse, lo hacen mayoritariamente en condiciones informales: el 77,3% de los jóvenes ocupados trabaja en la informalidad.

El punto de entrada al mercado laboral es determinante para la trayectoria posterior. La evidencia muestra que una inserción temprana con experiencia previa mejora las condiciones iniciales de empleo. Sin embargo, no todos acceden a esa primera oportunidad en condiciones equivalentes, lo que contribuye a trayectorias laborales marcadas por mayor inestabilidad y precariedad.

La inserción laboral no es simplemente un proceso de acceso, sino de integración desigual. Las mujeres enfrentan menores tasas de participación y brechas salariales persistentes; los jóvenes presentan altos niveles de inactividad e informalidad; y la falta de experiencia inicial condiciona la estabilidad futura. A ello se suma una exclusión aún más marcada en el caso de las personas con discapacidad: solo cuatro de cada diez se encuentran ocupadas. En un mercado laboral caracterizado por elevada informalidad y rotación, el punto de partida adquiere un peso estructural.

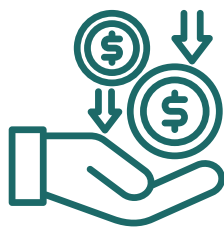
La inserción laboral precaria no constituye un fenómeno transitorio ni exclusivamente individual. Responde a desigualdades persistentes que atraviesan género, edad y condiciones iniciales de experiencia. Mientras estas brechas no sean abordadas de manera integral, las trayectorias laborales continuarán reproduciendo vulnerabilidad desde el inicio.



La desigualdad laboral empieza en el punto de entrada.

Si la precariedad se concentra en ciertos grupos, **¿plantean los planes intervenciones diferenciadas para antenderla?**

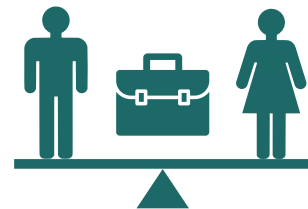
Se clasifica una propuesta en este eje cuando los planes de gobierno incorporan alguno de los siguientes componentes:



Bajos ingresos en el punto de entrada



Ausencia o debilidad de derechos laborales



Brechas de género en participación y calidad del empleo



Desventajas en la inserción juvenil



Barreras para personas con discapacidad



Brechas territoriales en acceso al empleo

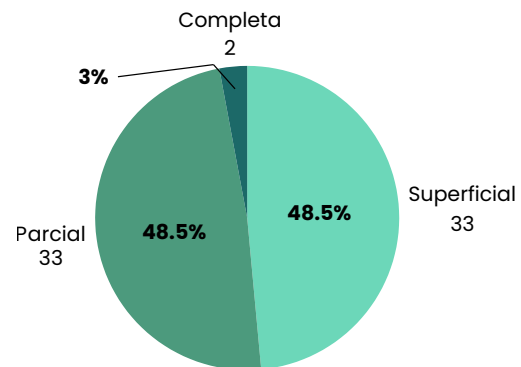
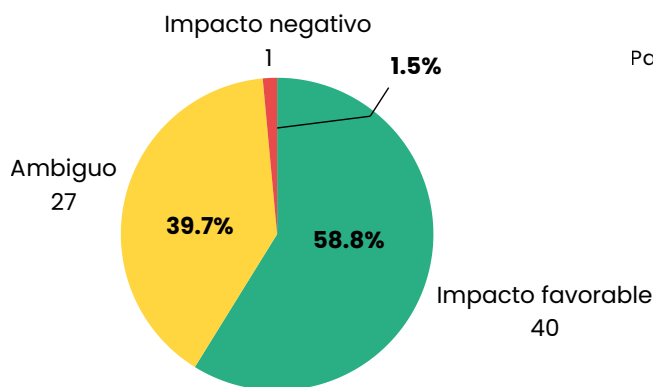
¿Acceso equitativo o reproducción de brechas?

¿qué revelan los datos en los planes de gobierno?

Este eje reúne 68 propuestas y figura entre los temas del empleo con más iniciativas de impacto favorable, además de incluir dos de las pocas propuestas completas presentes en los planes de gobierno.

Del total de propuestas en este eje:

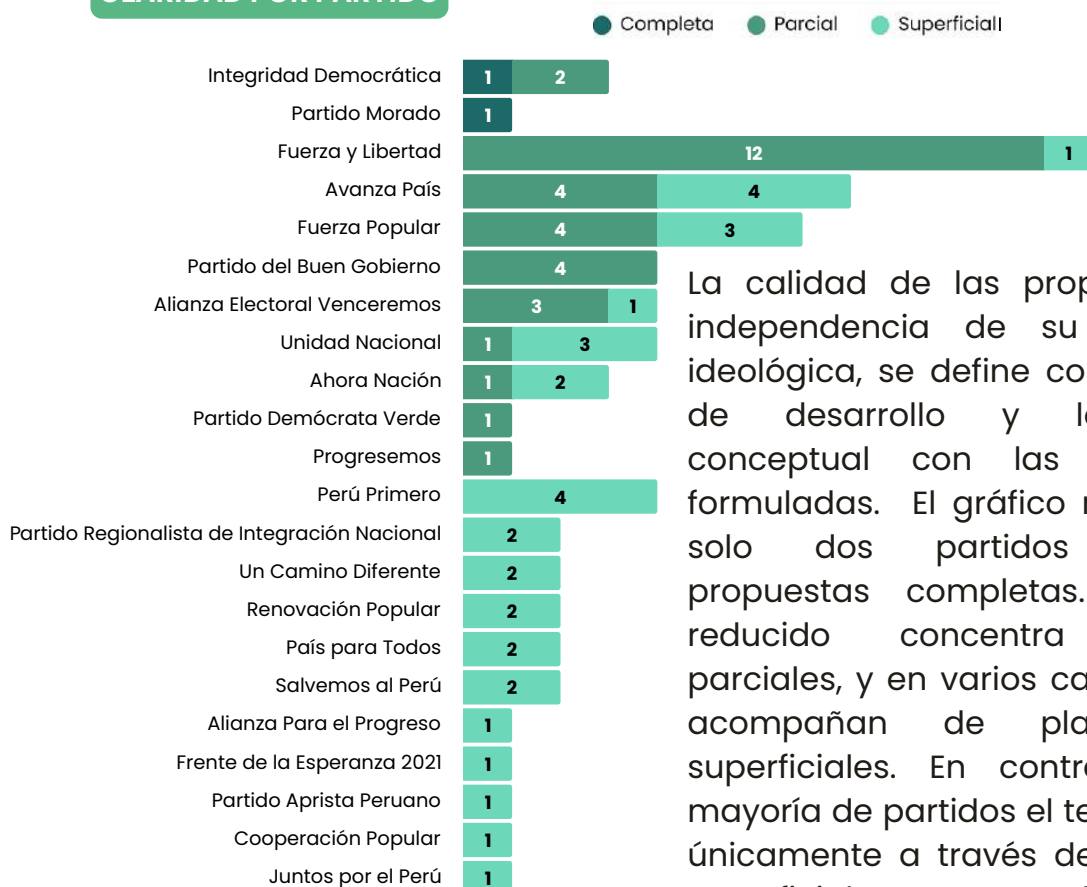
- 2 son completas
- 33 son parciales
- 33 son superficiales



Además:

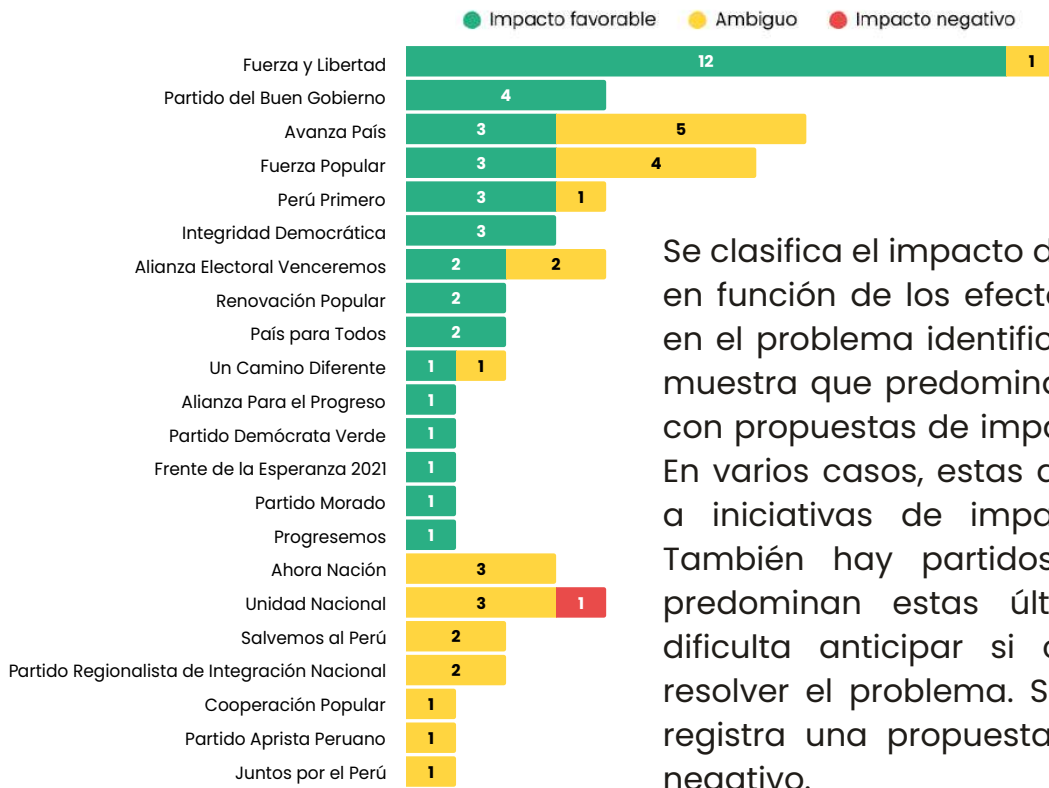
- 40 son de impacto favorable
- 27 son de impacto ambiguo
- 1 es de impacto negativo

CLARIDAD POR PARTIDO



La calidad de las propuestas, con independencia de su orientación ideológica, se define como el grado de desarrollo y la claridad conceptual con las que están formuladas. El gráfico muestra que solo dos partidos presentan propuestas completas. Un grupo reducido concentra iniciativas parciales, y en varios casos estas se acompañan de planteamientos superficiales. En contraste, en la mayoría de partidos el tema aparece únicamente a través de propuestas superficiales y en una sola iniciativa

IMPACTO POTENCIAL POR PARTIDO



Se clasifica el impacto de la propuesta en función de los efectos que tendría en el problema identificado. El gráfico muestra que predominan los partidos con propuestas de impacto favorable. En varios casos, estas aparecen junto a iniciativas de impacto ambiguo. También hay partidos en los que predominan estas últimas, lo que dificulta anticipar si contribuirán a resolver el problema. Solo un partido registra una propuesta con impacto negativo.

