

## Políticas laborales basadas en alianzas público-privadas: una reflexión desde su concepción

### Labor policies based on public-private alliances: a reflection from its conception

### Políticas laborais baseadas em parcerias público-privadas: uma reflexão desde a sua concepção



Yairín Arteaga Prado<sup>1</sup>, Deysi Alfonso Porraspita<sup>2</sup>, Daniel Negrín Reyes<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saíz Montes de Oca". Departamento de Preparación y Superación de Cuadros. Pinar el Río, Cuba. ORCID:

<https://orcid.org/0000-0002-7995-1655>. Correo electrónico: yairin@upr.edu.cu

<sup>2</sup> Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saíz Montes de Oca". Departamento de Preparación y Superación de Cuadros. Pinar del Río, Cuba. ORCID:

<https://orcid.org/0000-0001-8914-9482>. Correo electrónico: lidice@upr.edu.cu

<sup>3</sup> Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saíz Montes de Oca". Vicerrectoría de Investigación, Informatización y Posgrado. Pinar el Río, Cuba. ORCID:

<https://orcid.org/0000-0001-6630-6764>. Correo electrónico: daniel.negrin@upr.edu.cu

**Recibido:** 31 de enero 2020.

**Aprobado:** 14 de septiembre 2020.

## RESUMEN

Cada país, sea desarrollado o en transición, debe diseñar sus propias políticas para lograr el pleno empleo. Se trata de un término que ayuda a establecer la uniformidad y reducir la incidencia de tratamientos injustos. Sin embargo, no siempre la gestión de las políticas laborales garantiza el desarrollo de este equilibrio y la puesta en marcha de estrategias de desarrollo eficaces. Alcanzar resultados superiores requiere la participación de actores públicos y privados con competencias e intereses diversos que emplean grandes cantidades de trabajadores y atesoran un enorme caudal de talento y creatividad. En lo que respecta a este artículo, se realiza un examen cualitativo, de tipo exploratorio-descriptivo, que permite reflexionar sobre las concepciones teóricas de las políticas laborales y las alianzas público-privadas, estableciendo los nexos entre ellos, en un reacomodo de los esfuerzos para el desarrollo de formas de colaboración. De este modo, se obtiene como principal resultado un vínculo basado en el desarrollo de alianzas entre ambos sectores, el cual va dirigido a innumerables iniciativas para potenciar la gestión pública. En este sentido, se concluye que la articulación entre ellos trasciende una oportunidad para gestionar las políticas laborales, dada la sustentabilidad y compromiso que se generan en ese tipo de alianza, además de asumir responsabilidades diferentes y la condición de ser flexibles, lo que permitiría responder al contexto en que se desarrolla.

---

**Palabras clave:** alianzas; gestión; políticas laborales; sector público; sector privado

---

## ABSTRACT

Each country, whether developed or in transition, must design its own policies to achieve full employment. This is a term that helps establish uniformity and reduce the incidence of unfair treatment. However, the management of labor policies does not always guarantee the development of this balance and the implementation of effective development strategies. Achieving superior results requires the participation of public and private actors with diverse competences and interests who employ large numbers of workers and treasure a wealth of talent and creativity. This article is a qualitative examination, of an exploratory-descriptive type, which allows us to reflect on the theoretical conceptions of labor policies and public-private alliances, establishing the links between them, in a rearrangement of efforts to develop forms of collaboration. In this way, the main result is a link based on the development of alliances between both sectors, which is aimed at countless initiatives to strengthen public management. In this sense, it is concluded that the articulation between them transcends an opportunity to manage labor policies, given the sustainability and commitment generated in this type of alliance, in addition to assuming different responsibilities and the condition of being flexible, which would make it possible to respond to the context in which it is developed.

**Keywords:** alliances; management; labor policies; public sector; private sector

---

## RESUMO

Cada país, seja desenvolvido ou em transição, deve conceber as suas próprias políticas para alcançar o pleno emprego. Este é um termo que ajuda a estabelecer uniformidade e a reduzir a incidência de tratamentos injustos. No entanto, a gestão das políticas laborais nem sempre garante o desenvolvimento deste equilíbrio e a implementação de estratégias de desenvolvimento eficazes. A obtenção de resultados superiores requer a participação de atores públicos e privados com diversas competências e interesses, que empregam um grande número de trabalhadores e possuem uma riqueza de talento e criatividade. Neste artigo, é efetuada uma revisão qualitativa, exploratória-descritiva, que permite uma reflexão sobre as concepções teóricas das políticas laborais e das parcerias público-privadas, estabelecendo as ligações entre elas, numa reorganização de esforços para o desenvolvimento de formas de colaboração. O principal resultado é uma ligação baseada no desenvolvimento de alianças entre ambos os sectores, que visa inúmeras iniciativas para reforçar a gestão pública. Neste sentido, conclui-se que a articulação entre eles transcende uma oportunidade de gerir políticas laborais, dada a sustentabilidade e o compromisso gerados neste tipo de aliança, para além de assumir diferentes responsabilidades e a condição de ser flexível, o que permitiria uma resposta ao contexto em que se desenvolve.

**Palavras-chave:** alianças; gestão; políticas laborais; sector público; sector privado

---

## INTRODUCCIÓN

Las relaciones laborales son indispensables para el logro de los objetivos planteados por cualquier nación; tienen una estrecha relación con las políticas públicas, que son diseñadas para alcanzar las metas nacionales de crecimiento económico y bienestar social.

El análisis de las políticas laborales incluye la gran variedad de experiencias que reflejan diversidad de tendencias, logros y desafíos; un ejemplo de ello son los escenarios descritos por un grupo de autores que vislumbraron un contexto en donde, a mediados de la década de los setenta, ochenta y noventa, la situación en los países en desarrollo enfrentó altos niveles de desempleo y subempleo, junto a un rápido crecimiento de sus poblaciones y bajos niveles de salario, Olesker (2016) enfoca su reflexión a América Latina donde se emprendieron fuertes procesos de apertura y desregulación, que debilitaron las lógicas nacionales que habían imperado hasta entonces.

Tras la visión de estos escenarios, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) promovió una serie de acciones a favor de la revisión y adopción de medidas políticas para la consecución del bien común y justicia laboral. Acciones que confinaban evaluaciones acerca de la reducción del riesgo del desempleo de larga duración y la extensión del empleo informal, fortalecer los sistemas de protección social o nuevas medidas para prestar asistencia a los más vulnerables, contribuir a una cultura de diálogo social y el derecho a la actividad sindical, eliminación del trabajo forzoso e infantil y el llamado a la cooperación internacional.

Como respuesta, la cooperación internacional abarca hoy innumerables decisiones que se han puesto en marcha a nivel global con diferentes modelos e instrumentos metodológicos hacia la formación de alianzas entre el sector público y privado, encaminados a la generación de nuevos empleos, reducir la pobreza, inclusión social, etc. Sin embargo, constituye un reto entender este tipo de alianza como un proceso que necesita de la suma de múltiples actores y variables, con un esfuerzo conjunto y eficaz, permitiendo ofrecer mayores oportunidades para todos.

Las cumbres y foros internacionales sobre desarrollo han servido para sostener teóricamente y promover las alianzas público-privadas para el desarrollo (APPD). Este tipo de alianzas se ha instalado en el ámbito oficial como una de las formas en la cual el sector público y el privado se unen para resolver problemas públicos, desde problemas específicos hasta problemas de interés colectivo en cuanto al empleo y otros elementos macroeconómicos. El presente artículo busca reflexionar sobre los aspectos teóricos de las políticas laborales y las alianzas público-privadas (APP), estableciendo los nexos entre ellos a través del análisis de las diferentes formas o instrumentos para lograr las alianzas. Se puede decir que, asumiendo que las APP son una realidad en el contexto actual, se pretende ver en qué medida estos nuevos convenios multiactorales pueden transformarse en un ambiente propicio para estimular y/o gestionar adecuadas políticas laborales.

En tal sentido, el presente trabajo alcanza el progreso que han tenido las investigaciones sobre el auge de las alianzas público-privadas, sugiriendo que poco se ha hecho para

establecer diseños o formas de gestión de políticas laborales, basadas en APP, aunque sí constituyen una oportunidad. Para dar cuenta de este fin, se iniciará con un análisis sobre las definiciones de políticas laborales y luego desarrollar el tema de las alianzas, finalizando con las reflexiones referidas a la relación entre ambas temáticas.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

El análisis partió de una concepción sistémica, con un análisis holístico y la orientación general para conceptualizar las políticas laborales y su relación con las alianzas público-privadas.