¿Algún partido ha formulado propuestas con desarrollo técnico suficiente para fortalecer la transición formación-empleo?

Solo 5 partidos tienen la siguiente combinación:*

COMPLETA o PARCIAL + IMPACTO FAVORABLE



En el resto de casos, las propuestas son escasas y poco claras. En conjunto, se trata de un eje con una cantidad limitada de planteamientos y con desarrollo técnico débil, lo que restringe la posibilidad de enfrentar de manera estructural las desigualdades en el punto de entrada al mercado laboral.

Se reconoce la brecha, pero no se plantean mecanismos claros para reducirla.

*Se consideraron los partidos que, además de cumplir con estos criterios, presentan un número elevado de propuestas.

Eje 6. Protección social



Cobertura amplia en el papel,
protección limitada en la práctica

La protección social en el Perú se diseñó sobre la premisa de trayectorias laborales formales, continuas y estables. Sin embargo, en un mercado donde más del 70% del empleo es informal y el trabajo independiente tiene un peso significativo, un sistema basado principalmente en aportes sobre la planilla **deja fuera a una parte mayoritaria de la fuerza laboral.**

En salud, la cobertura declarada alcanza cerca del 97%, impulsada por el Seguro Integral de Salud (SIS). **No obstante, la afiliación no necesariamente se traduce en acceso oportuno y protección financiera.** El gasto público en salud equivale a aproximadamente 3,3% del PBI y el gasto de bolsillo representa el 27% del gasto total (OMS, 2023). Esto implica que una fracción importante del financiamiento proviene directamente de los hogares, incluso entre personas con seguro.

La segmentación institucional también limita la protección. En ESSALUD, solo el 27,6% de los trabajadores está asegurado, mientras que el 73,6% de los trabajadores formales accede a este seguro (INEI-EPEN, 2024). **La afiliación y el acceso dependen, en la práctica, del vínculo laboral formal,** lo que reproduce diferencias en servicios, tiempos de atención y capacidad de respuesta frente a enfermedad.

En pensiones, la situación es más crítica. Solo el 21% de las personas mayores de 65 años recibe una pensión contributiva o no contributiva*. Una explicación central es la baja densidad de aportes: en promedio, **solo el 40% del tiempo trabajado se traduce en contribuciones efectivas al sistema previsional.** Este resultado refleja trayectorias laborales intermitentes, informalidad persistente y discontinuidad en los aportes.

Los datos de afiliación y aportes confirman este patrón. En la ONP existen 4,53 millones de afiliados, pero solo 1,41 millones aportan activamente. En el sistema privado (AFP), 9,80 millones están afiliados, pero solo 3,97 millones registran aportes activos. **En ambos casos, la mayoría de afiliados no aporta,** por lo que la afiliación no asegura acumulación previsional.

*Una pensión contributiva se financia con los aportes realizados durante la vida laboral y su monto depende de lo aportado; por otro lado, una pensión no contributiva se financia con recursos del Estado y se otorga sin necesidad de aportes previos.

La brecha es especialmente marcada entre trabajadores independientes: apenas el 24,6% realiza aportes a un sistema de pensiones (INEI-EPEN, 2024). Con un mercado laboral altamente independiente e informal, el modelo contributivo termina funcionando como un filtro de exclusión.

Además, el país carece de un seguro de desempleo debidamente estructurado como parte del sistema de protección social. La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) opera como ahorro individual, no como aseguramiento colectivo, y excluye a trabajadores informales e independientes. La protección social depende del vínculo formal en un mercado predominantemente informal.

En conjunto, se observa un **círculo de baja cobertura efectiva**: la informalidad reduce los aportes; los aportes insuficientes limitan la sostenibilidad y el alcance de la protección; y la protección percibida como limitada refuerza la baja disposición a contribuir. Este problema no se resuelve únicamente ampliando padrones de afiliación, sino revisando un **diseño que continúa dependiendo casi exclusivamente del vínculo laboral formal** como puerta de entrada al sistema.



La pregunta de fondo no es cuántos están afiliados. La pregunta es ¿Cuántos están realmente protegidos?

Si la protección social depende del tipo de empleo en un mercado mayoritariamente informal, **¿qué están proponiendo los planes de gobierno para romper esa brecha?**

Se clasifica una propuesta en este eje cuando los planes de gobierno incorporan alguno de los siguientes componentes:



Acceso, cobertura y calidad de los seguros de salud (SIS y EsSalud)



Limitaciones del sistema de pensiones (AFP, ONP y pensiones no contributivas)



Baja cobertura efectiva frente a riesgos de vejez y desempleo



Enfoque de universalidad y/o protección social basada en derechos



Reforma del financiamiento de la protección social



Integración y coordinación institucional del sistema

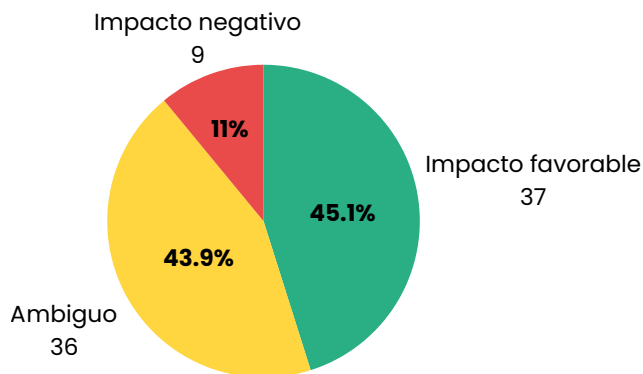
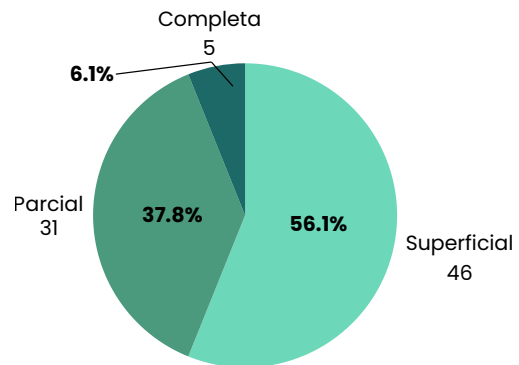
¿Protección real o discurso?

¿qué muestran los planes de gobierno?

Este eje concentra 82 propuestas. Se encuentra en el top 3 de los ejes con mayor cantidad de propuestas, pero **no todas necesariamente favorables**.

Del total de propuestas en este eje:

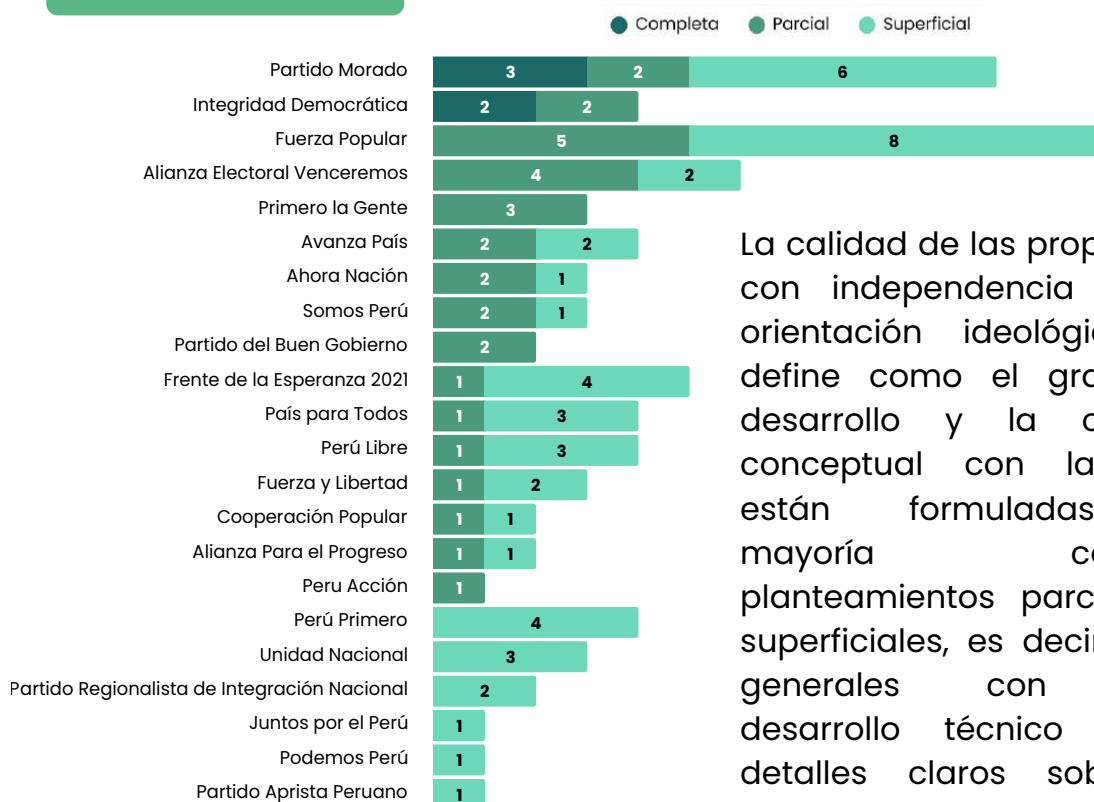
- 5 son completas
- 31 son parciales
- 46 son superficiales