Se utilizó el análisis documental clásico; la exploración partió de la identificación de las políticas laborales, basadas en alianzas público-privadas, usando la metodología de Milanés Guisado (2015), con criterios de inclusión y exclusión. El objetivo de la búsqueda fue identificar el rango fundamental de diversos tipos de documentos publicados y no publicados que representan tanto a marcos históricos, conceptuales y/o metodológicos, experiencias y relaciones de las políticas laborales con las alianzas público-privadas.

La combinación del método histórico y lógico permitió determinar la evolución de las APP, antecedentes de las políticas laborales y la localización y recopilación de las fuentes documentales sobre la relación entre ambas. Los procedimientos empleados fueron el análisis y la síntesis para la descomposición del funcionamiento de estos elementos en sus diversas partes y establecer los nexos entre ellos.

El análisis dialéctico aportó el fundamento de los nuevos requerimientos para la gestión de políticas laborales basadas en APP, fundamentalmente en aquellas localidades donde el contexto y situación real imponen su aplicación para lograr estabilidad en su funcionamiento y desarrollo. Se emplea el procedimiento de abstracción para el análisis y descomposición del objeto de estudio, así como la inducción-deducción para determinar generalidades y regularidades del proceso de políticas laborales basadas en APP.

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### **Definiciones de políticas laborales**

La literatura especializada consultada expone que la mayoría de los autores e instituciones ofrecen indistintamente definiciones de políticas de empleo y políticas laborales.

A partir de la distinción anterior, se retoma el análisis de Neffa (2011) cuando hace referencia a las políticas de empleo de forma amplia; este concepto distingue las

intervenciones del sector público, conducentes a cambios en la estructura y funcionamiento de los mercados de trabajo en términos cuantitativos o cualitativos.

Basado en esto, todos los instrumentos de la política económica (de comercio exterior, cambiaria, de crédito fiscal, por sectores específicos, de infraestructura), científica, tecnológica y de innovación, social, educativa, de desarrollo regional, de salud y cultural pueden movilizarse para generar efectos sobre el empleo, pero con un peso diferenciado, según los ámbitos de la intervención del sector público.

Lope (2015) hace referencia a las políticas de empleo activas, encaminadas a reducir el desempleo mediante la generación de nuevos empleos e incidiendo en las causas macroeconómicas estructurales y como pasivas las que solucionan el desempleo mediante el incremento de la población económicamente inactiva, propiciando subsidios y políticas sociales a los desempleados.

En el estudio de la conceptualización de políticas de empleos y políticas laborales, se puede colegir que estos términos se refieren, sin distinción, a aspectos análogos y dentro de los cuales predominan las acciones específicas del campo laboral, encaminadas a mejorar la equidad, matices que incorporan la generación de empleos, reducción en los niveles de desempleo, elevación de la calidad y productividad del trabajo.

Por otra parte, es oportuno incorporar otros elementos valorativos como son:

- Su determinación esencial como parte de un proceso político, donde la función del gobierno implica moderar los conflictos a partir del poder e influencia en términos de relaciones laborales.
- La definición de políticas laborales debe contar con fuertes relaciones corporativas en cuestiones económicas y sociales a través de la negociación colectiva centralizada, coordinada y de amplia cobertura (deben contar con el involucramiento de los partícipes sociales) así como crear un entorno más claro y menos conflictivo para el diálogo social.
- Deben ajustarse y responder a un contexto integrado coherentemente por las necesidades del entorno y a las circunstancias específicas, el nivel y la etapa de desarrollo económico.

Atendiendo a lo anterior, se definen las políticas laborales (PL) como el proceso donde un conjunto de directrices regulan las relaciones de trabajo para el cumplimiento de los derechos y deberes recíprocos de las partes y que tributan a fomentar el pleno empleo selectivo, libremente elegido y productivo, ajustado y en respuesta a un contexto integrado coherentemente con las fluctuaciones de la economía y los actores sociales.

Las políticas laborales no se conciben de forma aislada, sino que son determinadas y establecidas por una larga relación de políticas macroeconómicas y de reformas estructurales.