En términos de impacto:

- 37 son de impacto favorable
- 36 son de impacto ambiguo
- 9 son de impacto negativo

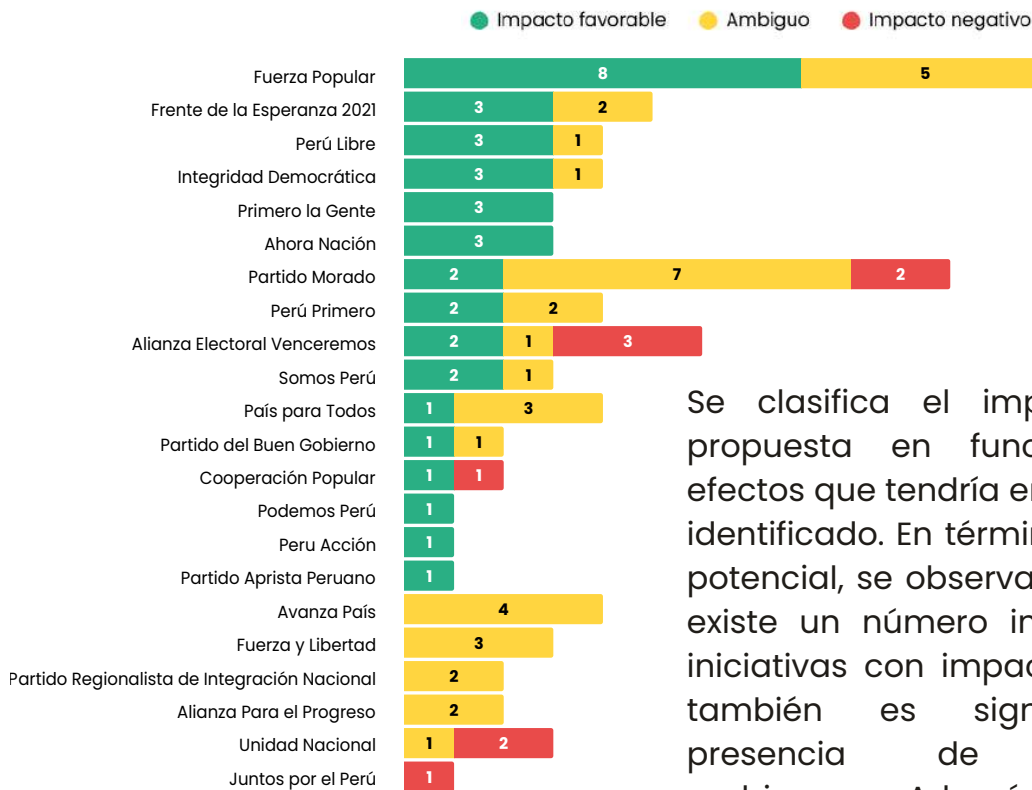
CLARIDAD POR PARTIDO



La calidad de las propuestas, con independencia de su orientación ideológica, se define como el grado de desarrollo y la claridad conceptual con las que están formuladas. La mayoría combina planteamientos parciales o superficiales, es decir, ideas generales con poco desarrollo técnico o sin detalles claros sobre su implementación. El patrón es

claro: las propuestas tienden a carecer de profundidad técnica

EFFECTO EN EL PROBLEMA IDENTIFICADO POR PARTIDO



Se clasifica el impacto de la propuesta en función de los efectos que tendría en el problema identificado. En términos de efecto potencial, se observa que, aunque existe un número importante de iniciativas con impacto favorable, también es significativa la presencia de propuestas ambiguas. Además, aparecen

algunas iniciativas con posible impacto negativo. Aunque estas últimas no son mayoritarias, este eje concentra la mayor proporción de propuestas potencialmente perjudiciales en comparación con los demás analizados.

¿Cuántos planes de gobierno están proponiendo buenas soluciones?

Solo 3 partidos tienen la siguiente combinación:*

COMPLETA o PARCIAL + IMPACTO FAVORABLE



Además, 5 partidos incluyen al menos una propuesta con impacto potencialmente negativo, lo que introduce riesgos relevantes en el diseño de este eje. En conjunto, los resultados indican que son pocas las propuestas que reúnen calidad técnica y existe un margen importante de cuidado frente a medidas que podrían perjudicar el mercado laboral.

La protección social está en campaña, pero varias de las propuestas generan dudas sobre sus efectos y no todas garantizan buenos resultados.

*Se consideraron los partidos que, además de cumplir con estos criterios, presentan un número elevado de propuestas.

Eje 7. Sobrerregulación laboral



Muchas reglas, poca claridad

El marco regulatorio laboral peruano no se caracteriza por su ausencia, sino por su **exceso y dispersión**. La regulación es amplia, fragmentada y compleja; y esa complejidad eleva los costos de cumplimiento, genera incertidumbre y afecta la capacidad de las empresas —en particular las micro y pequeñas— para sostener operaciones formales. El problema no es que existan reglas, sino que el sistema se ha vuelto difícil de entender, aplicar y prever.

A lo largo de las últimas décadas se han promulgado múltiples leyes, decretos y reglamentos **sin una articulación coherente** ni mecanismos claros de actualización. Según el Instituto Peruano de Economía, a 2017 el compendio de legislación laboral vigente estaba conformado por 136 normas, más de 1.400 páginas y 2.000 artículos (Lavado, 2022). Para una gran empresa con equipo legal especializado esto ya implica complejidad; para una micro o pequeña empresa **se convierte en una barrera estructural**.

La aplicación de la normativa se ve además afectada por interpretaciones divergentes entre entidades y por decisiones judiciales que modifican alcances y criterios. Esta variabilidad incrementa el riesgo de incumplimiento involuntario y reduce la capacidad de planificar la contratación formal con reglas estables.

Las exigencias se aplican de manera homogénea a realidades empresariales muy distintas. Una microempresa enfrenta obligaciones similares a las de una gran corporación, pese a diferencias sustanciales de escala, capacidad administrativa y margen financiero. En un mercado donde la informalidad es mayoritaria, esta falta de proporcionalidad puede reforzar la permanencia en la informalidad o el uso de arreglos laborales de baja estabilidad.

A ello se suma la complejidad derivada de la coexistencia de múltiples regímenes tributarios y laborales (NRUS, RER, RMT y Régimen General). La transición entre regímenes supone mayores exigencias formales, contables y de reporte, aumentando la carga administrativa de la formalidad. Procedimientos como el reporte de accidentes o enfermedades ocupacionales exigen notificaciones a varias entidades, lo que añade redundancias y costos de cumplimiento.

En conjunto, la regulación aparece como un sistema extenso, costoso y de aplicación poco predecible. Superar este escenario requiere simplificación, coherencia normativa y proporcionalidad regulatoria, de modo que **el cumplimiento sea exigible sin convertirse en una barrera estructural para la formalidad**.

La consecuencia es que el cumplimiento deja de depender solo de la voluntad de formalizarse y pasa a depender de la capacidad de interpretar y gestionar un marco disperso. Para muchas unidades productivas, especialmente MYPE, esto implica dedicar tiempo y recursos a trámites, reportes y asesoría, antes que a invertir en productividad. En este contexto, **la formalización se aborda como un conjunto de obligaciones administrativas**, más que como parte de una estrategia integral vinculada al crecimiento y a la sostenibilidad empresarial.

Este diagnóstico no cuestiona la existencia de derechos laborales, sino la arquitectura normativa que debería hacerlos exigibles con claridad. Cuando las reglas son numerosas y poco articuladas, se debilita la transparencia del sistema: **se dificulta entender qué se exige, cómo se fiscaliza y qué consecuencias se derivan del incumplimiento**. Esto afecta la formalidad, pero también la capacidad de trabajadores y ciudadanos de evaluar y exigir su cumplimiento.

 **No necesitamos más normas, sino organizar mejor las vigentes para que la formalidad funcione con reglas claras y exigibles.**

Si las reglas son complejas y poco articuladas, **¿qué están proponiendo los planes de gobierno para hacer el marco laboral más claro y aplicable?**

Se clasifica una propuesta en este eje cuando los planes de gobierno incorporan alguno de los siguientes componentes:



Exceso y dispersión normativa



Altos costos de cumplimiento



Inseguridad jurídica



Reglas homogéneas en realidades desiguales



Coexistencia de múltiples regímenes



Débil conexión entre regulación e incentivos

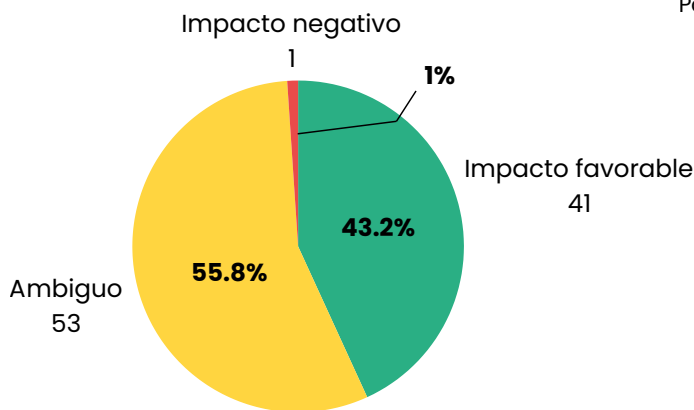
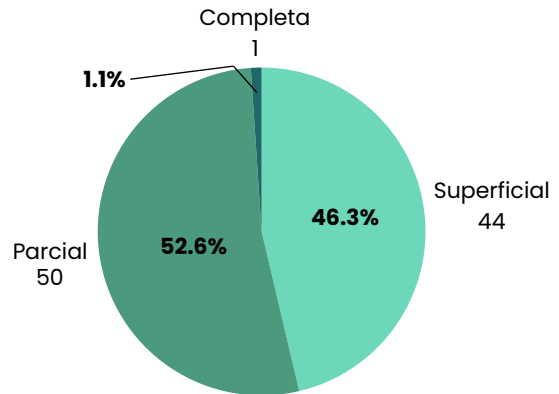
¿Claridad normativa o acumulación?