Así, cuando se habla de políticas laborales, se le concibe con un enfoque multidimensional, integrador, de sostenibilidad en relación con dos dimensiones básicas:

macroeconómica y microeconómica, que contienen estrategias que tributan al desarrollo económico de un país y a la igualdad social:

- Dimensión macroeconómica: es el primer nivel en el que inciden las políticas laborales como parte de las políticas públicas, de forma específica en la estructura de la actividad económica; estas incluyen estrategias económicas implementadas por el gobierno para fomentar el empleo fundamentalmente productivo, apoyadas por las normas internacionales del trabajo, el desarrollo sostenible dirigido a asegurar medios de vida llevaderos, así como establecer indicadores (técnicos, económicos, sociales y ambientales). En esta dimensión, las políticas laborales se materializan y pueden ser decisiones que se estabilizan en dispositivos de diferente naturaleza, algunos de ellos como normas jurídicas marco, planes y programas estatales indicativos, directivas, entre otros (Ayala, 2007 citado por Tapia Góngora, 2012, p. 104).
- Dimensión microeconómica: sus acciones están dirigidas a otros elementos cardinales como el comportamiento de cada agente económico de forma individual para cumplir intereses propios; incluyen estrategias apoyadas por las políticas nacionales, captación, selección, capacitación, seguridad y salud en el trabajo e igualdad, remuneración, negociación colectiva, equidad y protección social.

Visto de esta manera las políticas laborales, como parte de las políticas públicas, contienen estrategias que tributan al desarrollo económico de un país, a la igualdad social, a partir de la estimulación de los sectores intensivos de mano de obra y de dotar a la fuerza de trabajo de competencias laborales.

### **Concepción teórica de alianzas público-privadas para el desarrollo**

Las alianzas público-privadas se han convertido en instrumentos de políticas para resolver problemas públicos. Las relaciones y el trabajo conjunto entre el sector público y privado no constituyen en sí mismo ninguna novedad. Haciendo un poco de historia, un pequeño análisis muestra que la mayor parte de las grandes iniciativas de desarrollo, puestas en marcha, se ha llevado a cabo a través de esfuerzos concertados entre entidades públicas y privadas.

Innumerables son los ejemplos que impulsan este tipo de asociaciones desde la agenda internacional y desde el ámbito empresarial. Se trata de buscar espacios de concertación para trabajar conjuntamente, generando efectos positivos.

#### **1. Definiciones de Alianzas Público-Privadas (APP)**

No es sencillo establecer características comunes que resulten válidas para todos los tipos de alianzas público-privadas que pudieran identificarse ya que el principal rasgo de este tipo de acuerdo es su diversidad.

La descripción especializada de la mayoría de la literatura se refiere indistintamente a la conceptualización de alianzas público-privadas y alianzas público-privadas para el desarrollo (APPD) aunque existen otros autores que sí establecen la diferencia de

acuerdo con los objetivos, forma de convenio, sectores, rendición de cuentas y la responsabilidad social empresarial.

Hay que reconocer que existen relaciones de todo tipo entre las instituciones de los sectores público y privado y que los propósitos, niveles de ambición, compromisos adquiridos, duraciones, etc., pueden ser radicalmente distintos por lo que, quizás, sea imposible asumir una definición válida para todos los casos, no obstante, es posible identificar elementos comunes que poco a poco han distinguido la comprensión y se relacionan a continuación:

- Colaboración voluntaria entre organizaciones de los ámbitos público y privado.
- Voluntad y claro acuerdo de las partes involucradas donde se combinan intereses, recursos, resultados, riesgos y responsabilidades.

Se incorpora el hecho de que las APP, en la medida que propician una nueva forma de hacer las cosas, pueden ser vistas como gatilladoras de innovación tanto en el ámbito público como el privado (Pliscoff & Araya, 2012).

En tal sentido se definen las alianzas público-privadas como un proceso de cooperación voluntaria entre el sector público y privado, a partir de sus competencias y en función de intereses comunes, donde se comparten riesgos, recursos y beneficios para la gestión de cambios innovadores, impulsando el desarrollo sostenible y el bienestar social.

En este concepto, se establecen, entre otras, dos ideas que son fundamentales a la hora de comprender el enfoque expresado:

- *Alianzas para impulsar el desarrollo como un proceso de cooperación voluntaria entre el sector público y privado:* a partir del reconocimiento de la necesidad de fomentar la colaboración como factor fundamental de éxito. Transita por concebir las intervenciones del sector público como estrategias de mediano y largo plazo que enfrentan obstáculos en frentes macroeconómico y microeconómico, en una sociedad de grandes retos, en un entorno complejo y en donde se integra el sector privado que, dentro de su lógica empresarial de crear riqueza y generar beneficio, incluya la creación del empleo decente, invierta e innove, cumpla de forma estricta con las obligaciones fiscales y demás deberes que deriven del marco legal del país donde opere, respete y promueva los derechos humanos y produzca bienes y servicios dentro de los límites de la sostenibilidad.
- *Gestión de cambios innovadores, impulsando el desarrollo sostenible y el bienestar social:* actualmente, en aquellos países que tienen disposición al desarrollo, es objetivo prioritario la evolución tecnológica de bienes o servicios y de organización; para difundir estos avances se deben rentabilizar económica y socialmente los esfuerzos inversores, públicos y privados y el uso de nuevos dispositivos para poder actuar en torno a la convivencia social, la integración de grupos sociales, el proceso de transculturación, diferentes estilos de vida, retos ambientales y el dinamismo económico.

Se podría decir que una razón para permanecer bajo diseños de estas alianzas, es que se proporciona una oportunidad para trabajar de forma más eficiente y eficaz en

iniciativas de desarrollo, gracias al reconocimiento de cualidades y una estrecha colaboración intersectorial.

En tal sentido, existe un incremento en el número de países que incluyen una definición de una APP dentro de sus leyes y cada uno lo hace de manera que esta definición se adecue a sus instituciones y las particularidades de su legislación.

## **2. Formas para lograr las APP**

En este apartado, se visualizan aproximaciones a formas de tratamiento de las APP, donde actores activos integran transformaciones en su propio esquema para generar cambios sociales. Para abordar estos esquemas, hay referencias a metodologías, procedimientos, guías o modelos; todo ello está sujeto a intereses, objetivos diversos, niveles desde los que se gestionan, componentes estructurales, formas de participación y organizaciones promotoras, lo que demuestra la heterogeneidad en su forma de concretarse.

No es interés de este trabajo realizar un análisis científico-metodológico de los diferentes instrumentos de APP, sino realizar un acercamiento a los aspectos relevantes y tomar de ellos los factores contextuales que visualizan cambios sustanciales en el desarrollo social.

Para este análisis, se tiene en cuenta el comportamiento acelerado que tuvieron las APP entre 2010 y 2014, tanto en el monto de los aportes económicos y el número de aliados como en la oferta de cooperación y el aumento del número de países en América Latina que aprobaron leyes y marcos regulatorios para las APP.

Se profundiza en esa etapa, fundamentalmente, los procesos de APP planteados por organizaciones de cooperación internacional y otras organizaciones (Fundación Carolina, Ministerio de Educación Nacional de Colombia, Fundación Codespa, Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (Aecid y Fundación Cideal) que centran sus esfuerzos en dar respuesta a los problemas de desarrollo.

El estudio de estos elementos permitió valorar el comportamiento de la investigación en el campo de la gestión de las APP y se confirman algunas particularidades, dada la variabilidad ya comentada de este tipo de acuerdos. Algunos estudios incluyen propuestas que presentan diferentes secuencias de etapas o fases, en las que es preciso realizar toda una serie de tareas relacionadas y asumir determinadas competencias por parte de los diferentes socios y participantes en la alianza.

Lo que representa aproximaciones válidas para este trabajo queda claro a continuación:

- La identificación de los aliados
- El ámbito de actuación o iniciativas de desarrollo
- Sistema de financiación y de asignación de recursos
- Análisis de los resultados o evaluación

Se incluye la propuesta de profundizar en aspectos tales como:

- Aunque se aborden elementos de socialización de resultados de las alianzas, es importante incentivar la necesidad de la comunicación interna y externa como estrategia, la que facilita las relaciones entre las entidades socias, incrementando la apropiación de los efectos generados por la APP y la difusión de las mejoras de desarrollo obtenidas con efecto dinamizador para otros actores del mismo ámbito de actuación.
- Si bien se abordan elementos de capacitación en aspectos productivos y para el refuerzo de capacidades, se debe gestionar el conocimiento como elemento fundamental para el desarrollo de las alianzas.