¿qué muestran los planes de gobierno?

Este eje reúne 95 propuestas, aunque pocas presentan un desarrollo completo. Muchas ideas, poca precisión.

Del total de propuestas en este eje:

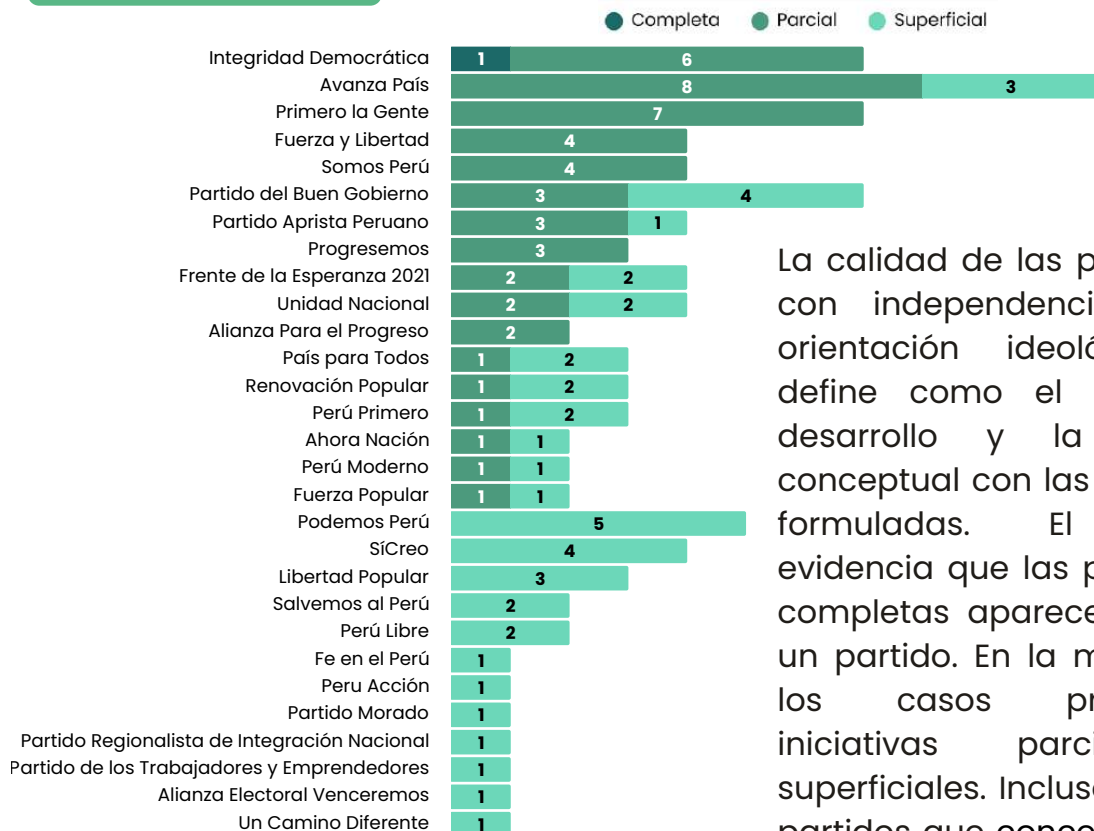
- 1 es completa
- 50 son parciales
- 44 son superficiales



En términos de impacto:

- 41 son de impacto favorable
- 53 son de impacto ambiguo
- 1 son de impacto negativo

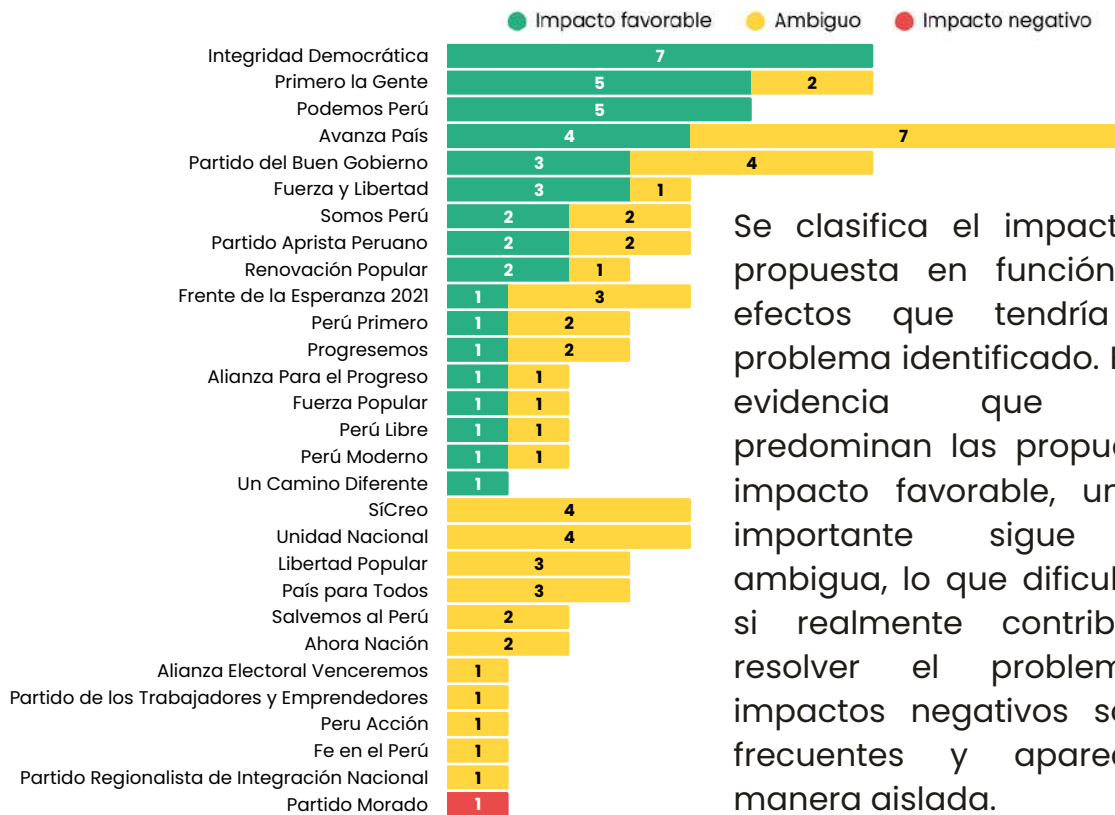
CLARIDAD POR PARTIDO



La calidad de las propuestas, con independencia de su orientación ideológica, se define como el grado de desarrollo y la claridad conceptual con las que están formuladas. El gráfico evidencia que las propuestas completas aparecen solo en un partido. En la mayoría de los casos predominan iniciativas parciales o superficiales. Incluso entre los partidos que concentran más

iniciativas, las propuestas se desarrollan principalmente de manera parcial, mientras que en muchos otros aparece solo en una o dos menciones.

IMPACTO POTENCIAL POR PARTIDO



Se clasifica el impacto de la propuesta en función de los efectos que tendría en el problema identificado. El gráfico evidencia que aunque predominan las propuestas de impacto favorable, una parte importante sigue siendo ambigua, lo que dificulta saber si realmente contribuirán a resolver el problema. Los impactos negativos son poco frecuentes y aparecen de manera aislada.

¿Cuántas de estas propuestas están diseñadas para ordenar y consolidar las normas vigentes, en lugar de incrementar el número de regulaciones?

Solo 5 partidos tienen la siguiente combinación:*

COMPLETA o PARCIAL + IMPACTO FAVORABLE



En la mayoría de casos predominan formulaciones parciales o superficiales acompañadas de impactos ambiguos. Esto indica que el problema está en la agenda, pero no siempre con la precisión y consistencia necesarias para impulsar una reforma estructural.

La sobrerregulación laboral aparece en la agenda, **pero sin una estrategia clara para hacerla más simple, coherente y aplicable.**

*Se consideraron los partidos que, además de cumplir con estos criterios, presentan un número elevado de propuestas.

Eje 8. Fiscalización laboral



Cuando fiscalizar no siempre
significa garantizar derechos

La fiscalización laboral constituye un instrumento clave para garantizar el cumplimiento normativo y proteger derechos. En el Perú, el problema no radica en la existencia de inspecciones, sino en la capacidad del sistema para cubrir el mercado laboral, en el enfoque con el que opera y en su articulación institucional. **En un contexto de alta informalidad, estas debilidades reducen su alcance real y limitan su contribución a la formalidad.**

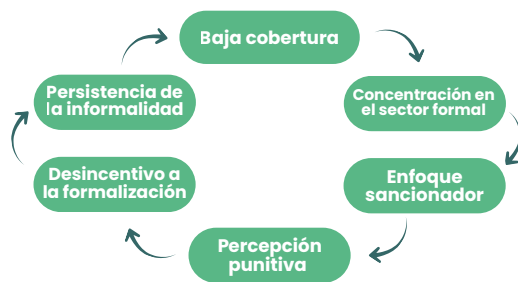
En términos de capacidad operativa, **la cobertura resulta reducida frente a la magnitud del mercado laboral.** En 2018 existían 0,4 inspectores por cada 10 mil trabajadores, por debajo de los estándares de la OIT. Con 17,6 millones de trabajadores (INEI-EPEN, 2025) y un presupuesto aproximado de 130 millones de soles para fiscalización en 2026 (MEF, 2026), la asignación equivale a alrededor de 15 soles por trabajador al año. Esta escala condiciona el alcance efectivo de la supervisión.