Las apreciaciones apuntadas hasta aquí conducen a un análisis mucho más arduo ya que requiere un reacomodo de los esfuerzos de los gobiernos para captar las necesidades de las organizaciones públicas y privadas que emplean a trabajadores, desarrollan y comercializan bienes y servicios y acumulan el talento y la creatividad humana.

### **Relación entre Políticas Laborales y APP**

Vergara Saavedra, Araya Orellana, Donoso Zamorano y Fuster Farfán (2016) destacan el establecimiento de APP como instrumentos eficientes y efectivos en la resolución de los problemas públicos. Por otra parte Freigedo, Fuentes y Milanesi (2015) las ven como oportunidades del estado para la implementación de políticas públicas que impulsan líneas de desarrollo estratégicas.

Asumiendo que los orígenes de una APP pueden ser muy variados, las experiencias visualizan a las APP como una alternativa innovadora que impulsa el desarrollo de las políticas públicas referidas a: educación, salud, agronegocios, infraestructura, cadena de suministros incluyentes, seguridad ciudadana, estrategias de desarrollo, lucha contra la pobreza e integración laboral de personas en riesgo de exclusión. Estos dos últimos con una perspectiva particularmente interesante sobre la relación entre políticas laborales y las alianzas público-privadas.

En el estudio de la literatura especializada no se pudieron encontrar las respuestas a diseños o programas de políticas laborales basadas en APP, pero sí un análisis que tiene su origen en los elementos descriptivos de las políticas laborales cuando aborda que estas contienen estrategias que tributan al desarrollo económico de un país, a la igualdad social, a fomentar el pleno empleo y reducir la pobreza, etc.

Se unen, además, el pensamiento de Chávez, Cuamatzin y Morales (2018) cuando plantean a la APP como argumento oficial donde visualiza la colaboración como alternativa de modernización y posibilidad de inversión que impulsa la generación de empleo; por otra parte, sugieren formas de ampliar el éxito a partir de cambios en las percepciones laborales dedicadas al desarrollo, particularmente si se espera que este produzca patrones de crecimiento más equitativos y sostenibles.

Para entender un poco más la relación entre APP y PL, es pertinente mencionar el camino por el que transitan las políticas laborales desde su formulación, como parte de la

operación en una de las variables importantes de la macroeconomía, hasta la forma de implementarlas en armonía con la evolución de las estrategias económicas desde los diferentes niveles de administración pública.

Para ello, se parte del análisis de gestión de la PL de Zamora (1990) quién lo considera como un proceso que se concreta en planteamientos y políticas específicas dirigidos al tratamiento de intereses y demandas de la clase obrera con expresiones de orden jurídico, económico, político, ideológico y cultural que abarcan aspectos legales, salariales, de capacitación y empleo, seguridad, bienestar, etc.

Ruiz Viñals (2004) reseña el ciclo de funcionamiento de la gestión de la política laboral como parte de las políticas públicas desde la formulación, la implementación y la evaluación. Siguiendo esta lógica, se toma como consideración efectiva el término de ciclo en el proceso de gestión de las PL, donde el papel y las funciones del gobierno son formularlas, implementarlas y evaluarlas; se incorpora el hecho de que cada una de estas funciones deben ser instrumentadas, flexibles y responder al contexto en que se desarrolla.

Contextos en los que la experiencia de los últimos años muestra una tendencia a la transferencia de funciones importantes de la administración central a otros niveles administrativos para la implementación de las políticas macroeconómicas y en los que la diversidad de experiencias, basadas en APP, clarifican oportunidades ilimitadas en los ámbitos del desarrollo socioeconómico y el ámbito laboral.

Los niveles de administración pública, referidos anteriormente, tienen su más concreta expresión en el desarrollo municipal y es precisamente en este marco donde se requiere especial interés, pues se considera como el terreno más fértil donde las APP pueden nacer y crecer con un buen desempeño, pues prevalecen condiciones tales como: la confianza entre los socios, la proximidad operativa, el interés y el compromiso hacia el logro de los resultados.

Con esta mirada, las políticas laborales, como parte de las políticas públicas, pueden encontrar una alternativa en las APP, de forma que el gobierno conciba nuevas dinámicas que puedan responder al empleo fundamentalmente productivo, al desarrollo sostenible, dirigido a asegurar medios de vida llevaderos contando con los partícipes sociales y alineadas a las estrategias económicas.