La distribución territorial y por tamaño de empresa también muestra sesgos. La actividad inspectiva se concentra en Lima y en empresas medianas y grandes, mientras que la supervisión es menor en microempresas. Esto resulta especialmente relevante considerando que el 88,5% de los trabajadores de microempresas es informal y el 47,6% de los trabajadores de pequeñas empresas también lo es (INEI-EPEN, 2024). **En la práctica, la fiscalización alcanza con mayor intensidad a quienes ya operan en el sector formal y menos a quienes se encuentran fuera de él.**

El enfoque predominante es, además, marcadamente sancionador. Para muchas MYPE, la inspección se percibe como un riesgo antes que como un mecanismo de acompañamiento hacia el cumplimiento progresivo. La falta de información o capacidad administrativa puede traducirse en infracciones por omisión con consecuencias económicas significativas. A ello se suma la **aplicación uniforme de reglas a realidades empresariales heterogéneas**, lo que incrementa la percepción de desproporción.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, la **disponibilidad limitada de perfiles técnicos especializados reduce la capacidad preventiva del sistema**. Sin suficiente especialización, la intervención puede concentrarse en aspectos formales antes que en la identificación y reducción efectiva de riesgos laborales.

En el plano institucional, la superposición de funciones entre SUNAFIL y ESSALUD genera duplicidades y criterios no siempre unificados. La fragmentación eleva los costos de cumplimiento sin garantizar necesariamente mayor eficacia.



En conjunto, estas debilidades configuran un ciclo persistente: baja cobertura, concentración en segmentos formales, predominio sancionador, percepción punitiva y persistencia de la informalidad. Enfrentar este patrón requiere una reconfiguración institucional que combine

mayor capacidad operativa, articulación interinstitucional y una orientación estratégica centrada en el cumplimiento efectivo de la normativa laboral.



El reto no es fiscalizar más, es fiscalizar mejor: con alcance real, enfoque preventivo y capacidad técnica suficiente.

Si la fiscalización se concentra en el sector formal en un mercado mayoritariamente informal, **¿qué están proponiendo los planes de gobierno para cerrar esa brecha?**

Se clasifica una propuesta en este eje cuando los planes de gobierno incorporan alguno de los siguientes componentes:



Baja cobertura territorial y sectorial de SUNAFIL



Inspección concentración en empresas formales medianas y grandes



Enfoque sancionador predominante



Déficit de capacidades técnicas especializadas



Escasa intervención en MYPE e informalidad



Duplicidad y fragmentación entre entidades fiscalizadoras

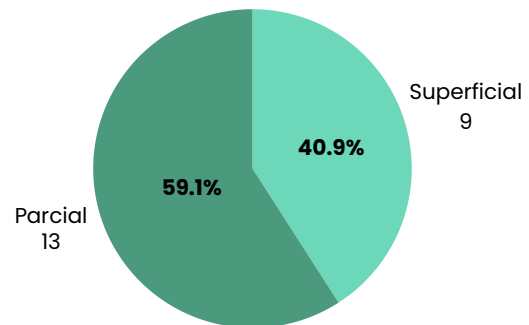
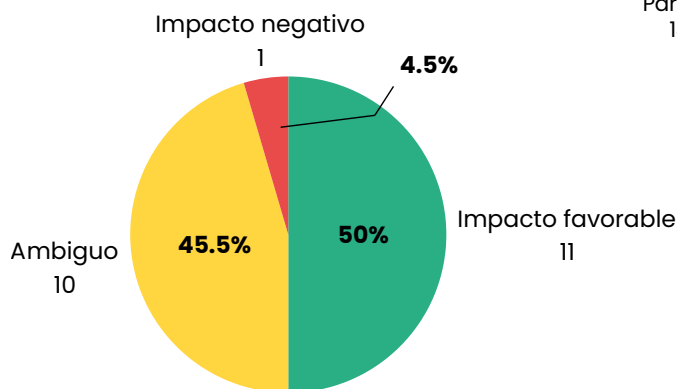
¿Fiscalizar más o mejor?

¿qué revelan los planes de gobierno?

Este eje reúne 21 propuestas, pero la mayoría no desarrolla con claridad cómo mejorar la fiscalización laboral.

Del total de propuestas en este eje:

- 13 son parciales
- 9 son superficiales
- 0 son completas

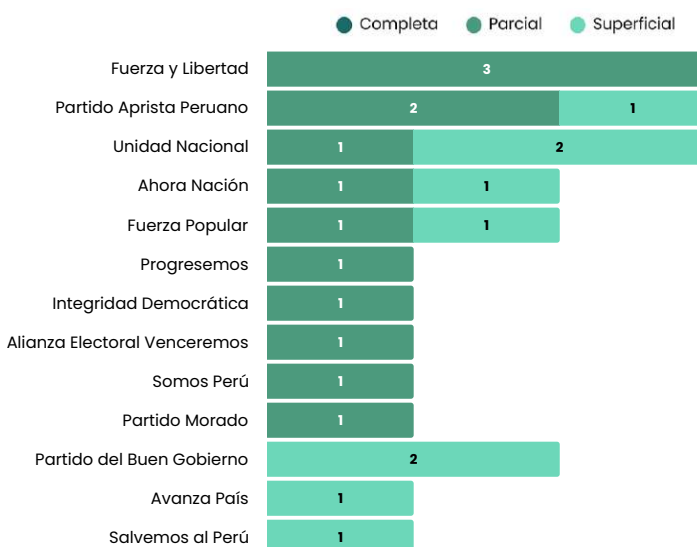


En términos de efecto potencial:

- 11 son de impacto favorable
- 10 son de impacto ambiguo
- 1 es de impacto negativo

La fiscalización laboral aparece en el discurso, pero aún no se consolida como una propuesta estructurada de política pública. Más allá de cuántas veces se menciona, lo importante es revisar cómo están formuladas estas propuestas en los planes de gobierno y eso veremos a continuación.

CLARIDAD POR PARTIDO



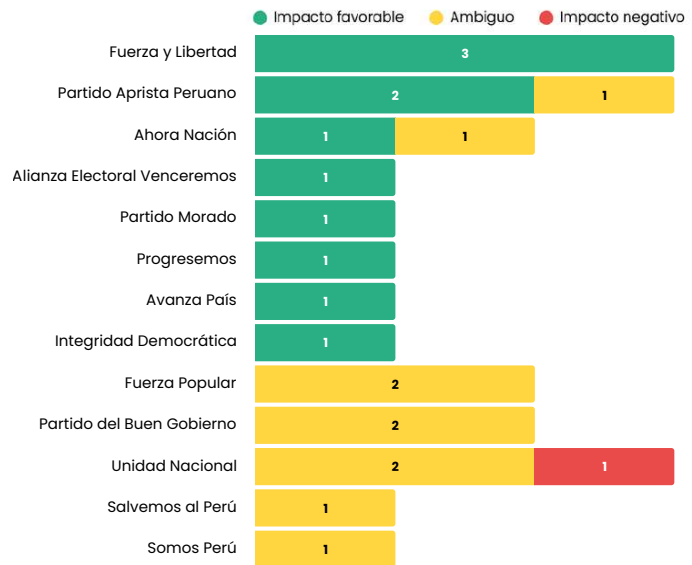
La calidad de las propuestas, con independencia de su orientación ideológica, se define como el grado de desarrollo y la claridad conceptual con las que están formuladas. El gráfico muestra que la mayoría de partidos concentra propuestas **parciales o superficiales**, y son muy pocos los que presentan desarrollos completos. Incluso en los partidos que acumulan más propuestas, predominan

aquellas parciales antes que las completas. En otras palabras, tener más propuestas no garantiza mayor calidad.

EFECTO EN EL PROBLEMA IDENTIFICADO POR PARTIDO

Se clasifica el impacto de la propuesta en función de los efectos que tendría en el problema identificado. El gráfico muestra que varias propuestas se clasifican como de impacto favorable. Sin embargo, en muchos partidos también aparecen iniciativas de impacto ambiguo. Solo en dos casos se observa una combinación de propuestas favorables y ambiguas dentro de un mismo partido. En conjunto, esto

sugiere que, aunque el enfoque general apunta en una dirección positiva, muchas propuestas aún carecen de precisión o desarrollo técnico para traducirse en medidas claramente implementables.



¿Cuántas de estas propuestas pueden traducirse en avances concretos formalización y el cumplimiento laboral?

Solo 2 partidos tienen la siguiente combinación:*

PARCIAL + IMPACTO FAVORABLE



Además, únicamente 13 partidos han abordado este eje, menos de la mitad de las organizaciones en contienda, lo que evidencia que el tema no ocupa el nivel de prioridad que su relevancia estructural requiere.

La fiscalización laboral aparece en pocos planes de gobierno, **y no en todos los casos como una estrategia clara y transformadora.**

*Se consideraron los partidos que, además de cumplir con estos criterios, presentan un número elevado de propuestas.

Eje 9. Seguridad y salud en el trabajo



Seguridad en el papel,
riesgos en la práctica

La seguridad y salud en el trabajo debería constituir un pilar básico de protección para toda persona ocupada. Sin embargo, en el Perú la fiscalización continúa centrada en el cumplimiento formal de requisitos, con escaso énfasis preventivo o pedagógico. La lógica predominante privilegia la detección de incumplimientos y la imposición de sanciones antes que el acompañamiento técnico o la corrección oportuna de riesgos. En lugar de fortalecer capacidades empresariales, el sistema tiende a generar incentivos para la evasión o el cumplimiento meramente documental.

Las micro y pequeñas empresas enfrentan obligaciones que resultan desproporcionadas respecto de su capacidad operativa. La Ley N° 29783 exige, por ejemplo, un mínimo de cuatro capacitaciones anuales en prevención de riesgos, cuyo incumplimiento puede generar multas de SUNAFIL que, en algunos casos, superan el valor de la planilla mensual. Este enfoque homogéneo no distingue entre tamaños empresariales, niveles de riesgo ni capacidades organizativas, aplicando estándares uniformes en realidades productivas heterogéneas.

A esta desproporción normativa se suma un desbalance en la orientación de la fiscalización. El seguimiento del indicador OEI.3 del Plan Estratégico Institucional del sector Trabajo —“Fiscalización efectiva para el cumplimiento de la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)”— muestra una marcada concentración en la gran empresa, que representa el 69,47% del cumplimiento del indicador. En contraste, las micro y pequeñas empresas (MYPE), donde se concentra la mayor parte de la población ocupada, apenas alcanzan alrededor del 21%. Esta brecha evidencia una supervisión desproporcionada hacia un segmento reducido del mercado laboral, mientras un amplio sector recibe cobertura limitada.

La seguridad y salud en el trabajo tampoco se limita a la prevención de accidentes físicos. La Ley N° 29973 establece ajustes razonables para trabajadores con discapacidad, como la adaptación de herramientas, espacios y organización del trabajo. Aunque la normativa contempla asistencia técnica del MTPE e incentivos tributarios, su implementación es limitada. Los incumplimientos son frecuentes y la débil coordinación entre MTPE y SUNAFIL restringe el seguimiento efectivo. La obligación existe en la norma, pero su aplicación es desigual.

La situación es aún más crítica en la informalidad. Millones de trabajadores en comercio ambulatório, construcción informal o trabajo doméstico carecen de condiciones básicas de seguridad. Un sistema centrado en fiscalizar a quienes ya están formalizados deja fuera a una parte sustantiva de la fuerza laboral. En 2024 se reportaron 37,928 accidentes de trabajo —9% más que en 2019— concentrados principalmente en manufactura (16,1%), transporte (13,9%) y defensa (13,9%) (MTPE, 2024).

El desafío no se limita al endurecimiento de sanciones. Requiere un cambio de enfoque. Mientras la fiscalización priorice el cumplimiento formal por encima de la prevención y no adopte criterios diferenciados por tamaño y sector, el sistema seguirá elevando costos sin consolidar una cultura real de seguridad laboral. Como advierte Fernández (2024), los trabajadores informales permanecen expuestos a riesgos físicos, químicos, mecánicos, biológicos y psicosociales sin controles preventivos ni registros adecuados. La protección efectiva depende no solo de la norma, sino de su diseño, proporcionalidad e implementación.



La protección laboral solo cumple su promesa cuando previene riesgos y no solo sanciona incumplimientos.

Si el sistema prioriza el cumplimiento formal antes que la prevención y deja fuera a la informalidad, **¿plantéan los planes un cambio de enfoque frente a esta brecha?**

Se clasifica una propuesta en este eje cuando los planes de gobierno incorporan alguno de los siguientes componentes:



Enfoque de fiscalización centrado en el cumplimiento formal



Obligaciones desproporcionadas para MYPE



Débil énfasis preventivo



Limitaciones técnicas en inspección laboral



Supervisión insuficiente de ajustes razonables



Brechas de protección en la informalidad

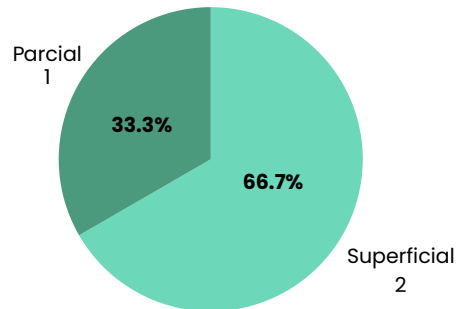
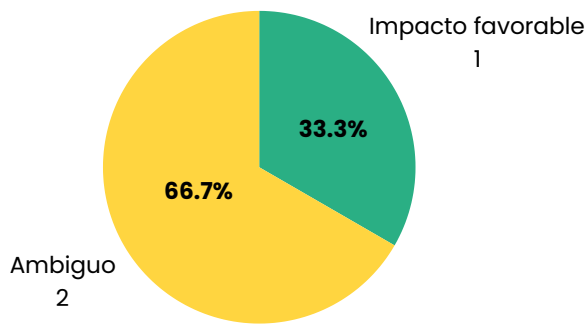
¿Prevención efectiva o cumplimiento formal?

¿qué revelan los datos en los planes de gobierno?

Este eje concentra 3 propuestas, es decir, casi no existe en el debate electoral.

Del total de propuestas en este eje:

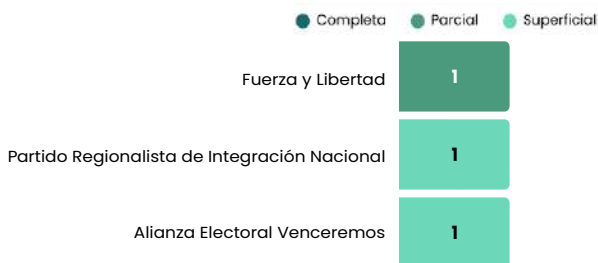
- 1 es parcial
- 2 son superficiales
- Ninguna alcanza un desarrollo completo.



En términos de impacto:

- 1 se clasifica como de impacto favorable
- 2 como de impacto ambiguo
- No se registran propuestas con impacto negativo.

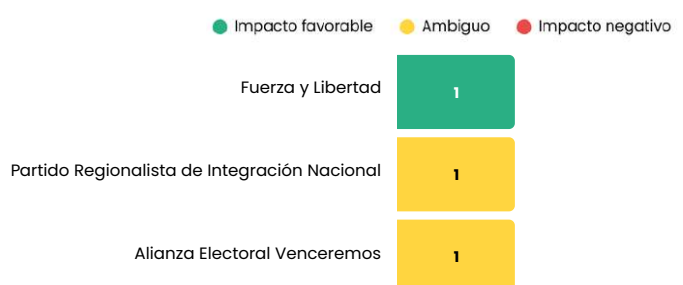
CLARIDAD POR PARTIDO



La calidad de las propuestas, con independencia de su orientación ideológica, se define como el grado de desarrollo y la claridad conceptual con las que están formuladas. El gráfico revela que cada una de las tres menciones sobre este eje proviene de un partido distinto. Solo una presenta un desarrollo parcial, mientras que las otras dos se limitan a planteamientos superficiales.

Se clasifica el impacto de la propuesta en función de los efectos que tendría en el problema identificado. El gráfico muestra que solo una de las tres propuestas se clasifica como favorable, mientras que las otras dos son ambiguas.

IMPACTO POTENCIAL POR PARTIDO



¿Cuántos partidos presentan propuestas desarrolladas y consistentes para fortalecer la seguridad y salud en el trabajo?

Solo 1 partido tienen la siguiente combinación:*

PARCIAL + IMPACTO FAVORABLE

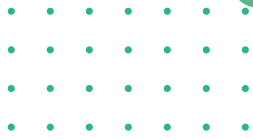


Este eje registra únicamente tres propuestas, distribuidas en tres partidos. En cada caso se trata de una sola iniciativa, lo que evidencia una presencia mínima del tema en la agenda. En conjunto, esto muestra que, pese a tratarse de un tema clave para la protección de los trabajadores, su presencia en los planes de gobierno es mínima y, cuando aparece, lo hace con un nivel de desarrollo muy limitado.

La seguridad y salud en el trabajo aparece de forma aislada, **sin consolidarse como una política estructurada.**

*Se consideraron los partidos que, además de cumplir con estos criterios, presentan un número elevado de propuestas.

Eje 10. Gobernanza y diálogo social



Sin gobernanza, las reformas no perduran

El sistema laboral peruano enfrenta un desafío que no es únicamente normativo ni operativo. Es, fundamentalmente, un desafío de gobernanza. En las últimas décadas, las políticas de empleo, regulación y protección social han avanzado de manera fragmentada, muchas veces en respuesta a coyunturas específicas antes que como parte de una estrategia nacional de largo plazo. El problema no es la ausencia de iniciativas, sino la falta de una dirección común que articule esfuerzos, prioridades y resultados.

La debilidad en la articulación institucional limita la capacidad del Estado para conducir el sistema laboral con coherencia. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), como ente rector, enfrenta el reto de ejercer un liderazgo efectivo que permita coordinar políticas y alinear intervenciones. Sin una rectoría fortalecida, las acciones tienden a dispersarse.

La estructura del sector es compleja y multinivel. Entidades como SUNAFIL, ESSALUD, los gobiernos regionales y otros sectores ejercen funciones relevantes conforme a sus competencias. Sin embargo, esta distribución no siempre se acompaña de mecanismos sólidos de coordinación, planificación conjunta y evaluación integral, lo que reduce la coherencia del sistema en su conjunto.

La Política Nacional de Empleo Decente (2021) reconoce esta debilidad y plantea el fortalecimiento de la gobernanza institucional como objetivo transversal. No obstante, su implementación es aún incipiente y carece de un sistema robusto de monitoreo que garantice continuidad más allá de los cambios de gobierno.

A ello se suma la alta rotación ministerial y la ausencia de una hoja de ruta compartida de mediano y largo plazo. Cada gobierno redefine prioridades e interrumpe procesos, debilitando la acumulación institucional. Más que una política laboral sostenida, predominan ciclos de corto plazo que afectan la estabilidad y la confianza entre actores.