Las políticas laborales no se conciben de forma aislada, sino que integran relaciones corporativas y estrategias en cuestiones económicas y sociales que deben ajustarse y responder a un contexto integrado coherentemente por las necesidades del entorno, por lo que se le concibe con un enfoque multidimensional e integrador en relación con la macro y microeconomía.

Las alianzas público-privadas son vistas como vías para la resolución de problemas públicos, además, amplían el éxito de los implicados, proporcionan una oportunidad para trabajar de forma más eficiente y eficaz en iniciativas de desarrollo.

Las conocimientos para comprender la materialización de las políticas laborales, basadas en APP no describen una fórmula ni experiencias directas en este sentido, pero sí favorecen la posibilidad de articulación entre ellas como una alternativa al desarrollo, teniendo en cuenta las situaciones y circunstancias del entorno ya que estas pueden responder a criterios muy variados como la cultura institucional pública y privada que apueste a la inversión en capital humano, a la igualdad social, a fomentar el pleno empleo y reducir la pobreza.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chávez Maza, L. A., Cuamatzin Bonilla, F., & Morales Flores, E. (2018). Captura Regulatoria y opacidad de los fideicomisos de las Asociaciones Público-Privadas: La experiencia en México. En *Élites, captura del estado y desigualdad* (pp. 4-58). Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).
- Freigedo, M., Fuentes, G., & Milanesi, A. (2015). Capacidades estatales y regulación en asociaciones público-privadas: Desafíos para las nuevas estrategias de desarrollo. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, (63), 65-98.  
<http://old.clad.org/portal/publicaciones-del-clad/revista-clad-reforma-democracia/articulos/063-octubre-2015/capacidades-estatales-y-regulacion-en-asociaciones-publico-privadas-desafios-para-las-nuevas-estrategias-de-desarrollo>
- Lope, A. (2015). Las políticas activas de empleo: El nuevo modelo de políticas activas. En *Diagnóstico socio-económico sobre las políticas de empleo en España, 2012-2014* (pp. 1-33). Universitat Autònoma de Barcelona. Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball.  
<https://ddd.uab.cat/record/142924>
- Milanés Guisado, Y. (2015). *Evaluación multidimensional de la investigación. Análisis micro en la Universidad de Granada durante el periodo 2009/2013* [Doctorado en Documentación e Información Científica, Universidad de Granada].  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=56010>
- Neffa, J. C. (2011). Políticas de empleo: Dimensiones conceptuales y diversos componentes. *Empleo, desempleo & políticas de empleo*, (8). <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2013/03/8politicas.pdf>
- Olesker, D. (2016). El mercado laboral en América Latina: Pasado, presente y futuro. *Nueva sociedad*, (264), 63-71.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5613267>
- Pliscoff, C., & Araya, J. P. (2012). Las alianzas público-privadas como gatilladoras de innovación en las organizaciones públicas: Reflexiones a partir de la situación

chilena. *Estado, Gobierno y Gestión Pública*, (19), 173-198.  
<https://doi.org/10.5354/reggp.v0i19.21180>

Ruiz Viñals, C. (2004). *Políticas sociolaborales. Un enfoque pluridisciplinar*. Editorial UOC.

Tapia Góngora, E. M. (2012). Gestión por políticas Análisis de los planos de acción en que se desenvuelve la implementación de una política pública. *Pensamiento Jurídico*, (34), 103-134.  
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/peju/article/view/37766>

Vergara Saavedra, P., Araya Orellana, J. P., Donoso Zamorano, S., & Fuster Farfán, X. (2016). Reflexiones críticas sobre las Alianzas Público-Privadas (APP) como instrumentos de respuesta frente a catástrofes socio-naturales. *Universitas Humanística*, 82(82), 219-247. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.uh82.rcap>

Zamora, G. (1990). La política laboral del Estado Mexicano: 1982-1988. *Revista Mexicana de Sociología*, 52(3), 111-138. JSTOR.  
<https://doi.org/10.2307/3540710>

#### **Conflicto de intereses:**

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

#### **Contribución de los autores:**

Los autores han participado en la redacción del trabajo y análisis de los documentos.



Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

Copyright (c) Yairín Arteaga Prado, Deysi Alfonso Porraspita, Daniel Negrín Reyes