El problema de gobernanza también es intersectorial. La política laboral no puede diseñarse al margen de las políticas productivas, educativas y de desarrollo económico. El empleo depende del modelo de crecimiento, de los sectores estratégicos que se impulsen y de las capacidades que se formen. Sin una visión integral, las políticas tienden a regular el trabajo existente, pero no necesariamente a promover nuevas oportunidades de empleo de calidad.

El diálogo social constituye otro componente central de la gobernanza. El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE), creado como espacio tripartito de concertación, atraviesa una crisis de funcionamiento y legitimidad. Su desempeño ha sido irregular y dependiente de la voluntad política del gobierno de turno. La exigencia de unanimidad ha generado bloqueos recurrentes, sus comisiones técnicas carecen de recursos permanentes y la implementación de acuerdos ha sido limitada.

A esta fragilidad se suma la crisis de representatividad sindical. La tasa de sindicalización ronda el 5% de la PEA, con una estructura fragmentada y débil presencia en sectores emergentes. Salvo casos específicos, como el sector construcción, la negociación colectiva es limitada. El tripartismo existe formalmente, pero opera con desequilibrios significativos.

En este contexto, la gobernanza laboral no depende solo de normas o programas, sino de la capacidad institucional para coordinar actores, sostener acuerdos y dar continuidad a una política laboral coherente en el tiempo.



El diálogo por sí solo no basta. Su valor radica en que generen acuerdos viables y ejecutables.

Si la gobernanza es fragmentada y el diálogo social es débil, **¿qué plantean los planes para garantizar estabilidad, coordinación y acuerdos duraderos?**

Se clasifica una propuesta en este eje cuando los planes de gobierno incorporan alguno de los siguientes componentes:



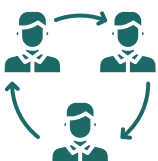
Debilidad del rol rector del MTPE



Fragmentación institucional del sector trabajo



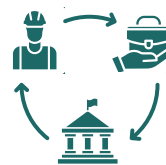
Ausencia de visión laboral de largo plazo



Alta rotación de autoridades



Debilitamiento del CNTPE



Dificultades del diálogo social tripartito



Crisis de representatividad sindical

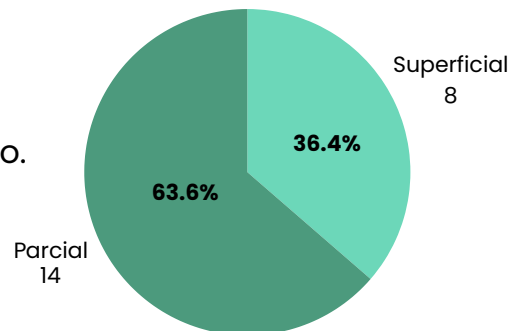
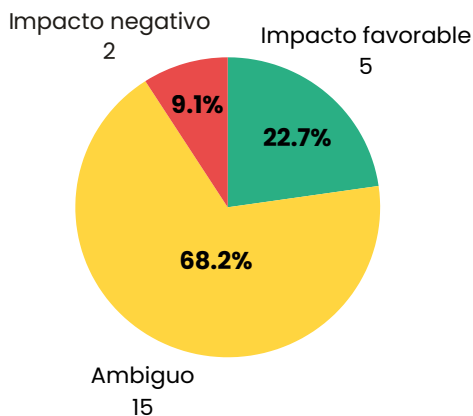
¿Diálogo social o formalidad institucional?

¿qué revelan los datos en los planes de gobierno?

Este eje concentra 22 propuestas. En su mayoría estas propuestas son formulaciones parciales y el impacto es ambiguo, lo que refleja un desarrollo poco serio en los planes de gobierno

Del total de propuestas en este eje:

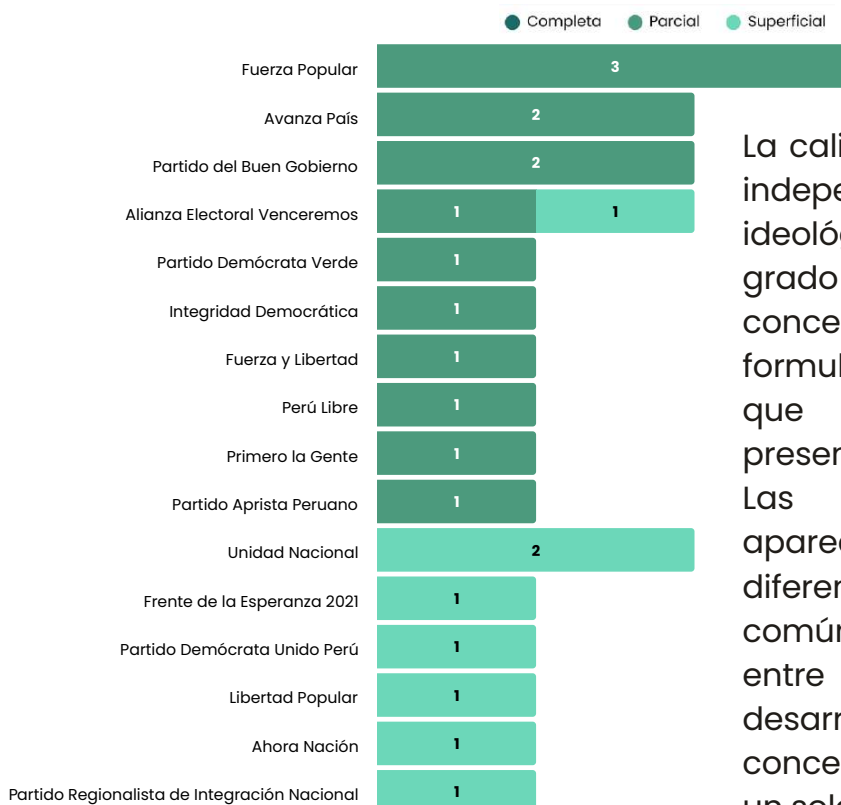
- 14 son parciales
- 8 son superficiales
- Ninguna alcanza un desarrollo completo.



En términos de impacto:

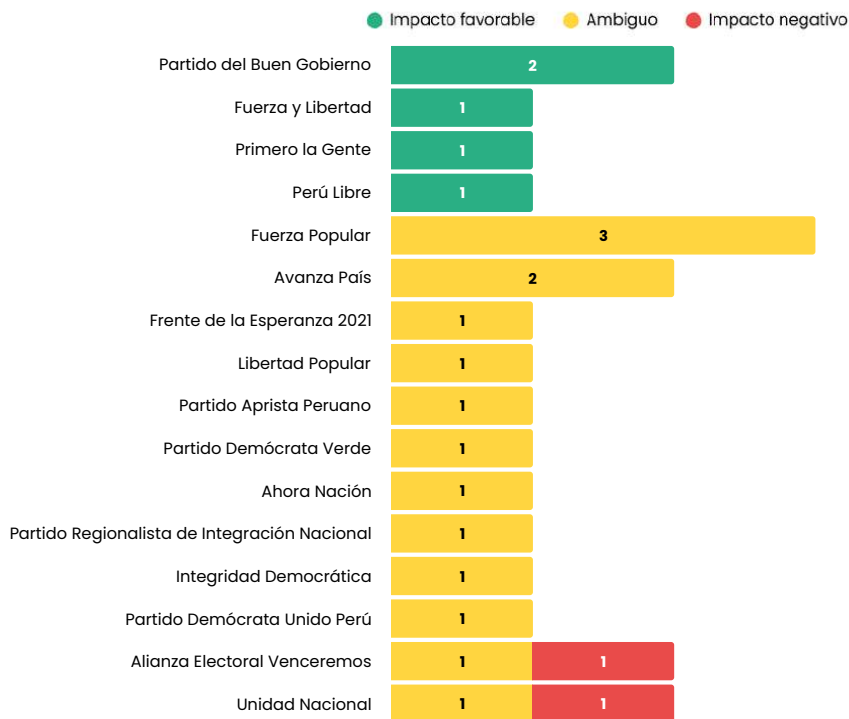
- 5 son de impacto favorables
- 15 son ambiguas
- 2 son de impacto negativo

CLARIDAD POR PARTIDO



La calidad de las propuestas, con independencia de su orientación ideológica, se define como el grado de desarrollo y la claridad conceptual con las que están formuladas. El gráfico muestra que la mayoría de partidos presenta formulaciones parciales. Las menciones superficiales aparecen en menos casos. A diferencia de otros ejes, aquí no es común encontrar combinaciones entre distintos niveles de desarrollo; cada partido tiende a concentrar sus planteamientos en un solo tipo de formulación.

IMPACTO POTENCIAL POR PARTIDO



Se clasifica el impacto de la propuesta en función de los efectos que tendría en el problema identificado. Este gráfico muestra que aquellas propuestas con impacto potencialmente favorable se concentran en muy pocos partidos, mientras que en la mayoría predominan iniciativas clasificadas como ambiguas.

En este contexto, la presencia de propuestas con impacto negativo llama la atención: **2 partidos incorporan medidas clasificadas como negativas**, lo que podría complicar aún más el funcionamiento de la gobernanza laboral.

Ante una gobernanza fragmentada, ¿qué partidos plantean cómo coordinar el sistema laboral?

Solo 1 partido tienen la siguiente combinación: *

PARCIAL + IMPACTO FAVORABLE



Aunque es un tema clave para que las reformas laborales funcionen, solo 16 partidos lo mencionan en sus planes de gobierno, lo que muestra su baja prioridad en la agenda electoral

Los trabajadores, las empresas y el Estado necesitan diálogo, coordinación y acuerdos. **Sin embargo, los candidatos no lo impulsan lo suficiente.**

*Se consideraron los partidos que, además de cumplir con estos criterios, presentan un número elevado de propuestas.

Eje 11. Precarización laboral



Más contratos, menos
estabilidad

La estabilidad laboral en el Perú no es solo un principio normativo: es un desafío estructural. Aunque el contrato a plazo indeterminado es la forma más común de vinculación laboral en el marco legal, la práctica muestra una realidad distinta: el empleo formal privado se sostiene mayoritariamente en contratos temporales. El problema no es la existencia de modalidades, sino su uso predominante.

Según el MTPE (2025), desde finales de la década de 1990 se registra una sustitución progresiva del contrato de duración indeterminada por contratos sujetos a modalidad. Si inicialmente siete de cada diez trabajadores formales contaban con un contrato indeterminado, en 2025 esta proporción se reduce a menos de tres de cada diez. En sentido inverso, los contratos a plazo fijo pasan de representar el 27% del empleo formal privado a concentrar alrededor del 70% del total. Hoy, siete de cada diez relaciones laborales formales se sustentan en contratos temporales.

La expansión de los contratos temporales se explica por distintos factores institucionales y regulatorios. Por un lado, reformas que incrementaron los costos de despido generaron efectos “desprotectores”, al reducir la contratación permanente y promover un mayor uso de modalidades temporales (Jaramillo et al., 2018). Por otro lado, el desarrollo jurisprudencial ha modificado el equilibrio inicial del sistema de terminación del vínculo laboral.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D. Leg. 728) establecía originalmente una tipología clara: despido justificado, despido arbitrario sancionado con indemnización, despido nulo con reposición y despido indirecto. Este diseño buscaba equilibrar protección al trabajador con previsibilidad para el empleador. Sin embargo, a partir de sentencias del Tribunal Constitucional se amplió la posibilidad de reposición en supuestos que la ley sancionaba únicamente con indemnización. Surgieron así las categorías jurisprudenciales de despido incausado y despido fraudulento, y posteriormente la Corte Suprema incorporó la figura del despido injustificado.

Este desarrollo modificó el equilibrio inicial del sistema: la reposición dejó de ser excepcional y la indemnización dejó de ser el único costo previsible. La priorización de la reposición sobre la indemnización ha incrementado la rigidez del sistema y ha introducido criterios interpretativos variables que pueden resultar subjetivos, lo que vuelve el resultado de los procesos difícil de anticipar.

La regulación de la salida influye directamente en la decisión de entrada. Ante un escenario incierto, muchas empresas han favorecido esquemas temporales incluso para tareas permanentes, reforzando dinámicas de inestabilidad contractual. Los riesgos legales, la imprevisibilidad de los resultados judiciales y la centralidad de la reposición generan incentivos a no renovar contratos o a evitar procedimientos formales de despido.

Este comportamiento es particularmente visible en micro y pequeñas empresas, que cuentan con menor capacidad financiera y asesoría legal para afrontar litigios prolongados. En ese marco, no se trata únicamente de flexibilidad, sino de cómo los incentivos normativos inciden en las decisiones de contratación.

Además, la temporalidad se concentra en un número limitado de mecanismos legales: las modalidades de obra determinada o servicio específico, inicio o incremento de actividad y necesidades del mercado concentran el 81,5% del total de la contratación a plazo fijo. La flexibilidad, así, se canaliza por pocas vías y eleva la rotación incluso dentro del empleo formal.

La temporalidad contractual tampoco es neutra en términos distributivos. Más del 65% de los trabajadores con contrato a plazo fijo percibe ingresos de hasta S/ 2,000 mensuales, y solo el 16,6% supera los S/ 3,000. En contraste, en los contratos de duración indeterminada el 35,2% percibe remuneraciones superiores a S/ 3,000. El tipo de contrato se asocia al nivel de ingreso, y el ingreso condiciona la estabilidad económica, configurando un mercado formal segmentado donde la modalidad contractual influye en las trayectorias laborales y en las posibilidades de mejora sostenida del bienestar.

En términos productivos y sociales, la inestabilidad contractual tiene efectos de largo alcance: debilita la formación de capital humano, desincentiva la inversión en capacitación y limita la productividad empresarial. Al mismo tiempo, interrumpe trayectorias laborales y fragmenta oportunidades de desarrollo profesional. Entre los jóvenes, la temporalidad es aún más marcada, con contratos sucesivos de corta duración incluso en funciones permanentes, lo que obstaculiza su desarrollo y limita la planificación personal.

La ausencia de políticas efectivas de recolocación agrava estos efectos. La rigidez no solo marca el final de la relación laboral; también condiciona su inicio. En conjunto, el diseño actual contribuye a la expansión de vínculos de corta duración y a la fragmentación del empleo formal, trasladando los costos de la incertidumbre al conjunto del mercado laboral.



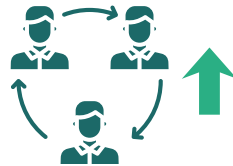
El empleo formal solo garantiza protección cuando no depende de vínculos temporales sucesivos.

Si la regulación de la salida condiciona la decisión de contratar, **¿qué plantean los futuros gobernantes frente a esta inestabilidad contractual persistente?**

Se clasifica una propuesta en este eje cuando los planes de gobierno incorporan alguno de los siguientes componentes:



Uso extendido de contratos temporales



Alta rotación laboral



Encadenamiento de contratos de corta duración



Baja proporción de contratos a plazo indeterminado



Impacto de la temporalidad en productividad



Efectos sobre el desarrollo profesional



Costos e incertidumbre en los procesos de despido



Prioridad de la reposición sobre la indemnización



Inseguridad jurídica para empleadores y trabajadores



Incentivos a no renovar contratos



Ausencia de políticas de recolocación laboral

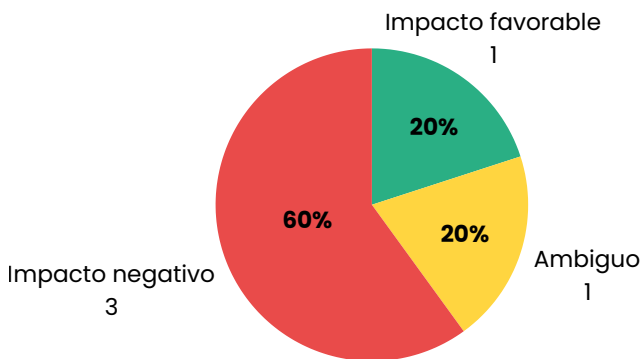
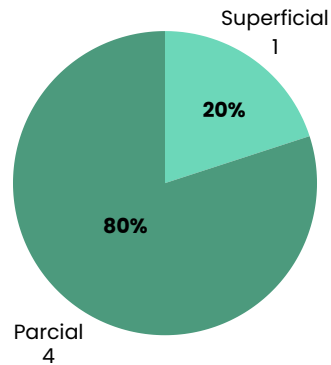
¿Seguridad o incertidumbre laboral?

¿qué revelan los datos en los planes de gobierno?

Este eje concentra 5 propuestas, lo que refleja una presencia mínima en la agenda laboral.

Del total de propuestas en este eje:

- 4 son parciales
- 1 es superficial
- Ninguna alcanza un desarrollo completo.



En términos de impacto:

- 1 es de impacto favorable
- 1 es de impacto ambiguo
- 3 son de impacto negativo

CLARIDAD POR PARTIDO



La calidad de las propuestas, con independencia de su orientación ideológica, se define como el grado de desarrollo y la claridad conceptual con las que están formuladas. El gráfico muestra que la mayoría de medidas presenta un desarrollo parcial y solo una aparece como superficial lo que evidencia una mirada muy acotada del problema.

Se clasifica el impacto de la propuesta en función de los efectos que tendría en el problema identificado. Este análisis por partido evidencia que solo una propuesta se clasifica como favorable, mientras que la mayoría presenta efectos potencialmente negativos. Solo en un caso, el impacto es ambiguo.

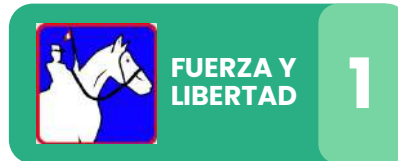
IMPACTO POTENCIAL POR PARTIDO



¿Cuántos partidos presentan propuestas desarrolladas y consistentes para enfrentar la inestabilidad contractual?

Solo **1 partido** tienen la siguiente combinación:*

PARCIAL + IMPACTO FAVORABLE



En los planes de gobierno, este tema prácticamente pasa desapercibido. Solo cinco partidos mencionan este eje y todos lo hacen con una sola propuesta. Incluso, tres de estas tienen un impacto negativo, lo que implica que podrían reforzar los incentivos que sostienen la rotación y la inestabilidad contractual en lugar de corregirlos.

La estabilidad laboral no emerge como prioridad, **sino como una mención marginal y fragmentada en los planes de gobierno.**

*Se consideraron los partidos que, además de cumplir con estos criterios, presentan un número elevado de propuestas.



Cuatro conclusiones que nos deja el informe de Horizonte Laboral:

1

Los temas más sensibles para los trabajadores casi no aparecen.

Seguridad y salud en el trabajo, fiscalización y estabilidad casi no aparecen en los planes. Si estos temas no están en la agenda electoral, **¿quién los pondrá en la agenda cuando empiece el próximo gobierno?**



2

Se habla mucho de empleo, pero poco de las reglas del trabajo.

Han pasado más de 30 años sin una reforma laboral integral. ¿Queremos gobernantes que sigan evitando discutir las reglas del trabajo en el Perú?



3

El tipo de propuestas revela qué tan preparados están los partidos para gobernar

Solo 10 partidos logran combinar propuestas bien formuladas con impacto favorable lo cual demuestra su nivel de preparación.



4

No todo lo que parece ayudar al empleo realmente lo hace.

Varias propuestas buscan responder a problemas reales, pero su diseño podría generar efectos contraproducentes en el mercado laboral. Esto sugiere que no siempre se evalúan con suficiente detalle sus posibles consecuencias.



Horizonte



**Transformando el futuro del
mercado laboral del país**

Visita nuestra web:

www.h-laboral.org

Síguenos en nuestras redes sociales:

