



DIARIO OFICIAL DEL BICENTENARIO

El Peruano

FUNDADO EL 22 DE OCTUBRE DE 1825 POR EL LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Domingo 13 de junio de 2021



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE

DECRETO SUPREMO N° 013-2021-TR

NORMAS LEGALES

SEPARATA ESPECIAL



DECRETO SUPREMO N° 013-2021-TR

DECRETO SUPREMO QUE APRUEBA LA POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, los incisos 2, 15 y el literal b) del inciso 24 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú establecen que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la Ley, a trabajar libremente con sujeción a ley, a la libertad y a la seguridad personal, encontrándose prohibida la esclavitud, servidumbre y la trata de seres humanos en cualquiera de sus formas. Asimismo, en sus artículos 22 al 29 señala que el trabajo es un deber y un derecho, que el Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo; así como que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador y que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, bienestar material y espiritual;

Que, el numeral 1 del artículo 4 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, establece, entre otras, la competencia exclusiva del Poder Ejecutivo para diseñar y supervisar políticas nacionales y sectoriales, las cuales son de cumplimiento obligatorio por todas las entidades del Estado en todos los niveles de gobierno. Además, esta norma señala que las políticas nacionales conforman la política general de gobierno y definen los objetivos prioritarios, los lineamientos, los contenidos principales de las políticas públicas, los estándares nacionales de cumplimiento y la provisión de servicios que deben ser alcanzados y supervisados para asegurar el normal desarrollo de las actividades públicas y privadas;

Que, de acuerdo con el numeral 5.1 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, este Ministerio es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo y ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno para formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en las siguientes materias: sociolaborales, derechos fundamentales en el ámbito laboral, seguridad y salud en el trabajo, difusión de normatividad, información laboral e información del mercado de trabajo, relaciones de trabajo, seguridad social, inspección del trabajo, promoción del empleo, intermediación laboral, formación profesional y capacitación para el trabajo, normalización y certificación de competencias laborales, autoempleo, reconversión laboral y migración laboral;

Que, mediante el Decreto Supremo N° 029-2018-PCM, Aprueba Reglamento que regula las Políticas Nacionales, se regulan las políticas nacionales de competencia exclusiva del Poder Ejecutivo y se establecen las normas que rigen su rectoría, en el marco de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

Que, el Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política General de Gobierno al 2021, incluye los ejes y lineamientos prioritarios de gobierno al 2021 y se desarrolla sobre 5 ejes, que se encuentran interrelacionados y que guardan consistencia con el marco de políticas y planes del país, los cuales, a su vez, comprenden 18 lineamientos prioritarios. Así, en el Eje 3 "Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible" se encuentra el Lineamiento 3.6 "Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes";

Que, mediante el artículo 4 de la Resolución Ministerial N° 290-2019-TR, se encargó a la Dirección General de Promoción del Empleo del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral la formulación de la Política Nacional del Empleo Decente y, con Resolución Ministerial N° 060-2020-TR, se creó el Grupo de Trabajo Multisectorial de Naturaleza Temporal, encargado de la formulación de la mencionada política nacional, conformado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien lo preside; el Ministerio de la Producción; el Ministerio de Economía y Finanzas; el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego; el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo; y el Ministerio de Educación;

Que, en ese contexto se ha formulado la Política Nacional de Empleo Decente, la cual promoverá las condiciones institucionales, económicas y sociales necesarias para enfrentar el problema público del déficit de empleo decente, y de este modo garantizar que la población económicamente activa ocupada acceda a un trabajo decente y productivo; asimismo, cuenta con seis objetivos prioritarios: i) Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar; ii) Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral; iii) Incrementar la generación de empleo formal en las unidades productivas; iv) Ampliar el acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales de las y los trabajadores; v) Incrementar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial; y vi) Generar un entorno social e institucional adecuado en el país;

Que, en virtud de la integración de la Política Nacional de Formalización Laboral a la Política Nacional de Empleo Decente, se emitió la Resolución Ministerial N° 089-2021-TR, mediante la cual se modificaron los artículos 1 y 2 de la Resolución Ministerial N° 290-2019-TR, retirándose de la lista sectorial de políticas nacionales bajo rectoría o conducción del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a la "Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021", y se dejó sin efecto el encargo de la actualización de la referida Estrategia, conferido a la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo del Viceministerio de Trabajo;

Que, de acuerdo con el artículo 10 del Reglamento que regula las Políticas Nacionales, aprobado por Decreto Supremo N° 029-2018-PCM, las políticas nacionales, previa opinión del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN, se aprueban por decreto supremo con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros y el refrendo del Ministro titular del sector o sectores competentes, por ello la Política Nacional de Empleo Decente fue remitida, previamente, al Centro Nacional de Planeamiento Estratégico–CEPLAN, el cual, mediante Oficios N° D000319-2021-CEPLAN-DNCP y N° D000350-2021-CEPLAN-DNCP, remitió los Informes Técnicos N° D000007-2021-CEPLAN-DNCP y N° D000011-2021-CEPLAN-DNCP, respectivamente, expresando opinión técnica favorable sobre la referida política;

De conformidad con lo dispuesto en los numerales 3 y 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Decreto Supremo N° 029-2018-PCM, Aprueba Reglamento que regula las Políticas Nacionales; y el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros

DECRETA:

Artículo 1. Aprobación de la Política Nacional de Empleo Decente

Apruébase la Política Nacional de Empleo Decente, la cual, como Anexo, forma parte integrante del presente Decreto Supremo.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación

La Política Nacional de Empleo Decente es de cumplimiento obligatorio para todas las entidades de la Administración Pública, en todos los niveles de gobierno, en el marco de sus competencias, y para el sector privado y la sociedad civil, en cuanto les sea aplicable.



Artículo 3. Conducción de la Política Nacional de Empleo Decente

3.1 La conducción de la Política Nacional de Empleo Decente está a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que tiene facultades de coordinación, articulación intersectorial, seguimiento y evaluación respecto a las entidades públicas del ámbito nacional y regional con responsabilidad en la prestación de los servicios comprendidos en la Política Nacional de Empleo Decente.

3.2 La responsabilidad de la conducción de la Política Nacional de Empleo Decente está a cargo de la Dirección General de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 4. Implementación y ejecución de la Política Nacional de Empleo Decente

4.1 La Política Nacional de Empleo Decente se implementa a través del Plan Estratégico Sectorial Multianual, del Plan Estratégico Institucional y del Plan Operativo Institucional de las entidades involucradas, según corresponda; así como a través de los Planes de Desarrollo Regional Concertado de los Gobiernos Regionales, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

4.2 Las actividades operativas y medidas establecidas en la Política Nacional de Empleo Decente se implementan en el marco de las competencias y responsabilidades que correspondan a las entidades involucradas.

Artículo 5. Seguimiento y evaluación

5.1. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección General de Promoción del Empleo, tiene a su cargo el seguimiento y evaluación de la Política Nacional de Empleo Decente, en concordancia con las directivas del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico–CEPLAN.

5.2. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo realiza el seguimiento y evaluación de la implementación de la Política Nacional de Empleo Decente; para lo cual, las entidades de la Administración Pública que se encuentran bajo el ámbito de aplicación de la presente norma le remiten la información correspondiente. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es responsable de remitir los reportes de seguimiento y evaluación al Centro Nacional de Planeamiento Estratégico–CEPLAN.

Artículo 6. Financiamiento

La implementación de la Política Nacional de Empleo Decente se financia con cargo al Presupuesto Institucional de las entidades involucradas, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 7. Publicación

Dispóngase la publicación del presente Decreto Supremo y de su Anexo en el diario oficial El Peruano; así como en los portales institucionales de la Presidencia del Consejo de Ministros (www.gob.pe/pcm), del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), del Ministerio de la Producción (www.gob.pe/produce), del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (www.gob.pe/midagri), del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo (www.gob.pe/mincetur), del Ministerio de Economía y Finanzas (www.gob.pe/mef), del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (www.gob.pe/mimp), del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (www.gob.pe/midis) y del Ministerio de Educación (www.gob.pe/minedu), el mismo día de su publicación en el diario oficial.

Artículo 8. Vigencia de la Política Nacional de Empleo Decente

La Política Nacional de Empleo Decente tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2030.

Artículo 9. Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministro de Economía y Finanzas, el Ministro de la Producción, la Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el Ministro de Educación, la Ministra de Comercio Exterior y Turismo, el Ministro de Desarrollo Agrario y Riego, y la Ministra de Desarrollo e Inclusión Social.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los diez días del mes de junio del año dos mil veintiuno.

FRANCISCO RAFAEL SAGASTI HOCHHAUSLER
Presidente de la República

VIOLETA BERMÚDEZ VALDIVIA
Presidenta del Consejo de Ministros

FEDERICO TENORIO CALDERÓN
Ministro de Desarrollo Agrario y Riego

CLAUDIA CORNEJO MOHME
Ministra de Comercio Exterior y Turismo

SILVANA VARGAS WINSTANLEY
Ministra de Desarrollo e Inclusión Social

WALDO MENDOZA BELLIDO
Ministro de Economía y Finanzas

RICARDO DAVID CUENCA PAREJA
Ministro de Educación

SILVIA LOLI ESPINOZA
Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

JOSÉ LUIS CHICOMA LUCAR
Ministro de la Producción

JAVIER EDUARDO PALACIOS GALLEGOS
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo



Política Nacional de Empleo Decente

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. RESUMEN EJECUTIVO
3. BASE LEGAL
 - 3.1. Normas nacionales
 - 3.2. Normas e instrumentos internacionales
4. DIAGNÓSTICO
 - 4.1 Enunciación del problema público: "Elevado déficit de empleo decente"
 - 4.2 Situación actual del problema público
 - 4.3 Causas del elevado déficit de empleo decente
 - 4.3.1 Bajo capital humano de la fuerza laboral que afecta sus competencias para el trabajo
 - 4.3.2 Débil vinculación entre oferta y demanda laboral
 - 4.3.3 Empleo principalmente generado en unidades productivas de baja productividad
 - 4.3.4 Limitaciones en el diseño y la aplicación de la regulación laboral y de la protección social para las y los trabajadores
 - 4.3.5 Desigualdad en oportunidades de empleo
 - 4.3.6 Entorno social e institucional que no favorece el crecimiento empresarial formal
 - 4.4 Efectos del problema público
 - 4.4.1. Vulnerabilidad a la pobreza
 - 4.4.2. Desigualdad, exclusión y conflicto social
 - 4.5 Situación futura deseada
 - 4.6 Selección de la alternativa de solución
5. OBJETIVOS PRIORITARIOS
 - 5.1. Políticas relacionadas
6. LINEAMIENTOS
7. SERVICIOS
 - 7.1. Matriz de servicios
 - 7.2. Fichas técnicas de los indicadores de los servicios
 - 7.3. Actividades operativas
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
 - 8.1. Seguimiento
 - 8.2. Evaluación
 - 8.2.1. Evaluación de diseño
 - 8.2.2. Evaluación de implementación
 - 8.2.3. Evaluación de resultados
9. GLOSARIO
10. ACRÓNIMOS
11. ANEXOS
 - ANEXO 01: METODOLOGÍA PARA LA META DE POLÍTICA
 - ANEXO 02: ANÁLISIS DE TENDENCIAS
 - ANEXO 03: ANÁLISIS DE ESCENARIOS CONTEXTUALES
 - ANEXO 04: CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN
 - ANEXO 05: MATRIZ DE EVALUACIÓN DE ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN
 - ANEXO 06: MATRIZ DE ANÁLISIS DE LA EFECTIVIDAD DE LAS ALTERNATIVAS
 - ANEXO 07: FICHAS TÉCNICAS DE INDICADORES DE LOS OBJETIVOS PRIORITARIOS
 - ANEXO 08: POLÍTICAS RELACIONADAS
 - ANEXO 09: ACTIVIDADES OPERATIVAS PARA PROVEER LOS SERVICIOS
 - ANEXO 10: METODOLOGÍA
 - ANEXO 11: MATRIZ DE CONSISTENCIA
12. BIBLIOGRAFÍA



1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el trabajo decente es el aquel que garantiza una serie de condiciones relacionadas con el cumplimiento de los derechos laborales fundamentales; el acceso a ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado; a trabajar sin ningún tipo de discriminación, principalmente de género; así como el disfrute de jornadas laborales reguladas y descanso periódico, seguridad ocupacional, acceso a la protección social, y al diálogo social tripartito. Con esta definición, solo 1 de 10 trabajadores peruanos están en un empleo decente actualmente. Con sólo contrato y un ingreso mayor a RMV, menos de la tercera parte de la PEA tiene un empleo con estas características. Las consecuencias se observan en el número de hogares vulnerables a la pobreza (Herrera & Cozzubo, 2016) y el crecimiento que aumenta la desigualdad entre los ciudadanos. Asimismo, la noción de trabajo decente supone la existencia de oportunidades para todas y todos quienes pueden trabajar y buscan trabajo.

Debido a que es un problema de interés público, prioritario y que otro instrumento de gestión no lo está abordando, se propone la presente Política Nacional de Empleo Decente (PED). En ese sentido, a través de la PED el Estado peruano promoverá las condiciones institucionales, económicas y sociales necesarias para garantizar que mujeres y hombres en su diversidad que conforman la PEA ocupada que no cuenta con un contrato legal de trabajo, ingresos superiores a la remuneración mínima vital, acceso a los sistemas de protección y seguridad social, y una jornada de trabajo de 48 horas semanales, puedan acceder en igualdad de condiciones y libres de cualquier discriminación a un trabajo decente y productivo. Además, se incluye a aquellas personas que no cuentan con un empleo, ya sea que lo busque activamente (desempleado abierto) o lo buscó antes y continúa con el deseo de conseguirlo (desempleo oculto).

Sin embargo, las diversas causas de este problema con múltiples orígenes y diversidades requieren una atención integral y multisistémica e interseccional, a partir de diversos enfoques, entre ellos, el enfoque de género, la perspectiva de discapacidad, el enfoque de interculturalidad y el enfoque basado en derechos humanos¹; para el desarrollo de soluciones multisectoriales, bajo la conducción de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que involucre también acciones en los distintos niveles de gobierno, en el ámbito de sus competencias con enfoque territorial.

Por el lado de la educación, se tiene la inadecuación ocupacional, que refiere al desencuentro entre la carrera estudiada y la ocupación desempeñada, que genera una ineficiencia porque los años de educación adicionales (estudios luego de la educación básica) no se aprovechan adecuadamente en las ocupaciones de los puestos de trabajo a los que acceden las personas. De igual manera, existe una necesidad de identificar actividades productivas que tengan un mayor potencial de generación de empleo adecuado, considerando tanto la cantidad como la calidad de los mismos (con mejores remuneraciones u otras características). Por último, existen factores que ocasionan situaciones de riesgo para una inadecuada inserción laboral como el embarazo de las adolescentes, la discapacidad y la discriminación por género o raza.

Al ser este un problema con causas múltiples, se requiere la atención integral de sus distintas causas para el logro de su solución, lo cual implica un enfoque multisectorial que involucre también acciones a distintos niveles de gobierno dadas sus competencias. Entre los Sectores del Gobierno que tendrían intervenciones en el marco de la PED, se encuentran Educación, Producción, Economía y Finanzas, Mujer y Poblaciones Vulnerables, Desarrollo e Inclusión Social, Turismo y Comercio Exterior, y Desarrollo Agrario y Riego.

En ese sentido, la Política Nacional de Empleo Decente propone abordar como problema público: “el elevado déficit de empleo decente en mujeres y hombres en su diversidad”, y a tal efecto, se han identificado las siguientes causas:

- a) Bajo capital humano de la fuerza laboral que afecta sus competencias para el trabajo
- b) Débil vinculación entre oferta y demanda laboral
- c) Mayoría de empleos generados en empresas de baja productividad
- d) Limitado acceso a la seguridad social, derechos y beneficios laborales
- e) Discriminación en el mercado de trabajo
- f) Desfavorable entorno social e institucional

En esa línea, la Política Nacional de Empleo Decente establece 6 objetivos prioritarios, que afrontan la situación actual de la fuerza laboral para su inserción en un empleo decente.

- Objetivo prioritario 1 (OP1): Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar.
- Objetivo prioritario 2 (OP2): Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral.
- Objetivo prioritario 3 (OP3): Incrementar la generación de empleo formal en las unidades productivas.
- Objetivo prioritario 4 (OP4): Ampliar el acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales de las y los trabajadores.
- Objetivo prioritario 5 (OP5): Incrementar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial.
- Objetivo prioritario 6 (OP6): Generar un entorno social e institucional adecuado en el país.

Cabe resaltar que la Política Nacional de Empleo Decente se enmarca dentro de los objetivos de la Política General del Gobierno al 2021, al establecer como lineamiento de política prioritaria el numeral 3.6. “Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes”. Asimismo, se ha construido en alineación con las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional y el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN), y sus lineamientos se encuentran articulados con los lineamientos de las políticas nacionales vigentes.

¹ Comprende un conjunto de normas jurídicas nacionales e internacionales, principios éticos ejercidos individual e institucionalmente, así como políticas públicas aplicadas por el Estado que involucran a actores públicos y privados, empoderando a los/las titulares de los derechos en la capacidad de ejercerlos y exigirlos. Se concreta en actitudes que llevan a la práctica el ideal de la igual dignidad de todas las personas, promoviendo cambios en las condiciones de vida de las poblaciones más vulnerables. El enfoque basado en derechos humanos incluye los principios rectores sobre empresas y derechos humanos: proteger, respetar y remediar. Este enfoque asume que los derechos son inherentes a todos los seres humanos, se fundan en el respeto de la dignidad de la persona humana y son interrelacionados, interdependientes e indivisibles. El enfoque se basa en las normas internacionales, desde las cuales se establecen estándares que permiten hacer operativa su protección y promoción. El enfoque basado en derechos humanos pone énfasis en identificar las variables o contenidos de los derechos, su titular y garante y la ruta de acceso que lo hace efectivo.



2. RESUMEN EJECUTIVO

La Política Nacional de Empleo Decente (PED) se establece por la necesidad de enfrentar el problema público del *déficit de empleo decente* y plantea que es resultado de 6 causas directas e independientes del déficit de empleo decente:

- a. **Causa Directa 1: Bajo capital humano de la fuerza laboral que afecta sus competencias para el trabajo.** Se entiende por capital humano al conjunto de conocimientos, capacidades y salud que acumulan a lo largo de la vida. Dada la definición, se puede entender que un bajo nivel de capital humano afecta negativamente cuán competente es un trabajador o una trabajadora para realizar un trabajo satisfactoriamente. En específico, un bajo nivel de competencias cognitivas, técnicas, digitales y socioemocionales redundan en una menor productividad laboral, impidiendo el acceso a trabajos bien remunerados y decentes. Siendo la educación la aproximación más usada para el concepto teórico de capital humano en temáticas laborales, se observa que es el principal factor para determinar que un trabajador o trabajadora consiga un empleo decente².
- b. **Causa Directa 2: Débil vinculación entre oferta y demanda laboral.** La vinculación entre la oferta y demanda laboral es otro factor importante para el empleo decente pues si un trabajador o una trabajadora tiene muchas más capacidades para un trabajo de lo que este requiere o sus habilidades no son lo suficiente para el tipo de trabajo, no habría un ingreso justo que es una de las características del empleo decente. Se ha determinado principalmente dos causas que afectan a la débil vinculación entre la oferta y demanda laboral: asimetría de información y falta de alineación de la oferta laboral a las demandas del mercado laboral.
- c. **Causa Directa 3: La mayor parte del empleo se genera en unidades productivas de baja productividad.** La relación entre la productividad³ de las empresas y el empleo decente se sustenta en que las empresas menos productivas son menos capaces de absorber fuerza laboral y de ofrecer condiciones salariales (y de otros beneficios) decentes. Condicionado a que la productividad es diferente por sector y tamaño de empresa, se encuentra que la baja productividad se debe a: dificultades de financiamiento, escasas capacidades de gestión, innovación y absorción tecnológica, complejidad en la legislación tributaria e inadecuada regulación de negocios, así como duración de trámites relacionados, y problemas de competencia /o débil acceso y articulación a mercados.
- d. **Causa Directa 4: Limitaciones en el diseño y la aplicación de la regulación laboral y de la protección social para las y los trabajadores.** El acceso a la seguridad social, a los derechos y beneficios laborales son parte de la definición del empleo decente. Los convenios 001 y 035 con la OIT sobre la jornada laboral de 48 horas semanales y el Seguro de Vejez reconocen la necesidad de estas características en cualquier empleo. El nivel de cumplimiento de derechos laborales es bajo en el Perú: el 35.4% de la PEA ocupada trabajó más de 48 horas a la semana en 2019, del mismo modo, el 35% de la PEA ocupada tiene acceso a un fondo de pensiones; y el 31.1% de las y los trabajadores contaban con un seguro de salud pagado por el empleador⁴. Sin embargo, no solo es cuestión de seguros de salud o sistema de pensiones, sino de la salud y seguridad en el trabajo. Con respecto a ello, el Perú estaría atrás en los sistemas de prevención de seguridad laboral que otros países de la región (Gestión, 2016).
- e. **Causa Directa 5: Desigualdad en oportunidades de empleo.** En materia laboral, la OIT define la igualdad de oportunidades como el hecho de poder elegir un trabajo libremente donde cada trabajador y trabajadora pueda desarrollar plenamente su potencial y sea remunerado exclusivamente con base en sus méritos. El concepto de empleo decente tiene como parte de su definición el empleo libre de discriminación por lo que un contexto donde hay desigualdad en oportunidades por motivos ajenos de méritos profesionales causaría una reducción del empleo decente.
- f. **Causa Directa 6: Entorno social e institucional que no favorece el crecimiento empresarial formal.** El entorno social e institucional se constituye por el conjunto de normas sociales y formales que regulan las interacciones entre los individuos que la componen. La institucionalidad se vincula con el empleo decente porque determina las reglas de juego permitidas y aceptadas entre las empresas, las y los trabajadores; así como se vincula con la infraestructura de la ciudad pues esta última condiciona las acciones de las y los trabajadores en su búsqueda de un empleo decente. En los últimos años el uso de las TICs, en especial el internet, ha adquirido vital importancia para alcanzar un mayor desarrollo económico⁵ y el estado de la infraestructura en telecomunicaciones en el Perú se encuentra rezagado, pues según el Índice de Desarrollo de Banda Ancha de 2018, nos encontramos en el puesto 48 de 65 países de América Latina y la OCDE (García e Iglesias, 2019).

Asimismo, también se ha identificado que el problema de déficit de empleo decente tiene dos efectos que se explican a continuación:

- a. **Efecto 1: Vulnerabilidad a la pobreza.** La pobreza monetaria o una mayor vulnerabilidad a la condición de pobreza de los hogares a los cuales pertenecen las y los trabajadores se encuentra como resultado de tener un trabajo precario. El canal de transmisión más evidente es que la precariedad del trabajo aumenta la probabilidad de perderlo, así como las consecuencias en el ingreso debido a la pérdida del trabajo. Yamada y Montero (2008) encuentran que la pérdida de empleo de un miembro del hogar reduce el ingreso familiar en 27% y aumenta la probabilidad de caer en la pobreza en 44%. Otro canal de transmisión puede ser la salud pues la vulnerabilidad a caer en la pobreza como resultado de contraer una enfermedad, puesto que, en ausencia de un seguro de salud, la población más pobre se verá forzada a costear el tratamiento en su totalidad. En tal sentido, un empleo decente que le proporcione un seguro de salud podría eliminar esta vulnerabilidad.

² Este enfoque de acumulación de capacidades implica que las potencialidades o vulnerabilidades de adolescentes rara vez son consecuencia de un solo evento; por el contrario, son el reflejo de la acumulación de eventos que operan a lo largo de la vida a nivel individual, familiar y comunitario. Por tanto, la experiencia pasada en la vida de la población adolescente es tan importante y/o determinante como su experiencia de vida actual. Asimismo, la experiencia de vida en la adolescencia es determinante para salud y el desarrollo en la adultez. En este marco, es preciso promover estilos de vida saludables en la población adolescente y fortalecer factores protectores, toda vez que sus prácticas de salud presentes afectarán su salud futura.

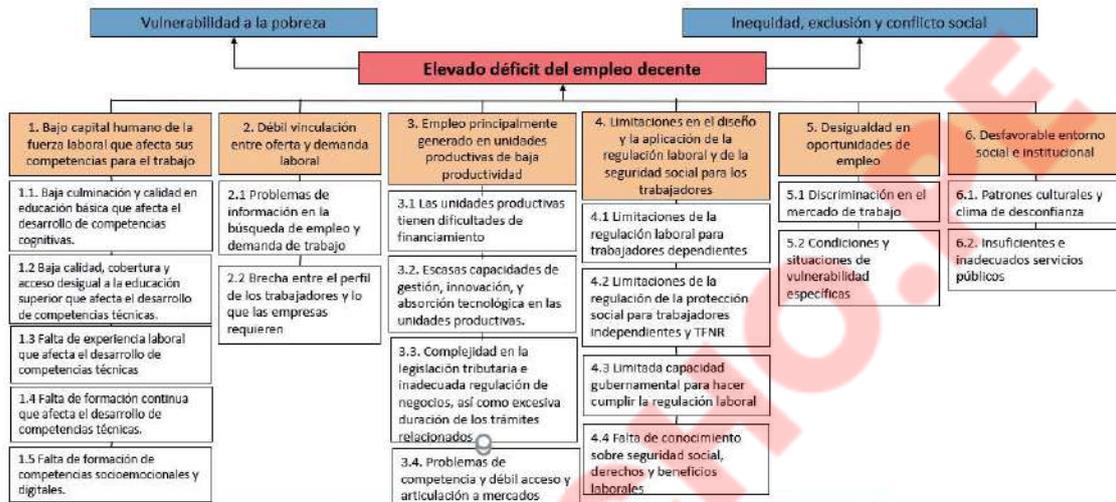
³ El concepto de productividad, entendida como una medida de la eficiencia en el uso de los factores en el proceso productivo.

⁴ Cálculos basados en ENAHO (2019)

⁵ García y López-Rivas (2012) encontraron que un aumento del 10% en la penetración de la banda ancha en los países de América Latina y el Caribe estaba asociado a un incremento de 3.19% del PBI y de 2.61% de la productividad, así como la generación de más de 67,000 empleos directos.

b. **Efecto 2: Desigualdad, exclusión y conflicto social.** Un aumento en el acceso al empleo decente puede reducir la desigualdad al aumentar los salarios de la población ocupada al menos hasta el salario mínimo, y porque permite acceder a la mano de obra menos calificada a las alzas de salarios en un contexto de crecimiento económico (Gasparini 2019). También se ha sugerido una relación de causalidad en el sentido inverso, de manera que un aumento en la desigualdad podría motivar una caída en el empleo decente (Chong & Gradstein, 2007; Mishra y Ray, 2010). Entonces, parecería ser que la relación entre la desigualdad y el empleo decente se puede entender como un círculo vicioso en el que el empleo no decente promueve la desigualdad y la desigualdad a su vez disminuye el empleo decente. Por último, la generación de empleo decente contribuye a la paz y a la resiliencia en las sociedades, basadas en una mayor justicia social, y está vinculada al uso del diálogo social para fomentar la estabilidad y el desarrollo social y económico (OIT, 2016a).

Gráfico 1. Causas y efectos del problema público



Situación actual del problema público

Según la OIT, el concepto de trabajo decente es de aquel empleo que tiene acceso a los derechos laborales fundamentales; acceso a un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado; libre de discriminación, principalmente de género; disfrute de jornadas laborales reguladas y descanso periódico; acceso a seguridad en el trabajo; acceso a la protección social y la seguridad social y; diálogo social tripartito.

Sin embargo, según datos de la ENAHO (2019), la PEA ocupada que cumple con estas condiciones es limitada. Según el ITD (Gamero, 2012), indicador compuesto que recoge la mayoría de las características del empleo decente, la PEA ocupada con empleo decente ha tenido un bajo crecimiento en los últimos años. Asimismo, la tasa de formalidad laboral, concepto que se vincula directamente con el acceso a los derechos laborales, también ha permanecido en un nivel bajo en los últimos años. Por último, la tasa de desocupación, que muestra la situación de las personas desempleadas, ha permanecido en un nivel bajo en los últimos años⁶.

Gráfico 2. Principales indicadores para el empleo decente



Fuente: ENAHO-INEI. Elaboración propia.

⁶ En un informe de la BBC (2018) se señala que estas bajas tasas son comunes en países de América Latina, pero implican que muchos potenciales trabajadoras y trabajadores dejaron de buscar trabajo o se encuentran en un puesto de trabajo que presenta malas condiciones.



Por último, la pandemia del COVID-19 y sus consecuencias, como la cuarentena, ha afectado severamente al mercado laboral en los indicadores anteriormente mencionados. Así, según los datos del último boletín laboral correspondientes al trimestre octubre-noviembre-diciembre del 2020 y al año móvil que empieza en enero y termina en diciembre del mismo año (INEI, 2021):

- **Tasa de desocupación:** alcanzó el 7.0 % en el trimestre mencionado, mayor en 3.4 puntos porcentuales que el trimestre octubre-noviembre-diciembre de 2019 (3.6 %). Dicho indicador aumentó más en el área urbana, en los hombres, para la población entre 25 y 44 años y aquellas personas con educación no universitaria.
- **Tasa de formalidad:** se situó en 31.6 %, 2 puntos porcentuales menos que en el año móvil enero-diciembre 2019. La informalidad fue mayor en la población joven de 14 a 24 años, y para las personas de menor nivel educativo.

Contenido de la Política Nacional de Empleo Decente

A nivel internacional, el Perú se ha comprometido a trabajar en aras de alcanzar los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), de los cuales el ODS 8 "Trabajo decente y crecimiento económico" se alinea plenamente con la PED y su situación futura deseada. Este ODS 8 plantea promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos a través de una serie de metas relacionadas al trabajo decente, formalización, productividad, igualdad de oportunidades, entre otras materias. Estas metas y en general el ODS 8 reflejan problemas actuales en el Perú en materia de empleo decente y la generación del mismo, los cuales se identifican como problemas para alcanzar la situación futura deseada y requieren su atención a través de alternativas de solución.

A nivel nacional, el empleo decente es relevante para las y los ciudadanos peruanos. En primer lugar, la falta de trabajo y la pobreza están como dos de los 5 principales problemas; sin embargo, es preciso señalar que la solución no solo sería la obtención de un empleo, sino también garantizar que este sea desempeñado cumpliendo los derechos y condiciones laborales. En este sentido, la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), en su Informe Central de Consejo Directivo Nacional de agosto de 2020, menciona la importancia de que el Estado peruano implemente el Convenio 122 de la OIT, que versa sobre la política de empleo y plantea entre sus objetivos que esta política garantice el empleo productivo estrechamente relacionado con el empleo decente (OIT, 2017).

En línea de lo anterior, la Política Nacional de Empleo Decente tiene como objetivo que, en el año 2030, uno de cada cinco peruanos cuenta con un empleo decente. Es decir, cuenta con un contrato laboral, percibe un ingreso justo, cuenta con un seguro de salud, está afiliado a un sistema de pensiones y su jornada laboral no es excesiva. Asimismo, la informalidad laboral es del 60 % de la PEA ocupada, y la tasa de desocupación se mantiene en 5%.

Para lograr dicho objetivo, la política se compone de 6 objetivos prioritarios, con sus respectivas metas, y 27 lineamientos, cuya responsabilidad en la implementación, el MTPE comparte con otros sectores al ser una política multisectorial:

Tabla 1. Matriz de Objetivos priorizados y lineamientos

Código	Objetivo prioritario	Indicadores del objetivo	Meta al 2030	Lineamientos	Responsables del objetivo
OP 1	Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar.	1.1. Porcentaje de la población en edad de trabajar con educación secundaria completa y/o ciclo avanzado.	82 %	L.1.1. Asegurar e incrementar el acceso y la culminación de la educación básica de mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar para el desarrollo de sus competencias. L.1.2. Incrementar el acceso y calidad de la educación superior y técnico-productiva de mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar para el desarrollo de sus competencias. L.1.3. Asegurar el desarrollo de competencias laborales y la adquisición de experiencia laboral de las y los jóvenes. L.1.4. Incrementar el acceso a la enseñanza enfocada en las competencias laborales de mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar.	MINEDU
		1.2. Tasa de transición de la educación básica a la educación superior y técnico-productiva.	48 %		
OP 2	Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral.	2.1. Tasa de inadecuación ocupacional de la PEA ocupada con educación superior (universitaria y no universitaria).	39 %	L.2.1. Disminuir la asimetría de información en la búsqueda de empleo de la fuerza laboral potencial. L.2.2. Articular la oferta formativa a las ocupaciones y habilidades que demanden las empresas. L.2.3. Brindar información sobre orientación vocacional y profesional libre de estereotipos de género a mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar.	MTPE
OP 3	Incrementar la generación de empleo formal en las unidades productivas.	3.1. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores en empresas formales con ventas mayores de 20 UIT.	7.4 %	L.3.1. Ampliar la oferta de fuentes de financiamiento de unidades productivas establecidas y/o emprendimientos en etapa inicial. L.3.2. Brindar información y asesoría sobre fuentes de financiamiento alternativo para conductoras y conductores de unidades productivas establecidas y emprendimientos en etapa inicial. L.3.3. Mejorar las capacidades y acciones para el desarrollo de competencias de gestión empresarial o de negocio, de innovación y de adopción de la tecnología de las y los conductores de unidades productivas y emprendimientos (incluye a las y los autoempleados). L.3.4. Simplificar los regímenes tributarios para las unidades productivas de menor tamaño. L.3.5. Implementar servicios y programas que promuevan el acceso de las unidades productivas a nuevos mercados. L.3.6. Desarrollar estrategias y espacios que promuevan la asociatividad y fortalecimiento de las cadenas de valor de las unidades productivas. L.3.7. Mejorar las herramientas de fiscalización, la difusión de la normativa y los procesos para combatir la informalidad empresarial, y asegurar la continuidad dentro de la formalización.	PRODUCE (MIDAGRI)
		3.2. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores asalariados formales de las unidades productivas en la actividad agraria.	9.6 %		



Código	Objetivo prioritario	Indicadores del objetivo	Meta al 2030	Lineamientos	Responsables del objetivo
OP 4	Ampliar el acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales de las y los trabajadores.	4.1. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores dependientes con jornada regular, acceso a seguro de salud y afiliación a un sistema de pensiones.	49 %	L.4.1. Ampliar mecanismos y/o alternativas del aseguramiento en salud y cobertura de pensiones de las y los trabajadores. L.4.2. Ampliar la capacidad de fiscalización de las autoridades competentes en seguridad de salud en el trabajo y en materia laboral. L.4.3. Implementar acciones que fomenten la formalización laboral de mujeres y hombres en su diversidad desde las unidades productivas.	MTPE (MEF)
		4.2. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores independientes y TFNR con acceso a seguro de salud y afiliación a un sistema de pensiones.	13 %	L.4.4. Actualizar y ampliar progresivamente la cobertura del listado de actividades económicas en beneficio del aseguramiento de riesgos laborales. L.4.5. Implementar mecanismos de protección ante pérdida de empleos y/o ingresos para las y los trabajadores. L.4.6. Difundir el conocimiento sobre los derechos de las y los trabajadores. L.4.7. Fomentar el diálogo social que contribuya al empleo decente entre las y los actores sociales.	
OP 5	Incrementar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial.	5.1. Brecha salarial entre trabajadores con diferente género o lengua materna que no se puede atribuir a diferencias en educación, experiencia u otras características observables.	Género: 6.9 %	L.5.1. Implementar instrumentos efectivos en contra del hostigamiento sexual laboral y la discriminación en la población laboral por razones de género, origen étnico-racial, discapacidad, grupo etario y otras. L.5.2. Implementar incentivos y medidas afirmativas con pertinencia cultural para la contratación de los grupos que sufren discriminación o se encuentran en condición o situación de vulnerabilidad en el acceso al empleo. L.5.3. Brindar facilidades para la inserción laboral de grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad priorizando los servicios de cuidado. L.5.4. Incrementar las competencias de grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad para mejorar su empleabilidad.	MTPE (MIDIS, MIMP)
		5.2. Diferencia en la tasa de empleo entre trabajadores con secundaria completa con diferente género o lengua materna.	Género: 9.5 % Lengua: 4.4 %		
OP 6	Generar un entorno social e institucional adecuado en el país.	6.1. Índice de infraestructura.	67.9 %	L.6.1. Ampliar la cobertura y la calidad de los servicios públicos de transporte, electricidad, internet y saneamiento, atendiendo las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres en su diversidad. L.6.2. Implementar mecanismos que eleven la confianza en las instituciones del país.	MTPE, MTC
		6.2. Índice de instituciones.	82.4 %		

Asimismo, con el fin de operativizar los lineamientos listados, la Política Nacional de Empleo Decente establece un conjunto de 55 servicios a ser desarrollados por los sectores y las entidades de los tres niveles de gobierno, en el marco de sus competencias, involucradas en la problemática del bajo nivel de empleo decente, los mismos que están dirigidos en beneficio de la ciudadanía. A continuación, se menciona cada uno de los servicios con sus responsables:

Tabla 2. Matriz de lineamientos y servicios

OBJETIVO PRIORITARIO	LINEAMIENTOS	SERVICIO	PERSONA	RESPONSABLE DEL SERVICIO
OP 1. Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar	L.1.1. Asegurar e incrementar el acceso y la culminación de la educación básica de mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar para el desarrollo de sus competencias.	S.1.1.1. Servicio de educación básica que desarrolla competencias para que alcancen sus metas personales, sociales y laborales.	Estudiantes de educación básica.	MINEDU
	L.1.2 Incrementar el acceso y calidad de la educación superior y técnico-productiva de mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar para el desarrollo de sus competencias.	S.1.2.1. Servicio de educación superior y técnico-productiva de calidad	Egresadas y egresados de la educación básica que acceden a la educación superior y técnico-productiva.	MINEDU
		S.1.2.2. Programa Nacional de Becas y Créditos Educativos (PRONABEC).	Peruanas y peruanos estudiantes de la educación básica, egresadas y egresados de la educación básica, y estudiantes de instituciones de educación superior con alto rendimiento académico, vulnerables o de bajos o insuficientes recursos económicos.	PRONABEC-MINEDU



OBJETIVO PRIORITARIO	LINEAMIENTOS	SERVICIO	PERSONA	RESPONSABLE DEL SERVICIO
	L.1.3. Asegurar el desarrollo de competencias laborales y la adquisición de experiencia laboral de los/las jóvenes	S.1.3.1 Servicio de difusión de la oferta de vacantes de modalidades formativas laborales requeridas por las empresas.	Fuerza laboral potencial.	MTPE (Dirección General del Servicio Nacional de Empleo)
		S.1.3.2. Servicio de otorgamiento de incentivos para la empleabilidad juvenil.	Empresas	MTPE (Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo)
	L.1.4. Incrementar el acceso a la enseñanza enfocada en las competencias laborales de mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar	S.1.4.1 Servicios de capacitación laboral.	Fuerza laboral potencial.	MTPE (Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral)
OP2. Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral.	L.2.1. Disminuir la asimetría de información en la búsqueda de empleo de la fuerza laboral potencial.	S.2.1.1. Servicios de certificación en competencias laborales.	Fuerza laboral potencial con experiencia laboral mínima de seis meses.	MTPE (Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales)
		S.2.1.2 Servicio de intermediación laboral.	Desempleados/as y subempleados/as del sector privado, e independientes.	MTPE (Dirección General del Servicio Nacional de Empleo)
		S.2.1.3 Provisión de información y análisis de las tendencias del mercado laboral.	Personas, empresas e instituciones del gobierno.	MTPE (Dirección de Investigación Socio Económico Laboral)
		S.2.1.4. Servicio de acercamiento empresarial.	Empresas	MTPE (Dirección General del Servicio Nacional de Empleo)
	L.2.2. Articular la oferta formativa con las ocupaciones y habilidades que demanden las empresas	S.2.2.1. Servicio de información de estándares de competencia laboral y de cualificaciones	Estudiantes y fuerza laboral potencial	MTPE (Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales) / MINEDU
	L.2.3. Brindar información sobre orientación vocacional y profesional libre de estereotipos de género a mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar	S.2.3.1. Portal de información sobre las trayectorias formativas y laborales y oferta de la educación superior y técnico-productiva (ESTP) y capacitación laboral.	Fuerza laboral potencial	MTPE (Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral) / PRONABEC
	OP3: Incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas	L.3.1. Ampliar la oferta de fuentes de financiamiento de unidades productivas establecidas y/o emprendimientos en etapa inicial	S.3.1.1. Servicio de financiamiento directo revolvente que requieren capital para financiar parte de sus costos directos y/o indirectos	Pequeños/as, medianos/as u organización de productores/as agrarios/as.
S.3.1.2. Servicio de fondo de garantía de préstamos para capital y cobertura de riesgos			Pequeños/as o medianos/as productores/as agrarios/as.	MIDAGRI
L.3.2. Brindar información y asesoría sobre fuentes de financiamiento alternativo para conductores/as de unidades productivas establecidas y emprendimientos en etapa inicial		S.3.2.1. Servicio de difusión y asesoría para el uso de instrumentos financieros innovadores.	MIPYME.	PRODUCE
		S.3.2.2. Asistencia técnica, capacitación y portafolio de activos para la gestión de emprendimientos rurales.	Hogares rurales con economías de subsistencias.	MIDIS (FONCODES)
		S.3.3.1. Asistencia técnica para el desarrollo de capacidades productivas brindada a hogares rurales con economías de subsistencia.	Hogares rurales en economías de subsistencia.	MIDIS (FONCODES)



OBJETIVO PRIORITARIO	LINEAMIENTOS	SERVICIO	PERSONA	RESPONSABLE DEL SERVICIO
L.3.3. Mejorar las capacidades y acciones para el desarrollo de competencias de gestión empresarial o de negocio, de innovación y de adopción de la tecnología de los conductores/as de unidades productivas y emprendimientos (incluye a los/las autoempleados/a)		S.3.3.2. Servicios de capacitación y asistencia técnica especializada en gestión empresarial.	Conductores(as) / trabajadores(as) de una empresa	PRODUCE
		S.3.3.3. Servicio de difusión de Normas Técnicas Peruanas (NTP) para la estandarización de procesos y productos.	Empresas.	PRODUCE
		S.3.3.4. Orientación y asesoría para la adopción del teletrabajo como estrategia de innovación y adopción tecnológica.	Empresas formales, trabajadores/as y público en general.	MTPE (Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo)
		S.3.3.5. Servicio integrado de autoempleo productivo.	Personas que realizan actividad económica independiente.	MTPE (Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo)
		S.3.3.6. Servicio de capacitación para la innovación y mejora de calidad.	Personas naturales.	PRODUCE
		S.3.3.7. Servicios de transformación y procesamiento para las MIPYME.	Empresas.	PRODUCE
		L.3.4. Simplificar los regímenes tributarios para las unidades productivas de menor tamaño		
L.3.5. Implementar servicios y programas que promuevan el acceso de las unidades productivas a nuevos mercados		S.3.5.1. Capacitación y/o asistencia técnica en el desarrollo de oferta para el mercado nacional e internacional.	Pequeños/as, medianos/as u organización de productores/as agrarios/as.	MIDAGRI
		S.3.5.2. Servicio de difusión y capacitación en el uso de instrumentos para la internacionalización de las empresas peruanas.	Empresas exportadoras y con potencial de exportación.	MINCETUR
		S.3.5.3. Servicio de asistencia para participación de MYPE en adquisiciones a través de núcleos ejecutores de compras.	Micro y Pequeñas Empresas (MYPE).	PRODUCE
L.3.6. Desarrollar estrategias y espacios que promuevan la asociatividad y fortalecimiento de las cadenas de valor de las unidades productivas		S.3.6.1. Servicio de gestión de cartera de parques industriales.	Empresas.	PRODUCE
		S.3.6.2. Subvención y asistencia técnica para el fortalecimiento de la participación en cadenas productivas de empresas de menor tamaño con las empresas más grandes.	Empresa tractora y MIPYME.	PRODUCE
		S.3.6.3. Cofinanciamiento y asistencia técnica a MYPE para promover la consolidación de iniciativas de clúster.	MIPYME.	PRODUCE
L.3.7. Mejorar las herramientas de fiscalización, la difusión de la normativa y los procesos para combatir la informalidad empresarial y asegurar la continuidad dentro de la formalización		S.3.7.1 Asesoría para la formalización de empresas.	Emprendedores/as con ideas de negocio / conductores(as) de empresa informal / formal.	PRODUCE



OBJETIVO PRIORITARIO	LINEAMIENTOS	SERVICIO	PERSONA	RESPONSABLE DEL SERVICIO
OP4. Ampliar acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales de los/las trabajadores/as	L.4.1. Ampliar mecanismos y/o alternativas para la cobertura de pensiones de las y los trabajadores.	S.4.1.1. Servicio de aseguramiento y gestión de aportes para las/os afiliadas/os del SNP que realizan actividad económica independiente.	Afiliadas/os del SNP que realizan actividad económica independiente.	ONP
	L.4.2. Ampliar la capacidad de fiscalización de las autoridades competentes en seguridad de salud en el trabajo y en materia laboral	S.4.2.1. Servicio de actuaciones inspectivas para el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad y salud de trabajo	PEA ocupada sujeta al régimen laboral de la actividad privada	SUNAFIL
		S.4.2.2. Servicio de inspección a través del uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC).	PEA ocupada sujeta al régimen laboral de la actividad privada	SUNAFIL
	L.4.3. Implementar acciones que fomenten la formalización laboral de mujeres y hombres en su diversidad desde las unidades productivas	S.4.3.1. Servicio de certificación a las empresas que cumplan con las regulaciones laborales.	Empresas privadas registradas en la planilla electrónica.	MTPE (Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral)
		S.4.3.2. Asistencia técnica y orientación en materias vinculadas a la formalización laboral.	Emprendedores/a con idea de negocio, emprendedores/as con negocios informales y empleadores/as con negocios formales (persona natural y persona jurídica).	MTPE (Centro Integrado Formaliza Perú/ Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo)
	L.4.4. Actualizar y ampliar progresivamente la cobertura del listado de actividades económicas en beneficio del aseguramiento de riesgos laborales			
	L.4.5. Implementar mecanismos de protección ante pérdida de empleos y/o ingresos para las y los trabajadores.	S.4.5.1. Servicio de protección ante el desempleo.	Asalariados/as formales en régimen privado.	MTPE (Viceministerio de Trabajo)
	L.4.6. Difundir el conocimiento sobre los derechos de las y los trabajadores.	S.4.6.1. Servicios de información y orientación para la negociación colectiva y sindicación.	Fuerza laboral potencial y empleadores/as.	MTPE (Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales)
		S.4.6.2. Servicios de información para el desarrollo y fortalecimiento de la cultura en seguridad social.	Trabajadores/as, empleadores/as, estudiantes universitarios/as o de carrera técnica.	MTPE (Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral)
	L.4.7. Fomentar el diálogo social que contribuya al empleo decente entre los actores sociales	S.4.7.1. Gestión de espacios y procesos de diálogo y/o de consulta en materia sociolaboral.	Trabajadores/as, empleadores/as, instancias gubernamentales y otros actores sociales vinculados al ámbito laboral	MTPE (ST-CNTPE)
		S.4.7.2. Asistencia técnica a las secretarías técnicas de los consejos regionales de trabajo y promoción del empleo y otros espacios regionales de diálogo sociolaboral.	Trabajadores/as de las instancias gubernamentales regionales que tienen a su cargo las secretarías técnicas de los consejos regionales de trabajo y promoción del empleo.	MTPE (ST-CNTPE)
		S.4.7.3. Capacitaciones técnicas a los actores que participan del diálogo sociolaboral.	Trabajadores/as, empleadores/as y otros actores sociales vinculados al ámbito laboral.	MTPE (ST-CNTPE)



OBJETIVO PRIORITARIO	LINEAMIENTOS	SERVICIO	PERSONA	RESPONSABLE DEL SERVICIO
OP5: Incrementar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial	L.5.1. Implementar instrumentos efectivos en contra del hostigamiento sexual laboral y la discriminación en la población laboral por razones de género, origen étnico-racial, discapacidad, grupo etario y otras.	S.5.1.1. Servicios de orientación y prevención frente al hostigamiento sexual laboral.	PEA ocupada.	MTPE (Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales)
		S.5.1.2. Plataforma de registro sobre denuncias/ quejas de hostigamiento sexual.	Empresas privadas.	MTPE (Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales)
		S.5.1.3. Plataforma para la identificación de la brecha salarial entre varones y mujeres.	Micro y pequeñas empresas (MYPE).	MTPE (Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales)
		S.5.1.4. Orientación a los/ las empleadores/as y trabajadores/as para el cumplimiento de las normas laborales relacionadas a la igualdad y no discriminación laboral.	Empleadores/as y PEA ocupada del régimen laboral de la actividad privada.	SUNAFIL
		S.5.1.5. Atención de denuncias sobre discriminación y el incumplimiento de la regulación de igualdad remunerativa.	PEA Ocupada sujetos al régimen laboral de la actividad privada.	SUNAFIL
	L.5.2. Implementar incentivos y medidas afirmativas con pertinencia cultural para la contratación de los grupos que sufren discriminación o se encuentran en condición o situación de vulnerabilidad en el acceso al empleo	S.5.2.1. Campañas de toma de conciencia para impulsar entorno laborales, abiertos, inclusivos y accesibles para las mujeres y las personas con discapacidad.	Empresas	MTPE (Dirección de Promoción Laboral para personas con Discapacidad).
		S.5.2.2. Campañas de difusión de los derechos sociolaborales a los/las trabajadores/as migrantes.	Trabajadores/as migrantes.	MTPE (Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral)
		S.5.2.3. Campañas de sensibilización para la lucha contra la xenofobia y la discriminación.	Población nacional y migrante.	MTPE (Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral)
	L.5.3. Brindar facilidades para la inserción laboral de grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad priorizando los servicios de cuidado	S.5.3.1. Asesoría y seguimiento a la implementación de ajustes razonables al entorno laboral para personas con discapacidad	Empresas	MIMP / MTPE (Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad)
		S.5.3.2. Asesoría y seguimiento a la implementación de adecuaciones al entorno laboral para las madres trabajadoras	Empresas	MIMP
		S.5.3.3. Servicio de cuidado infantil para la conciliación de la vida familiar y laboral.	Personas, en especial mujeres jefas de hogar y de hogares monoparentales que trabajan, con hijos/as menores de edad.	MIMP
		S.5.3.4. Servicio de cuidado extrafamiliar para niños y niñas entre 6 hasta 36 meses por ausencia de un/a adulto/a competente para su atención en el ámbito del hogar.	Personas de zonas priorizadas, con hijos/as entre 6 y 36 meses.	MIDIS
		S.5.3.5. Servicio de difusión de normas en materia de seguridad social en el país destino a trabajadores/as migrantes.	Trabajadores/as migrantes (tanto los/las que inmigran como los que emigran a países con los que el Perú ha suscrito un convenio).	MTPE (Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral)
	L.5.4. Incrementar las competencias de grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad para mejorar su empleabilidad	S.5.4.1. Capacitación laboral para grupos vulnerables.	Personas que han sufrido una situación de trata de personas, algún tipo de trabajo forzoso, entre otros.	MTPE (Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral)



Cabe resaltar que la Política Nacional de Empleo Decente se ha construido en alineación con las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional, el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN), y sus lineamientos se encuentran articulados con los lineamientos de las políticas nacionales vigentes, por lo cual el rol que deben asumir los gobiernos regionales y locales y su articulación intergubernamental para la implementación de esta Política Nacional de Empleo Decente resulta muy importante.

Seguimiento y evaluación de la Política Nacional de Empleo Decente

El MTPE a través de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto (OGPP) será el encargado de liderar el proceso de seguimiento de la PED con la información provista por los Sectores y las entidades involucradas, previo registro en el aplicativo informático CEPLAN V.01. Además, se plantea gestionar espacios de diálogo con colaboración del ST-CNTPE (MTPE) para articular a los actores sociolaborales en el seguimiento de la Política Nacional de Empleo Decente.

Por otro lado, la evaluación se realizará durante la vigencia de la PED. Las evaluaciones son de tres tipos: diseño, implementación y resultados. La primera busca examinar la coherencia interna y externa de la política este acorde a la realidad y el futuro deseado en la población. La de implementación analiza el cumplimiento de las acciones estratégicas y servicios a través de las intervenciones que implementan los actores que operan en el territorio. La última evaluación consiste en analizar el logro de los objetivos de la política, con la finalidad de identificar los factores que contribuyeron o dificultaron el desempeño de la política.

Participación de los sectores, gobiernos regionales y otros actores en la elaboración de la Política Nacional de Empleo Decente

El desarrollo del contenido de la Política Nacional de Empleo Decente ha contado con la asistencia técnica de CEPLAN de acuerdo a la Guía de Políticas Nacionales.

Conforme a lo establecido en el Decreto Supremo N° 029-2018-PCM, que aprueba el Reglamento que regula las Políticas Nacionales, en concordancia con el Decreto Supremo N° 131-2018-PCM, que modifica los Lineamientos de Organización del Estado aprobados mediante el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, y la Guía de Políticas Nacionales, aprobada por la Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 00047-2018/CEPLAN/PCD, modificada por Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 00057-2018/CEPLAN/PCD, al advertirse que la falta de empleo decente es un problema con causas múltiples que requieren una atención integral, se hace necesario contar con la participación de distintos sectores, de acuerdo con sus competencias.

La Resolución Ministerial N° 060-2020-TR creó el Grupo de Trabajo Multisectorial (GTM) para ser el encargado de la formulación de la Política Nacional de Empleo Decente (PED). Se estableció una duración temporal de 120 días calendario a partir del 10 de marzo. Luego de ello, se amplió la vigencia del GTM con las RM N° 211-2020-TR, 275-2020-TR y 030-2021-TR hasta el 19 de marzo del 2021. En el Grupo de Trabajo participaron representantes de las siguientes entidades:

- Ministerio de Educación - MINEDU: Entidad con la cual se coordinó la propuesta de los servicios relacionados a la formación educativa de la fuerza laboral potencial, ya que dos de las causas de la falta de empleo decente son: el bajo capital humano [vinculado a la formación básica y superior] y, la débil vinculación entre la oferta y la demanda laboral, por lo que se requiere una mayor articulación entre la formación educativa y el sector productivo.
- Ministerio de la Producción - PRODUCE: Entidad con la cual se coordinó la propuesta de los servicios relacionados con la micro, pequeña, mediana y gran empresa, comercio interno, promoción y desarrollo de cooperativas y parques industriales, así como la innovación productiva para los Centros de Innovación productiva y Transferencia Tecnológica – CITE. Con relación a este sector se aprecia que la falta de empleo decente se explica, en parte, porque la mayoría de empleos son generados en unidades productivas de baja productividad.
- Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego - MIDAGRI: Entidad con la cual se coordinó la propuesta de los servicios relacionados con promover el desarrollo productivo y sostenible de los agentes agrarios de las zonas rurales, fomentando la inserción de los pequeños y medianos productores agrarios en la economía del país, ya que la falta de empleo decente con respecto a este sector está relacionada con la creación de empleos independientes en unidades agropecuarias de baja productividad.
- Ministerio de Comercio Exterior y Turismo - MINCETUR: Entidad con la cual se coordinó la propuesta de los servicios relacionados con el acceso de las empresas con potencial de ingresar a mercados internacionales. Sobre este aspecto, se aprecia que la falta de empleo decente está relacionada con el bajo acceso a los mercados internacionales por parte de empresas con potencial.
- Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social - MIDIS: Entidad con la cual se coordinó la propuesta de los servicios relacionados con la mejora de oportunidades de empleo para la población en situación de vulnerabilidad o pobreza.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP: Entidad con la cual se coordinó la propuesta de servicios relacionados con la lucha contra la discriminación en la búsqueda de empleo e igualdad de oportunidades de empleo y remuneraciones, condiciones de vulnerabilidad que afectan a distintos grupos de la población.
- Ministerio de Economía y Finanzas - MEF: Entidad que tiene entre sus funciones el formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar la política económica y financiera nacional y sectorial, aplicable a todos los niveles de gobierno; así como formular, proponer, ejecutar y evaluar las políticas, normas y lineamientos técnicos sobre restricciones al comercio, en el marco de su competencia, asuntos aduaneros, arancelarios, competencia y calidad normativa, así como asegurar la consistencia de los procesos de integración económica, a cargo del sector competente, con la política económica general, con el objetivo de promover la eficiente asignación de recursos y aumentos continuos de productividad y competitividad.

Adicionalmente a estos sectores también se invitó a las siguientes entidades dada su participación directa en la provisión de ciertos servicios:

- SUNAFIL
- PRONABEC
- ONP



Por último, se hicieron coordinaciones para recoger comentarios con los siguientes actores sociolaborales:

- Representantes de las y los trabajadores, empresas y académicos a través del ST-CNTPE
- Direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo a través de la dirección de descentralización
- Organismo Internacional del Trabajo.

3. BASE LEGAL

La Política Nacional de Empleo Decente se ha elaborado según las disposiciones del Reglamento que Regula las Políticas Nacionales, aprobado mediante Decreto Supremo N° 029-2018-PCM y sus modificatorias, y de la Guía de Políticas Nacionales, aprobada mediante Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 047-2018/CEPLAN/PCD y su modificatoria. Asimismo, las principales normas generales y documentos considerados como marco para la elaboración de la PED son los siguientes:

3.1. Normas nacionales

Constitución Política del Perú, que en los incisos 2, 15 y 24.b de su artículo 2 establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la Ley, a trabajar libremente con sujeción a ley; y a la libertad y a la seguridad personal, encontrándose prohibida la esclavitud, servidumbre y la trata de seres humanos en cualquiera de sus formas. Asimismo, en sus artículos 22 al 29 señala que el trabajo es un deber y un derecho, que el Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo; así como que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad la y el trabajador y que la y el trabajador tienen derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para sí y su familia, el bienestar material y espiritual.

Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, que en su artículo 5 señala que la misión de los gobiernos regionales es organizar y conducir la gestión pública regional de acuerdo a sus competencias exclusivas, compartidas y delegadas, en el marco de las políticas nacionales y sectoriales, y en su artículo 45 establece que es competencia exclusiva del Gobierno Nacional definir, dirigir, normar y gestionar las políticas nacionales y sectoriales, las cuales se formulan considerando los intereses generales del Estado y la diversidad de las realidades regionales.

Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, establece en su artículo 4, entre otras, la competencia exclusiva del Poder Ejecutivo de diseñar y supervisar políticas nacionales y sectoriales, las cuales son de cumplimiento obligatorio por todas las entidades del Estado en todos los niveles de gobierno. Además, esta norma señala que las políticas nacionales conforman la política general de gobierno y definen los objetivos prioritarios, los lineamientos, los contenidos principales de las políticas públicas, los estándares nacionales de cumplimiento y la provisión de servicios que deben ser alcanzados y supervisados para asegurar el normal desarrollo de las actividades públicas y privadas.

Ley N° 27783, Ley de Bases de Descentralización, que en su artículo 24 señala que una de las funciones del Consejo Nacional de Descentralización es coordinar y articular políticas y planes de gestión descentralizada; y en su artículo 49 establece que el gobierno nacional y los gobiernos regionales y locales mantienen relaciones de coordinación, cooperación y apoyo mutuo, en forma permanente y continua, dentro del ejercicio de su autonomía y competencias propias, articulando el interés nacional con los de las regiones y localidades.

Ley N° 28044, Ley General de Educación, que en el artículo 3, literal a) del artículo 31, literal c del artículo 36 establece, entre otros que el Estado garantiza el ejercicio del derecho a una educación integral y de calidad para todos y la universalización de la educación básica; la Educación Básica tiene como uno de sus objetivos formar integralmente al educando en los aspectos físico, afectivo y cognitivo para el logro de su identidad personal y social, ejercer la ciudadanía y desarrollar actividades laborales y económicas que le permitan organizar su proyecto de vida y contribuir al desarrollo del país; La capacitación para el trabajo es parte de la formación básica de todos los estudiantes. En los últimos años escolares se desarrolla en el propio centro educativo o, por convenio, en instituciones de formación técnico-productiva, en empresas y en otros espacios educativos que permitan desarrollar aprendizajes laborales polivalentes y específicos vinculados al desarrollo de cada localidad.

Plan Estratégico de Desarrollo Nacional, denominado “Plan Bicentenario: el Perú hacia el 2021”, aprobado mediante Decreto Supremo N° 054-2011-PCM, contiene las políticas nacionales de desarrollo que deberá seguir el Perú hasta el 2021 y tomó como referentes a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Acuerdo Nacional y las Políticas de Estado. Dicho plan establece 6 ejes estratégicos, entre los que se encuentra el Eje estratégico 4 “Economía, competitividad y empleo” y el Objetivo Nacional “Economía competitiva con alto nivel de empleo y productividad” que, a su vez, contiene el Objetivo Específico 5: Incremento de los empleos adecuados para la modernización inclusiva.

Política General de Gobierno al 2021, aprobada mediante Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, incluye los ejes y lineamientos prioritarios de gobierno al 2021 y se desarrolla sobre 5 ejes, que se encuentran interrelacionados y que guardan consistencia con el marco de políticas y planes del país, ejes que comprenden 18 lineamientos prioritarios. Así, en el Eje 3 “Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible” se encuentra el Lineamiento 3.6 “Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes”.

Política Nacional de Competitividad y Productividad, aprobada por Decreto Supremo N° 345-2018-EF, señala el Objetivo Prioritario 2: Fortalecer el capital humano, que comprende los Lineamientos de Política 2.1 y 2.2, referidos a “Optimizar los servicios para el fortalecimiento de capacidades de la fuerza laboral a través del mejoramiento de la formación para el empleo, la certificación de competencias laborales y mecanismos para incentivar la capacitación laboral en el ámbito privado” y “Desarrollar mecanismos para la articulación entre la oferta formativa y los requisitos actuales y futuros del mercado laboral que respondan a criterios de innovación y competitividad para la economía peruana”; y el Objetivo Prioritario 5: Crear las condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo para la generación de empleo digno.

Política Nacional de Juventud, aprobada por Decreto Supremo N° 013-2019-MINEDU, establece –entre otros- el Objetivo Prioritario 1: Desarrollar competencias en el proceso educativo de la población joven, orientado a alcanzar el desarrollo integral de la población joven mediante el componente educativo en el marco del ciclo de vida; y el Objetivo 2: Incrementar el acceso de la población joven al trabajo decente, que permitirá alcanzar el desarrollo integral de la población joven mediante el componente de trabajo.



Política Nacional de Educación Superior y Técnico- Productiva, aprobada por el Decreto Supremo N° 013-2019-MINEDU, establece el Objetivo Prioritario 1: Incrementar el acceso equitativo de la población a la Educación Superior y Técnico-Productiva, el cual busca fortalecer la orientación vocacional y laboral a la población para el acceso pertinente a la educación superior y técnico-productiva; y el Objetivo Prioritario 2: Fortalecer la formación integral de los estudiantes de la Educación Superior y Técnico-Productiva, que responda a los contextos sociales, culturales y productivos; Objetivo Prioritario 4: Fortalecer la calidad de las instituciones de la Educación Superior y Técnico-Productiva, en el ejercicio de su autonomía, que busca fomentar la calidad de las instituciones de Educación Superior y Técnico Productiva (ESTP), orientada al cumplimiento de los objetivos y metas misionales, acorde al ámbito de acción institucional.

Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada por el Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, establece como objetivo, a través de sus Lineamientos, afronta tanto los factores causales como los efectos de la discriminación estructural contra las mujeres; estableciendo como Objetivo Prioritario 4 el garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres; teniendo como Lineamiento 4.3. el fortalecer la inserción laboral formal de las mujeres.

Política Nacional de Cultura al 2030, aprobada por Decreto Supremo N° 009-2020-MC, establece – entre otros - el Objetivo Prioritario 1: Fortalecer la valoración de la diversidad cultural, y presenta los lineamientos 1.2 Desarrollar mecanismos para la atención, prevención y sanción del racismo y la discriminación étnico – racial en entidades públicas y privadas y 1.3 Desarrollar estrategias para la incorporación de la pertinencia cultural en los servicios públicos, entre otros, buscando en conjunto que la población valore la diversidad cultural como parte de la construcción de su identidad ciudadana.

Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030, aprobada por Decreto Supremo N° 007-2021-MIMP, establece el Objetivo Prioritario 2: Garantizar la participación de las personas con discapacidad, en edad de trabajar, en actividades económicas dependientes o independientes, que contiene los lineamientos; y el Objetivo Prioritario 4: Garantizar que las personas con discapacidad desarrollen sus competencias en igualdad de oportunidades, a través del acceso, participación, aprendizaje y culminación oportuna, a lo largo de su trayectoria educativa, en los diferentes niveles y modalidades, teniendo como lineamiento este a L4.2 Promover el acceso, la promoción y la culminación en la formación técnico-productiva y educación superior de las personas con discapacidad.

Política Nacional Multisectorial para las Personas Adultas Mayores al 2030, aprobada por Decreto Supremo N° 006-2021-MIMP, estable el Objetivo Prioritario 3: Garantizar prestaciones contributivas y no contributivas para las personas adultas mayores; y el Objetivo Prioritario 5: Garantizar prestaciones contributivas y no contributivas para las personas adultas mayores, el cual presenta el Lineamiento 5.5 Desarrollar competencias productivas y de gestión de emprendimientos para las personas adultas mayores.

Acuerdo Nacional, contiene el conjunto de políticas de Estado elaboradas y aprobadas sobre la base del diálogo y del consenso, luego de haberse realizado talleres y consultas a nivel nacional, con el fin de definir un rumbo para el desarrollo sostenible del país y afirmar su gobernabilidad democrática. Entre los objetivos de las Políticas de Estado comprendidas en el Acuerdo Nacional se encuentran el de “Desarrollo con Equidad y Justicia Social”, dentro del cual figura la Política de Estado N° 14 “Acceso al empleo pleno, digno y productivo”, que comprende los siguientes compromisos: la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local; la mejora de la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna; y el fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible.

En cuanto a la normativa nacional relacionada con el problema público del déficit del empleo decente, que se abordará desde un enfoque multisectorial y descentralizado, la Política Nacional del Empleo Decente se sustenta principalmente en las siguientes normas:

Tabla 3. Normas nacionales

Tema	Norma
Contratación laboral, tercerización e intermediación	Decreto Supremo N° 002-97-TR, que Aprueba el Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral
	Decreto Supremo N°. 003-97-TR, que aprueba el TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral
	Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo
	Ley N° 29245, Ley que regula los Servicios de Tercerización
	Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores
Modalidades formativas laborales	Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales
Jornada laboral, horario y trabajo en sobretiempo	Decreto Supremo N° 008-2002-TR, que aprueba el Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo
Descansos remunerados	Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre natal y post natal de la trabajadora gestante
	Ley N° 30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso
	Ley N° 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna
	Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada
	Decreto Legislativo N° 713, que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada



Tema	Norma
Beneficios sociales	Ley N° 27735, Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad
	Decreto Supremo N° 005-2002-TR, que dicta Normas Reglamentarias de la Ley que Regula el Otorgamiento de Gratificaciones para Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad
	Ley N° 28051, Ley de Prestaciones Alimentarias en Beneficio de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada
	Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales
	Decreto Supremo N° 001-97-TR, que aprueba el TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios
Obligaciones de los empleadores	Decreto Supremo N° 001-98-TR, que establece normas reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar planillas de pago
	Decreto Supremo N° 018-2007-TR, que establece disposiciones relativas al uso del documento denominado "Planilla Electrónica"
	Decreto Supremo 008-2011-TR, que aprueban normas de adecuación al T-Registro y PLAME
	Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del Sector Público y del Sector Privado promoviendo la lactancia materna
Seguridad y salud en el trabajo	Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
	Ley N° 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto
Igualdad y no discriminación	Ley N° 26772, Ley que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades de trato
	Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres
Igualdad de oportunidades	Ley N° 28983, Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
Personas con discapacidad	Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad
Personas adultas mayores	Ley N° 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor.
Hostigamiento sexual	Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
Derecho colectivo	Decreto Ley N° 25593, Ley que regula las Relaciones Laborales de los Trabajadores Sujetos al Régimen de la Actividad Privada
	Ley N° 27912, Ley que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y levanta las observaciones formuladas por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo
	Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que aprueba TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo
Inspección laboral	Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo
	Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y modifica la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales
Normas complementarias	Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna Decreto Legislativo N° 1350, Decreto Legislativo de Migraciones

3.2. Normas e instrumentos internacionales

Por otra parte, también se ha tenido en cuenta la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que establece un plan que regirá los programas de desarrollo mundiales durante los próximos 15 años para alcanzar los objetivos fijados, entre los cuales se observa que el ODS 8 busca promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos. Asimismo, el ODS 5 "Igualdad de Género", que se orienta, entre otros, a asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres en la vida política, económica, el acceso a los recursos económicos y empoderamiento de la mujer; además, señala que promover la igualdad de género es fundamental para acelerar el desarrollo sostenible. De igual manera, se han considerado los siguientes Convenios de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, ratificados por el Estado peruano, y otros instrumentos suscritos y/o ratificados relacionados con el problema público del déficit de empleo decente:

Tabla 4. Normas internacionales

Tema	Número	Año	Descripción
Convenios fundamentales	C029	1930	Convenio sobre el trabajo forzoso
	C087	1948	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación
	C098	1949	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva
	C100	1951	Convenio sobre igualdad de remuneración
	C105	1957	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso
	C111	1958	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)
	C138	1973	Convenio sobre la edad mínima



Tema	Número	Año	Descripción
Convenios de gobernanza	C081	1947	Convenio sobre la inspección del trabajo
	C122	1964	Convenio sobre la política del empleo
	C144	1976	Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo)
Jornada de trabajo	C001	1919	Convenio sobre las horas de trabajo (industria)
Descanso semanal remunerado	C014	1921	Convenio sobre el descanso semanal (industria)
	C106	1957	Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas)
Vacaciones	C052	1936	Convenio sobre las vacaciones pagadas
Seguridad e higiene en el trabajo	C152	1979	Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios)
	C176	1995	Convenio sobre seguridad y salud en las minas
Salario mínimo	C026	1928	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos
	C099	1951	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura)
Personas con discapacidad	C159	1983	Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas).
		2006	Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.
			Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad
Discriminación contra la mujer		1979	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
		1994	Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, "Convención Belém do Pará"
Personas adultas mayores		2015	Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Adultas Mayores.
Migrantes		1990	Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familiares
Discriminación	A-68	2013	Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial, y formas conexas de intolerancia
	A-69	2013	Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia
Derechos económicos, sociales y culturales	B-32	1969	Convención Americana sobre Derechos Humanos
		1966	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
		1966	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
	A-52	1988	Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
		2000	Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la trata de Personas, especialmente mujeres y niños

4. DIAGNÓSTICO⁷

4.1 Enunciación del problema público: "Elevado déficit de empleo decente"⁸

Definición del problema público

El empleo⁹ es uno de los aspectos más importantes para las personas y para el desarrollo de un país. Las malas condiciones en las que se encuentra están estrechamente vinculadas con el bajo nivel de desarrollo en los ámbitos económico, social e institucional, lo que se refleja en un alto grado de informalidad tanto laboral como empresarial. Además, un empleo que carece del acceso de quienes los ejercen a los derechos mínimos afecta directamente a las personas, porque, en tanto trabajadores y trabajadoras, están expuestas a una situación de mayor vulnerabilidad ante cualquier *shock* negativo, que puede ser micro (enfermedad) o macro (recesión o bajo crecimiento económico). De ahí la necesidad de crear y promover empleos con salario digno, futuro estable, protección social y acceso a derechos fundamentales en el marco de una transición justa¹⁰ hacia una economía más productiva y verde¹¹.

⁷ En el anexo 10 se detalla la metodología utilizada para el desarrollo de la sección del diagnóstico.

⁸ Este documento fue elaborado en una etapa previa a la proliferación de la pandemia por el COVID-19, razón por la cual se añaden recuadros para explicar sus efectos sobre el diagnóstico.

⁹ El término empleo hace referencia a un puesto de trabajo ocupado por un trabajador o trabajadora (Neffa et al., 2014); y el trabajo es definido como parte de las aspiraciones de las personas: representa el medio que le permite su sustento, el mejoramiento de la calidad de sus vidas y su realización como seres humanos (OIT, 2009).

¹⁰ Según la OIT, la Transición Justa busca maximizar la creación de empleo decente y negocios verdes, promover la generación de empleos verdes considerando la dimensión de género, y al mismo tiempo proteger el medio ambiente y los recursos naturales.

¹¹ Según la OIT, los empleos verdes son, empleos decentes, que contribuyen a la conservación, restauración y mejora de la calidad del ambiente en cualquier sector económico. Los empleos verdes reducen el impacto ambiental de las empresas y de los sectores económicos aumentando la eficiencia del consumo de energía, materias primas y agua, descarbonizando la economía y reduciendo la emisión de gases de efecto invernadero, minimizando o evitando cualquier forma de residuo y contaminación, restaurando los ecosistemas y la biodiversidad, y permiten adaptarse al cambio climático.

La creación de empleos con las características antes descritas es la base de la prosperidad, la inclusión y la cohesión social. Por el contrario, su escasez y precariedad mantienen a los hogares en la pobreza y menoscaban el desarrollo (OIT, 2015). En ese sentido, y de acuerdo con la *Guía de políticas de empleo de la OIT*, una política de empleo debe enfatizar la creación de trabajos de calidad o empleos decentes. En tal virtud, la definición de empleo decente¹² toma en cuenta diversos aspectos relacionados con el acceso a un puesto de trabajo, tales como la participación, el empleo, el desempleo y el subempleo, e implica las siguientes características:

- El cumplimiento de los derechos laborales fundamentales.
- El acceso a un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado.
- El trabajo sin ningún tipo de discriminación, principalmente de género.
- El disfrute de jornadas laborales reguladas y descanso periódico.
- El acceso a seguridad en el trabajo.
- El acceso a la protección social y la seguridad social.
- El diálogo social tripartito.

Del mismo modo, se debe considerar que este empleo decente existe solo si abarca las diferentes modalidades de trabajo, como el empleo asalariado, el autoempleo y el trabajo doméstico (Godfrey, citado en Lanari, 2005). En el caso del Perú, estas características no se cumplen en los distintos tipos de trabajo. Por ejemplo, siete de cada diez trabajadoras y trabajadores laboran sin tener contrato, y solo alrededor del 28,2 % de las y los asalariados tiene un contrato a plazo indefinido, mientras que solo el 47,9 % gana por lo menos el salario mínimo (ENAHO, 2019). En lo que concierne a la cobertura de protección social, el 68,1 % no cuenta con un seguro de salud financiado por el empleador, y solo el 35,9 % contribuye a un fondo de pensiones (ENAHO, 2019). Respecto a los derechos sindicales, en el sector privado formal la tasa de afiliación para el año 2020 ha sido de 5,1 %, mientras que en el sector público alcanzó 16,5 % en 2020 según la Planilla Electrónica a diciembre 2020. Además, muchos trabajadores y trabajadoras no gozan de los derechos a la seguridad en el trabajo.

Por otro lado, este problema es de carácter público, porque su solución requiere la intervención del sector público, aunque no excluye una posible participación del sector privado y de los actores sociales (CEPLAN, 2018a). El bajo nivel de competencias laborales de la población económicamente activa (PEA), que está relacionado con la baja empleabilidad de la PEA ocupada, es un problema que tiene su origen en las instituciones educativas públicas y privadas en las que el Estado tiene participación. En segundo lugar, las fallas de mercado, como la falta de información, obligan al Estado a participar incluso en el mercado laboral. Por último, corresponde también al Estado garantizar que los derechos laborales se cumplan, mediante actividades de fiscalización. En conclusión, el bajo nivel de empleo decente es un problema de carácter público.

Estructuración o modelo del problema público

Según Gamero (2011), los aspectos que subyacen a la persistencia del empleo precario,¹³ que no cumple las condiciones de un trabajo decente, tendrían su origen en los siguientes factores: (i) tipo de crecimiento económico, (ii) dotación de capital humano, (iii) políticas públicas, (iv) marco institucional laboral y (v) otras que afecten el proceso de acumulación. El mismo autor refiere los elementos que definen el trabajo decente: (i) oportunidad de encontrar trabajo, (ii) trabajo productivo, (iii) equidad en el trabajo, (iv) seguridad laboral, entre otros. Vale mencionar que no existe una definición teórica del empleo decente; se parte del marco inicial de la noción brindada por la OIT y mencionada en la sección anterior, por lo que los aspectos planteados por Gamero (2011) pueden ser una primera aproximación a ella. En ese sentido, se ha decidido utilizar la propuesta metodológica de Gamero (2012) para la identificación del empleo decente. Esta metodología permite obtener el déficit de trabajo decente a través de cinco indicadores (contrato-registro, salario mínimo, jornada laboral no mayor de 48 horas semanales, afiliación a algún seguro de salud y a un sistema de pensiones) que son rescatados a partir de las características brindadas por la OIT.

Sin embargo, si bien se reconoce el rol del crecimiento económico y los incrementos de la productividad en la generación de empleo decente, la estructura productiva no será considerada dentro del diagnóstico por dos motivos. La Política Nacional de Empleo Decente está alineada al Plan Estratégico de Desarrollo Nacional y a la Política Nacional de Competitividad y Productividad, que trazan el camino hacia un crecimiento económico sostenible basado en aumentos de la productividad y competitividad. De esta manera, si bien este documento aborda con amplio detalle el problema de la baja productividad de las unidades productivas, lo hace con énfasis en el empleo pues ya existen políticas, las anteriormente mencionadas, que tienen como objetivo estrategias de productividad como el impulso de la infraestructura, el fomento de la I+D+i, la articulación de las cadenas productivas, entre otros. El segundo motivo es que las causas que se relacionan a la productividad en la PED (capital, tecnología, competencias e innovación) tienen una relación estrecha con la estructura productiva y en algunos casos son consideradas como condiciones básicas para que políticas de cambio estructural puedan funcionar si luego son implementadas (Atolia y otros, 2020).

Por otro lado, los principios rectores de la *Guía de políticas nacionales de empleo* (OIT, 2012a) para examinar una política de empleo consisten en analizar: (i) el contexto económico y social; (ii) el marco normativo nacional, regional y local del empleo para identificar la forma en que se inserta en las políticas económicas y sociales; (iii) la legislación laboral; (iv) el sistema de educación y formación y su pertinencia para la situación del mercado de trabajo; (v) el desarrollo empresarial del sector privado para crear puestos de trabajo y ofrecer fuentes de ingresos, entre otras variables.

Del mismo modo, las características de empleo decente que se relacionan con la Transición justa y el Empleo Verde están respaldadas con las políticas de la OIT; principalmente en los Principios Rectores que incluyen la política de empleo en las Directrices de Transición Justa (OIT 2015), así como en el Programa de Empleo Verde de la OIT.

Siguiendo lo propuesto por Gamero (2011) y la OIT (2012), así como recomendaciones que se ofrecieron en reuniones con expertos realizadas para determinar el marco de esta política, se ha planteado dividir el problema público identificado como “Elevado déficit de empleo decente” en seis causas teóricas que se cumplen en el contexto peruano: (i) formación

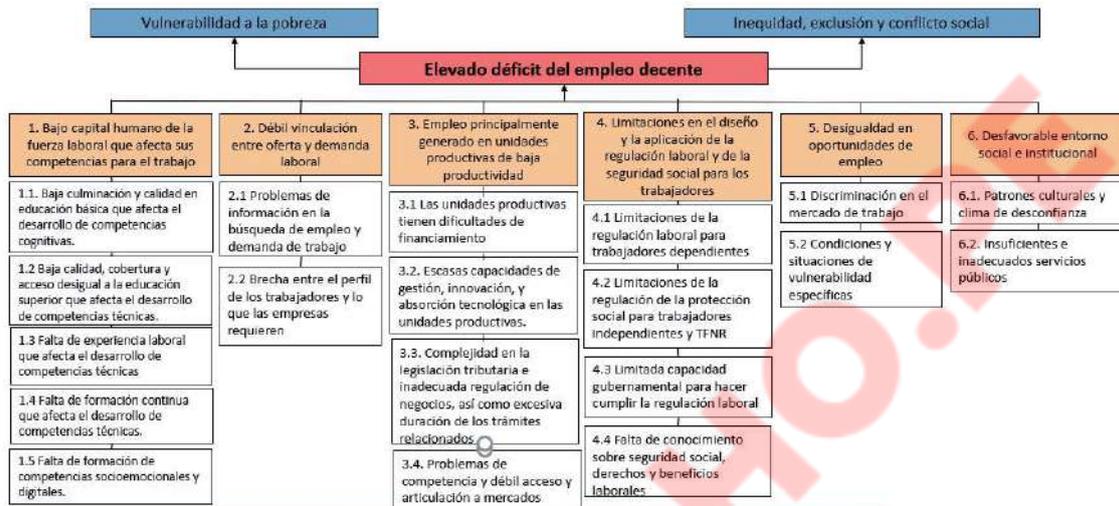
¹² Para fines del documento, el término empleo decente se usa como sinónimo de trabajo decente.

¹³ En general, se define como empleo precario aquel que no cumple un conjunto mínimo de características deseables, vinculadas con la protección de los derechos de los trabajadores. Respecto a la relación entre esta noción y el concepto de trabajo decente, véase Gamero (2011).

de capital humano, (ii) capacidad de las empresas para generar trabajo decente, (iii) pertinencia entre la formación y la demanda de trabajo, (iv) legislación laboral, (v) equidad en el trabajo y (vi) contexto económico y social. Como se puede apreciar, las causas propuestas no son solo de tipo laboral o normativo, por lo que se necesita una atención integral basada en un enfoque multisectorial, con el fin de lograr una solución al problema público del “elevado déficit de empleo decente”.

De acuerdo con la revisión de evidencia de distintos estudios para el Perú y otros países, y el análisis de diversas fuentes de información, se han identificado seis causas directas de este problema.

Gráfico 3. Causas y efectos del problema público



Elaboración propia.

Así, el modelo del problema público de la Política Nacional de Empleo Decente plantea que la dificultad para la fuerza laboral potencial en conseguir empleos decentes es resultado de las siguientes causas:

- **Bajo capital humano de la fuerza laboral que afecta sus competencias para el trabajo.** Un bajo nivel de competencias cognitivas, técnicas, digitales y socioemocionales redundaría en una menor productividad laboral, que a su vez impide el acceso a trabajos bien remunerados y decentes.
- **Débil vinculación entre oferta y demanda laboral.** Por una parte, las y los trabajadores y las y los empleadores no utilizan mecanismos institucionalizados en el proceso de búsqueda de empleo, como las bolsas de trabajo, sino que la mayoría recurre a contactos, lo cual dificulta a las empresas encontrar postulantes con el perfil requerido para las vacantes que requiere cubrir. Por otra parte, la falta de articulación entre la formación de las instituciones de educación superior y los perfiles requeridos por el mercado de trabajo hace que más de la mitad de las y los trabajadores con educación superior laboren en un trabajo con un perfil diferente al requerido para el puesto, con lo que se genera una brecha entre el perfil de las y los trabajadores y lo que las empresas requieren.
- **Empleo principalmente generado en unidades productivas de baja productividad.** Existe una gran heterogeneidad productiva por tamaño de empresa y sector económico. La mayoría de las unidades productivas son pequeñas y tienen escasa capacidad de generar valor agregado, a lo que se suma el hecho de que una proporción importante son informales. Estas unidades productivas generan la mayor parte del empleo en condiciones de bajos ingresos y/o informalidad laboral.
- **Limitaciones en el diseño y la aplicación de la regulación laboral y de la protección social para las y los trabajadores.** Gran parte de las y los trabajadores ven afectados sus derechos al tener que laborar sin contrato o más de 48 horas a la semana. Del mismo modo, son muy pocos los trabajadores y las trabajadoras con acceso al seguro de salud financiado por el empleador¹⁴ y afiliados al sistema de pensiones. A ello se suma que el acceso a beneficios es heterogéneo para diferentes grupos poblacionales (sexo, edad, nivel educativo, tamaño de empresa, etcétera).
- **Desigualdad en oportunidades de empleo.** Diversos factores sociales —género, origen étnico, discapacidad, edad, entre otros— dificultan el acceso al empleo decente a grupos demográficos particulares. En ese sentido, estos grupos tienen menor probabilidad de desempeñarse en un empleo decente, y por ello presentan brechas salariales significativas.
- **Desfavorable entorno social e institucional.** La desconfianza en las instituciones y los servicios públicos inadecuados no brindan los incentivos para la creación de empresas formales, y tampoco abren espacio para mejorar las condiciones laborales de las y los trabajadores.

¹⁴ En adelante, para las cifras de acceso al seguro de salud relacionadas a la estimación del Índice de Trabajo Decente, se excluye el “SIS Para Todos” debido a la naturaleza de prestación social de este seguro y las medidas para la Cobertura Universal de Salud tras la promulgación del Decreto de Urgencia N° 017-2019, además de considerar que el empleo decente no solo debería incluir la cobertura del Plan Esencial de Aseguramiento en Salud (PEAS) sino también de planes complementarios y prestaciones económicas y sociales. Como proxy, en la ENAHO ante la pregunta de quién financia el acceso al SIS, se excluye a aquellos que “no pagan” (cerca del 97% de personas que cuentan con SIS).

Los efectos que se derivan del análisis del problema público son los siguientes:

- **Vulnerabilidad a la pobreza.** Un empleo precario o la pérdida del empleo tienen una relación positiva con la vulnerabilidad, la reducción del ingreso familiar y la probabilidad de caer en la pobreza. Esto se podría agravar si el contexto macroeconómico es desfavorable.
- **Desigualdad, exclusión y conflicto social.** Un aumento en el acceso al empleo decente puede reducir la desigualdad al incrementar los salarios de la población ocupada al menos hasta el salario mínimo, y permite que la mano de obra menos calificada acceda a alzas de salarios en un contexto de crecimiento económico. Así mismo, la generación de empleo decente contribuye a la paz y a la resiliencia en las sociedades, basada en una mayor justicia social, y está vinculada al uso del diálogo social para fomentar la estabilidad y el desarrollo social y económico (OIT, 2016a). En el mismo sentido, los empleos verdes aportan a la disminución de los conflictos socioambientales, ya que limitan las emisiones de gases efecto invernadero, minimizan la contaminación y contribuyen a la adaptación al cambio climático (OIT 2016d).

Por último, se debe considerar que el problema público del déficit de trabajo decente afecta tanto a la población en edad de trabajar que no tiene empleo y lo está buscando (o desea trabajar y se ha desalentado) como a la población que tiene empleo pero este no cumple las características de un trabajo decente. Este conjunto de personas será la población objetivo de la política y se la conoce como “fuerza laboral potencial”, y es definida en la siguiente sección.

Conceptos claves

Desempleo abierto

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI (2017), la tasa de **desempleo abierto** es la proporción de personas de la PEA desempleadas o desocupadas y que están buscando activamente un empleo. Para determinar a las y los desempleados abiertos se consideran las condiciones siguientes: “Sin empleo”, “Corrientemente disponible para trabajar” y “En busca de empleo”.

Desempleo oculto

De acuerdo con el INEI (2000), este concepto comprende a las personas que no tienen una ocupación y que, teniendo deseos de trabajar, no realizan la búsqueda activa, por lo que no forman parte de la población económicamente activa.

Las y los desempleados ocultos no buscan activamente trabajo porque no creen posible encontrarlo, sea por falta de motivación, oportunidades o porque el mercado impone ciertos requisitos que ellas y ellos no creen posible cumplir. Por último, forman parte de la población económicamente inactiva (PEI).

Fuerza laboral potencial

La definición de fuerza laboral potencial proviene de la 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticas de Trabajo (CIET) de la OIT, y comprende, además de la población económicamente activa ocupada, al desempleo abierto y al desempleo oculto. Específicamente, incluye a las y los “buscadores no disponibles”, definidos como personas que, en el período de referencia corto, llevaron a cabo actividades de búsqueda de trabajo, pero no estaban disponibles (y lo estarían en un período posterior corto), y a las y los “buscadores potenciales disponibles”, definidos como personas que no llevaron a cabo actividades de búsqueda pero deseaban un puesto de trabajo y estaban disponibles. De este modo, las personas no ocupadas que antes se incluían en la definición “menos estricta” de desocupación (relajando el criterio de búsqueda de trabajo) ahora están comprendidas en la fuerza de trabajo potencial.

4.2 Situación actual del problema público

El análisis de la situación actual se había llevado a cabo con antelación a la pandemia del COVID-19; sin embargo, se ha incorporado una sección adicional de los efectos del coronavirus con la data mensual más reciente de 2020, para apreciar sus efectos inmediatos en el mercado de trabajo. Por otro lado, el desarrollo de las causas es el mismo, pues la pandemia y las primeras medidas de cuarentena no han hecho más que agravar las razones directas del déficit de empleo decente que habían sido identificadas con anterioridad a la aparición del COVID-19, lo cual será explicado con más detalle al finalizar la sección de desarrollo de causas correspondiente.

Análisis anterior al COVID-19

La PEA ocupada peruana muestra un desempeño variado en relación con los principales indicadores del trabajo decente. Así, en lo que concierne al disfrute de jornadas laborales reguladas y al derecho de un ingreso justo, se observa que el 64% de la PEA ocupada tiene una jornada diaria promedio de ocho horas diarias o menos, y que el 47 % cuenta con un ingreso igual o mayor que la remuneración mínima vital (RMV). Por último, en lo que atañe a trabajar sin ningún tipo de discriminación y al diálogo social tripartito, la brecha salarial total¹⁵ por género asciende a 28,5 %, y la tasa de trabajadoras y trabajadores comprendida en huelgas es 1.23 por cada 1000.¹⁶

Respecto a la seguridad y protección social de las y los trabajadores, el 27 % de la PEA ocupada está protegida por una relación contractual formal, 29 % por un seguro de salud pagado por su empleador y 36 % contribuye a algún fondo de pensiones. Además, Gamero (2012) indica que el derecho a la seguridad laboral también se compone por la estabilidad laboral, y la realidad peruana refleja una baja estabilidad del empleo. Así, por ejemplo, el 67.7 % de las y los trabajadores formales experimentaron más de un evento de desvinculación laboral durante el período 2014-2017. Además, en 2017 el porcentaje de trabajadoras y trabajadores formales con contratos temporales fue de 74 %.

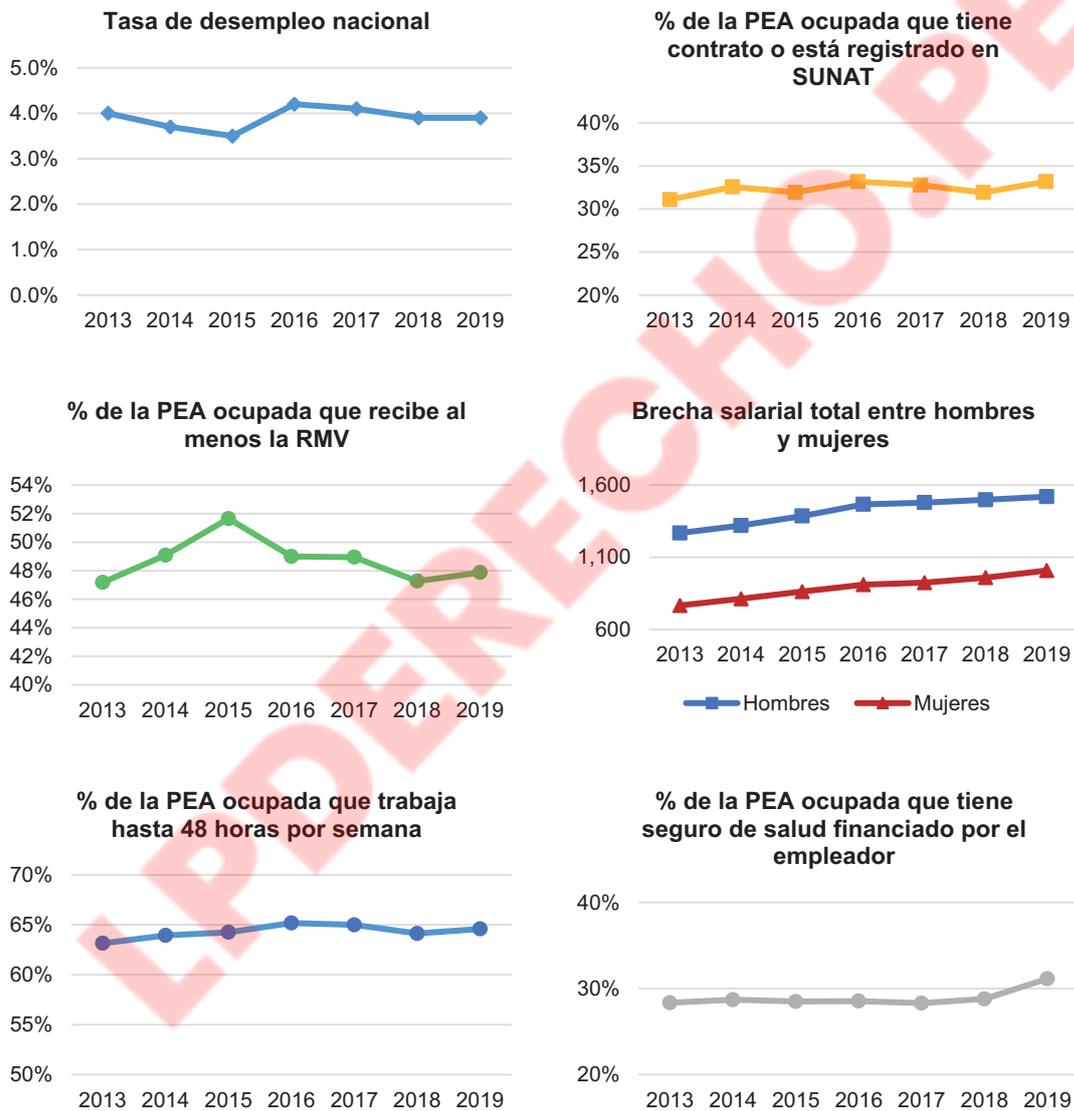
¹⁵ Sin tomar en cuenta diferencias de edad, nivel educativo alcanzado, tipo de ocupación, entre otros.

¹⁶ Se calcula con base en el número de trabajadoras y trabajadores comprendidos en huelga del Anuario estadístico del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y de la PEA ocupada del trimestre móvil del octubre, noviembre y diciembre de 2018 del boletín del INEI.

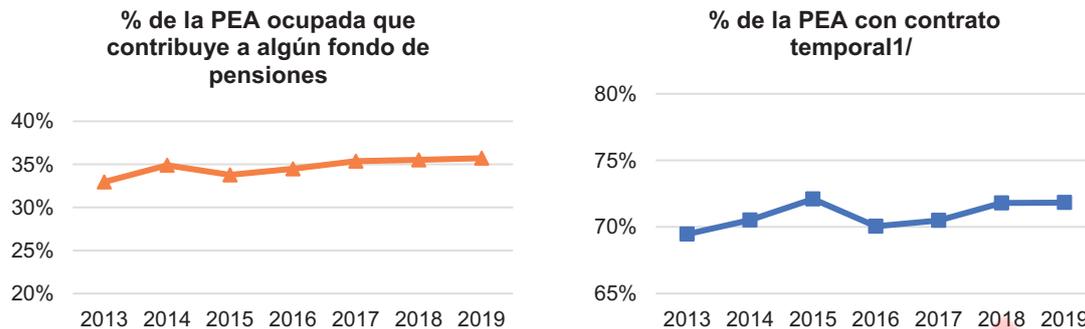
Por último, si bien la tasa de desempleo es baja en el Perú, esta no es necesariamente una señal positiva del mercado laboral. En un informe de la BBC (2018) se señala que estas bajas tasas son comunes en países de América Latina, pero implican que muchos potenciales trabajadoras y trabajadores dejaron de buscar trabajo o se encuentran en un puesto de trabajo que presenta malas condiciones. De ahí que la población objetivo sería la fuerza laboral potencial, que en 2019 comprendía 18 millones 35 mil 483 personas, y estaría a su vez conformada por la PEA ocupada (17 millones 133 mil 100 personas), PEA desocupada o desempleo abierto (697 mil 381 personas) y por las y los desalentados (205 mil 2 personas).¹⁷ De esta forma, se analizarán indicadores sobre la PEA ocupada y sobre las y los desempleados.

La evolución de estos indicadores entre 2012 y 2019 da cuenta de que los valores de 2019 son parte de una tendencia relativamente constante durante ese período. En el siguiente gráfico muestra la evolución de los indicadores de desempleo, formalidad, ingresos, discriminación, jornada, seguro de salud, fondo de pensiones y duración del contrato para el periodo 2012-2019. Se muestra así que la mayoría de los trabajos no cumplen con las características necesarias para ser considerados decentes según la definición de OIT, y que este es un problema que se ha mantenido a lo largo de los años.

Gráfico 4. Evolución de los principales indicadores de empleo, 2012-2019



¹⁷ Estos datos fueron calculados sobre la base del módulo 500 de la ENAHO de 2019.



¹ Incluye el contrato a plazo fijo, período de prueba, prácticas preprofesionales, locación de servicios, Régimen Especial de Contratación Administrativa (CAS).

Fuente: ENAHO-INEI. Elaboración propia.

Como indica Godfrey (citado en Lanari, 2005), la definición de empleo decente que se está manejando considera las diferentes categorías de trabajo existentes; para el caso del Perú, según ENAHO (2019), las categorías más importantes, a juzgar por su proporción, son las y los empleados o asalariados (46%), las y los independientes o no asalariados (37%) y las y los trabajadores familiares no remunerados (10 %). Por ello, el indicador de la política debe considerar estos matices en su contenido.

En tal virtud, el uso de varios indicadores con el fin de medir los esfuerzos de una política puede ser problemático, por lo que es importante tener un indicador que sintetice todas estas características de empleo decente de la población objetivo (fuerza laboral potencial) y que sea medible periódicamente; además, se ha de procurar que sea lo menos complejo posible o que no incluya arbitrariedad. En la actualidad, existen varias opciones:

- **Formalidad laboral.** Conformada por la PEA asalariada (empleadas y empleados, obreras y obreros) del sector público y privado con contrato laboral, incluyendo a las y los locadores de servicios. Las y los asalariados formales también cuentan con aportes al seguro de salud financiado por el empleador o empleadora. Con base en esta definición, quedan excluidos las y los trabajadores familiares no remunerados (TFNR), así como los miembros de las fuerzas armadas y de las fuerzas policiales que viven en cuarteles, campamentos, barcos y otros. Este indicador ha sido propuesto y ampliamente utilizado el INEI en el marco de la estimación de la Cuenta Satélite del Sector Informal (INEI, 2014).
- **Índice de calidad del empleo (ICE).** Para estimar este indicador, propuesto por Farné (2003), se establecen valoraciones (de 0 a 100) para distintas variables como rango de ingresos, modalidad de contratación, acceso a la seguridad social y cumplimiento de la jornada laboral máxima semanal. Luego se ponderan los puntajes según la categoría ocupacional (dependiente, independiente, empleadores y empleadoras). Se determina un puntaje creciente con la calidad del empleo, donde un valor menor de 25 se considera como un empleo de muy baja calidad; entre 25 y 50, de mala calidad; entre 50 y 75, de buena calidad; y más de 75, de muy buena calidad. El 28% de las y los trabajadores tienen un índice por encima de 50, es decir, de buena o muy buena calidad.
- **Índice de mejores trabajos (IMT).** Este indicador fue propuesto por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID)¹⁸ y se calcula como el promedio simple de indicadores de participación laboral, tasa de ocupación, formalidad (empleo con seguridad social) e ingresos suficientes para superar la pobreza (aproximado como ingresos mayores que la RMV). Se calcula sobre la población en edad de trabajar (PET), pero excluye a estudiantes a tiempo completo. En el Perú, ascendió a 54.74 % en 2015 y no hay datos para 2018.

A pesar de los indicadores antes señalados, se ha decidido optar por otros dos: el indicador de trabajo decente (ITD) y la tasa de desocupación. El primer indicador es propuesto por Gamero (2012) y se utiliza para medir el trabajo decente de la PEA ocupada por las siguientes razones: captura distintas dimensiones específicas que la OIT incluye en las características del trabajo decente y que no son consideradas por la tasa de formalidad laboral, el IMT y el ICE; y, a su vez, tampoco introduce la arbitrariedad de las valoraciones de las variables (como lo hace el ICE), ya que emplean variables binarias o dicotómicas. Además, se podría considerar como ventaja adicional que tiene una alta correlación con los indicadores de formalidad laboral e ICE superior al 90%.

El ITD es el indicador flexible que resume si el trabajo cumple las principales características determinadas por la OIT para ser considerado como tal. Con el fin de hacerlo operativo, Gamero utiliza solo cinco de las características señaladas por la OIT y que es posible replicar con los datos de la encuesta ENAHO: jornada laboral regular, ingreso justo, existencia de contrato, existencia de seguro de salud pagado por el empleador y afiliación a un sistema de pensiones. Luego, estas características se clasifican en dos tipos de condiciones: básicas y complementarias. Las primeras son las relacionadas con la existencia del contrato y el ingreso que recibe la o el trabajador, mientras que las segundas conciernen a los derechos o beneficios laborales.¹⁹

Por otro lado, la flexibilidad del indicador se refiere a que puede ser expresado en niveles o grados de trabajo decente. En su caso, son cinco niveles, donde el primer nivel (nivel 1) es aquel que cumple todos los criterios, mientras que el último (nivel 5) es aquel que no cumple ninguno. Es decir:

¹⁸ Véase el portal correspondiente en: <https://mejorestabajos.iadb.org/es/indice>

¹⁹ En la propuesta no se incluye la variable de seguridad y salud en el trabajo como parte de la construcción del indicador, al no estar disponible una medición con representatividad poblacional en las fuentes de información.

- Nivel 1: si cumple con **todos los indicadores** básicos y complementarios.
- Nivel 2: si cumple con todos los **indicadores básicos**, pero no con los complementarios.
- Nivel 3: si cumple con **al menos uno de los indicadores básicos**.
- Nivel 4: no cumple con los indicadores básicos, pero sí **al menos uno de los indicadores complementarios**.
- Nivel 5: **no cumple con ningún indicador**.

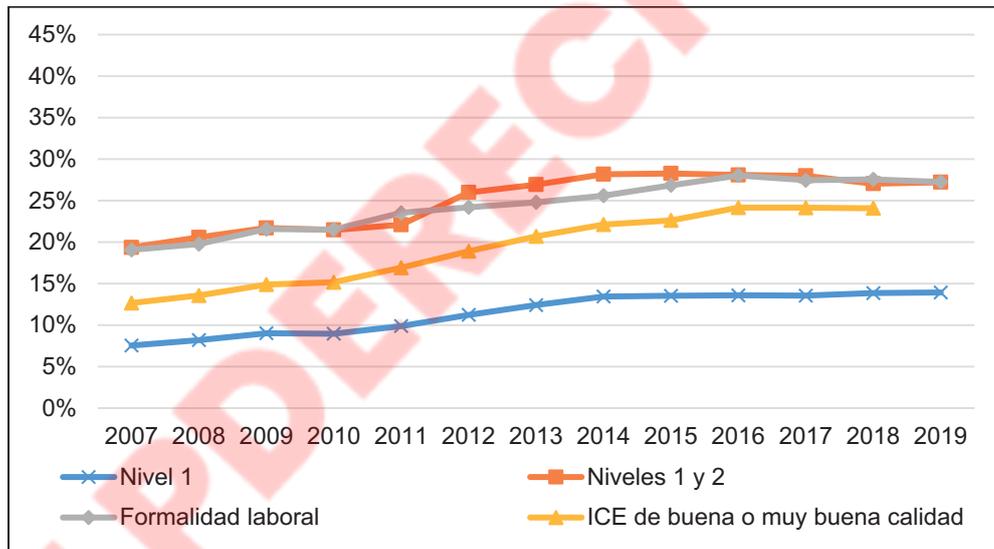
En la siguiente tabla se resumen los criterios del ITD para clasificar e identificar el trabajo y en qué nivel de trabajo decente se encuentra.

Tabla 5. Criterios y variables que componen el ITD

Indicadores	Variables	Cumple	No cumple
Básicos	Modalidad de contratación	<ul style="list-style-type: none"> Asalariado: tiene algún tipo de contrato (indefinido, modal, recibo por honorarios, etcétera). No asalariado: su negocio o actividad está registrado en la SUNAT (persona jurídica o natural). 	<ul style="list-style-type: none"> Asalariado: sin contrato. No asalariado: el negocio o actividad no está registrado.
	Ingresos	El ingreso es mayor o igual que la RMV.	Ingreso menor que la RMV.
Complementarios	Jornada laboral (6 días)	Trabaja hasta 48 horas semanales.	Trabaja más de 48 horas semanales.
	Seguro de salud	Tiene algún tipo de seguro de salud.	No tiene ningún seguro de salud.
	Afiliación a un sistema de pensiones	Afiliados en algún sistema de pensiones.	No está afiliado a un sistema de pensiones.

Elaboración propia.

Gráfico 5. Evolución de los indicadores de empleo ITD (nivel 1 o 2), ICE de empleos de buena o muy buena calidad¹ y formalidad laboral, 2007-2019



Fuente: ENAHO-INEI. Elaboración propia.

¹ Se calculó la proporción de trabajadoras y trabajadores que cuentan con un empleo de buena y muy buena calidad; en otras palabras, con un ICE por encima de 50 puntos. En el año 2018, dicha proporción ascendió a 24 %.

Con el fin de explicar cómo el concepto de empleo decente del ITD se ajusta en los datos, es necesario hacer un par de aclaraciones. En primer lugar, se podría cuestionar que las y los trabajadores independientes no necesitan cumplir el criterio de jornada laboral regular (48 horas), ya que no están sujetos a una relación laboral de subordinación. No obstante, las jornadas excesivas causan problemas de salud física y mental, impiden conciliar el trabajo y la vida familiar o son una señal de que la remuneración por hora es insuficiente (Gamero, 2011). En este sentido, una o un trabajador independiente o una o un empleador que trabaje más allá de las 48 horas semanales afrontaría estas consecuencias negativas tanto como un asalariado. Por ello, se considera conveniente mantener el criterio de “trabajo hasta 48 horas semanales” como una de las condiciones de trabajo decente, tanto para asalariados como para no asalariados.

La segunda aclaración es que la existencia del aseguramiento universal mediante el SIS, establecido en el Decreto de Urgencia N.º 017-2019, no modifica el criterio de seguro de salud del ITD antes presentado. Para empezar, el sistema de salud peruano cuenta con instituciones públicas, privadas o mixtas encargadas de administrar los fondos destinados al financiamiento de prestaciones de salud u ofrecer coberturas de riesgo de salud a sus afiliados. Estos son, principalmente, tres: SIS, EsSalud y EPS. Los seguros que ofrecen estas instituciones deben cubrir al menos el Plan Esencial de Aseguramiento en Salud (PEAS), que es una lista priorizada de condiciones asegurables e intervenciones

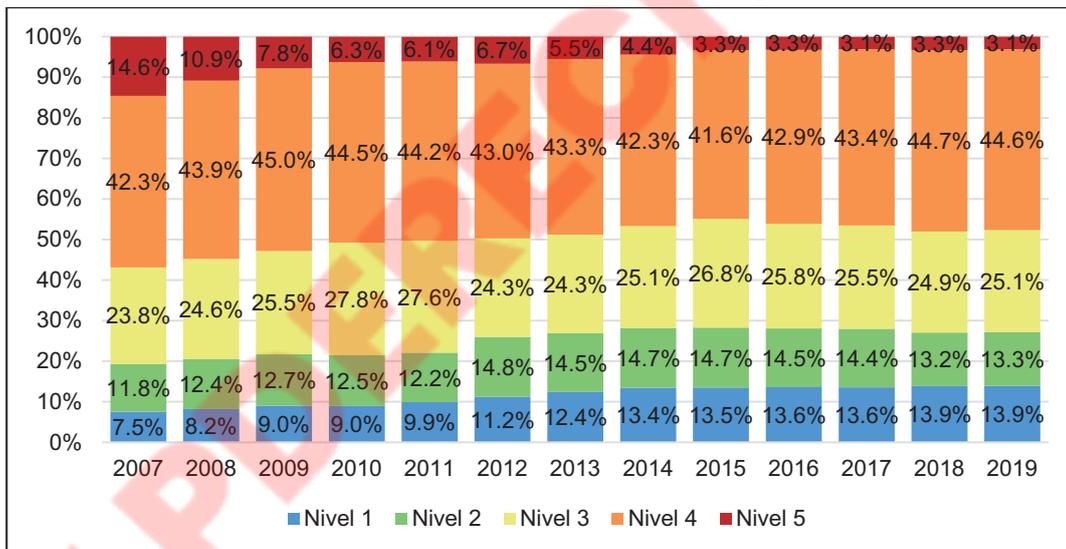
elaborada por el MINSA cada dos años y que está basada en estudios epidemiológicos de la población, entre otros.²⁰ Sin embargo, existen diferencias por población objetivo, forma de contribución y planes complementarios y/o específicos de cada institución.

El SIS provee seguros principalmente enfocados en personas en situación de pobreza y pobreza extrema, y cubre medicamentos, procedimientos, operaciones, insumos, bonos de sepelio y traslados, según el tipo de seguro.²¹ Cuenta también con aseguramiento para emprendedoras y emprendedores (solo requiere formalidad tributaria), microempresas y trabajadoras y trabajadores independientes (en estos dos últimos casos implica un pago por parte de la o el empleador o la o el trabajador independiente). Por otro lado, EsSalud es el seguro de salud contributivo dirigido principalmente a las y los trabajadores dependientes del régimen laboral general de la actividad privada. Adicionalmente, cuenta con coberturas para trabajos riesgosos e indemnizaciones por accidentes con consecuencias mortales. Brinda servicios de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación y prestaciones económicas y sociales. Finalmente, las Empresas Prestadoras de Salud, más conocidas como EPS, son empresas públicas o privadas distintas a EsSalud que proveen una cobertura adicional a la cobertura del PEAS de EsSalud.²²

En general, como objetivo de política pública se busca que las y los trabajadores cuenten con la cobertura no solo del PEAS sino también de planes complementarios y prestaciones económicas y sociales. Recientemente, en el marco del aseguramiento universal, todas las personas tienen derecho a un seguro de salud que será provisto a través del SIS, pero este cubre solo el PEAS de forma gratuita. Por ello, se considera como una adecuada aproximación al objetivo de política que se contabilice como criterio de trabajo decente a aquellas o aquellos trabajadores, asalariados o no asalariados, que cuenten con un seguro pagado por el empleador, independientemente de si están cubiertos por el SIS. Esto permite captar a todas y todos aquellos que cuentan con un seguro de salud con cobertura del PEAS y adicionales.

Construido el indicador en todos sus niveles con datos de la ENAHO, se encuentra que no ha existido una variación considerable entre 2007 y 2019. Por niveles, la PEA con empleo decente (nivel 1) es 13.9% en 2019, y 13.3% para aquellos que solo cumplen las condiciones básicas, esto es, el contrato e ingresos superiores a la RMV (nivel 2). Si se flexibiliza el indicador a aquellas y aquellos que por lo menos han cumplido las condiciones básicas del ITD, se descubre que solo 27.2% de la PEA por lo menos tiene contrato y gana más que la RMV. En materia de variaciones, en el período 2007-2019 el porcentaje de la PEA con empleo decente del nivel 1 ha aumentado solo 6.4 puntos porcentuales, mientras que el empleo decente que cumple solo las condiciones básicas (niveles 1 y 2) se ha incrementado en apenas 7.9 puntos porcentuales.

Gráfico 6. Evolución del ITD por diferentes niveles, 2007-2019



Fuente: ENAHO-INEI. Elaboración propia.

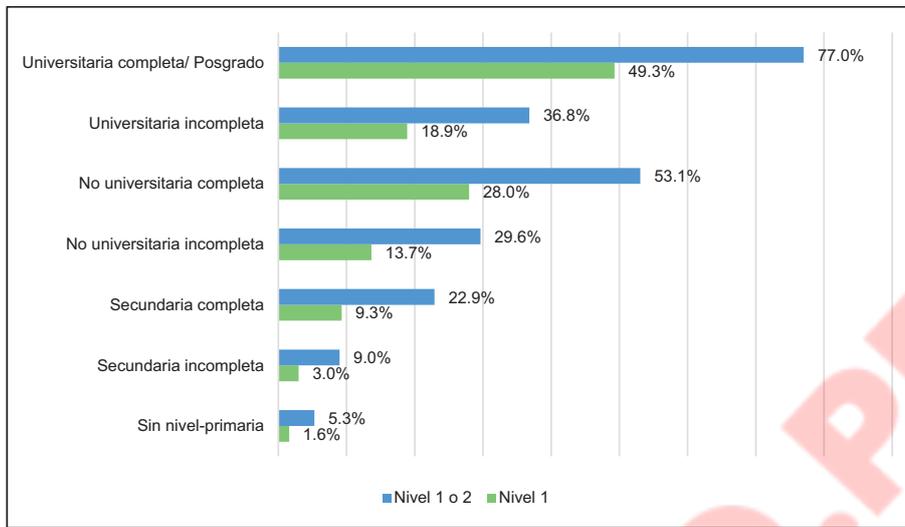
De la misma forma, se puede verificar que el empleo decente nivel 1 o nivel 2 se concentra en la PEA ocupada con mayor nivel educativo. Se encuentran altos niveles de empleo decente para aquellas y aquellos con estudios universitarios completos; el 49.3% de las y los graduados universitarios tienen acceso a un empleo con nivel 1, y el 77%, a uno con nivel 2. Se observa también una pequeña caída en estas cifras para las y los graduados de educación no universitaria y un descenso aún mayor para aquellas y aquellos con estudios universitarios incompletos. De los que solo tienen educación básica completa o menos, ni el 10% supera el empleo nivel 1, y tan solo un 22.9% de las y los graduados de la escuela básica regular cuentan con acceso a un empleo de nivel 1 o 2.

²⁰ La definición y la forma de elaboración del PEAS se encuentra detallada en la Ley Marco del Aseguramiento Universal en Salud, aprobada mediante Decreto Supremo N.º 020-2014-SA.

²¹ El SIS tiene seguros del tipo gratuito, subsidiado y semicontributivo.

²² Una mayor información se puede encontrar en: <https://www.gob.pe/281-seguros-de-salud>

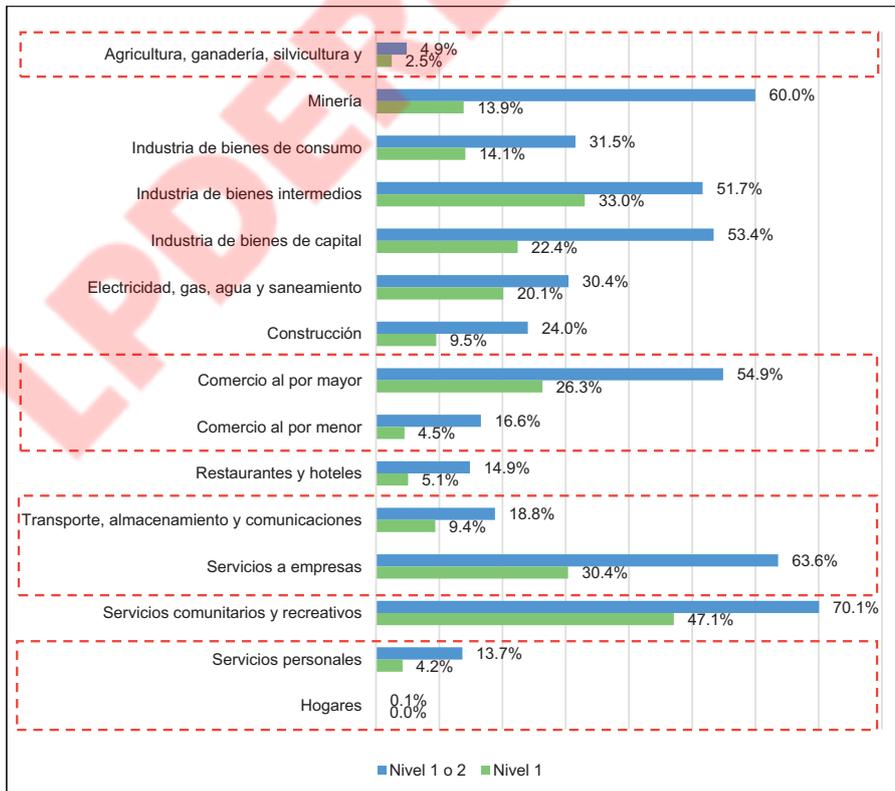
Gráfico 7. Porcentaje de la PEA ocupada con ITD según nivel educativo, 2019



Fuente: ENAHO-INEI 2019. Elaboración propia.

Por otro lado, el cumplimiento con el trabajo decente por sectores es muy heterogéneo: mientras que más del 60% de las y los trabajadores de la minería accede a al menos dos de los indicadores básicos, solo el 4.9% de quienes laboran en agricultura, pesca y silvicultura hace lo propio. Asimismo, se observan niveles bastante altos de cumplimiento de los indicadores básicos para las ramas de actividad relacionadas con servicios (entre 64-70%), a excepción de aquella de servicios personales, donde esta cifra cae hasta 10.9%. El cumplimiento es particularmente precario en el sector de servicios a hogares, en el que está ausente el nivel 1 o 2. De esta forma, los sectores con un porcentaje de trabajadoras y trabajadores con empleo decente menor que el promedio nacional son el agropecuario, el comercio al por menor, la construcción, los restaurantes y hoteles, los servicios personales y transporte, el almacenamiento y las comunicaciones. Sin embargo, en ningún sector económico por lo menos la mitad de sus trabajadoras o trabajadores cuenta con empleo decente en el nivel 1.

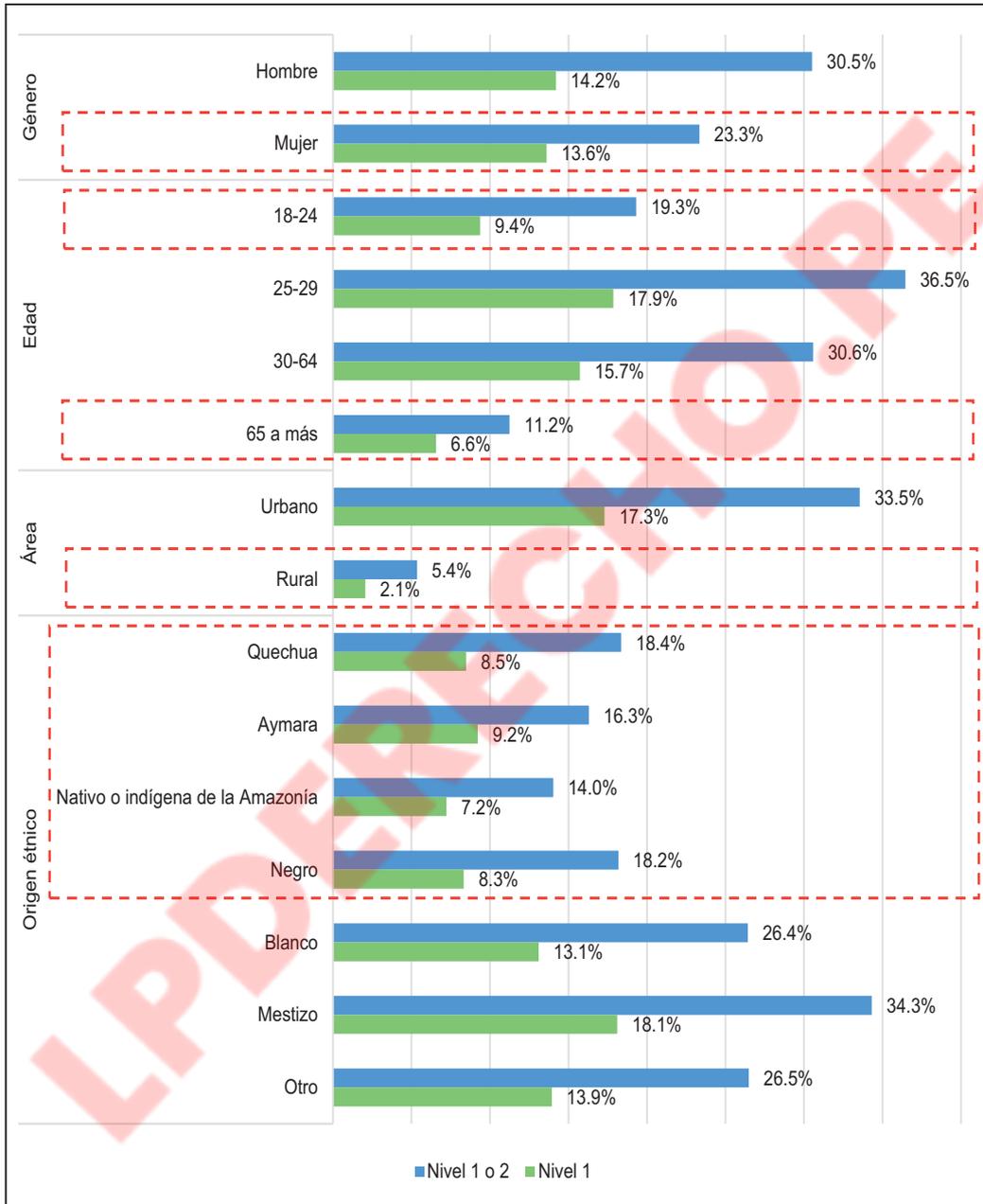
Gráfico 8. Porcentaje de la PEA ocupada con ITD según rama de actividad, 2019



Fuente: ENAHO-INEI 2019. Elaboración propia.

En cuanto a las diferencias cuando se separa a las y los trabajadores por grupos demográficos, se observa que podría haber señales de discriminación por características. Así, aparecen elevados déficits de empleo decente en el ámbito rural y para nativas y nativos indígenas o de la Amazonía. También, una brecha entre hombres y mujeres para el cumplimiento con los niveles 1 o 2 de alrededor de 7.2 puntos porcentuales; sin embargo, para el nivel 1 la diferencia es menor de un punto porcentual. Si se considera el origen étnico, se encuentra que las y los afroperuanos, aimaras y quechuas tienen un menor acceso al empleo decente que sus pares mestizos o blancos.

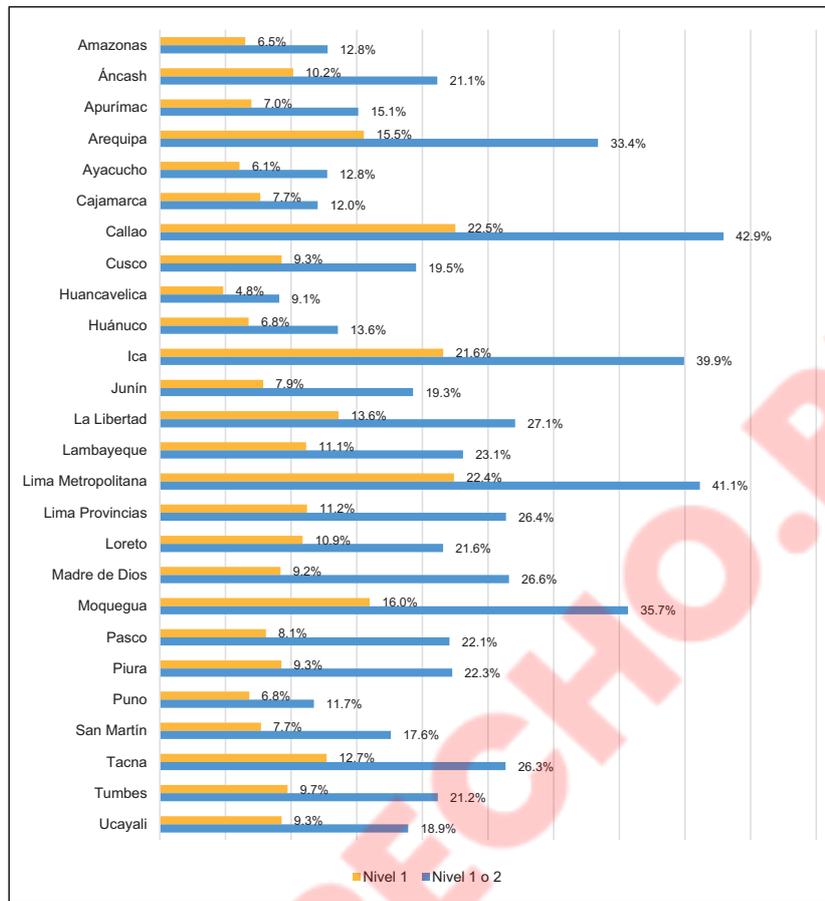
Gráfico 9. Porcentaje de la PEA ocupada con ITD según características demográficas, 2019



Fuente: ENAHO-INEI 2019. Elaboración propia.

Las diferencias también son evidentes por departamentos. Solo Arequipa, Moquegua, Lima Metropolitana, Callao e Ica tienen un valor mayor que el promedio nacional tanto para los indicadores de nivel 1 (13.9%) como para los del nivel 1 o 2 (27.2%). En contraste, Huancavelica, Cajamarca, Huánuco, Puno y Ayacucho son los departamentos con menor cumplimiento de estos indicadores básicos del empleo decente. Es importante señalar que los departamentos con mayor valor que el promedio nacional pertenecen a la región natural costa, mientras que los que están debajo de ese promedio son los departamentos de la sierra.

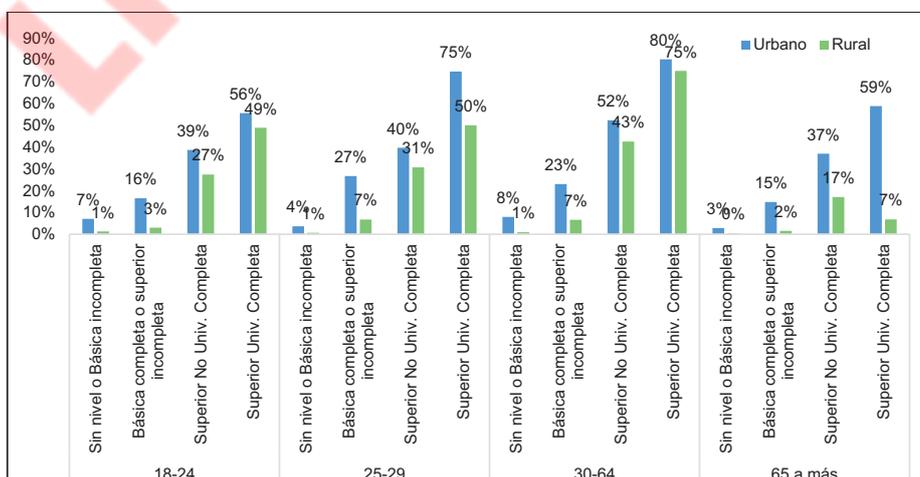
Gráfico 10. Porcentaje de la PEA ocupada con ITD según departamento, 2019



Fuente: ENAHO-INEI 2019. Elaboración propia.

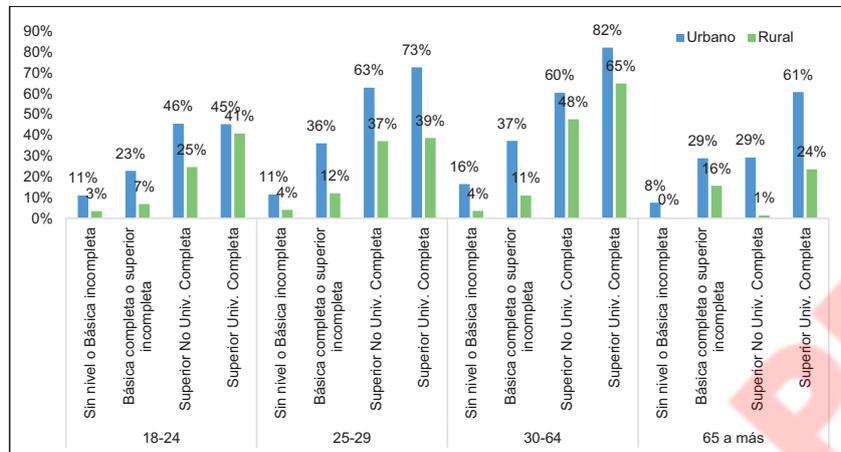
Por último, si se hace una desagregación mayor (con combinaciones de género con nivel educativo y, a su vez, área rural o urbana, como en los dos gráficos siguientes) se observa que, para todos los subgrupos, los hombres tienen niveles 1 y 2 de empleo decente igual o mayor que el de sus contrapartes mujeres. A modo de ejemplo, los hombres de 32 a 64 años del área urbana y con educación superior no universitaria completa cuentan con niveles 1 y 2 de empleo decente de 60%, mientras para el grupo de mujeres con las mismas características (edad, nivel educativo y área) dicho indicador es de 52%. De la misma manera, las condiciones básicas de empleo decente, contrato y salario por encima de la RMV tendrían un mayor grado de cumplimiento para todos los subgrupos urbanos que para los rurales, independientemente de la edad, sexo y nivel educativo. Además, los niveles de cumplimiento con los indicadores básicos del empleo decente son menores de 5% para personas con educación básica incompleta en el ámbito rural, al margen de la edad.

Gráfico 11. Porcentaje de las mujeres PEA con ITD (niveles 1 y 2) según varias características específicas, 2019



Fuente: ENAHO-INEI 2019. Elaboración propia.

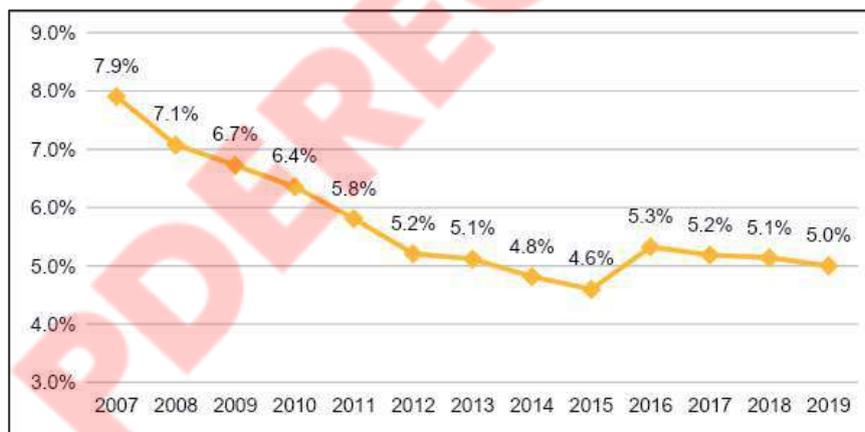
Gráfico 12. Porcentaje de los hombres PEA con ITD (niveles 1 y 2) según varias características específicas, 2019



Fuente: ENAHO-INEI 2019. Elaboración propia.

Sin embargo, el ITD necesita ser complementado con otro indicador, pues no considera al grupo de las y los desempleados. Como señala Gamero (2011), la noción de trabajo decente supone la existencia de oportunidades para todas y todos quienes pueden trabajar y buscan trabajo, y los indicadores anteriores se limitan a medir a las y los que tienen trabajo (PEA ocupada) pero no a las y los que lo están buscando. Por ello, es necesario también incluir la tasa de actividad o desempleo del país. De esta forma, para capturar la situación de la fuerza de trabajo que no cuenta con un empleo, ya sea que lo busque activamente (desempleado abierto) o lo buscó antes y continúa con el deseo de conseguirlo (las y los desempleados ocultos), se considera como segundo indicador del problema público la **tasa de desocupación**, complementaria al ITD.²³

Gráfico 13. Evolución de la tasa de desocupación, 2007-2019



Fuente: ENAHO-INEI. Elaboración propia.

En cuanto a la tasa de desocupación, se pueden observar altos niveles de dispersión de acuerdo con el perfil demográfico. Por el lado del grupo de edad, se encuentra que las y los mayores de 30 años presentan tasas de desocupación bajas, en contraste con el 9.7% de las y los jóvenes de entre 18 y 24 años en todo el país que está desocupado. Por área de residencia, solo el 1.5% de las y los trabajadores del ámbito rural están desocupados, a comparación del 5.9% de las y los trabajadores en la misma situación en el área urbana.²⁴ Además, se constata que otros grupos como los que tienen educación universitaria incompleta, los de origen étnico no precisado, los habitantes del área urbana y las mujeres poseen las tasas de desocupación más elevadas. Por el contrario, aquellas y aquellos sin nivel educativo y los nativos de la Amazonía destacan como los grupos de población con menor tasa de desocupación.

²³ En su estimación se considera que las y los desempleados "desalentados" también forman parte de la fuerza laboral potencial. Este indicador se calcula de la siguiente manera:

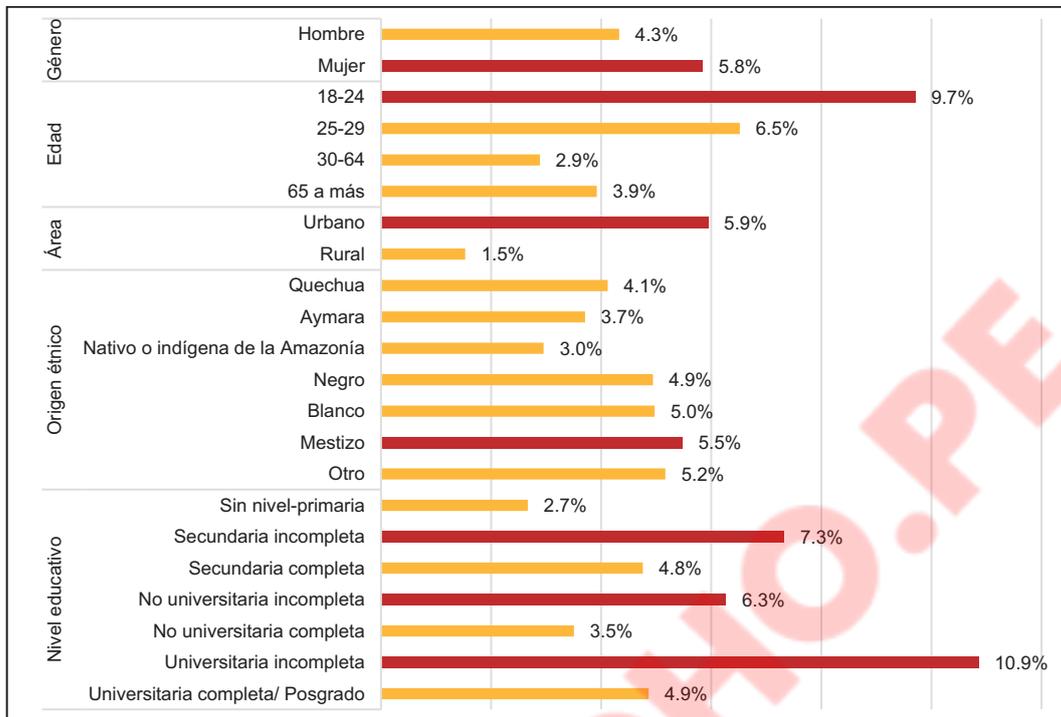
$$\text{Tasa de desocupación} = \frac{DA + DO}{Ocupados + DA + DO} \times 100$$

Donde:

- DA: desempleados abiertos.
- DO: desempleados ocultos.

²⁴ Una razón que explicaría esta situación es que tres cuartas partes de las y los trabajadores rurales se dedicaron al sector de agricultura y ganadería, mientras que, en el caso de las y los trabajadores urbanos, dicho porcentaje fue de alrededor de uno de cada diez (ENAHO, 2019).

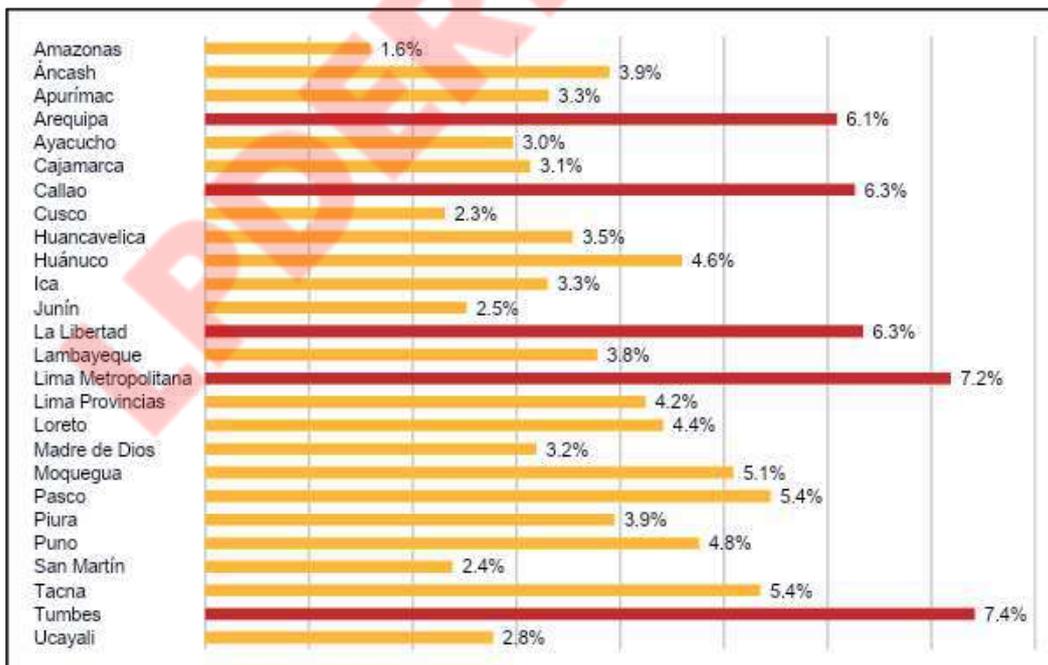
Gráfico 14. Tasa de desocupación según características demográficas, 2019



Fuente: ENAHO-INEI 2019. Elaboración propia.

La desagregación por departamentos coincide al mostrar una alta dispersión: mientras que solo el 1.6% de la fuerza laboral potencial de Amazonas se encuentra desocupada, ocurre lo mismo con el 7.4% de la población de Tumbes.

Gráfico 15. Tasa de desocupación según departamento, 2019

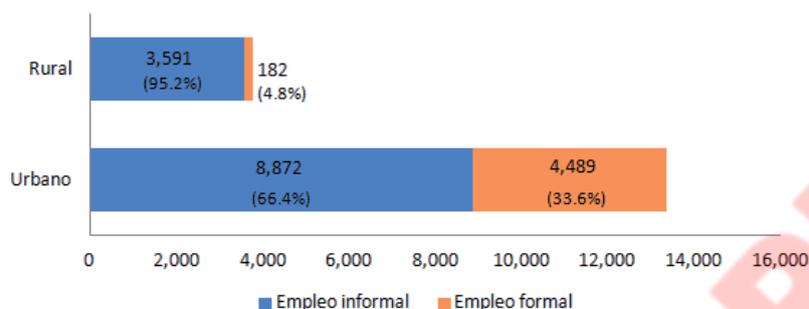


Fuente: ENAHO-INEI 2019. Elaboración propia.

Un tercer indicador que resalta del problema público es la **informalidad**. En el año 2019, la mayor población con empleo informal se concentró en las ciudades (8.9 millones) y en menor dimensión en las zonas rurales (3.6 millones). De igual forma, las ciudades concentran la mayor cantidad de empleos formales (4.5 millones de personas) en comparación con las zonas rurales (182 mil). Por otro lado, cabe señalar, que el incremento de 805 mil personas con empleo informal

durante el periodo 2016-2019, se registró casi exclusivamente en centros urbanos, lo que acentúa la importancia de las ciudades en la generación de trabajos tanto formales como informales. Así mismo, según el Informe técnico del empleo nacional para el año 2020 del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)²⁵, en el año 2020 la tasa de empleo informal del país, se ubicó en 75.3%, siendo 2,6 puntos porcentuales mayor que el año 2019 (72.7%); además, se menciona que, en el área urbana, la tasa de informalidad fue de 68,4% y en el área rural de 96.1%.

Gráfico 16. Empleo formal e informal según ámbito geográfico 2019 (en miles)



Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y pobreza: Metodología actualizada
Elaboración: Propia

A nivel regional, la mayor población con empleo informal se concentró en Lima (3.2 millones) a pesar de tener una de las tasas de empleo informal más bajas del país con 60.2%, solamente superado por la región del Callao que cuenta con una tasa de empleo informal del 57.8% para el 2019. Otras regiones que se encuentran por debajo de la tasa nacional de empleo informal (72.7%), son Ica (61.4%), Moquegua (65.4%) y Arequipa (66.2%).

Tabla 6. Tasa de Empleo informal según regiones, 2019 (en porcentaje)

Posición	Regiones	Tasa de empleo informal (%)
1	Callao	57.8%
2	Lima	60.2%
3	Ica	61.4%
4	Moquegua	65.4%
5	Arequipa	66.2%
6	La Libertad	72.8%
7	Tacna	72.8%
8	Madre de Dios	73.8%
9	Lambayeque	75.4%
10	Pasco	78.2%
11	Áncash	78.7%
12	Piura	78.9%
13	Loreto	79.2%
14	Tumbes	79.4%
15	Junín	80.5%
16	Ucayali	80.5%
17	Cusco	81.8%
18	San Martín	82.5%
19	Apurímac	85.4%
20	Amazonas	86.6%
21	Huánuco	86.6%
22	Ayacucho	87.3%
23	Puno	87.6%
24	Cajamarca	87.9%
25	Huancavelica	92.0%

Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y pobreza: Metodología actualizada
Elaboración: Propia

²⁵ Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021). *Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional*. Informe Técnico. Recuperado de: <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01-informe-tecnico-empleo-nacional-oct-nov-dic-2020.pdf>

Por otro lado, las tasas más altas de empleo informal se encontraron en regiones ubicadas en la sierra, específicamente Huancavelica (92%), Cajamarca (87.9%), Puno (87.6%), Ayacucho (87.3%) y Huánuco (86.6%). En Huancavelica, el sector informal, registro una mayor proporción de hombres (51.2%) que mujeres (48.8%) y según el nivel educativo alcanzado, el empleo informal se concentra en el grupo que alcanzó el nivel primaria (44.5%). En Cajamarca, las y los trabajadores del sector informal son más adultos o adultas de 30 años a más (71.6%) que jóvenes de 19 a 29 años (20%) y un gran número alcanza solo nivel primario (73.4%).

Es bien sabido que la tasa de empleo informal afecta en diferente magnitud a distintas zonas del país, lo cual podría estar vinculado a la competitividad de distintas regiones²⁶. La reducción de la tasa de empleo informal a nivel nacional observada entre los años 2007 y 2019 (7.1 p.p.) implicó la disminución en todas las regiones, sin embargo, la principal disminución se vio concentrada en las regiones de la costa. Durante los últimos 13 años, podemos observar que la mayor disminución se presentó en las regiones de Callao, Ica, Lambayeque y La Libertad. Todas estas regiones tuvieron una reducción de al menos 9 p.p. en la tasa de empleo informal. Otras regiones que presentaron una reducción en la tasa de empleo informal sobre el promedio nacional fueron Loreto, Lima y Piura, con 8.2 p.p., 8.2 p.p. y 7.6 p.p., respectivamente.

Por el contrario, las regiones que presentaron la menor reducción en la tasa de empleo informal fueron Pasco (1.1 p.p.), Huancavelica (1.4 p.p.), Madre de Dios (3.3 p.p.) y Puno (3.3 p.p.).

Gráfico 17. Variación Absoluta en la tasa de empleo informal a nivel regional 2007-2019 (en porcentaje)



Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y pobreza: Metodología actualizada
Elaboración: Propia

En resumen, no hubo un crecimiento significativo del empleo decente en su totalidad (nivel 1) o por lo menos que cumpliera con las condiciones básicas descritas por la OIT (niveles 1 o 2). Por otro lado, existen diferencias evidentes entre grupos por nivel educativo, demográfico o por rama de actividad, que se incrementan cuando estas características se adicionan. Se constatan, asimismo, diferencias significativas que mantiene a un grupo de departamentos de la costa por encima del promedio nacional y a un grupo de departamentos de la sierra en los últimos lugares. Además, la tasa de desocupación también muestra variaciones por grupos específicos y a nivel regional; sin embargo, al tener un valor tan pequeño, la variabilidad es comparablemente menor a la del ITD. Como conclusión se debe señalar que la tasa de empleo informal entre el 2007 al 2019 se redujo en todas las regiones, siendo la reducción más notoria en la costa.

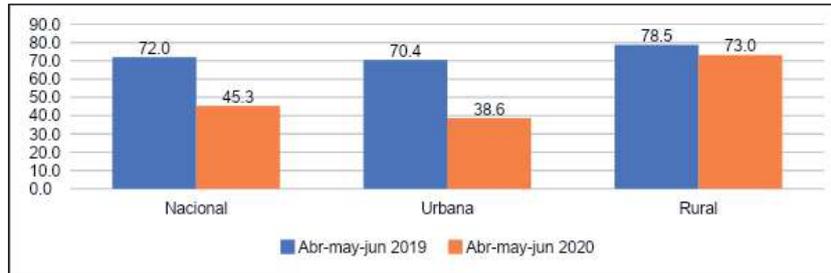
Efectos del COVID-19 en el mercado laboral

La pandemia del COVID-19 ha afectado severamente al mercado laboral, como lo revelan las cifras de la ENAHO a nivel nacional y la Encuesta Permanente de Empleo (EPE) de Lima Metropolitana (INEI, 2020a; INEI, 2020b). Estos indicadores provienen de la ENAHO y tienen una periodicidad trimestral. Los más recientes son del trimestre móvil abril-mayo-junio 2020, que reflejan una caída de la tasa de actividad y de la población ocupada, un incremento del desempleo y la informalidad, y una disminución de los ingresos.

- **Tasa de actividad:** fue de 45.3% a nivel nacional en el trimestre mencionado, 26 puntos porcentuales (pp) menor que la del mismo trimestre de 2019. La caída fue mayor en el área urbana.

²⁶ Índice de Competitividad Regional del Perú 2015 (CRP) de CENTRUM Católica.

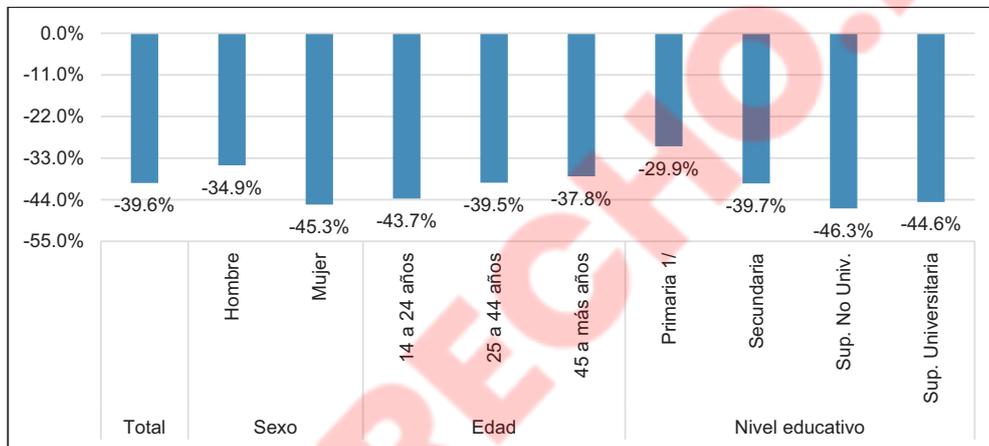
Gráfico 18. Tasa de actividad a nivel nacional, trimestres móviles abril-mayo-junio 2019 y abril-mayo-junio 2020 (porcentajes)



Nota: Las cifras del año 2020 son preliminares.
Fuente: INEI (2020a). Elaboración propia.

- **Población ocupada:** disminuyó en 39.6%, equivalente a 6.7 millones de personas. Se contrajo en mayor medida en el área urbana, las mujeres, los jóvenes de 14 a 24 años y aquellos con educación superior no universitaria y con educación universitaria.

Gráfico 19. Población ocupada a nivel nacional, abril-mayo-junio 2020 (variación porcentual)



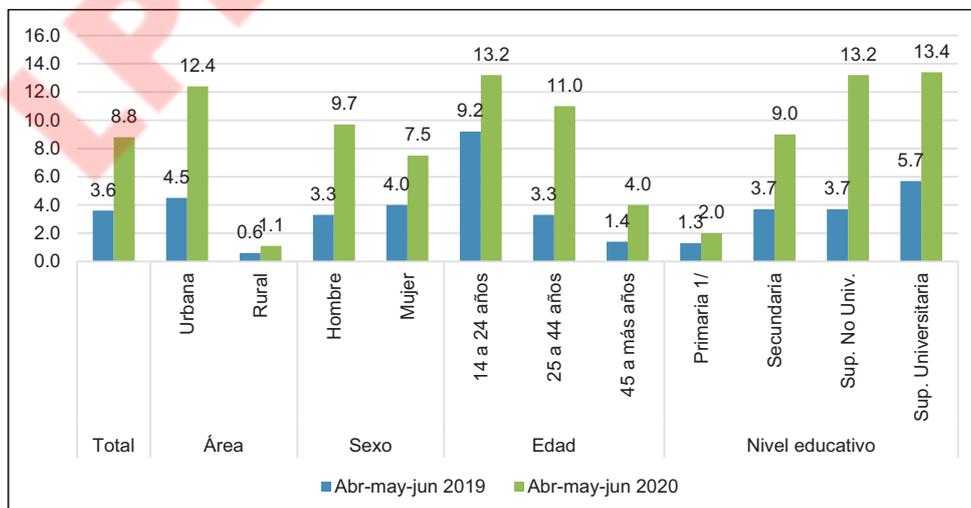
Nota: Las cifras del año 2020 son preliminares.

¹ Incluye sin nivel e inicial.

Fuente: INEI (2020a). Elaboración propia.

- **Tasa de desempleo:** alcanzó el 8.8% en el trimestre mencionado, mayor en 5,2 pp que el trimestre junio-julio-agosto de 2019 (3.6%). Dicho indicador aumentó más en el área urbana, en los hombres, para la población entre 25 y 44 años y aquellas personas con educación no universitaria.

Gráfico 20. Tasa de desempleo a nivel nacional, trimestres móviles abril-mayo-junio 2019 y abril-mayo-junio 2020 (porcentaje)



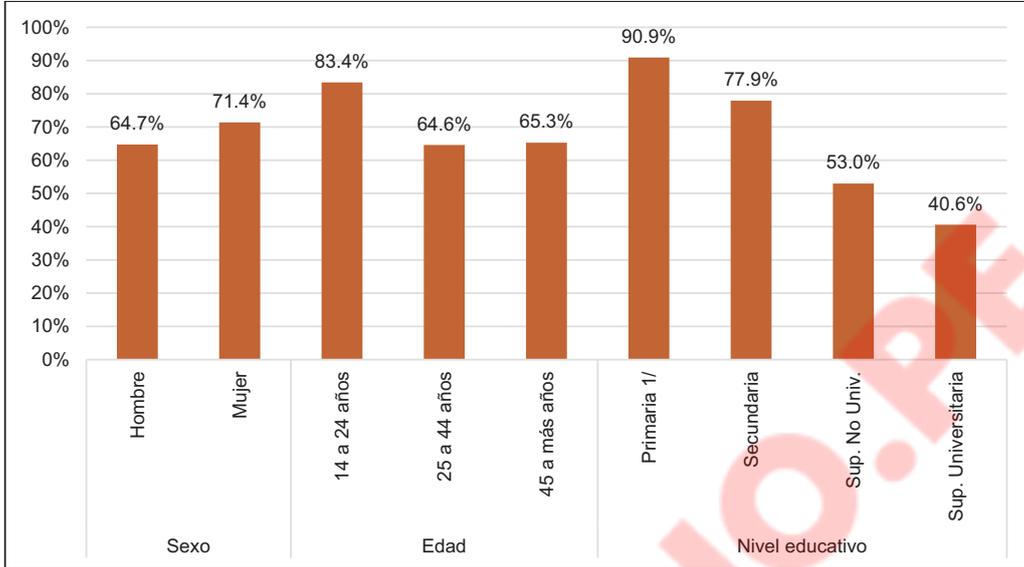
Nota: Las cifras del año 2020 son preliminares.

¹ Incluye sin nivel e inicial.

Fuente: INEI (2020a). Elaboración propia.

- **Tasa de informalidad urbana:** se situó en 74.3%, 1,7 p.p. más que en 2019. La informalidad fue mayor en la población joven de 14 a 24 años, y para las personas de menor nivel educativo.

Gráfico 21. Tasa de desempleo a nivel nacional, trimestre abril-mayo-junio 2020 (porcentajes)



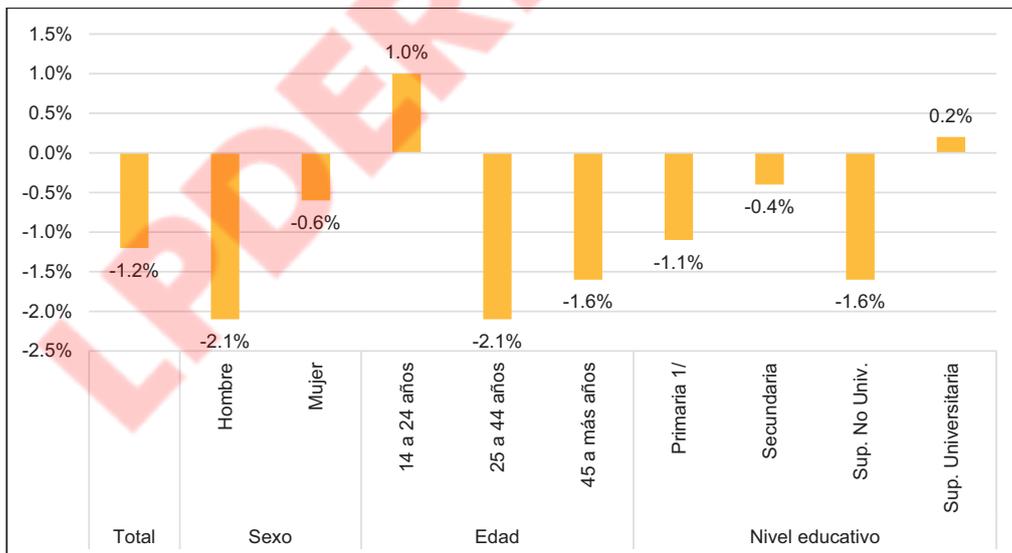
Nota: Las cifras del año 2020 son preliminares.

¹ Incluye sin nivel e inicial.

Fuente: INEI (2020a). Elaboración propia.

- **Ingresos laborales mensuales del área urbana:** disminuyeron en 12 % en el año móvil julio 2019-junio 2020 con respecto al similar año móvil del período anterior. Los ingresos de los hombres, las personas de 25 años a más y educación superior cayeron en mayor medida.

Gráfico 22. Ingresos laborales mensuales a nivel nacional, año móvil julio 2019- junio 2020 (variación porcentual)



Nota: Las cifras del año 2020 son preliminares.

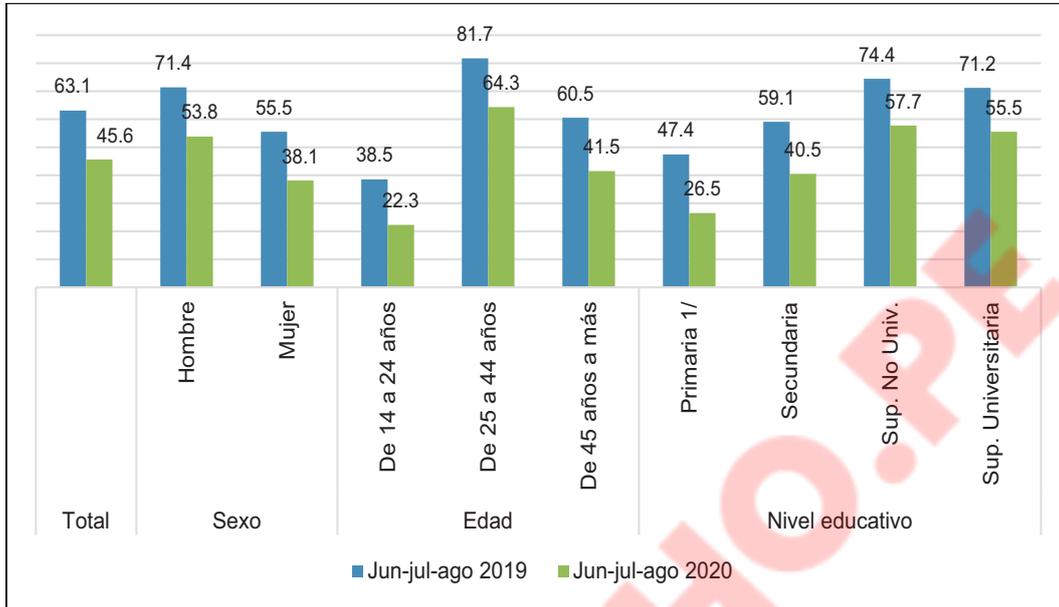
¹ Incluye sin nivel e inicial.

Fuente: INEI (2020a). Elaboración propia.

Lima Metropolitana: las cifras de la EPE del trimestre móvil junio-julio-agosto de 2020 muestran lo siguiente:

- **Tasa de actividad:** alcanzó el 45.6 % en el trimestre mencionado, menor en 17.5 p.p que en el trimestre junio-julio-agosto de 2019 (63.1 %). La tasa de actividad fue menor para las mujeres, los jóvenes y la población con menor nivel educativo.

Gráfico 23. Tasa de actividad en Lima Metropolitana, trimestres junio-julio-agosto 2019 y junio-julio-agosto 2020 (porcentajes)



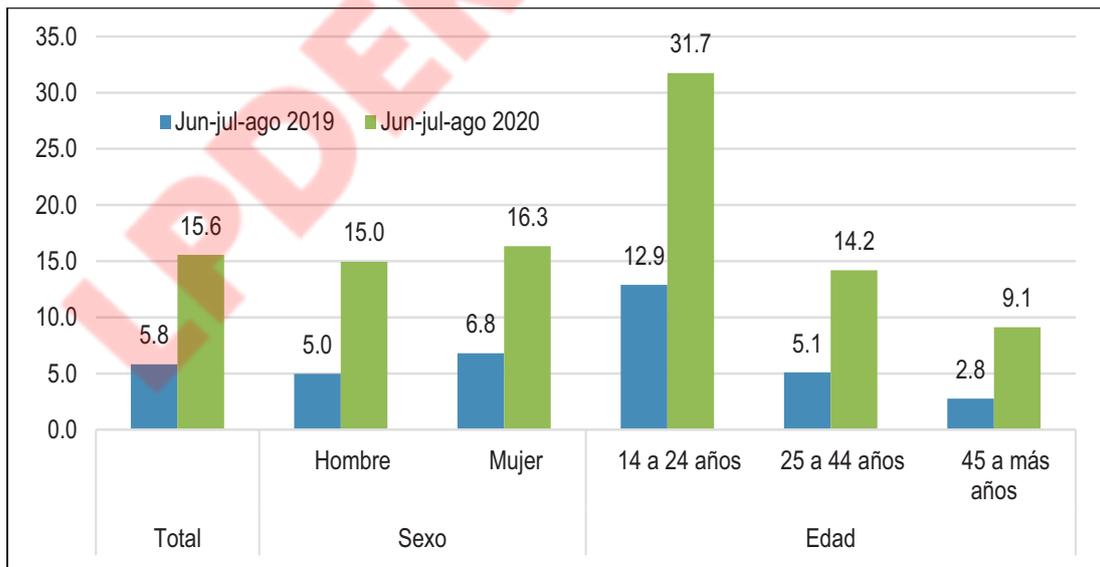
Nota: Las cifras del año 2020 son preliminares.

¹ Incluye sin nivel e inicial.

Fuente: INEI (2020). Elaboración propia.

- **Tasa de desempleo:** se incrementó en 9.8 pp, llegando a 15.6 %. Fue más alta en las mujeres y los jóvenes de 14 a 24 años.

Gráfico 24. Tasa de desempleo en Lima Metropolitana, trimestres junio-julio-agosto 2019 y junio-julio-agosto 2020 (porcentajes)

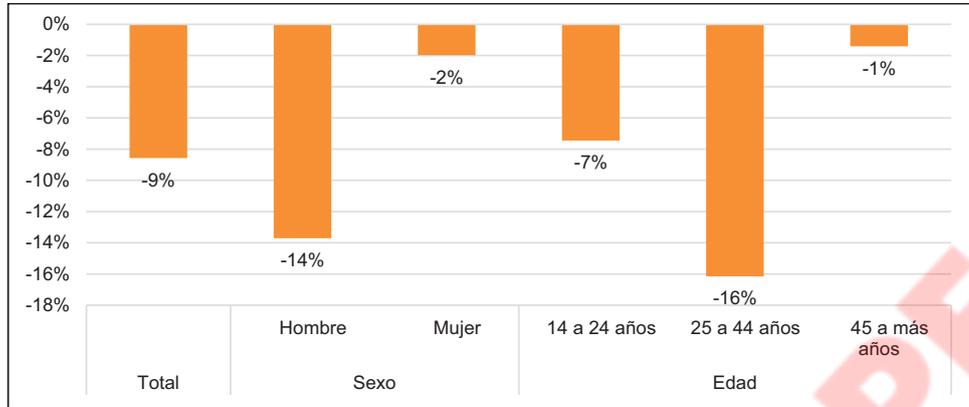


Nota: Las cifras del año 2020 son preliminares.

Fuente: INEI (2020). Elaboración propia.

- **Ingresos laborales mensuales:** estos cayeron en 8.6%. Los ingresos de los hombres se redujeron en 13.7 %, y los de las mujeres, en 2 %. El grupo etario más afectado fue el compuesto por personas de entre 25 y 44 años (caída de 16.2%), seguido por los jóvenes de entre 14 y 24 años (reducción de 7.5%) y las personas de 45 años a más (disminución de 1.4%).

Gráfico 25. Ingresos laborales mensuales en Lima Metropolitana, año móvil julio 2019- junio 2020 (variación porcentual)



Nota: Las cifras del año 2020 son preliminares.
Fuente: INEI (2020). Elaboración propia.

En el mercado laboral nacional, esta crisis ha llevado a una fuerte caída de la tasa de actividad, sobre todo en el área urbana. Del mismo modo, la población ocupada se contrajo, situación que afectó sobre todo a las mujeres y los jóvenes; aumentó el desempleo, en mayor medida para los jóvenes. No obstante, no hubo una variación importante en la informalidad ni en los ingresos. Por otro lado, en Lima Metropolitana también hubo una importante disminución de la tasa de actividad, que impactó en mayor medida sobre las personas menos educadas y las más jóvenes. También aumentó el desempleo, sobre todo el juvenil, y se registró una importante caída de los ingresos.

En este contexto, la pandemia está repercutiendo en el mundo laboral, según la OIT, en tres aspectos principales: i) la cantidad de empleo (desempleo), ii) la calidad de trabajo (salarios²⁷) y iii) efectos en los grupos específicos más vulnerables frente a las consecuencias negativas en el mercado laboral.

Para mitigar esta situación se han puesto en marcha medidas tendientes a frenar el cierre de empresas en el Perú, tales como la suspensión perfecta de labores y las licencias con goce de haber, estas últimas compensadas con recuperación de horas, vacaciones pendientes o adelantadas, o reducción del pago de derechos laborales, compensación por tiempo de servicios (CTS), utilidades (ANDINA, 2020). Se han promovido esquemas que no necesariamente tienen efectos positivos en el largo plazo. En suma, el problema del empleo decente sigue vigente por el nuevo contexto.

4.3 Causas del elevado déficit de empleo decente

Como se ha señalado en la sección III, las causas del elevado déficit de empleo decente se pueden agrupar en seis principales.

4.3.1 Bajo capital humano de la fuerza laboral que afecta sus competencias para el trabajo

De acuerdo con el Proyecto de Capital Humano del Banco Mundial (2018), el capital humano está constituido por los conocimientos, las capacidades y la salud que acumulan las personas a lo largo de la vida y que les permiten desplegar su potencial como miembros productivos de la sociedad. En este sentido, el bajo capital humano afecta las competencias cognitivas, técnicas, digitales y socioemocionales que se requieren para entrar, operar y prosperar en el mercado de trabajo.²⁸

La relación entre capital humano y empleo decente se establece a través de las competencias y su efecto en la productividad laboral. Como señalan muchos trabajos con modelos de crecimiento endógeno, el capital humano cumple un papel importante en el crecimiento económico (Lucas, 1988; Romer, 1990). Así mismo, muchos estudios de país sobre crecimiento y productividad muestran que la acumulación de capital humano es importante para el crecimiento de la productividad y para explicar las diferencias en el nivel de productividad entre países. La inversión en capital humano ha cobrado relevancia en un contexto de rápido cambio tecnológico y en el que los mercados demandan cada vez más trabajadoras y trabajadores con mayores habilidades cognitivas y socioemocionales (Banco Mundial, 2019). Esta evolución de la demanda laboral se ve reflejada en los salarios; por ejemplo, en el Perú se estimó que las habilidades cognitivas y socioemocionales tienen una tasa de retorno de 9% y 5.8% sobre los ingresos laborales, respectivamente (Díaz et al., 2016).²⁹

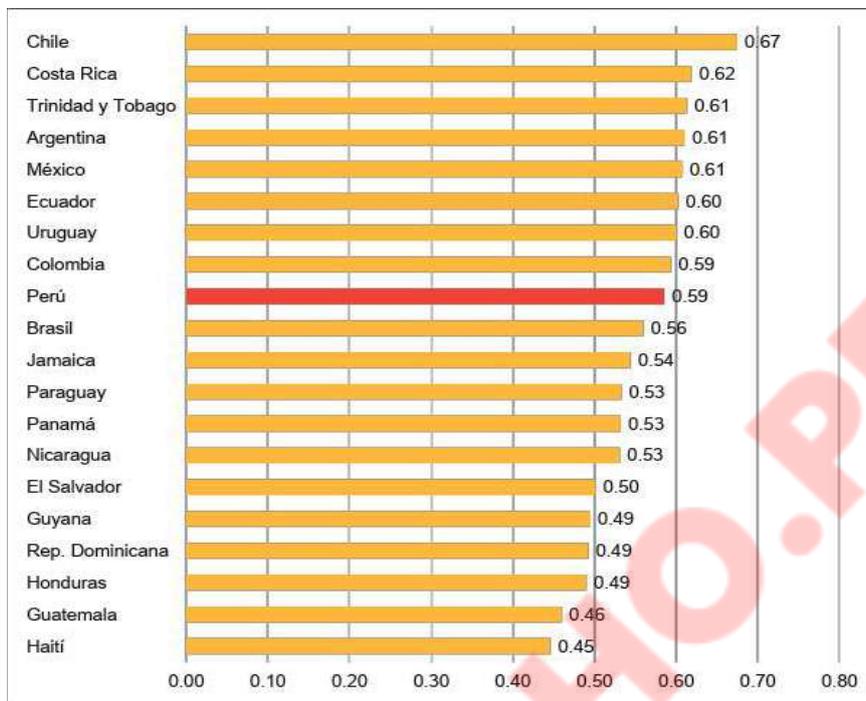
Kraay (2018), de la mano del Banco Mundial, elaboró un índice de capital humano (ICH) que cuantifica el nivel de productividad que puede esperar tener una o un recién nacido hoy cuando cumpla 18 años, dado el estado de los sistemas de educación y salud. Este índice presenta tres componentes: (1) tasa de sobrevivencia de las y los menores de cinco años en el país; (2) años de escolaridad esperada; y, (3) un componente de salud que se aproxima por la tasa de jóvenes de 15 años que sobreviven hasta al menos 60 años, por un lado, y la tasa de retraso de crecimiento de las y los menores de cinco años, por el otro. El autor calculó el índice para 167 países en 2017, y allí el Perú se encuentra en el puesto 72. Si se consideran solo los países de América Latina y el Caribe, nuestro país aparece en el puesto 9.

²⁷ No obstante la calidad de empleo también aborda la protección social, las cifras preliminares de los boletines del INEI no abordan este tema.

²⁸ Resolución Ministerial N.º 017-2020-TR, "Lineamientos para el desarrollo y fortalecimiento de competencias para la empleabilidad".

²⁹ En un estudio realizado para México, se concluye que el impacto del incremento de una desviación estándar de las habilidades no cognitivas está asociado con un aumento en los ingresos mensuales entre 7,3 % y 13,2 % (Campos-Vásquez, 2017). En Estados Unidos, los efectos de las habilidades blandas en los salarios son similares a los efectos de las habilidades cognitivas (Heckman et al., 2006).

Gráfico 26. Ranking del ICH (0 a 1) entre los países de Latinoamérica y el Caribe, 2017



Fuente: Banco Mundial. Elaboración propia.

Nota: El ICH se mide en unidades de productividad en relación con un punto de referencia de educación completa y salud completa, y varía de 0 a 1. Por ejemplo, un valor de ICH de 0,5 indica que una niña o un niño nacido hoy puede esperar ser solo la mitad de productivo que una niña o un niño nacido en un entorno con acceso a una educación completa y salud plena. Fuente: Kraay (2018).

Lo recién señalado permitiría explicar los bajos resultados en educación básica. El Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes (PISA, por sus siglas en inglés) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD, por sus siglas en inglés) posiciona al Perú en los últimos lugares de su ranking. En la última versión de estos exámenes (2018) nuestro país ocupó el puesto 64 de 77. Estos resultados arrojaron que 54.3% y 60.3% de las y los estudiantes de 15 años no logran el nivel básico en comprensión lectora y matemática, respectivamente.

En la misma línea, parte de las competencias mínimas necesarias para el trabajo se forman en la educación básica, de modo que los malos resultados en ella pueden llevar a malos resultados en la formación de estas competencias para el trabajo. En el 2019, la OECD también realizó la evaluación internacional de competencias en adultos (PIACC, por sus siglas en inglés)³⁰ en 39 países, y se encontraron los siguientes resultados:³¹

³⁰ Es una evaluación que mide las competencias cognitivas y relacionadas con el mundo del trabajo necesarias para que los individuos participen con éxito en la sociedad y que la economía prospere. En específico, evalúa las competencias lectoras, numéricas y la capacidad para resolver problemas en ambientes informatizados de personas de 16 a 65 años.

³¹ Nota:

Niveles en comprensión lectora:

- Por debajo del nivel 1: las y los adultos pueden leer textos breves sobre tópicos familiares para localizar una información específica, idéntica en forma a la información de la pregunta, sin información contrapuesta en el texto.
- En el nivel 1 las y los adultos pueden leer textos digitales relativamente cortos o imprimir textos continuos, no continuos o mixtos para localizar una sola pieza de información; completar formas simples, comprender vocabulario básico, determinar el significado de oraciones y leer textos continuos con cierto grado de fluidez.
- En el nivel 2, pueden integrar dos o más piezas de información basadas en criterios, comparar y contrastar o razonar sobre información y hacer inferencias de bajo nivel y leer textos digitales relativamente cortos o imprimir textos continuos, no continuos o mixtos para localizar una sola pieza de información.
- En el nivel 3 comprenden y responden adecuadamente a textos densos o largos, estructuras de texto y los dispositivos retóricos e identifican, interpretan o evalúan una o más piezas de información y hacen inferencias apropiadas.
- En los niveles 4 o 5 comprenden y responden adecuadamente a textos densos o largos, entienden las estructuras de texto y los dispositivos retóricos; e identifican, interpretan o evalúan una o más piezas de información y hacen inferencias apropiadas.

Niveles de competencias numéricas:

- Por debajo de nivel 1: las y los adultos pueden realizar procesos simples tales como contar y ordenar; operaciones aritméticas básicas con números enteros o dinero.
- Nivel 1: pueden realizar procesos matemáticos básicos como contar y ordenar; operaciones aritméticas básicas; porcentajes elementales como el 50 %; y localizar elementos de representaciones gráficas sencillas en contextos comunes y concretos.
- Nivel 2: incluye cálculo con números decimales, porcentajes y fracciones; la interpretación de datos y estadísticas sencillas en textos, tablas y gráficos.
- Nivel 3: incluyen problemas de sentido espacial; reconocimiento de relaciones matemáticas, patrones y proporciones, la interpretación y análisis básico de datos y estadísticas en textos, tablas y gráficos y con la información matemática representada de forma más compleja.
- Nivel 4: realizan procesos matemáticos de resolución de problemas en múltiples pasos, sobre estadística y probabilidad; relaciones espaciales; proporciones y fórmulas en contextos no familiares con una amplia variedad de información matemática compleja o abstracta.
- Nivel 5: realizan procesos matemáticos para integrar múltiples tipos de información matemática; realizar inferencias; desarrollar o trabajar con modelos o argumentos matemáticos; y justificar, evaluar y reflexionar de forma crítica acerca de los resultados en contextos con ideas matemáticas y estadísticas abstractas y formales, posiblemente incluidas en textos complejos.

- Con respecto a los niveles de competencia en lectura, el 35% de las y los encuestados en el Perú se encontraban por debajo del nivel 1; es decir, no podían localizar una pieza de información en textos cortos, completar formas simples, comprender vocabulario básico ni leer textos continuos con cierta fluidez. Otro 35% sí llegaba al nivel 2. Solo el 0.5% pudo alcanzar el nivel 4, en el cual la persona es capaz de realizar inferencias complejas o interpretar afirmaciones o argumentos, así como sintetizar textos complejos y largos. En los países de la OECD, solo el 20% de las y los adultos está por debajo o en el nivel 1, y 10% se encuentra en el nivel 4.
- En los niveles de competencias numéricas, las cifras son más desalentadoras: el 46% no llegó al nivel 1 (en otras palabras, no pudo realizar ejercicios básicos de conteo, ordenar números, ejercicios aritméticos básicos con números enteros o dinero), mientras que el 30% de las y los encuestados sí pudo superar este nivel. En los países de la OECD, estos porcentajes ascendieron a 7.2% (debajo del nivel 1) y 16.7% (nivel 1).
- En relación con las competencias para resolver problemas en ambientes digitales, el 35% optó por no ser evaluada o evaluado en la computadora,³² el 11% no tenía experiencia trabajando en ese entorno, y el 9,1 % desaprobó esta evaluación. En los países miembros de la OECD, en promedio, estos porcentajes ascendieron a 11.9%, 10% y 4.8%, respectivamente.
- El Perú aparece en el penúltimo lugar en las competencias numéricas y lectoras (por encima de Ecuador) y en el último en las competencias informáticas.

Tabla 7. Resultados del PIACC de países seleccionados

Competencias lectoras						
País	Por debajo de nivel 1	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Ecuador*	33.7	37.8	23.2	4.9	0.3	0.0
Chile	20.4	33.1	31.9	13.0	1.6	0.0
México	16.4	34.5	37.3	11.0	0.8	0.0
Perú*	35.4	35.3	23.1	5.6	0.5	0.0
Promedio OECD	4.8	15.2	34.8	35.1	9.6	0.5
Competencias numéricas						
País	Por debajo de nivel 1	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Ecuador*	42.1	35.0	19.2	3.3	0.3	0.0
Chile	30.8	31.3	26.0	10.0	1.8	0.1
México	23.6	36.9	30.6	8.2	0.7	0.0
Perú*	45.9	29.5	19.0	4.9	0.7	0.0
Promedio OECD	7.2	16.7	33.4	31.7	10.1	1.0
Capacidad para resolver problemas en ambientes digitales						
País	Nivel 1 o por debajo	Nivel 2	Nivel 3	Optaron por no tener la evaluación en la computadora	No tenía experiencia trabajando con computadoras	Fallaron las preguntas núcleo
Ecuador*	43.4	4.3	1.0	27.2	18.2	5.9
Chile	52.6	12.5	2.1	17.5	7.5	7.8

Niveles de competencias de solución de problemas en ambientes digitales:

- Sin experiencia en la computadora: las y los adultos de esta categoría informaron no tener ninguna experiencia previa con la computadora.
- Fallaron las preguntas core: tenían experiencia previa con una computadora, pero no pasaron las preguntas que evalúan las habilidades TIC básicas, tales como utilizar un mouse o desplazarse a través de una página web.
- Optaron por no tener la evaluación en la computadora: no tuvieron que contestar las preguntas "core", incluso si habían declarado alguna experiencia previa con computadoras.
- Nivel 1: uso de aplicaciones como correo electrónico o un navegador web. Los problemas requieren poner en práctica criterios explícitos; pueden ser resueltos sin el uso de herramientas y funciones específicas.
- Nivel 2: uso de aplicaciones tanto genéricas como específicas. Los problemas implican múltiples pasos y operadores, requieren aplicar criterios explícitos; pueden ser resueltos con ayuda de herramientas y funciones específicas; requiere algo de navegación entre páginas y aplicaciones.
- Nivel 3: uso de aplicaciones tanto genéricas como específicas. Los problemas implican múltiples pasos y operadores, requieren aplicar criterios que pueden o no ser explícitos, navegación entre páginas y aplicaciones; hay una alta necesidad de revisar los resultados, ya que pueden aparecer algunos inesperados.

Fuentes: OECD- PIACC (2019), MINEDU (2016).

³² Se podía escoger si rendir la evaluación en una computadora o en papel.



México	32.3	8.8	1.5	34.1	17.9	5.4
Perú	38.2	5.5	1.2	34.9	11.2	9.1
Promedio OECD	43.7	25	5,2	11.9	10.2	4.8

Fuente: OECD- PIACC 2019. Elaboración propia.

* Países no miembros de la OECD.

Como resultado del bajo nivel de capital humano, el escaso nivel de las competencias cognitivas y digitales de las y los adultos limita sus posibilidades de obtener empleos decentes. Solo 23% de las y los que lograron un nivel educativo de secundaria completa cuentan con un trabajo decente, mientras que más del 50% que completan un nivel de educación superior obtienen un empleo decente. De esta forma, la educación superior está contribuyendo a la formación de algunas de las competencias necesarias para el trabajo.

El bajo nivel de capital humano de la fuerza laboral en el Perú afecta sus competencias para el trabajo como resultado de las siguientes causas indirectas:

- **Baja culminación y calidad en educación básica que afecta el desarrollo de competencias cognitivas³³**

Según el artículo 3 de la Ley N.º 28044, Ley General de Educación, el Estado debe garantizar el ejercicio del derecho de la educación de manera universal, integral y con calidad. De ese modo, en el artículo 8 de la misma ley se señala que la educación peruana se sustenta en los siguientes principios:

- a) La ética, que inspira una educación promotora de los valores de paz, solidaridad, justicia, libertad, honestidad, tolerancia, responsabilidad, trabajo, verdad y pleno respeto a las normas de convivencia; que fortalece la conciencia moral individual y hace posible una sociedad basada en el ejercicio permanente de la responsabilidad ciudadana.
- b) La equidad, que garantiza a todos, iguales oportunidades de acceso, permanencia y trato en un sistema educativo de calidad.
- c) La inclusión, que incorpora a las personas con discapacidad, grupos sociales excluidos, marginados y vulnerables, especialmente en el ámbito rural, sin distinción de etnia, religión, sexo u otra causa de discriminación, contribuyendo así a la eliminación de la pobreza, la exclusión y las desigualdades.
- d) La calidad, que asegura condiciones adecuadas para una educación integral, pertinente, abierta, flexible y permanente.
- e) La democracia, que promueve el respeto irrestricto a los derechos humanos, la libertad de conciencia, pensamiento y opinión, el ejercicio pleno de la ciudadanía y el reconocimiento de la voluntad popular; y que contribuye a la tolerancia mutua en las relaciones entre las personas y entre mayorías y minorías, así como al fortalecimiento del estado de derecho.
- f) La interculturalidad, que asume como riqueza la diversidad cultural, étnica y lingüística del país, y encuentra en el reconocimiento y respeto a las diferencias, así como en el mutuo conocimiento y actitud de aprendizaje del otro sustento, para la convivencia armónica y el intercambio entre las diversas culturas del mundo.
- g) La conciencia ambiental, que motiva el respeto, cuidado y conservación del entorno natural como garantía para el desenvolvimiento de la vida.
- h) La creatividad y la innovación, que promueven la producción de nuevos conocimientos en todos los campos del saber, el arte y la cultura.

En este marco de principios, los fines de la educación peruana son dos. En primer lugar, la formación integral de las personas, la consolidación de su identidad y su integración adecuada y crítica a la sociedad para el ejercicio de su ciudadanía, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades para vincularse al mundo del trabajo y para afrontar los incesantes cambios en la sociedad y el conocimiento. En segundo lugar, contribuir a formar una sociedad democrática, solidaria, justa, inclusiva, próspera, tolerante, y forjadora de una cultura de paz que afirme la identidad nacional sustentada en la diversidad cultural, étnica y lingüística, con el fin de superar la pobreza e impulsar el desarrollo sostenible del país (artículo 9 de la Ley N.º 28044).

Los resultados de la inversión en educación se materializan en diversas esferas de desarrollo humano. La educación es un derecho fundamental, que contribuye a la convivencia social, promueve el desarrollo científico, artístico, cívico y económico. Como parte de este último componente, una medida usual y cuantificable ha sido el retorno que muestra a través de los ingresos laborales, vínculo ampliamente documentado (Card, 1993; Psacharopoulos, 1994; Psacharopoulos y Patrinos, 2018). En el caso peruano, Díaz et al. (2016) estiman que el retorno sobre los ingresos de un año de escolaridad adicional es de 5.7% (en ingresos/hora). La relación positiva entre un mayor nivel educativo e ingresos laborales se refleja en las estadísticas de la ENAHO 2019: aquellas personas con un mayor nivel educativo generan mayores ingresos, independientemente de sus características demográficas.

³³ Se utiliza la definición de competencias cognitivas establecida en los "Lineamientos para el desarrollo y fortalecimiento de competencias para la empleabilidad", aprobados por la Resolución Ministerial N.º 017-2020-TR. Para mayor detalle, revisar la sección Glosario.



Castellano	79.3	80.4	80.8	85.4	86	86.7	76.6	78.2	78.9
Indígena	60.3	64.5	66.8	72.7	73.3	78.2	52.5	53.6	54.6
Nivel de pobreza									
No pobre	82.9	82.9	83.4	88.3	88.5	89.4	80.5	81.7	81.9
Pobre no extremo	55.4	62.5	62	67.3	66	70.2	46.1	48.7	51.1
Pobre extremo	41.8	46.3	51.1	35.9	47.3	49.1	24.1	26	29.7

Fuente: Unidad de Estadística del Ministerio de Educación (Escale, 2019). Elaboración propia.

Sin embargo, existen condiciones que discriminan o excluyen a las personas de acceder a la educación. Las niñas y adolescentes rurales se ven impedidas de continuar con sus estudios por asumir responsabilidades de cuidado familiar a pesar de su corta edad, además de enfrentar prejuicios y discriminación en sus casas y colegios (Castillo, 2017; Unicef, 2014; Montero, 2006). Otro motivo de exclusión es la discapacidad (ENEDIS, 2012). El INEI (2017) muestra que mientras que el 45.2% de la población mayor de 15 años sin discapacidad ha culminado secundaria, solo el 26.5% de las personas con discapacidad lo ha hecho. Se observa también que mientras que solo el 3.2% de la población mayor de 15 años sin discapacidad carece de algún tipo de educación formal, esta cifra crece a 21.3% para las personas con discapacidad.

Por otro lado, existen también factores como ser conviviente antes de cumplir los 18 años, o tener un parto en el último año, afectan la educación de las mujeres jóvenes, ya que incrementan significativamente la probabilidad de convertirse en personas que no estudian ni trabajan, a las que se denomina NINI (Alcázar, 2018). En el caso del Perú, la tasa de embarazo adolescente se ha mantenido sin mayor variación en los últimos veinte años alrededor de 13%, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Demografía y Salud (ENDES), y esta tasa es aún más alta en el ámbito rural.³⁴ Muchas de las mujeres que se han embarazado alguna vez entre los 15 y los 19 años no terminan la secundaria completa, y se insertan tempranamente en trabajos con condiciones laborales inadecuadas. Los datos de ENDES indican que en el área urbana el efecto de haber tenido algún parto en los últimos tres años reduce en un tercio las posibilidades de progresar en los estudios secundarios, y en la zona rural aún más. Otro factor considerable es el nivel de pobreza: durante los últimos años ha incrementado paulatinamente la tasa de culminación en cada grupo. Es relevante considerar este tipo de inequidades en la educación, pues está relacionado con los logros de la educación básica (Cueto et al., 2016).

Diversos factores adicionales explican la calidad de la educación básica. Uno de ellos es la infraestructura y mobiliario en la escuela. Glewwe et al. (2011)³⁵ realizan una revisión sistemática de las investigaciones que exploran la relación entre infraestructura y resultado de aprendizaje en países en desarrollo en el período que abarca de 1990 a 2010. Los autores encuentran que la relación es no significativa excepto por la variable de disposición de carpetas. Del mismo modo, el MEF (2013) ha revisado literatura que comprueba la relación positiva entre infraestructura educativa y rendimiento de las y los estudiantes. Campana et al. (2014) evalúan el impacto del Programa de Recuperación de las Instituciones Educativas Emblemáticas, en el que encuentran efectos positivos pequeños en el rendimiento del estudiantado. Otro factor que se ha comprobado que influye positivamente en el rendimiento es el acceso a servicios básicos adecuados (Correa & Morocho, 2014; Dasso et al., 2015; Meléndez & Huaroto, 2014).³⁶ Sumado a ello, otro factor considerable es el papel del director o directora en la escuela, cuyo buen desempeño está asociado con un mejor rendimiento de las y los estudiantes (Guerrero & León, 2015; Freire & Miranda, 2014; Rivera, 2014).³⁷

Por otro lado, es preciso considerar la calidad de enseñanza de las y los docentes y los resultados académicos de las y los estudiantes. Dada la relación tan importante y cercana entre estas dos variables, muchas de las intervenciones educativas tienen como objetivo al o a la docente, y en el caso del Perú no es distinto. Ejemplos de ello son todos los tipos de acompañamiento existentes hasta la actualidad: multigrado, escuelas de Educación Intercultural Bilingüe (EIB) y polidocentes. De acuerdo con los resultados de las evaluaciones de estas intervenciones, el acompañamiento pedagógico es una de las que mejores efectos tiene en los aprendizajes (Majerowicz, 2016; Gaia, 2017; OSEE, 2017, 2018a, 2018b). Además de los acompañamientos, desde 2016 se ha desarrollado una herramienta de Monitoreo de las Prácticas Escolares (MPE) que permite contar con evidencia de instituciones públicas de inicial, primaria y secundaria del país sobre las prácticas pedagógicas de las y los docentes, las cuales se miden a partir de indicadores que tienen una relación significativa con mejores logros de aprendizaje. Los resultados de esta herramienta para el 2019 son un poco desalentadores: los indicadores más relacionados con la organización y manejo del aula³⁸ tienen un porcentaje alto o medio de efectividad, pero en los indicadores vinculados con la promoción de procesos cognitivos y participativos de las y los estudiantes³⁹ son pocos los docentes y las docentes considerados efectivos. En ese sentido, resulta importante continuar con el desarrollo de programas que busquen mejorar estas competencias de unas y otros.

³⁴ Según cifras de la ENDES, la tasa de embarazo adolescente era de 13.4%. En el área urbana esta tasa fue 9,3%, y en la rural, 25,5%. En el año 2018, la tasa a nivel nacional fue de 12,6%, y 10,1% y 22,7% en el área urbana y rural, respectivamente.

³⁵ Así mismo, los autores encuentran que las variables que no tienen que ver con infraestructura, pero que sí se relacionan con mejores resultados de aprendizaje, son el conocimiento del docente o la docente sobre el tema que enseña y la ausencia de él.

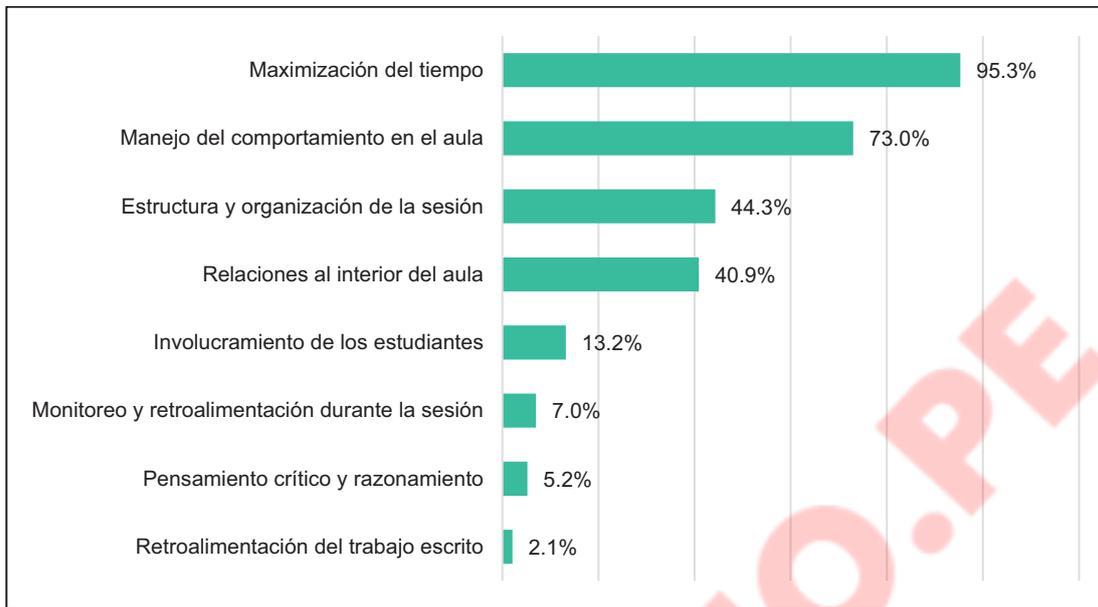
³⁶ El estudio de Correa y Morocho (2014) evalúa el efecto de los servicios de saneamiento, electricidad y telecomunicaciones en el rendimiento de estudiantes de primaria del departamento de Piura. Dasso et al. (2015) analizan el efecto del acceso al servicio de electricidad sobre estudiantes de primaria del área rural. Por su parte, Meléndez y Huaroto (2014) evalúan los efectos del acceso a los programas sociales de provisión de infraestructura en Telecomunicaciones (FITEL) y Electrificación (PER) en estudiantes de secundaria del área rural.

³⁷ Guerrero y León (2015) encuentran que el buen desempeño del director o la directora está asociado con un mejor rendimiento en matemáticas de las y los estudiantes. Freire y Miranda (2014), por su parte, hallan que el rol de monitoreo y supervisión del director o directora tiene relación con un mejor rendimiento en comprensión lectora. Por último, Rivera (2014) encuentra que el liderazgo de esta autoridad escolar se relaciona positivamente tanto con el rendimiento en matemática como en comprensión lectora.

³⁸ Son los indicadores de maximización de tiempo, manejo del comportamiento, relaciones al interior del aula y planificación de la sesión.

³⁹ Son los indicadores de involucramiento de las y los estudiantes, pensamiento crítico y razonamiento, retroalimentación y monitoreo y retroalimentación escrita.

Gráfico 28. Porcentaje de docentes efectivos por cada dimensión en la enseñanza, 2019



Fuente: MPE (2019). Elaboración propia.

Por último, se utilizan los logros de aprendizaje de la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE)⁴⁰ como indicador de calidad. A partir de ello, se encuentra que persisten brechas entre algunos grupos. A nivel nacional, se muestra que solo 14.5% en secundaria lograron un nivel satisfactorio en matemáticas, y 17.3% en comprensión lectora. Además, no se hallan diferencias significativas entre ambos sexos, pero sí por estratos geográficos.⁴¹ Existen entre las áreas urbana y rural claras diferencias en ambos cursos, siendo las y los estudiantes de las áreas rurales un menor porcentaje. De la misma forma, por departamentos, se puede observar que son los departamentos principalmente costeros los que tienen mayores porcentajes de estudiantes con un logro satisfactorio.

Tabla 9. Porcentaje de estudiantes de segundo de secundaria que logran el nivel en proceso o satisfactorio en comprensión lectora y matemática según género, área y departamento, 2019

Ámbito	Matemática		Comprensión lectora	
	En proceso	Satisfactorio	En proceso	Satisfactorio
Total	17.3	17.7	25.8	14.5
Sexo				
Masculino	17.8	19.7	25	13.1
Femenino	16.7	15.6	26.7	16
Área				
Urbana	18.3	19.3	27.8	16
Rural	8.6	4.8	9.5	2.4
Regiones				
Amazonas	13.7	11.7	18	7.5
Áncash	14.7	12.7	21.7	10.2
Apurímac	12.2	10.5	15.7	7.4
Arequipa	22.3	30.9	34.8	24.1
Ayacucho	15.6	13.6	21.3	10
Cajamarca	15.5	12	18.8	7.8
Callao	20.5	20.3	33.1	18
Cusco	16.2	16.1	22.6	11.7

⁴⁰ Para la ECE, existen cuatro niveles de aprendizaje: previo al inicio, en inicio, en proceso y satisfactorio. Previo al inicio significa que la o el estudiante no logró los aprendizajes para el nivel en inicio; en inicio, que adquirió aprendizajes muy elementales para el ciclo; en proceso, que alcanzó parcialmente los aprendizajes esperados para el ciclo; y satisfactorio, que la o el estudiante logró los aprendizajes esperados para el ciclo.

⁴¹ Así mismo, el menor rendimiento está asociado a la no asistencia a la educación inicial, el habla de una lengua originaria y la asistencia a una escuela de gestión estatal. Las y los estudiantes con rendimiento bajo en pruebas anteriores —cuando estuvieron en primaria— fueron más propensos a mantener un bajo rendimiento en educación secundaria (MINEDU, 2019).



Ámbito	Matemática		Comprensión lectora	
	En proceso	Satisfactorio	En proceso	Satisfactorio
Huancavelica	11.7	8.1	14.4	4.5
Huánuco	11.5	8.4	16.7	6.4
Ica	19	20	29.5	15.6
Junín	19.8	23.6	27.7	15.7
La Libertad	17.2	14.9	25.1	13.1
Lambayeque	16.5	15.2	25.4	12.6
Lima Metropolitana	21.2	24.9	33	22.5
Lima Provincias	19.3	17.9	28.7	13.6
Loreto	4.7	2.2	10.2	3.1
Madre de Dios	13.7	9.9	21.1	7
Moquegua	23.5	34.1	34.7	24.6
Pasco	16.7	14	23.6	9.9
Piura	16.5	13.4	24.3	11.7
Puno	16.2	16.6	21.5	10.1
San Martín	12.6	8.6	19.2	6.9
Tacna	23.3	38	35.7	27
Tumbes	12.4	8.2	21.4	8.1
Ucayali	7.8	4.7	15.1	4.8

Fuente: UMC-MINEDU. Elaboración propia.

En resumen, la culminación y la calidad en educación secundaria son todavía insuficientes, lo que trae como consecuencia bajos logros de aprendizaje de las y los jóvenes que transitan a estudios superiores; e incluso, según Chacaltana (2016), se refuerza la exclusión y desigualdad en el mercado de trabajo por razones relacionadas con la educación. En otras palabras, de acuerdo con Sánchez (2019), una buena formación en habilidades cognitivas se relaciona con un mayor acceso a la educación superior.

- **Baja calidad, cobertura, culminación y acceso desigual a la educación superior que afecta el desarrollo de competencias técnicas**⁴²

La relevancia de la educación superior sobre la formación de capital humano radica en que dota de capacidades y conocimientos relacionados con una profesión, es decir, competencias técnicas. A su vez, el retorno de la educación superior es mucho mayor que el de la educación básica. En particular, Yamada y Castro (2010) han calculado que el retorno estimado para la educación superior universitaria completa puede ser hasta 29.2%, casi tres veces mayor que cada año de educación primaria. Igualmente, la educación superior universitaria tiene un retorno casi dos veces mayor que la no universitaria (Yamada & Castro, 2010). Aunque este diferencial de ingresos se ha reducido en el tiempo —en el año 2007 una o un trabajador joven con estudios universitarios ganaba S/1800 más que una o un egresado de la secundaria, en tanto al 2018 ese diferencial ha caído a S/1267—, las diferencias persisten (Cruzado, 2019).

El proceso iniciado con la Ley de Promoción de la Inversión en Educación, Decreto Legislativo N° 882, permitió la creación libre de universidades sin ningún criterio de calidad, lo que causó una alta heterogeneidad de las instituciones educativas. Lavado, Martínez & Yamada (2014) definen un índice de calidad universitaria (ICU)⁴³ considerando criterios estándar, y encuentran que solo el 29 % de las universidades creadas hasta 2010 serían de alta calidad. La nueva Ley Universitaria, Ley N° 30220, aprobada el año 2014, establece el proceso obligatorio de licenciamiento institucional y crea la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), de modo que las universidades, para poder funcionar, están obligadas a cumplir con condiciones básicas de calidad. De esta forma, a la fecha, de 141 universidades, 94 instituciones han sido licenciadas, y de estas 92 son universidades y 2 son escuelas de posgrados (SUNEDU, 2020). En línea con lo anterior, el Ministerio de Educación ha aprobado, mediante el Decreto Supremo N° 012-2020-MINEDU, la Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva (PNESTP), que incluye orientaciones para diseñar el aseguramiento de la calidad de la educación superior,⁴⁴ en todas sus alternativas formativas: superior tecnológica, superior artística, superior pedagógica, superior universitaria (además de la educación técnico-productiva).⁴⁵

⁴² Se utiliza la definición de competencias técnicas establecida en los "Lineamientos para el desarrollo y fortalecimiento de competencias para la empleabilidad", aprobado por la Resolución Ministerial N.º 017-2020-TR. Para mayor detalle, revisar la sección Glosario.

⁴³ El ICU contiene indicadores como ratio de profesores por cada cien estudiantes de pregrado, porcentaje de estudiantes que califican buena o excelente la formación universitaria recibida, ratio de documentos publicados en revistas académicas por cada 100 profesores, entre otros. Los autores utilizaron las bases de datos de los Censos Nacionales Universitarios de 1996 y 2010.

⁴⁴ La mencionada política manifiesta lo siguiente: "existe una desarticulación de los procesos de aseguramiento de la calidad debido a las diferencias estructurales y exigencias requeridas para cada alternativa formativa de la ESTP" (MINEDU, 2020, p. 23). Detallan, por ejemplo, que el licenciamiento de los institutos y escuelas de educación superior tecnológica y de los institutos y escuelas de educación pedagógica está a cargo del MINEDU, mientras que el de los centros de educación técnico-productiva recae en las Direcciones Regionales de Educación (DRE) y las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL). En vista de ello, el sector recomienda impulsar una Ley de Aseguramiento de la Calidad para todo el sistema de la ESTP (MINEDU, 2020, p. 23).

⁴⁵ La definición de las modalidades de educación superior y de educación técnico-productiva se encuentran en el Glosario.

Por otro lado, la baja calidad de universidades tiene efectos directos sobre los retornos y la adecuación ocupacional. Una institución de alta calidad estaría asociada con mayores ingresos (Yamada, Lavado & Oviedo, 2016; Lavado, Martínez y Yamada, 2017; Oviedo y Yamada, 2017). Al respecto, Oviedo y Yamada (2017) encuentran un efecto de 32% a 36% de mayores ingresos sobre el salario bruto por estudiar en una universidad de calidad. Además, reduce el riesgo de estar inadecuadamente empleada o empleado por sobreeducación (Manrique & Yamada, 2017). Lavado y Yamada (2017) indican que cuatro de cada diez profesionales en el Perú se encuentran en el subempleo.⁴⁶ Adicionalmente, quienes estudiaron en las nuevas universidades de menor calidad tienen probabilidades más altas (entre 18% y 30%) de caer en el subempleo.

A pesar de la alta expansión del número de universidades, la mayor parte de esta oferta educativa se ha dado en Lima. Se observa que, a 2020, el 39.36% de las universidades de todo el Perú se concentran en la capital de la república, mientras que algunos departamentos como Madre de Dios, Pasco y San Martín, entre otros, cuentan con una sola universidad en todo su territorio. Es claro entonces que el acceso a la educación superior universitaria es extremadamente limitado en casi todas las regiones del país.

Tabla 10. Distribución departamental de universidades, 2020⁴⁷

Departamento	Número de universidades	% del total
Amazonas	2	2.13
Áncash	2	2.13
Apurímac	3	3.19
Arequipa	4	4.26
Ayacucho	2	2.13
Cajamarca	3	3.19
Callao	1	1.06
Cusco	3	3.19
Huancavelica	3	3.19
Huánuco	3	3.19
Ica	1	1.06
Junín	6	6.38
La Libertad	5	5.32
Lambayeque	2	2.13
Lima	37	39.36
Loreto	2	2.13
Madre de Dios	1	1.06
Moquegua	1	1.06
Pasco	1	1.06
Piura	3	3.19
Puno	2	2.13
San Martín	1	1.06
Tacna	3	3.19
Tumbes	1	1.06
Ucayali	2	2.13

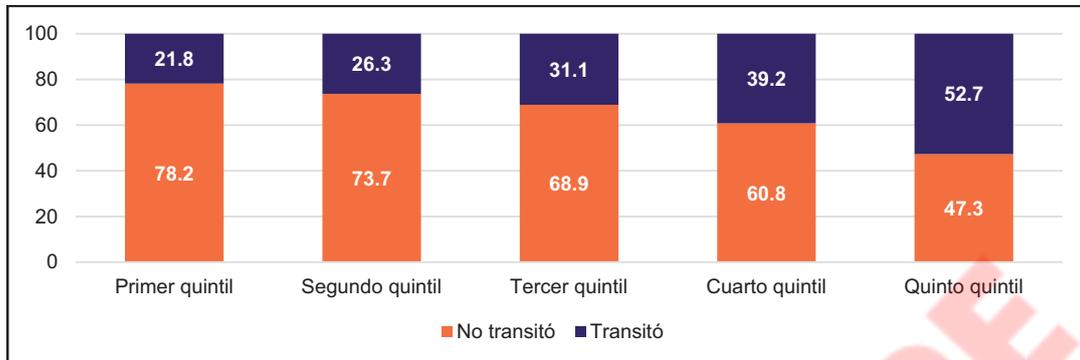
Fuente: SUNEDU. Elaboración propia.

Sumado a ello, solo tres de cada diez egresadas y egresados accedieron a la educación superior, en cualquiera de sus alternativas, en el período 2014-2018 (MINEDU, 2020). Los datos sobre el acceso y la culminación de la educación superior muestran resultados heterogéneos. Aunque la tasa bruta de asistencia a la educación superior de las y los jóvenes de entre 17 y 21 años ha aumentado —de 55% en 2009 hasta 76.6% en 2019, según las cifras de MINEDU—, se verifica heterogeneidad en el acceso según nivel socioeconómico. El MINEDU (2020) muestra que solo el 21.8% de las y los jóvenes de entre 15 y 19 años del quintil de ingresos más bajos transitó hacia la educación superior, mientras que dicha cifra es de 52.7% para el quintil de ingresos más alto. Además, las y los jóvenes de nivel socioeconómico bajo y medio acceden más a institutos, y las y los de nivel socioeconómico superior, a universidades (Cueto et al., 2018).

⁴⁶ Tienen una ocupación que no guarda relación con lo que estudiaron en la universidad, cuentan con más años de educación que sus compañeras y compañeros de ocupación y sus ingresos laborales son bajos.

⁴⁷ Es importante también considerar que en cada provincia hay locales de filiales y locales de la sede universitaria, que determinan una distribución ligeramente distinta; sin embargo, al analizarlo de esta manera se sigue confirmando que hay un acceso a la educación superior universitaria que es extremadamente limitado en casi todas las regiones del país; y que Lima concentra la mayor cantidad de universidades.

Gráfico 29. Tránsito a la educación superior de los jóvenes de entre 15 y 19 años según quintil de gasto, 2014-2018



Nota: Rango de edad de 15 a 19 años que fue establecido en función del percentil 95 de edad de las y los estudiantes que transitaron a la ES. Fuente: MINEDU (2020).

No obstante, se registra una alta deserción en la educación superior, que lleva a una baja tasa de conclusión: 22.3% entre jóvenes de 22 a 24 años, y 29.7% para aquellos entre 25 y 34 años en el año 2019. Estas tasas caen para quienes viven en áreas rurales, las y los pobres no extremos y las personas de lengua materna indígena.

Tabla 11. Tasa de culminación de educación superior por diferentes grupos de edad (porcentajes del total)

Ámbito	22 a 24 años			25 a 34 años		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Total	20.7	22.1	22.3	26.6	28.3	29.7
Sexo						
Femenino	23	25.1	25.8	27.5	28.9	30.9
Masculino	18.5	18.9	18.7	25.8	27.7	28.5
Área y sexo						
Urbana	22.7	24.4	24.3	31.1	32.9	34.3
Femenino	25	27.6	28.6	31.9	33.5	35.7
Masculino	20.3	20.8	20	30.2	32.2	33
Rural	10.8	9.9	11	7	7.3	7.8
Femenino	11.8	10.1	10.3	5.9	6.2	6.7
Masculino	9.9	9.8	11.7	7.9	8.2	8.7
Lengua materna						
Castellano	21.9	22.9	22.9	29.1	30.5	32.2
Indígena	10.4	14.6	16.8	13.4	13.7	13.1
Nivel de pobreza						
No pobre	23.5	24.3	25	31.6	33.1	34.5
Pobre no extremo	8.2 *	9.2 *	9.4 *	8	8.2	9.8
Pobre extremo	3.7 *	13.1 *	2.1 *	1.7 *	2.2 *	3.3 *

Nota: Edades calculadas al 31 de marzo.

* Valores referenciales (presentan coeficiente de variación mayor de 15%).

Fuente: Escala (Ministerio de Educación). Elaboración propia.

Punto aparte. Sánchez y Singh (2018), utilizando la base de datos de Niños del Milenio, estudian el acceso a educación superior en la India, Vietnam y el Perú. En el caso de la India, el 43% de la muestra accedió en algún momento a educación superior; en el Perú, 45.8%; y en Vietnam, 35.7%. En el caso del Perú, 32 pp corresponden a educación universitaria, 7.6 pp a técnica/vocacional, y 3.4 pp no se encuentran matriculados. Así mismo, no se verifica una brecha en el acceso por sexo, aunque sí se evidencia un sesgo hacia el mayor acceso de los hombres a la educación superior en el área rural y entre los hogares más pobres. Los factores que determinan el mayor acceso a la educación superior en el Perú son: estar en el tercio superior de ingresos de la muestra, que la madre cuente con educación superior (solo primaria o secundaria tienen un efecto nulo), menor cantidad de hermanos y la medida estandarizada de la talla como aproximación a desnutrición infantil.

Aparece aquí también el tema de la persistente baja movilidad intergeneracional asociada a la educación superior, pues Benavides y Etesse (2012) hallaron que una hija o un hijo de un trabajador o trabajadora sin educación superior tiene casi nulas probabilidades de acceder a la educación superior, mientras que una hija o un hijo de trabajador o trabajadora que accede a la educación superior llega a tener 13% de probabilidades de acceder a este nivel. Así como la masificación del acceso a la educación primaria permitió que las desigualdades en el Perú se redujesen (Benavides, 2004), una mayor

cobertura de la educación superior, así como de la educación técnico-productiva, podría continuar cerrando brechas sociales.

Respecto a la educación superior técnico productiva (ESTP), según Yamada (2007), “la educación superior no universitaria tiene rentabilidades privadas y sociales muy por debajo de cualquier inversión alternativa disponible, e incluso cercanas a cero en términos reales” a diferencia de la educación universitaria donde la rentabilidad es comparable con otras alternativas de inversión en el país. En relación a la rentabilidad de la inversión en educación superior no universitaria, se menciona que ha disminuido a lo largo del periodo de evaluación y que la menor rentabilidad frente a la educación universitaria puede deberse a que la sociedad no ha «legitimado» el nivel técnico superior con un estatus suficiente y, por tanto, lo recompensa mucho menos que al nivel universitario. Conforme al análisis de la situación actual del problema público de la Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva (PNESTP), en lo que respecta a la educación tecnológica y técnico-productiva, los participantes de la mesa de consulta realizada para la PNESTP, de institutos tecnológicos y Cetpro señalaron que existen “insuficientes herramientas pedagógicas, tecnológicas, didácticas y metodológicas en los docentes, en función a las necesidades del mercado”; a la vez que se indicó que las instituciones de baja calidad no poseen un área dedicada al monitoreo permanente de docentes ni emplean métodos alternativos para obtener información sobre los mismos y su desempeño.

Es importante mencionar que mientras el 73.4% del gasto público en las ESTP se dirigió a universidades, solo un 26.6% fue destinado a la educación Superior tecnológica, pedagógica y artística, y Técnico-Productivo (CETPRO) según la PNESTP. Asimismo, se menciona que la producción científica es muy baja en las ESTP en incluso las instituciones superiores no universitarias al no contar con autonomía presupuestal se limitaría el desarrollo académico y la gestión de proyectos institucionales. Asimismo, la falta de pertinencia curricular y la ausencia de una estrategia de fortalecimiento de las habilidades emocionales de estudiantes y de servicios complementarios impacta en la calidad del servicio educativo (Owlia & Aspinwall, 1996 citado en PNESTP, 2020). Al respecto, la educación tecnológica, pedagógica, artístico y técnico-productiva en general no cuenta con una estrategia de provisión de servicios complementarios y tampoco prioriza el desarrollo de habilidades socioemocionales (PNESTP, 2020).

La débil articulación para el aseguramiento de la calidad de las ESTP, en general, conforme a las causas del problema identificado en la PNESTP, junto con las condiciones anteriormente mencionadas repercuten en una aún baja calidad en la educación superior no universitaria y en alcanzar solo condiciones mínimas de calidad en el caso la educación superior universitaria. Se busca mejorar este escenario y acercarse a la situación futura deseada para 2030 planteada por la PNESTP, que apunta a la implementación de los diferentes elementos del aseguramiento de la calidad permitiendo la mejora en los servicios educativos para la población y la revalorización de todas las alternativas formativas de manera articulada.

- **Falta de experiencia laboral que afecta el desarrollo de competencias técnicas**

Es amplia la literatura sobre capital humano que ha demostrado el cumplimiento de la ecuación de Mincer (1974), que sugiere que el nivel de ingresos de una persona viene determinado por los años de educación alcanzados y los años de experiencia laboral. Según los modelos de capital humano (Mincer, 1974), los ingresos laborales guardan relación con la educación y los años de experiencia. Así, la experiencia laboral mide la contribución al capital humano de aprender a hacer el trabajo en la práctica (Chacaltana & Ruiz, 2012). En el modelo de Mincer antes señalado, se aproxima esta experiencia a través de la edad con la que cuenta la o el joven. Así, las y los jóvenes se encuentran en desventaja con sus pares adultos al no contar con suficiente experiencia laboral (Chacaltana & Ruiz, 2012). Así mismo, Weller (2007) observa que la diferencia de salarios se acorta ante un aumento de edad (y experiencia). En sus hallazgos indica que las y los jóvenes de 15 a 19 años ganan en promedio un tercio de lo que reciben las y los adultos, mientras que las y los jóvenes de 20 a 24 años ganan más de la mitad y las y los jóvenes de 25 a 29 años más de las tres cuartas partes.

Según Manpower (2018), casi un tercio de las y los empleadores afirma que la falta de experiencia constituye la principal razón por la que no se pueden cubrir los puestos vacantes. Del mismo modo, de acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Habilidades al Trabajo (ENHAT 2017-2018),⁴⁸ la falta de experiencia laboral representa el 50% de las vacantes que no se han cubierto, siendo la principal causa de tener una vacante difícil de cubrir (Novella, 2019). Esta falta de experiencia puede afectar el acceso al primer empleo en las y los jóvenes y al trabajo decente actual y futuro (Chacaltana, 2012).

Por otra parte, Chacaltana (2006) sostiene que la juventud adquiere gran parte de su experiencia y capital humano en el mercado laboral, y las oportunidades y/o eventualidades que enfrenten en él repercutirán en aspectos sociológicos y psicológicos en su futuro. La calidad del primer empleo, una buena inserción laboral, es un factor vital para garantizar la calidad de la trayectoria laboral posterior (Dema, Díaz & Chacaltana, 2015; Cavero y Ruiz, 2016). Un primer empleo de alta calidad afecta su trayectoria laboral futura: si el primer trabajo es de alta calidad, aumenta en un 12% la probabilidad de tener un trabajo de alta calidad más adelante en la vida; y si se ha recibido capacitación, la probabilidad de obtener un empleo de calidad se incrementa en 20% (Cavero & Ruiz, 2016). De la Flor (2018) señala que realizar prácticas preprofesionales ofrece una menor probabilidad de obtener un trabajo informal en 50%, un trabajo parcial en 25%, caer en el subempleo en 48%, y tener un empleo informal en 4%. Así mismo, se traduce en mejores salarios en trabajos futuros. Además, menciona que haber realizado prácticas preprofesionales incrementa el salario en 40% respecto a las personas que no lo hicieron. Si se considera la duración de las prácticas, practicar un mes adicional eleva el salario en 4%. Del mismo modo, Saniter (2014) encuentra para Alemania un efecto positivo y significativo de 6% en el salario luego de cinco años de graduarse.

Por último, la vinculación entre la experiencia laboral y el desarrollo de habilidades específicas a la ocupación, típicamente definidas como competencias técnicas, se muestra a través de la relación positiva entre el éxito de un negocio y la experiencia del fundador o fundadora que algunos estudios han encontrado. Clayton et al. (2019) analizan el efecto de la experiencia laboral en el emprendimiento y en el desempeño de sus negocios en 13 condados en el norte de Carolina del Norte en los Estados Unidos, para una muestra aproximada de 460 empresas, asociadas a 872 dueños-fundadores de

⁴⁸ Esta encuesta se realizó en dicho período y con un financiamiento determinado. Esta situación impide el seguimiento de la variable de experiencia laboral reportada por las empresas.

empresa con historial de experiencia laboral previa. Por medio de un modelo de distribución binomial negativa, estiman que las empresas cuyos fundadores o fundadoras contaban con experiencia laboral previa afín al negocio presentan negocios con mejor desempeño que sus pares.

De igual manera, Koster y Andersson (2018) estudian el resultado de los *spin-off* en Suecia, definidos como emprendimientos de personas con una ocupación asalariada previa. Debido a que estas y estos emprendedores desarrollan habilidades en sus ocupaciones previas para una industria determinada, esta les permite un mayor éxito en sus negocios. Recurriendo a un modelo de selección Heckman, los autores encuentran que aquellas y aquellos trabajadores que desarrollan negocios asociados a sus ocupaciones previas generan mayores ingresos que el promedio de trabajadoras y trabajadores autoempleados y presentan mayor duración como dueños del negocio (autoempleados o autoempleadas). De esta forma, concluyen que la experiencia en el mercado laboral es clave para el éxito en el desarrollo del negocio debido a la adquisición de habilidades específicas a la ocupación que van a desarrollar y por las redes que puedan generar.

● **Baja formación continua⁴⁹ que afecta el desarrollo de competencias técnicas**

La evidencia empírica en el contexto peruano muestra que la capacitación laboral genera retornos positivos sobre los salarios, la productividad de las y los trabajadores y una mejor inserción laboral de las y los jóvenes (Chacaltana, 2005; Lavado, Rigolini & Yamada, 2016; Lavado & Martínez, 2014). Lavado y Martínez (2014) muestran evidencia de que aquellos que recibieron capacitaciones laborales en el último año tienen 3.2 veces mayor probabilidad de obtener “empleos adecuados” en remuneraciones, contratos y seguro de salud. Según Lavado, Rigolini y Yamada (2016), haber participado en algún programa de educación continua se asocia con un incremento en los salarios de aproximadamente 13%. Este retorno corresponde al 80% del retorno total de la educación secundaria completa y al 25% del retorno de la educación universitaria completa.

No obstante, Lavado, Rigolini y Yamada (2016) encuentran que, si bien el retorno de la capacitación laboral sobre la productividad de las y los trabajadores es positivo a lo largo del ciclo de vida, presenta también un impacto muy heterogéneo según el tipo de centro de estudios, perfil de los individuos y nivel educativo del trabajador o trabajadora. Por ejemplo, Chacaltana (2005) anota que la capacitación en una empresa con trabajadoras y trabajadores no calificados incrementa la productividad laboral en más del 50%, y que una capacitación de mayor duración tiene efectos mayores.

El retorno de la educación continua tiene resultados positivos siempre que se tome en un centro que ofrece un nivel educativo mayor que el ya obtenido por el trabajador o trabajadora. Además, este sistema presenta limitaciones estructurales que han empujado a un equilibrio ineficiente y subóptimo, donde las y los trabajadores cargan con la mayor parte de los costos de capacitación y asisten, en su mayoría, a las instituciones menos eficientes. Por ello, los autores proponen un sistema unificado de capacitación laboral como eje de cualquier programa de competitividad y crecimiento sostenible.

A pesar de los beneficios que la capacitación puede brindar, solo el 8.3% de la PEA ha llevado un curso en los últimos 12 meses, según cifras de la ENAHO 2018; además de ser una herramienta poco utilizada por las empresas, según la ENHAT 2017-2018, solo el 51% de ellas había financiado u organizado actividades de capacitación. Esta proporción es considerablemente mayor entre las empresas de mayor tamaño (74%).

En esa línea, la capacitación interna es la opción más utilizada por las empresas en el país (52.1%), seguida de la que brindan las empresas proveedoras (36%) e instructoras e instructores externos (12.4%). El uso de servicios públicos para capacitación es bastante bajo. Solo el 6% de las empresas capacitan a través de los centros de formación sectoriales (SENATI, SENCICO, CENFOTUR). Al respecto, las empresas de mayor tamaño utilizan más estos servicios que las medianas y pequeñas (13%, 7% y 5%, respectivamente). De manera similar, el uso de otros proveedores públicos (instituciones públicas, instituciones educativas públicas y Centros de Innovación Tecnológica) es significativamente bajo (4%, 2% y 1%, respectivamente) (ENHAT, 2017-2018).

Según la Encuesta Nacional de Empresas (ENE) de 2017, los motivos para no capacitar a sus trabajadoras y trabajadores fueron la escasez de recursos (28.6%), la ausencia de información (21.1%), la falta de tiempo (16.1%) y la limitada oferta académica (15.6%). La escasez de recursos no debería ser el principal problema, ya que existen instituciones públicas que realizan capacitaciones, como SENATI, SENCICO o CENFOTUR. Sin embargo, según la ENHAT 2017-2018, más de la mitad de las empresas indicaron que no han recurrido a los cursos de capacitación impartidos porque desconocían su existencia. El nivel de desinformación es mayor en las pequeñas empresas: 54% indica que no sabía que las instituciones mencionadas brindan capacitaciones. Además de la falta de información, la otra razón por la que las empresas no usaron recursos públicos para capacitación es que tales instituciones no ofrecen cursos pertinentes al rubro de la empresa (25%).

Las empresas también muestran importantes deficiencias de información respecto a la calidad de los servicios de capacitación de distintas instituciones. Una gran proporción de empresas desconoce la calidad de la capacitación de los CITE e instituciones públicas (72% y 51%). Este desconocimiento también abarca a las entidades privadas. Por ejemplo, muchas empresas no conocen la calidad de las capacitaciones brindadas por instructoras o instructores externos (61%) o la Cámara de Comercio (46%). Incluso, el 28% de las empresas indica que ignora la calidad de las capacitaciones que ellas mismas brindan (ENHAT, 2017-2018).

A ello se suma un reducido gasto de las empresas en capacitación. En el caso de aquellas con ventas superiores a las 13 UIT, invierten solo cerca del 1.3% de sus ventas anuales en capacitación del personal, según datos de la ENE 2017. Por tamaño de empresa, el 57% de las formales grandes registraron gastos en capacitación, pero estos solo llegaron al 5% en las microempresas (ENE, 2017). De las empresas que capacitan, solo el 24,2% usó la deducción tributaria por gastos en capacitación (ENE, 2017). Además, solo la mitad de las empresas formales con ventas anuales superiores a las 150 UIT (pequeñas, medianas y grandes) financia u organiza alguna capacitación, aunque, según la ENHAT 2017-2018, el ratio aumenta en el caso de aquellas con mayor tamaño.

⁴⁹ Se utiliza el concepto más amplio provisto por Leibowics (2000), que se encuentra en la sección Glosario y Acrónimos.

Por último, también la capacitación de las y los trabajadores más jóvenes es reducida. Solo el 8.1% de las empresas con ventas superiores a 13 UIT emplean las modalidades formativas laborales (MFL), según datos de la ENE 2017. En el caso de las grandes empresas, esta proporción es de 30%, y en el de las microempresas, apenas de 6.1%. De las empresas que no las utilizan, reportan como la principal razón que no las necesitan (65.1%) y que no las conocen (17.7%) (ENE, 2017).

• **Falta de formación de competencias socioemocionales y digitales⁵⁰**

La inversión en capital humano ha cobrado relevancia en un contexto de rápido cambio tecnológico y en el que los mercados demandan cada vez más trabajadoras y trabajadores con mayores habilidades cognitivas y socioemocionales (Banco Mundial, 2019). Heckman et al. (2006) encuentran que las habilidades cognitivas y las socioemocionales impactan sobre la varianza de los salarios en los Estados Unidos, al igual que Flossmann et al. (2007) en Alemania y Nicolosky y Ajwad (2014) en Asia Central. En el Perú, esta evolución de la demanda laboral también se ve reflejada en los salarios; por ejemplo, se estimó que las habilidades cognitivas y socioemocionales tienen una tasa de retorno de 9% y 5.8% sobre los ingresos laborales, respectivamente (Díaz et al., 2016). Del mismo modo, Lavado, Rigolini y Yamada (2016) señalan que, para todos los niveles educativos, las empresas dan una importancia similar a las habilidades socioemocionales —por ejemplo, el trabajo en equipo— frente a las habilidades técnicas.

Así mismo, Manpower (2018) indica que la dificultad de llenar vacantes radica en la falta de perfiles con las competencias técnicas y emocionales requeridas. Novella et al. (2019) muestran que las habilidades socioemocionales son una de las principales causas (32.3%), por encima de las habilidades académicas y técnicas (22.7%), por las que es difícil cubrir una vacante.

Gráfico 30. ¿Cuáles son las causas principales para tener una vacante difícil de cubrir? (Porcentajes de las vacantes difíciles de cubrir)



Fuente: Novella et al. (2019).

Nota: Se usaron pesos muestrales. Los valores no necesariamente suman 100 %, debido a que la pregunta permitía respuesta múltiple.

Por otra parte, Novella et al. (2019) también señalan que las mayores brechas de habilidades socioemocionales al exterior de la empresa las presentan las y los trabajadores de servicios y vendedores (91.9%), así como los profesionales, científicas y científicos e intelectuales (89.1%). Con relación a las habilidades técnicas, destacan las dificultades que las empresas encuentran entre las y los postulantes a empleos administrativos (84.8%) y profesionales técnicos (73.8%).

Tabla 12. ¿Qué habilidades son difíciles de encontrar entre los postulantes? (por tipo de habilidad y gran grupo ocupacional) (porcentajes de las vacantes difíciles de cubrir)

GRAN GRUPO OCUPACIONAL	COGNITIVAS		TÉCNICAS		SOCIOEMOCIONALES	
	%	ERROR ESTÁNDAR	%	ERROR ESTÁNDAR	%	ERROR ESTÁNDAR
Directores y gerentes	35.6	(12.9)	41.2	(14.3)	82.8	(10.1)
Profesionales científicos e intelectuales	28.0	(8.7)	53.3	(10.8)	89.1	(4.3)
Profesionales técnicos	19.6	(6.4)	73.8	(9.1)	74.2	(9.5)
Jefes y empleados administrativos	14.7	(8.4)	84.8	(8.1)	41.4	(18.2)
Trabajos de servicios y vendedores	39.9	(13.9)	43.9	(12.5)	91.9	(4.9)
Trabajos agropecuarios, forestales y pesqueros	-	-	-	-	-	-
Obreros, artesanos y electricistas	25.3	(17.4)	70.2	(17.0)	76.6	(12.8)
Industriales y conductores	13.8	(7.4)	62.9	(11.3)	61.7	(11.4)
Ocupaciones elementales	0.0	-	70.0	(17.4)	85.4	(8.4)

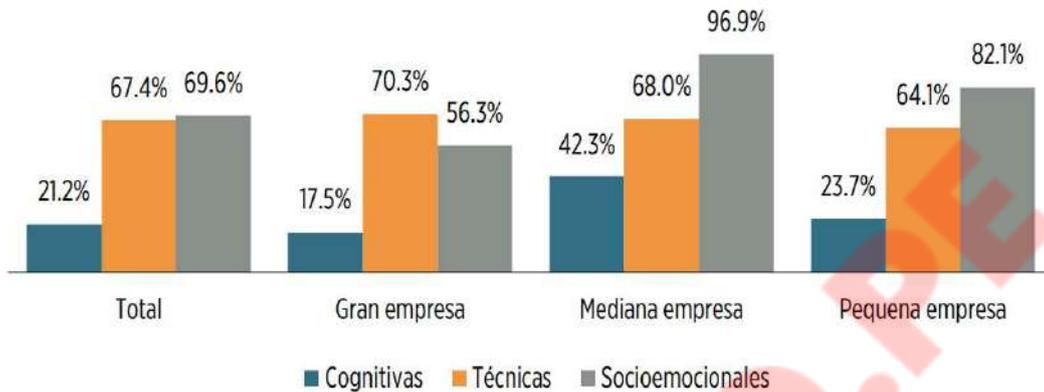
Fuente: Novella et al. (2019).

Nota: Los valores no necesariamente suman 100 %, debido a que la pregunta permitía respuesta múltiple.

⁵⁰ Se utiliza la definición de competencias socioemocionales y digitales establecidas en los "Lineamientos para el desarrollo y fortalecimiento de competencias para la empleabilidad", aprobados por la Resolución Ministerial N.º 017-2020-TR. Para mayor detalle, revisar la sección Glosario.

Vistas las cifras por tamaño de empresa, resulta notorio que la dificultad de encontrar habilidades socioemocionales es mayor para las empresas medianas (96.9%) y las pequeñas empresas (82.1%), situación que contrasta con la gran empresa (56.3%). Arias (2011) sugiere que esta brecha se explica, en parte, por diferencias en el nivel socioeconómico.

Gráfico 31. ¿Qué habilidades son más difíciles de encontrar entre los postulantes? (por tipo de habilidad y tamaño de empresa)
(porcentajes de las vacantes difíciles de cubrir)

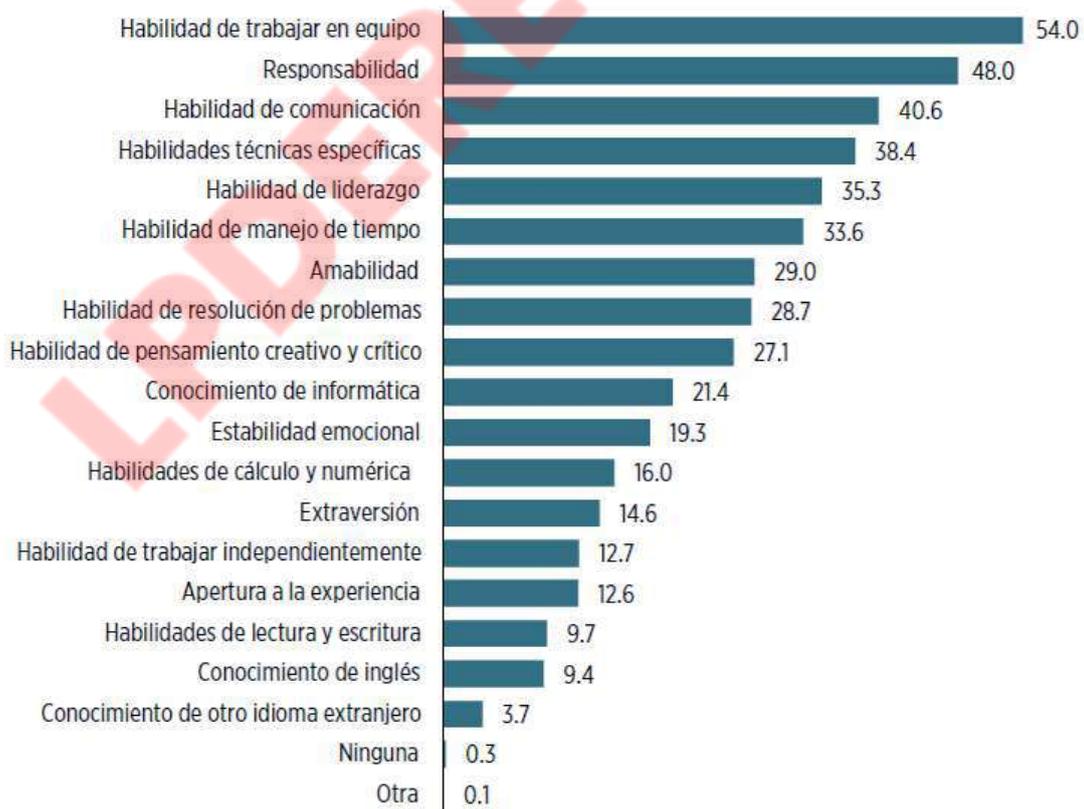


Fuente: Novella et al. (2019).

Nota: Los valores no necesariamente suman 100 %, debido a que la pregunta permitía respuesta múltiple.

En lo que atañe a las competencias de las y los trabajadores dentro de la empresa (brecha interna), se constata que no todo el personal contratado resulta plenamente competente. Si se analiza específicamente por tipo de habilidad, se encuentra que las habilidades de trabajo en equipo, la responsabilidad y la comunicación son las que las empresas más frecuentemente señalan como ausentes entre sus trabajadores y trabajadoras no competentes, en un 54%, 48% y 40.6% de los casos, respectivamente (Novella et al., 2019).

Gráfico 32. ¿Cuáles son las habilidades que hacen falta al personal?
(porcentajes de empresas con algún trabajador o trabajadora no competente)



Fuente: Novella et al. (2019).

Nota: Los valores no necesariamente suman 100 %, debido a que la pregunta permitía respuesta múltiple.

Si se toma en cuenta el grupo ocupacional del empleado o empleada, las empresas afirman tener al menos algún trabajador o trabajadora no competente. Más de la mitad de las empresas señalan que sus profesionales técnicos y técnicas, trabajadores y trabajadoras de servicios, vendedoras y vendedores industriales y conductoras y conductores son no competentes. Por último, al analizar por tipo de habilidad, destaca que son las habilidades de trabajo en equipo, responsabilidad y liderazgo aquellas a las que más aluden las empresas como ausentes entre sus trabajadores y trabajadoras no competentes.

Tabla 13. Oferta insuficiente de trabajadoras y trabajadores calificados causa que el personal no sea plenamente competente, por gran grupo ocupacional

GRAN GRUPO OCUPACIONAL	%	ERROR ESTÁNDAR
Directores y gerentes	41.2	(9.7)
Profesionales científicos e intelectuales	40.3	(6.8)
Profesionales técnicos	53.4	(5.7)
Jefes y empleados administrativos	45.1	(5.3)
Trabajos de servicios y vendedores	53.8	(5.4)
Trabajos agropecuarios, forestales y pesqueros	-	-
Obreros, artesanos y electricistas	44.0	(10.7)
Industriales y conductores	53.4	(6.9)
Ocupaciones elementales	47.1	(5.8)
Total	55.6	(3.0)

Fuente: Novella et al. (2019).

Las habilidades digitales cobran hoy igual relevancia. Según un estudio sobre la transformación digital actual del mercado latinoamericano, esta tendencia ha cambiado los parámetros por el cual una empresa se considera competitiva por lo que 81% de las empresas consideran la digitalización como el principal cambio (Andina, 2020). No obstante, las estadísticas muestran que el nivel de adquisición de estas por la fuerza laboral aún es bajo. Así, 21% de las empresas afirman que cuentan con algún trabajador o trabajadora que no es competente en materia digital (ENHAT 2017-2018). Del mismo modo, los resultados del Programa para la Evaluación Internacional de Competencias de Adultos (PIAAC, por sus siglas en inglés) muestran que el 11% de encuestados y encuestadas en el Perú optaron por no participar en la evaluación en la computadora, el 35% no tenía experiencia trabajando en ese entorno, y el 9.1% desaprobaron esta evaluación mientras que en los países miembros de la OECD estos porcentajes ascendieron a 10%, 11.9% y 4.8%, respectivamente.

El estudio OECD (2015) encuentra que contar con habilidades para la solución de problemas usando TIC incrementa la probabilidad de estar ocupada u ocupado en seis puntos porcentuales, en comparación con adultas y adultos con menores habilidades. Así mismo, trabajadoras y trabajadores sin experiencia en el uso de TIC presentan un salario por hora 18% menor que aquellas y aquellos con altas habilidades en el uso de estas tecnologías y 6% por debajo de aquellas y aquellos con bajas habilidades.

- **Avances en aumentar las competencias para el trabajo**

El MINEDU ha hecho enormes esfuerzos para cerrar las brechas de infraestructura a través del Programa Nacional de Infraestructura Educativa (PRONIED), para aumentar la calidad de la plana docente mediante incentivos basados en meritocracia o programas de acompañamiento en los distintos niveles de educación, para adicionar la competencia de desenvolverse en los entornos virtuales generados por las TIC al nuevo currículo nacional de 2016 y para promover becas en instituciones de estudios superiores, como Beca 18 o Beca Presidente, a estudiantes de bajo nivel socioeconómico. Sin embargo, persisten los problemas de culminación de la educación básica, así como las condiciones que los propician, de modo que los resultados académicos de las y los estudiantes aún no son los deseables a pesar de años de intervenciones con el componente de acompañamiento de las y los docentes. Se mantiene, además, la falta de acondicionamiento de los colegios para obtener el nivel deseado en las nuevas competencias que el mercado laboral actualmente demanda. Por último, la falta de prevención de las condiciones de riesgo y el poco manejo de habilidades socioemocionales de las y los estudiantes son parte de la agenda pendiente del MINEDU.

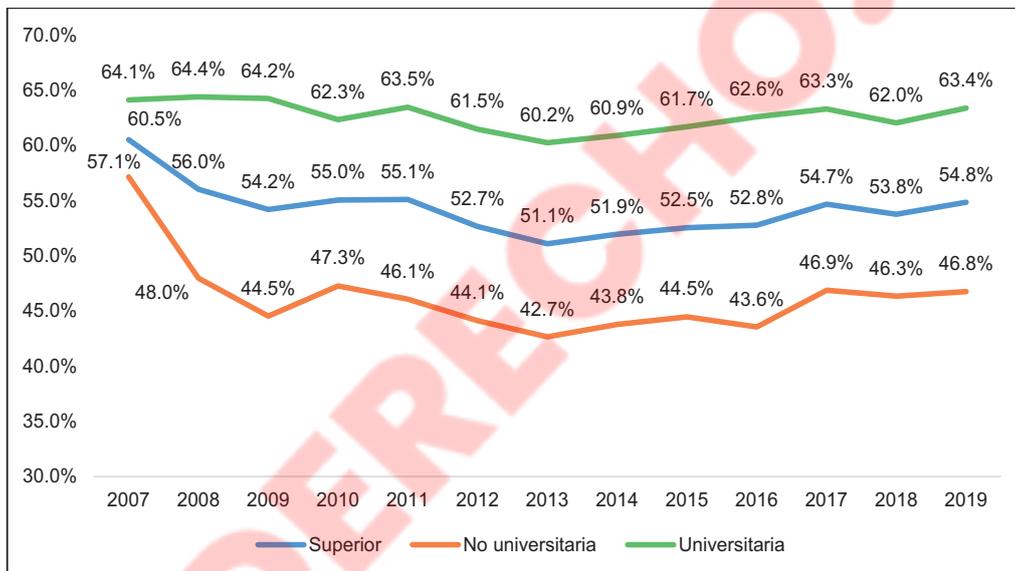
En el caso peruano han destacado, como parte de las intervenciones de capacitación de la mano de obra, los programas de capacitación laboral juvenil de jóvenes de estratos socioeconómicos bajos, actualmente a través del programa Jóvenes Productivos, basado en la experiencia exitosa del programa ProJoven. Estos programas han tenido distintas evaluaciones de impacto a lo largo del tiempo, que han mostrado sus efectos positivos sobre las posibilidades de empleo y los ingresos de las y los jóvenes, tanto en el corto como en el mediano y largo plazo, aunque heterogéneos por sexo y edad de los beneficiarios (Díaz & Rosas, 2016). Sin embargo, su escala ha sido reducida respecto a la magnitud de jóvenes que carecen de adecuadas competencias laborales. Además, en general, es difícil que estas intervenciones se puedan ampliar a una escala mayor con el mismo diseño. Por ello, se vienen proponiendo formas alternativas de promover la capacitación laboral tanto de jóvenes como de la fuerza laboral en general.

4.3.2 Débil vinculación entre oferta y demanda laboral

La vinculación entre la oferta y la demanda laboral es otro factor importante para el empleo decente, pues si una trabajadora o un trabajador está sobreeducado o subeducado para un trabajo (inadecuación ocupacional), las características de dicho trabajo podrían verse afectadas. La inadecuación ocupacional es un problema asociado a una mayor rotación laboral (Hersch, 1991; Topel & Ward, 1992; Alba-Ramírez, 1993), una menor satisfacción en el trabajo (Tsang, Rumberger & Levin, 1991) y un menor nivel de salarios con respecto a sus partes adecuadamente empleadas, y con el nivel educativo efectivamente requerido (Duncan & Hoffman, 1981; Hartog & Oosterbeek, 1988; Sicherman, 1991; Cohn & Khan, 1995; Quintini, 2011). De esta forma, la inadecuación ocupacional reduce la probabilidad de encontrar un empleo decente, ya que la o el trabajador sobreeducado o subeducado no tendría el salario adecuado a su educación, además de la falta de estabilidad con la que estaría relacionado.

Entre 2007 y 2019 se ha incrementado el nivel educativo de la fuerza laboral: el primero de dichos años, el 27.1% de la PET había alcanzado a cursar estudios de educación superior, mientras que en 2019 esta proporción alcanzó el 31.2%, lo que representó una mayor acumulación de capital humano y, por ende, una mayor productividad laboral. No obstante, este incremento de productividad se puede ver amenazado por dos motivos. Por un lado, cuando un grupo de personas no encuentre empleos que se ajusten a sus perfiles y terminen aceptando trabajos para los cuales están sobrecualificadas. Por otro lado, el incremento de los años de educación no significa que estén adecuadamente preparadas. Según datos de la ENAHO 2019, el 54.8% de las y los trabajadores con educación superior en el Perú no están adecuadamente ocupados; de ellas y ellos, el porcentaje más alto corresponde a la educación universitaria. Así mismo, hasta un 31% de la población ocupada en 2014 estaba sobreeducada para su puesto de trabajo (Manrique, 2017). En el siguiente gráfico se presenta la evolución de la tasa de inadecuación ocupacional entre 2007 y 2019.

Gráfico 33. Tasa de inadecuación ocupacional por tipo de educación superior, 2007-2019

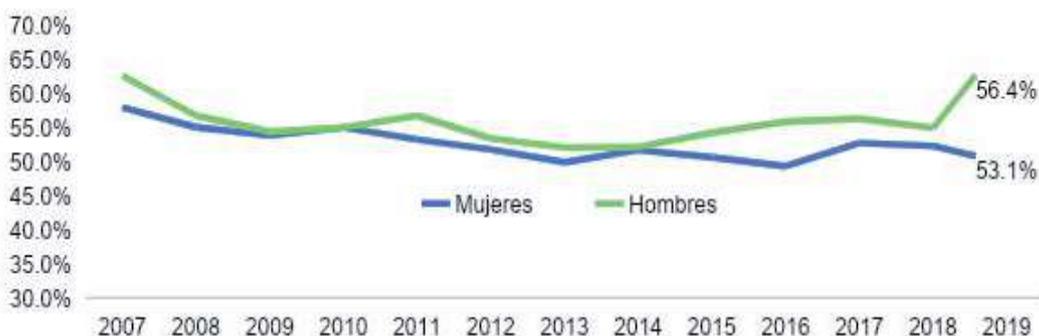


Fuente: ENAHO-INEI. Elaboración propia.

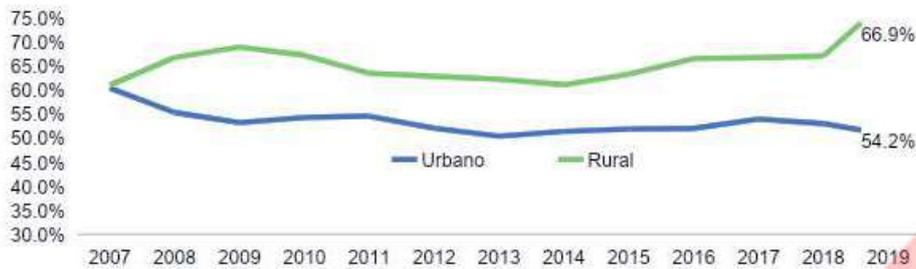
La desagregación de las y los trabajadores por diferentes características permite observar que la inadecuación ocupacional es mayor en las mujeres (56.4%), la población rural (66.9%) y las y los jóvenes de 18 a 24 años (68.2%).

Gráfico 34. Tasa de inadecuación ocupacional por género, ámbito geográfico y edad, 2007-2019

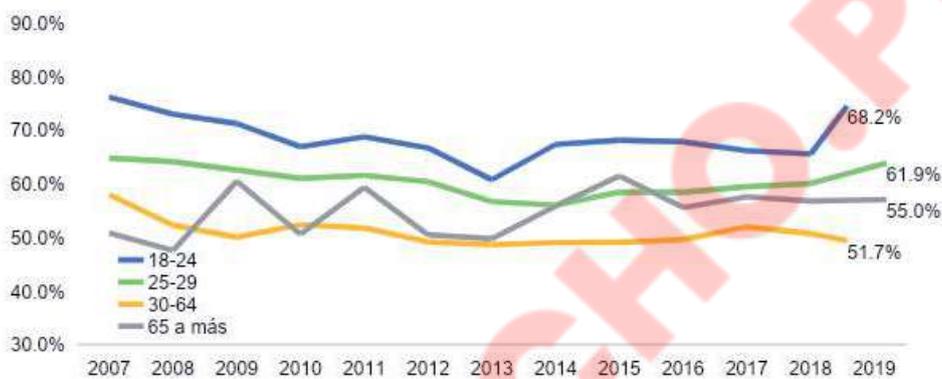
a) Género



b) *Ámbito*



c) *Grupo etario*



Fuente: ENAHO-INEI. Elaboración propia.

En el caso de la población juvenil, el alto ratio se explica principalmente por la transición del mundo de los estudios al del trabajo. La tasa de inadecuación ocupacional juvenil es de 69.6 % y 67.4 % para el nivel de educación superior universitaria y no universitaria, respectivamente, y se explica principalmente por la subutilización (el trabajador o trabajadora se desempeña en una ocupación que requiere un menor nivel de formación).

Gráfico 35. Tasa de inadecuación ocupacional de las y los jóvenes de 18 a 24 años según tipo de educación superior



Fuente: ENAHO-INEI. Elaboración propia.

Por el lado de la empresa, las y los empleadores tienen dificultades para encontrar los perfiles requeridos, lo que trae como consecuencia el que exista un gran porcentaje de vacantes difíciles de llenar. El 46.5% de las empresas que cuentan con vacantes por cubrir tienen dificultad para llenarlas, y el 24.7% de las vacantes son difíciles de ocupar, según la ENHAT 2017-2018. Son las medianas y pequeñas empresas las que tienen más problemas para encontrar trabajadores y trabajadoras que satisfagan los perfiles que demanda, al punto que este déficit supera el 40% de vacantes; en las grandes empresas, en tanto, esto ocurre con el 18% de vacantes. En cuanto al sector económico, los sectores otros servicios (que incluye los servicios a empresas) y salud son los que poseen una mayor brecha de habilidades externas a la empresa. En promedio, el 76.7% de las empresas del sector otros servicios y el 71.4% de las de salud tienen al menos una vacante difícil de cubrir. En el caso de otros servicios, el 70% de las vacantes abiertas son difíciles de cubrir.

Tabla 14. Vacantes que ofrecen las empresas y vacantes difíciles de cubrir, por tamaño de la empresa y sector económico

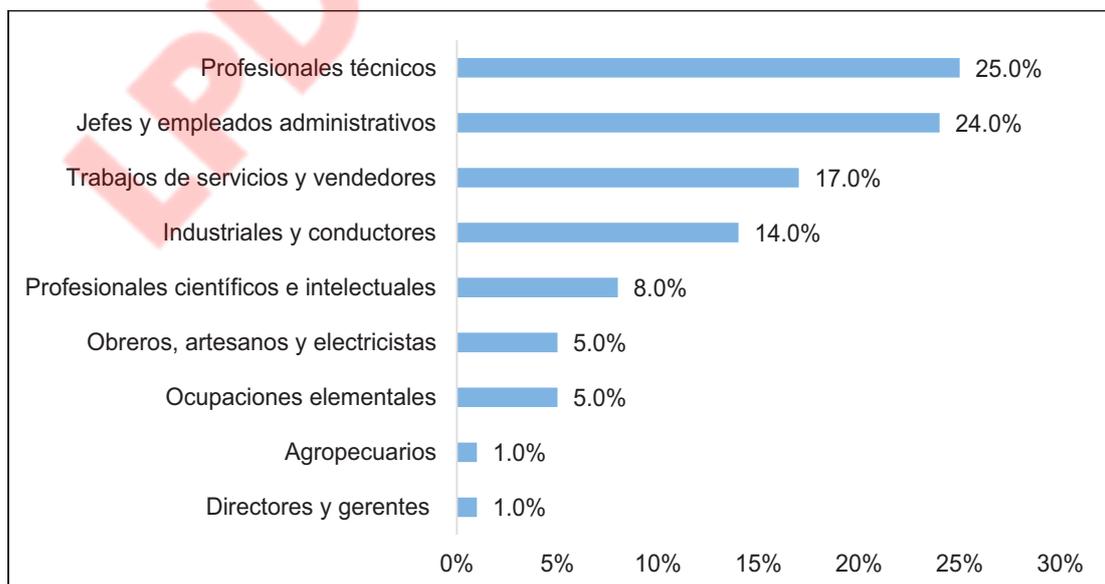
	EMPRESAS QUE OFRECEN VACANTES		EMPRESAS CUYAS VACANTES SON DIFÍCILES DE CUBRIR		VACANTES DIFÍCILES RESPECTO DEL TOTAL DE VACANTES	
	%	ERROR ESTÁNDAR	%	ERROR ESTÁNDAR	%	ERROR ESTÁNDAR
Tamaño de empresa						
Gran empresa	19.4	(1.6)	45.5	(4.5)	17.6	(3.8)
Mediana empresa	11.0	(2.1)	40.6	(9.4)	44.5	(11.4)
Pequeña empresa	7.2	(0.6)	47.2	(4.2)	42.4	(4.3)
Sector económico						
Otros servicios	4.2	(1.6)	76.7	(11.2)	70.1	(16.6)
Profesionales y científicos	11.2	(2.4)	54.3	(11.4)	45.6	(10.8)
Minería	8.6	(2.5)	46.5	(14.8)	44.8	(10.8)
Educación	4.9	(2.0)	51.4	(20.8)	44.0	(15.6)
Salud	14.7	(3.8)	71.4	(12.3)	42.3	(9.9)
Manufactura	10.1	(1.5)	46.3	(7.6)	36.5	(9.2)
Artístico	5.2	(2.0)	42.4	(18.7)	35.9	(14.3)
Transporte	9.8	(1.5)	49.9	(8.0)	32.9	(9.3)
Agua	11.6	(6.7)	53.3	(28.9)	28.9	(25.6)
Construcción	3.9	(1.3)	51.0	(17.6)	25.5	(13.4)
Restaurantes y hoteles	14.3	(3.0)	52.0	(11.4)	24.8	(10.7)
Información y comunicaciones	16.7	(4.0)	52.9	(12.8)	23.6	(12.5)
Financieras y de seguros	21.4	(4.8)	40.7	(11.7)	20.5	(13.5)
Administrativos y de apoyo	6.2	(1.8)	60.2	(14.4)	19.8	(3.8)
Comercio	8.2	(1.0)	37.4	(6.0)	16.9	(7.2)
Inmobiliario	1.4	(1.1)	23.1	(25.1)	7.0	(9.2)
Electricidad	17.5	(7.6)	46.4	(23.5)	5.2	(3.1)
Total	8.5	(0.5)	46.5	(3.3)	24.7	(3.8)

Fuente: Novella et al. (2019).

Nota: La columna "Empresas cuyas vacantes son difíciles de cubrir" mide la proporción de empresas que tienen al menos una vacante difícil de cubrir respecto del total de empresas con al menos una vacante.

Esta dificultad también se manifiesta cuando la o el empleador busca nuevas y nuevos trabajadores por ocupación. Existen mayores dificultades para cubrir las vacantes de profesionales técnicos y técnicas, jefes y jefes y empleadas y empleados administrativos.

Gráfico 36. Vacantes que ofrecen las empresas y vacantes difíciles de cubrir, por grupo ocupacional



Fuente: Novella et al. (2019). Elaboración propia.

En resumen, se constata ahora en el Perú un problema de vinculación entre la oferta y la demanda. Se ha identificado que las principales razones de esta débil vinculación son los problemas de información en el mercado laboral y la desarticulación entre la formación educativa superior y las necesidades de las empresas.

• **Problemas de información en la búsqueda de empleo y demanda de trabajo**

Se ha encontrado ausencia y asimetrías de información sobre las capacidades de la fuerza laboral que incrementan los costos de transacción para la identificación del personal que buscan las empresas; y, por otro lado, quienes están buscando empleo no tienen la información sobre las empresas que están buscando trabajos que su perfil podría cubrir.

Desde el lado de las y los trabajadores, existen canales informales (e.g., contactos, recomendaciones) y formales (e.g., bolsas de empleo) para encontrar a un empleador o empleadora. Si bien no hay en la literatura un consenso claro que sugiera que el uso de distintos canales está asociado a penalidades (o premios) salariales o a mejores empleos en general, sí se han identificado razones por las que la búsqueda de empleo informal podría llevar a peores empleos que la formal (Chen et al., 2018; Merlino, 2014). Principalmente, el uso de canales informales podría ser interpretado por las y los empleadores como una señal de incapacidad de un buscador o buscadora de empleo de encontrar un puesto de trabajo a través de redes formales, por su baja productividad (Chen et al., 2018).

Sin embargo, el grupo de trabajadores y trabajadoras jóvenes tiene mayor dificultad para encontrar empleo, dado su reciente ingreso al mercado laboral. Según la Encuesta de Transición de la Escuela al Trabajo (ENTRANS 2012),⁵¹ el principal método de búsqueda fue la recomendación de conocidos o conocidas (52.8%), seguido por los negocios familiares (10.4%) y los avisos (7.8%). Del mismo modo, según ENHAB (2010), el 49.8% de las y los jóvenes encontraron empleo a través de un contacto inicial provisto por sus parientes; luego, por la relación con amigos y amigas fuera del colegio (17.6%) y, después, por el contacto directo con la empresa donde postuló (12%). Fue muy poco frecuente el uso de la bolsa de trabajo del MTPE, de las páginas web de posibles empleadores y agencias de empleo. Lavado y Martínez (2014) encuentran que el contacto directo con empresas —más que la ayuda de contactos de familiares, amigos o amigas— aumenta la probabilidad de obtener una paga superior a la RMV.

Desde el lado de las empresas, suelen recurrir a medios de búsqueda de personal poco sofisticados y que no permiten mejorar la eficiencia del mercado de trabajo. En efecto, el 57.3% de empresas usa redes informales —referencias de amigos y amigas, colegas, conocidos o conocidas o sus propios trabajadores y trabajadoras— como medios de contratación de personal, mientras que solo el 7% recurre a la Bolsa de Trabajo del MTPE, según la ENHAT 2017-2018.

Gráfico 37. ¿Cuáles fueron los medios de contratación de personal más importantes que utilizó? (porcentajes de empresas)



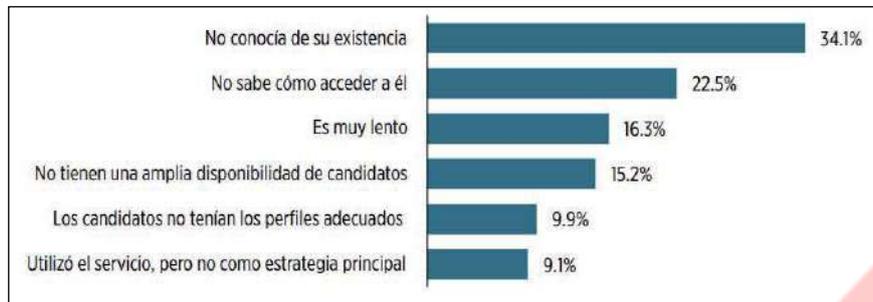
Fuente: Novella et al. (2019).

Nota: Los valores no necesariamente suman 100 %, debido a que la pregunta permitía respuesta múltiple.

La principal razón por la que las empresas no utilizan la Bolsa de Trabajo del MTPE es porque no la conocen (34.1%), seguida de la opinión de que la plataforma no les ofrece un servicio de calidad: el 16.3% considera que es muy lenta, y el 15.2% que no cuenta con una amplia gama de candidatos y candidatas (15.2 %) (ENHAT, 2012). En línea con ello, el informe de la OECD "Estrategias de competencias de la OECD – Reporte diagnóstico Perú", de 2016, afirma que la capacidad del Centro de Empleo para ofrecer servicios personalizados es limitada (OECD, 2016).

⁵¹ Esta encuesta solo se realizó en el 2012.

Gráfico 38. Porcentaje de empresas que no usó el servicio de intermediación de la Bolsa de Trabajo del MTPE, según razones por las que no lo hizo



Fuente: Novella et al. (2019).

Nota: Los valores no necesariamente suman 100%, debido a que la pregunta permitía respuesta múltiple.

La señalización en el mercado laboral es el mecanismo a través del cual los buscadores de empleo intentan comunicarles a sus potenciales empleadoras y empleadores algunas de sus características no observadas directamente (Spence, 1973). Por ejemplo, aquellas y aquellos trabajadores que dominan un oficio, pero no cuenten con ningún documento que les permita demostrarles esto a sus potenciales empleadores o empleadoras tendrán una clara desventaja en el mercado laboral. Una manera de cerrar esta brecha de información es mediante la certificación de competencias; no obstante, el costo de las credenciales más comunes solicitadas para un puesto de trabajo puede ser relativamente alto. Si, además, se le suma el gasto en pasajes y similares, ello afectaría la búsqueda de empleo de las personas de menor nivel socioeconómico (Chacaltana, 2006).

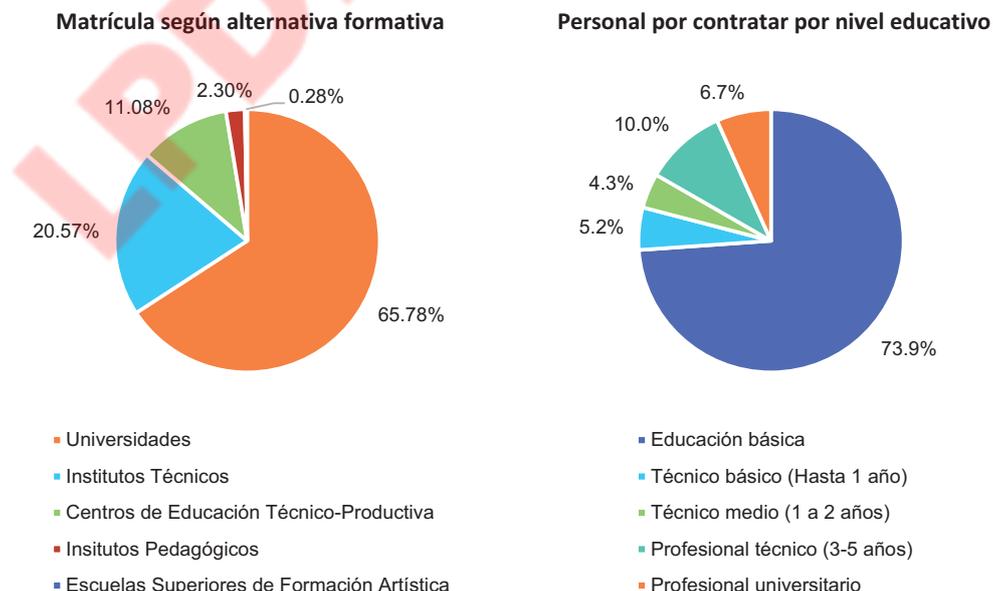
En resumen, la falta de información existe en ambos lados del mercado laboral, y su resolución no asegura que la vinculación se fortalezca. Una vez que la búsqueda finaliza, existe la posibilidad de que el perfil requerido en la vacante no sea similar al perfil formado en las instituciones o como resultado de la experiencia del trabajador o trabajadora.

• **Brecha entre el perfil de las y los trabajadores y lo que las empresas requieren**

La fuerza laboral (tanto trabajadores y trabajadoras actuales como quienes se están preparando para insertarse en el mercado de trabajo) comúnmente prefiere la educación superior universitaria en lugar de otras alternativas como la educación superior técnica, la técnico-productiva, la pedagógica o la artística. En el período 2014-2018, el 35.7% de las y los estudiantes de educación básica continuaron sus estudios superiores: el 20.4% de estas y estos optó por la educación superior universitaria, y el 15.3% restante por otras alternativas de educación superior no universitaria (MINEDU, 2020). Relacionado con ello, el 65.8% de las y los estudiantes de educación superior estaban matriculados en universidades y otro 20.6% en institutos técnicos; el 11.1% en centros de educación técnico-productiva, el 2.3% en institutos pedagógicos, y el 0.3% en escuelas superiores de formación artística (MINEDU, 2020).

No obstante, la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO) de 2018 muestra que solo el 26.1% del personal que las empresas esperaban contratar requería formación de educación superior, en la que la educación universitaria tiene un peso de 6.7%, la profesional técnica, 10%, la técnica, 9.5%, muy por debajo de la educación básica, con 73.9% del total.

Gráfico 39. Matrícula según alternativa formativa y personas por contratar por nivel educativo, 2019



Fuente: EDO 2019-MTPE (2019), Decreto Supremo N.º 12-2020-MINEDU, "Aprobación de la Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva". Elaboración propia.

En particular, las ocupaciones más demandadas fueron las de labranza y las agropecuarias, seguidas por los empleos en centros de llamadas y, en tercer lugar, el personal de seguridad. Nueva evidencia de que las ocupaciones más demandadas no requerían de una formación superior o técnica.

Gráfico 40. Ocupaciones más requeridas de los sectores económicos más dinámicos, 2019



Fuente: Encuesta de Demanda Ocupacional, 2019. Elaboración propia.

Si nos limitamos a la demanda y oferta laboral de profesionales, técnicos y técnicas, se puede observar dos tipos de brechas: (i) se requería más técnicos o técnicas que profesionales, y (ii) las ocupaciones de las y los profesionales no correspondían a su demanda laboral en ese año.

Por un lado, según la Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades, las y los profesionales que tuvieron que ingresar en el mercado de trabajo en 2014 pertenecían a las ciencias administrativas y comerciales, seguidas por las de salud, y las económicas y contables.

Gráfico 41. Carreras universitarias más estudiadas por los egresados y egresadas, 2014



Fuente: Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades, 2014. Elaboración propia.

Por otro lado, la demanda de las y los profesionales y técnicos y técnicas de los sectores más dinámicos en 2019 está liderada por las y los egresados técnicos, y allí los más buscados son las y los técnicos en ingeniería mecánica y agentes técnicos de ventas; en el caso del personal técnico, los más requeridos son las y los empleados de aprovisionamiento y almacenaje y las y los agentes técnicos de ventas; y con respecto a los técnicos y técnicas de nivel básico, los más buscados son las y los conductores de vehículos de motor, entre otros.

A diferencia de lo que se observa en el caso de las carreras universitarias más demandadas, las empresas requieren más universitarios y universitarias de las ramas de educación, ingeniería (civil y mecánica), agentes técnicos y técnicas de ventas, etcétera.



Gráfico 42. Ocupaciones más requeridas por nivel educativo, 2019

a) Profesional universitario



b) Profesional técnico



c) Técnico a nivel medio



d) Técnico a nivel básico



Fuente: Encuesta de Demanda Ocupacional, 2019. Elaboración propia.

Además, la demanda de las empresas del sector privado por asalariados con nivel educativo superior, en 2019, fue de 1 millón 671 mil 309 de los cuales un 50.8% eran personas contaban con educación superior no universitaria culminada y 49.2% con superior universitaria culminada. Respecto a la demanda por personal con educación superior culminada, los sectores de Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, Restaurantes y hoteles y Servicios personales, presentaron principalmente una demanda predominante de personal con educación no universitaria (78.2%, 71.1%, 82.9% y 100% respectivamente); mientras que los sectores de Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados, y Servicios comunitarios, sociales y recreativos presentaron una demanda predominante de personal con educación universitaria (60.6% y 64.4% respectivamente). Esta demanda por sector y nivel educativo, de asalariados privados, se presenta de la siguiente manera:

Tabla 15. Demanda por asalariados privados con educación superior por tipo de actividad (monto y porcentaje), 2019

Actividad (ocu.prin., CIU Rev.4)	Superior no universitaria	Superior universitaria	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	39,700	11,057	50,757
(%)	(78.2%)	(21.8%)	(100%)
Minería	21,341	27,493	48,835
(%)	(43.7%)	(56.3%)	(100%)
Industria de bienes de consumo	80,880	54,109	134,990
(%)	(59.9%)	(40.1%)	(100%)
Industria de bienes intermedios y de capital	56,560	45,495	102,055
(%)	(55.4%)	(44.6%)	(100%)
Electricidad, gas y saneamiento	9,347	9,783	19,130
(%)	(48.9%)	(51.1%)	(100%)
Construcción	76,352	56,454	132,807
(%)	(57.5%)	(42.5%)	(100%)
Comercio	189,705	122,454	312,159
(%)	(60.8%)	(39.2%)	(100%)
Restaurantes y hoteles	58,160	23,638	81,798
(%)	(71.1%)	(28.9%)	(100%)
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	55,147	53,249	108,396
(%)	(50.9%)	(49.1%)	(100%)
Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados	124,094	190,572	314,667
(%)	(39.4%)	(60.6%)	(100%)
Servicios comunitarios, sociales y recreativos	125,015	225,611	350,626
(%)	(35.7%)	(64.4%)	(100%)
Servicios personales ⁵²	11,671	2,427	14,098
(%)	(82.8%)	(17.2%)	(100%)
Total	847,974	822,342	1,670,316
(%)	(50.8%)	(49.2%)	(100%)

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, 2019. Elaboración: Propia

En general, esta discordancia entre oferta educativa y demanda laboral produce que más trabajadores y trabajadoras se encuentren inadecuadamente ocupados, como se indicó al inicio de esta causa.

Por otro lado, la elección de una carrera en educación superior es relevante para la acumulación de capital humano, pues permite a la fuerza laboral formarse de acuerdo con sus capacidades y preferencias, así como especializarse para distinguirse y ser valorado o valorada en el mercado de trabajo. Una inadecuada elección podría llevar a retornos negativos de la educación superior en muchas carreras. En específico, Yamada, Lavado y Oviedo (2016) encuentran que el 62% de combinaciones universidad-carrera y solo el 4% de las combinaciones instituto-carrera presentan retornos positivos en los ingresos. Este resultado va en la misma línea que lo hallado por Ñopo (2019), que encontró que más de un tercio de los programas universitarios tiene retornos netos negativos. Consecuentemente, para las personas que estudiaron en combinaciones de instituciones-carreras de retornos negativos, habría sido más rentable entrar al mercado

⁵² Incluye servicio de reparaciones de ordenadores y equipo de comunicaciones, e efectos personales y enseres domésticos, y otras actividades de servicios personales como lavado y limpieza de textiles, peluquería, pompas fúnebres, etc.

laboral sin haber cursado educación superior. Incluso, Yamada, Lavado y Oviedo (2016) sugieren que, si tan solo el 1% de estos individuos hubiese optado por una combinación con retornos positivos, su nivel de salarios agregados a lo largo de su ciclo de vida sería mayor en 4.5 millones de soles.

De esta forma, las principales razones por las que hay una débil articulación entre oferta y demanda laboral son los problemas de información, los altos costos de convalidación de aprendizajes, los métodos de búsqueda ineficientes, la no correspondencia entre la formación educativa y las requeridas en las empresas, y la brecha de competencias cognitivas y socioemocionales. Esta débil vinculación trae consigo el problema de inadecuación ocupacional y que más de la mitad de las vacantes no sean cubiertas en ciertos tipos de empresas o grupos ocupacionales.

• Avances en aumentar la intermediación laboral

En relación con los esfuerzos desarrollados para mejorar la intermediación laboral, cabe indicar que, en el Perú, entre 2004 y 2011 existió el programa ProEmpleo, que era un sistema facilitador del emparejamiento entre empleadas y empleados y empleadoras y empleadores y contó con una amplia red de centros de registro donde las y los buscadores de empleo podían dejar sus datos laborales y de contacto para que sean integrados a una gran base de datos a disposición de un gran número de empleadores o empleadoras, con el fin de minimizar los costos de búsqueda. Chacaltana y Sulmont (2004) concluyeron que los efectos del programa fueron positivos, tanto en el caso del empleo como en el de los ingresos. En particular, se observó que los impactos sobre el empleo eran significativos y duraderos y que los efectos producidos en los primeros seis meses duraban entre 12 y 18 meses. Además, el impacto sobre los ingresos fue positivo para quienes ya habían trabajado antes: su salario por hora aumentó entre un 7 y un 10 % respecto de su salario anterior una vez finalizado el programa.

Por otra parte, en cuanto a las intervenciones actuales, destaca la iniciativa “Ponte en Carrera”, que consiste en una plataforma web que brinda información confiable y gratuita sobre la oferta formativa y la demanda laboral. Se estima que esta tiene un alto valor social: si solo el 1% de las y los graduados recientes de combinaciones de carrera-institución inadecuadas (i.e., con rentabilidad negativa) hubiese optado por dirigirse al mercado laboral directamente, habría percibido, en conjunto, S/4.5 millones adicionales durante su vida laboral (Yamada et al., 2016). Así mismo, existe el Servicio Nacional de Empleo, a cargo del MTPE, que brinda una serie de servicios de intermediación laboral a través de los Centros de Empleo, tales como la Bolsa de Trabajo, la asesoría en la búsqueda de empleo y el Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional (SOVIO). Además, sirve de plataforma para acceder a servicios como la capacitación laboral o la certificación de competencias laborales. De manera particular, destaca la plataforma “Empleos Perú”, la cual contiene diversos servicios que el MTPE ofrece, tales como bolsa de trabajo, Certificado Único Laboral, entre otros.

Sin embargo, el uso de este tipo de servicios es limitado, porque solo el 7% de empresas utiliza la Bolsa de Trabajo del MTPE, y no existe un estudio de evaluación del impacto de este servicio, como sí lo hay en muchos países de Latinoamérica (OIT, 2016b). A ello se agrega la limitada capacidad del Centro de Empleo para ofrecer servicios personalizados de búsqueda de empleo (OECD, 2019).

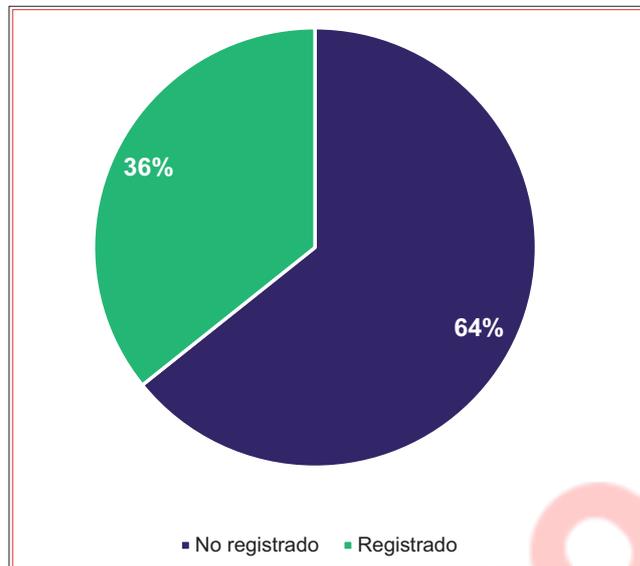
4.3.3 Empleo principalmente generado en unidades productivas de baja productividad

El concepto de productividad ha sido ampliamente desarrollado por distintos autores (Céspedes et al., 2016; Syverson, 2011; OECD, 2001; Solow, 1957). Existen muchas definiciones de productividad; aquí se la entiende como una medida de la eficiencia en el uso de los factores en el proceso productivo (Céspedes et al., 2016⁵³). La relación entre la productividad de las empresas y el empleo decente se sustenta en que las empresas menos productivas son menos capaces de absorber fuerza laboral y de ofrecer condiciones salariales (y otros beneficios) decentes. De la misma manera, el acceso al empleo en empresas más productivas es heterogéneo entre sectores, tamaño de empresa y regiones. Y el Perú es un país con heterogeneidad estructural severa: en términos de productividad, las diferencias entre sus estratos son marcadas y son los sectores de mínima productividad los que concentran la mayor parte de población empleada (Pérez Rivera & Rodríguez Ochoa, 2014). Como consecuencia, los países que poseen heterogeneidad estructural severa presentan bajos niveles de PBI per cápita y de productividad; en ellos la situación del empleo es débil y se agravan los problemas de desigualdad de ingreso y pobreza (Infante, 2009). Este último autor explica que, a mayor heterogeneidad, mayor parte de las ocupadas y ocupados pertenecerán al estrato que menos aporta al producto, en tanto el estrato alto, que contribuye significativamente al producto, cuenta con una fracción reducida de trabajadoras y trabajadores.

Antes de seguir con el análisis de la productividad, se debe tener en cuenta que los cálculos sobre ella solo pueden ser obtenidos para empresas formales. De acuerdo con la literatura que se presenta a continuación, los estudios de productividad se concentran en el sector de empresas formales registradas en la SUNAT (formalidad tributaria), debido a la disponibilidad de información producida por encuestas como la Encuesta Nacional de Empresas o la Encuesta Económica Anual. Por ello, medir la productividad de empresas informales no será posible directamente. La alternativa para aproximarnos a ella es mediante la estimación del ingreso que perciben sus trabajadores y trabajadoras. Con tal fin, a partir de datos de la ENAHO 2018 se estimó el porcentaje de trabajadores y trabajadoras que declaran que su empresa se encuentra registrada en la SUNAT. Como se puede apreciar en el siguiente gráfico, el 64% de la PEA ocupada declara que el negocio o empresa en el que labora (ocupación principal) no se encuentra registrado en la SUNAT.

⁵³ En cuanto a su medición, Céspedes et al. (2016) presentan las dos metodologías tradicionales para medir productividad. Si una economía produce con un único factor —el trabajo, por ejemplo—, la productividad puede entenderse como la cantidad de producto por unidad de trabajo (productividad laboral). Cuando la economía considera más de un factor productivo, se utiliza un indicador denominado productividad total de factores (PTF), término que hace referencia a la capacidad de los factores para producir bienes y servicios de manera conjunta. Por la simplicidad de su cálculo, la productividad laboral se ha convertido en uno de los principales indicadores de la productividad en las últimas décadas, aunque debe interpretarse como un indicador de productividad parcial.

Gráfico 43. Porcentaje de trabajadores según condición de registro del negocio o empresa donde trabaja registrado en SUNAT, 2018

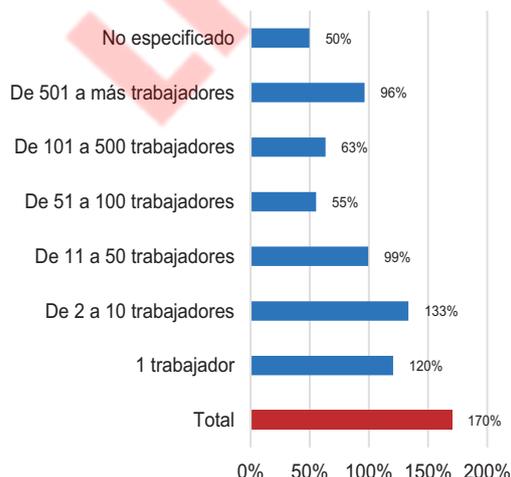


Fuente: ENAHO 2018.

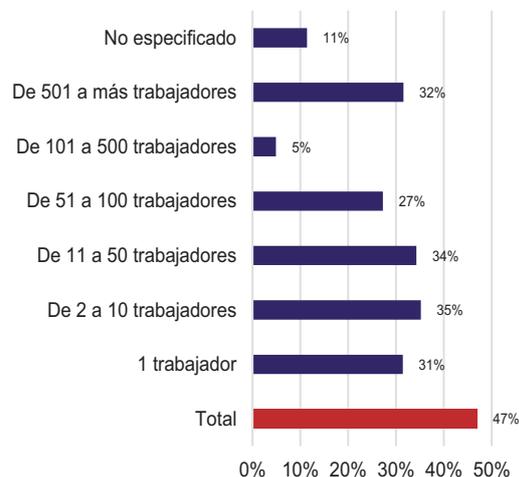
Se estimó el nivel de ingresos de las y los trabajadores y se comparó el promedio de estos entre aquellos que laboran en empresas registradas en la SUNAT y los que no. Así mismo, se calculó el porcentaje de trabajadores y trabajadoras que ganan igual o más que una RMV. Los resultados muestran que, en promedio, las y los trabajadores de empresas formales ganan 170% más que los de empresas informales. En soles, esto implica que un trabajador informal, en promedio, gana S/692, y uno formal, S/1868. Si se establece la diferencia por tamaño de empresa, se observa que las mayores brechas son aquellas entre las y los trabajadores de empresas de un trabajador y las de dos a diez. Del mismo modo, se puede apreciar que hay una diferencia de 47 puntos porcentuales entre el porcentaje de trabajadores y trabajadoras que ganan tanto o más que una RMV a favor de las y los trabajadores de empresas formales. Mientras que en el caso de los informales solo el 27 % gana más de una RMV, en las empresas formales esta cifra alcanza el 74 %. En este sentido, existe una brecha salarial entre las y los trabajadores informales y los formales, a favor de estos últimos. Como se indicó al principio, se utilizan los ingresos de las y los trabajadores en empresas informales como una manera de aproximar la productividad general de estas empresas; del mismo modo, no será posible hacer análisis más detallados de su productividad, ya que los registros o información de estas es inexistente, dada precisamente su condición de informalidad. Puesto en evidencia este punto, toca ahora mostrar las brechas existentes entre las propias empresas formales.

Gráfico 44. Diferencias en los ingresos entre trabajadores y trabajadoras de empresas/negocios formales e informales (registrados en SUNAT), 2018

a. Diferencia del promedio del ingreso mensual principal y secundario



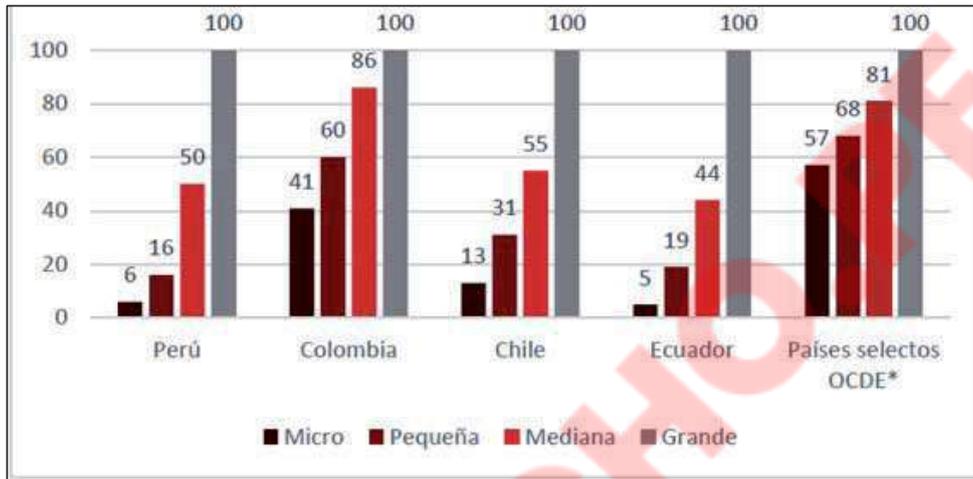
b. Diferencia en puntos porcentuales del porcentaje con ingresos mayores que la RMV



Fuente: ENAHO 2018.

El Perú presenta importantes brechas de productividad por tamaño de empresa formal. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empresa 2017, el valor agregado por trabajadora o trabajador en la gran empresa es más de seis veces el de las microempresas. Esto es consistente con la evidencia de que la productividad laboral es creciente a mayor tamaño de la empresa, sea este medido según el número de trabajadores y trabajadoras, según las ventas o según el capital (Céspedes, Aquije, Sánchez & Vera Tudela, 2016). Si se asume que la productividad de las empresas grandes en el Perú es de 100, la productividad laboral relativa de las micro, pequeñas y medianas empresas es de 6, 16 y 50, respectivamente (Castillo, 2018). El rezago de la productividad de la micro, pequeña y mediana empresa (MIPYME) en el Perú es mucho mayor que en los países de la OECD, así como el de países similares en la región, como Colombia (BID, 2018; Isaza et al., 2015; CEPAL, 2017).

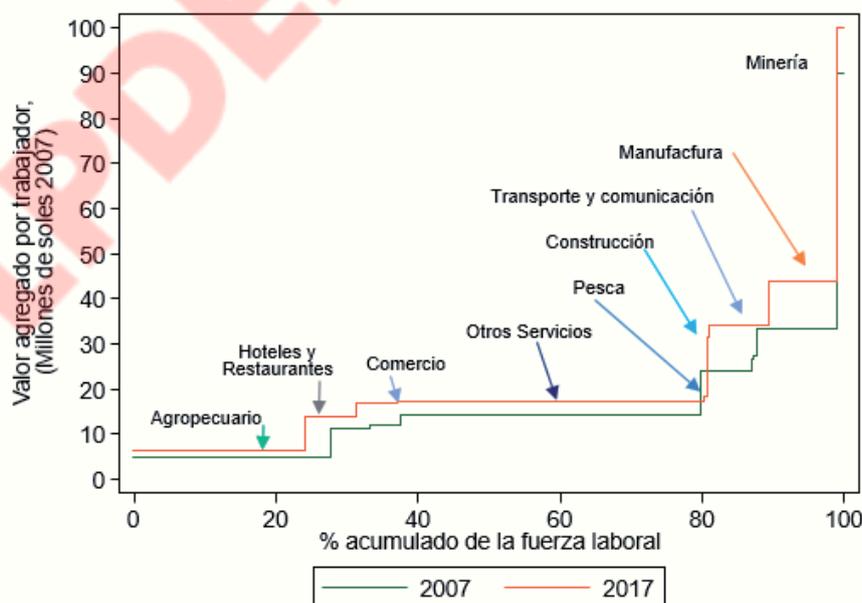
Gráfico 45. Brecha de productividad laboral por tamaño de empresa (productividad de empresas grandes = 100)



Fuente: BID (2018), Isaza et al. (2015) (Colombia), variables del directorio empresarial (Ecuador), datos de CEPAL (2017) (Perú y los países selectos de la OECD) y OIT-2009 (Chile).
 * Promedio simple de productividades relativas de Alemania, España, Francia e Italia. Elaboración propia.

En la economía peruana existe además una alta heterogeneidad de la productividad entre sectores; en 2017, la minería y la manufactura eran los de mayor productividad, y el sector agropecuario, el comercio y los servicios, los de menor productividad. El siguiente gráfico ilustra esta relación entre la productividad, medida como valor agregado por trabajador del sector, y la concentración de empleo para 2007 y 2017.

Gráfico 46. Productividad laboral 2007 y 2017, por sectores económicos



Fuente: INEI-ENAO 2007 y 2017. Elaboración: OEE-PRODUCE.

Estos sectores más productivos son los que menos fuerza laboral concentran; en contraste, los sectores menos productivos —como el agropecuario, el de servicios y el comercio— son los que requieren de más fuerza laboral.

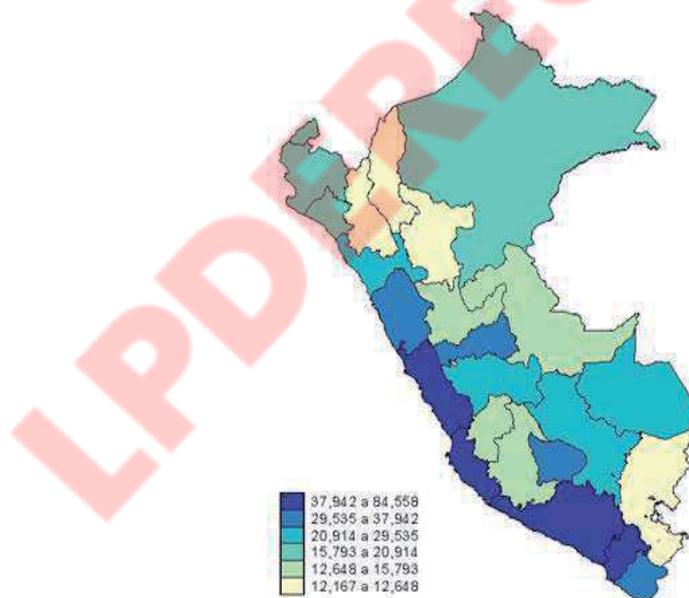
Tabla 16. Proporción de la PEA ocupada según sector económico, 2018

Sector económico	Porcentaje (%)
Agricultura, ganadería, pesca y silvicultura	24.74
Minería	1.14
Industria de bienes de consumo	6.84
Industria de bienes intermedios	1.12
Industria de bienes de capital	1.01
Electricidad, gas y saneamiento	0.51
Construcción	5.98
Comercio al por mayor	2.69
Comercio al por menor	16.16
Restaurantes y hoteles	7.84
Transportes, almacenamiento y comunicaciones	8.45
Servicios a empresas	5.9
Servicios comunitarios y recreativos	13.12
Servicios personales	2.23
Hogares	2.27

Fuente: ENAHO-INEI. Elaboración propia.

Esta heterogeneidad también se manifiesta entre regiones, especialmente por la diferencia entre los departamentos de la costa y los de sierra y selva. Por ejemplo, Puno permanece como la región menos productiva en 2016 (S/11 788 por trabajador), mientras que entre las nueve regiones con mayor productividad aparecen Moquegua (S/84 114), Arequipa (S/45 412) y Lima-Callao (S/39 286), que se encuentran en la costa. Las brechas de productividad no solo se presentan entre regiones con características disímiles, sino también entre regiones que pertenecen a una misma zona geográfica; así, por ejemplo, Madre de Dios es la única región de la Amazonía con un nivel de productividad por encima del promedio, mientras que sus pares se ubicaron entre las 12 regiones menos productivas (ENAHO, 2016).

Gráfico 47. Productividad laboral 2016, por departamentos



Fuente: INEI 2017. Elaboración: PRODUCE – Oficina de Estudios Económicos (OEE).

Finalmente, es importante mencionar la situación particular de los emprendimientos en el Perú. El ciclo de vida de una empresa consiste en tres partes: entrada, crecimiento y salida (Crespi et al., 2014). En el Perú, alrededor del 6% de los emprendimientos son discontinuados en menos de un año, y si bien esta cifra parece pequeña, es mayor que el promedio de economías comparables (Serida et al., 2017). En el caso de los Estados Unidos, Brown y Medoff (2003) analizan la dinámica del empleo a lo largo del ciclo de vida de las empresas y encuentran que a medida que estas se consolidan en el tiempo aumentan los beneficios laborales que proveen. Por esta razón, es importante extender el tiempo de vida de los emprendimientos, de tal manera que se consoliden y generen empleos de calidad.

La baja productividad de las unidades productivas son resultado de diferentes causas indirectas que principalmente se pueden listar a continuación.

- **Las unidades productivas tienen dificultades de financiamiento**

Existe una amplia literatura que prueba la relación positiva entre financiamiento y crecimiento económico o productividad (Heil, 2017; Butler & Cornaggia, 2011). En otras palabras, la falta de financiamiento en la obtención de factores y tecnología afecta la productividad (Heil, 2017). De los obstáculos al crecimiento que enfrentan las empresas, el más recurrente es el acceso a financiamiento (36%) para las empresas con ventas superiores a 150 UIT, según la ENHAT 2017-2018. Lo mismo ocurre con las pequeñas y medianas empresas – PYME (36.2%). De acuerdo con Chorro (2010), un aspecto que se identifica de manera sistemática como dificultades que enfrentan las PYME son las restricciones para acceder a financiamiento. Así mismo, en un estudio llevado a cabo en México (Haar, Leroy-Beltrán & Beltrán, 2004), se les preguntó a las PYME qué clase de apoyos requerían, y destacaron, junto con la asistencia y apoyo gubernamental, el acceso a un mayor número de instituciones financieras, y en condiciones más razonables. Los emprendimientos iniciales no cuentan con el acceso a los requerimientos de capital que les permitan hacerse sostenibles.

Aun así, el 48.1% de las MIPYME accede al sistema financiero regulado y, de ellas, solo el 3% de sus conductores y conductoras no ha tenido acceso al financiamiento que solicitan, siendo la principal alternativa de financiamiento conocida el crédito para capital de trabajo. A diciembre de 2017, solo el 4.5% de microempresas formales contaba con crédito en el sistema financiero (con ventas anuales menores o iguales que 13 UIT = 2.7%; con ventas mayores = 13.5%), mientras el porcentaje de pequeñas, medianas y grandes empresas con acceso al crédito fue de 45.1%, 61.6% y 68.3%, respectivamente (PRODUCE, 2018).

Para analizar el acceso al financiamiento por departamento se observan las preguntas de la ENE 2017 relacionadas con las instituciones donde la MIPYME solicitó y obtuvo el financiamiento, el uso o destino que se le dio y la conformidad de este. El 51.0% de las MIPYME ha solicitado financiamiento. A nivel de departamental, se observan los porcentajes de solicitud siguientes: Ayacucho (78.3%), Huancavelica (74.4%), Tumbes (71.1%), Junín (62.7%), Huánuco (60.6%), Áncash (58.2%), Apurímac (57.5%). Además, el 48.1 % de las micro y pequeñas empresas han tenido acceso al financiamiento solicitado. Por ciudad, se observan los porcentajes de solicitud siguientes: Ayacucho (76.9%), Huancavelica (74.4%), Tumbes (69.0%), Junín (60.8%), Huánuco (57.9%), Áncash (55.9%), Apurímac (55.6%), Chiclayo (56.0%), Cajamarca (52.4%). Por último, los bancos son las instituciones que predominan en el financiamiento a las MIPYME, con un 73.3%; le siguen las cajas municipales con el 18.5%, y el resto de las entidades financieras concentran por debajo del 2.1%.

Por departamentos, los bancos son los que registran mayor frecuencia de otorgamiento de financiamiento; así, en Lima-Callao y La Libertad este tipo de instituciones alcanzan el 94.1% y 92.7%, respectivamente; en el resto de las ciudades, las cajas municipales tienen una participación importante, como en Huancavelica (60.0%), Madre de Dios (44.8%) y Apurímac (41.4%). En tanto, las Empresas de Desarrollo de Pequeña y Microempresa (EDPYME) registran una participación destacada en Tacna, con el 12.1%.

Una de las causas que dificultan el financiamiento es el escaso conocimiento de las alternativas que ofrece. Además de los instrumentos convencionales del sistema financiero, existen otros como inversionistas ángeles, incubadoras, aceleradoras, préstamos participativos, fondos competitivos, *crowdfunding*, *crowdlending*, sociedades de garantía recíproca, etcétera. Sin embargo, estas herramientas siguen siendo desconocidas por las y los empresarios de micro y pequeñas empresas. Según la ENE 2016, solo el 1.3% de las y los conductores de las MIPYME ha participado en algún evento de capacitación en el que pudieron acceder a información relacionada con temas referidos a instrumentos financieros. En promedio, el 73.3% de las y los conductores de las micro y pequeñas empresas a nivel nacional identificaron a los bancos como las instituciones financieras que prestan estos servicios en sus ciudades. Les siguen en importancia las cajas municipales, con 18.5%; las EDPYME, con 2.3%; y las cajas rurales, con 1.3%. Por ciudad, se observa un comportamiento similar al recién descrito, con excepción de Huancavelica, donde se identificó a la caja municipal como una de las instituciones más importantes (60.0%), seguida por los bancos con 25.4%.

- **Escasas capacidades de gestión, innovación y absorción tecnológica en las unidades productivas**

En primer lugar, las escasas capacidades de gestión⁵⁴ de una empresa afectan sus posibilidades de mejorar su productividad y competitividad a través del uso de conocimientos y herramientas que refuercen el proceso de toma de decisiones para movilizar los recursos de la empresa hacia la entrega de productos y servicios de valor para sus mercados. Según Dini y Stumpo (2018), la baja productividad de las micro, pequeñas y medianas empresas se explica por la débil gestión de las empresas y la baja profesionalización de su dirección. Es decir, existe una correlación positiva entre prácticas de gestión empresarial y productividad. Más aún: Bloom et al. (2013) desarrollan un experimento de campo sobre la gestión de empresas textiles indias grandes; la intervención consistió en brindar aleatoriamente asesoría gratuita en prácticas de gestión empresarial. Los autores encontraron que la productividad del grupo que recibió la asesoría fue 17 % mayor en el primer año y se tradujo en mayor calidad, eficiencia y reducción de inventario; el impacto creció hacia el tercer año.

Según los resultados de la ENE 2017, existe una brecha de capacidades de gestión: solo el 35.8% de las empresas con ventas superiores a 13 UIT cuenta con un plan de negocios, y el 52.5% con un control de inventarios. Para el caso de las microempresas, estas cifras son mucho menores. Además, podemos identificar que las y los conductores de las micro y pequeñas empresas señalaron que los cursos con mayor demanda fueron los de comercialización y marketing, instrumentos financieros, planes de negocio, gestión de recursos humanos, exportaciones y calidad.

Así mismo, se considera que el desarrollo de una empresa es el resultado de que las y los encargados de la gestión empresarial obtengan, renueven o actualicen su manejo de prácticas de gestión y de que estas prácticas sean pertinentes para el tamaño de su empresa y el giro de su actividad. La obtención de conocimiento de prácticas de administración moderna se logra mediante la participación del conductor o conductora de la empresa en cursos de capacitación presenciales, cursos de capacitación, asesorías o tutorías. Según los resultados de la ENE 2015, solo el 20% de las y los conductores de las MIPYME han seguido una capacitación en cursos o eventos sobre gestión empresarial, aunque el 93% de estas y estos empresarios aplican en sus empresas las herramientas e instrumentos de gestión aprendidos en los eventos de capacitación.

En segundo lugar, las MIPYME tienen un escaso conocimiento en el uso y manejo de herramientas de gestión de la calidad, lo cual se asocia a pérdidas enormes de recursos debido a deficiencias en materia de calidad de procesos,

⁵⁴ Entre las actividades de gestión se consideran la dirección estratégica (análisis, elección e implementación de la estrategia), marketing, gestión financiera, gestión de las operaciones y de la logística, y de otros procesos de la cadena de valor de la empresa, de acuerdo con el rubro del negocio.

servicios y productos. En Bendell et al. (1995) se describen los aportes en la teoría de la calidad de gurús como Deming, Juran, Feigenbaum, Ishikama y Crosby, quienes argumentan cómo los desperdicios debidos a la falta de calidad pueden representar valores altos con respecto al total facturado por la empresa. La falta de calidad es uno de los principales motivos generadores de otros numerosos tipos de desperdicios, producidos estos por la necesidad de cubrir o superar las falencias relacionadas con fallas y errores. Es así como se nota el enorme potencial de mejora que, en materia de beneficios y rentabilidad, tiene para la empresa mejorar sus niveles de calidad.

En la actualidad, el Perú cuenta con un marco legal en el que diversas normas buscan garantizar la calidad de los bienes y servicios que se producen en el mercado. Sin embargo, estas normas están desarticuladas y no protegen eficientemente a quien consume; además, la certificación tiene un elevado costo, ya que la mayoría de las empresas debe acudir a certificadoras del exterior, pues las 13 empresas certificadoras acreditadas por INDECOPI en el Perú no son suficientes. Según INDECOPI (2016) y PRODUCE (2018), no existe en el Perú un Sistema Nacional de la Calidad propiamente tal, y si existiera el país se beneficiaría con ingresos que podrían oscilar entre los US\$80 millones y los US\$96 millones durante un período de diez años (AENOR, 2011). Conviene indicar que, en países del mundo como el Reino Unido, la implementación de un Sistema Nacional de la Calidad tuvo un impacto de 0.3% en su PBI. En el caso del Perú, se estimó que este será de 0.065 % y 0.075 %.

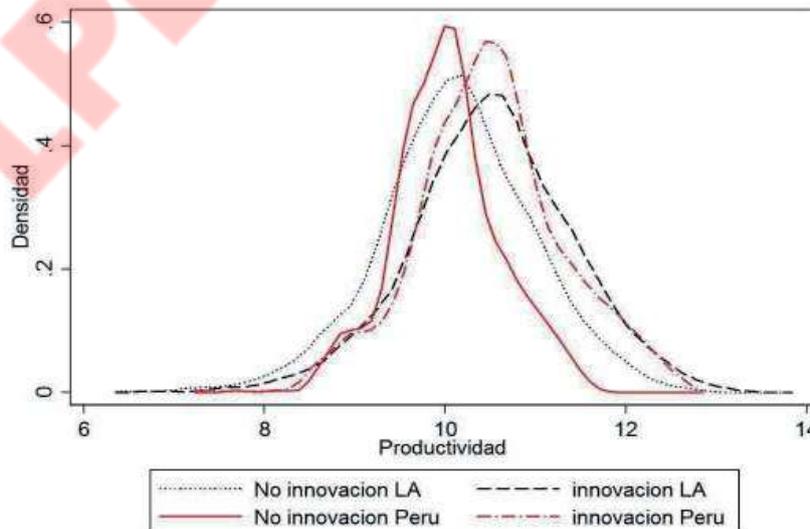
Según la Fundación para el Análisis Estratégico y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Empresa (FAEDPYME), el pequeño tamaño de las MIPYME les impide aprovechar los beneficios de las economías de escala y afrontar problemas como la falta de certificaciones de calidad. A pesar de esto, los resultados de la EMYPE 2013 arrojan que solo el 6.5% de las y los conductores de las MIPYME asistieron a eventos de capacitación en temas de gestión de la calidad y manejo de nuevas tecnologías, entre los que destacan las siguientes temáticas: sistemas de gestión de calidad (41.5%), buenas prácticas de manufactura y gestión (20.1%), certificación de procesos de gestión – ISO 9000 / ISO 9001 (14.6%), sistemas de gestión de la calidad: incluye 5 S de la calidad (12.2%), otros instrumentos de desarrollo de capacidades en materia de calidad (6.4%) y mejoramiento continuo Kaizen (5.2%).

En tercer lugar, la productividad y el desempeño de las empresas, sobre todo las de menor tamaño, son afectados por la escasa innovación y adopción tecnológica en las unidades productivas. De acuerdo con Isaksson (2007), la innovación pertenece a un grupo de factores relacionados con la creación, transmisión y absorción de conocimiento. La innovación es considerada uno de los principales determinantes del crecimiento económico y de la productividad, siendo este último un canal directo para el incremento de la competitividad y para el desarrollo económico sostenible. Tiene un rol importante como determinante del incremento de la productividad de las empresas a través de la adopción de tecnologías (bienes de capital, software, licencias, entre otros), así como de los esfuerzos innovativos aplicados en procesos de mejora (Hall, 2011). A ello se suma la posibilidad de que las vinculaciones establecidas por las firmas (distribuidores, consumidores, casas matrices, universidades, institutos de ciencia y tecnología, entre otros) puedan también incrementar tanto su productividad como su capacidad innovativa (Cassiman & Veugelers, 2002). Por último, como se señala en el informe de la OECD (2019), es necesario comprometer a las empresas pequeñas y emergentes con la transformación digital ya que esta ofrece una oportunidad para fortalecer la productividad de los países en Latinoamérica y superar algunas trampas de desarrollo que están afectando a la región.

De acuerdo con la literatura, el gasto en investigación y desarrollo (I+D) es el insumo principal para innovar o producir un bien innovador (que se puede traducir en patentes), según los hallazgos de Pakes y Griliches (1980). Por ello, los modelos teóricos asignan un papel importante a la inversión en I+D como un motor de incremento de la productividad y del crecimiento económico (Romer, 1990; Grossman & Helpman, 1991). Para Griliches (1995), las actividades relacionadas con la I+D pueden explicar hasta un 75% de las tasas de crecimiento de la productividad total de factores (PTF) una vez que las externalidades han sido consideradas.

Sin embargo, debido a la heterogeneidad de la estructura productiva en el Perú, los retornos a la inversión en innovación dependen del nivel de productividad de las empresas. Los retornos son mayores para las empresas más productivas, lo que les permite cerrar la brecha de productividad con respecto a las empresas más productivas de América Latina. Para las empresas menos productivas, en cambio, no es "rentable" invertir en innovación, porque no se observan ganancias en productividad. Esta falta de retornos es más notable en el Perú que en el resto de la región (Crespi et al., 2014).

Gráfico 48. Productividad de las empresas para el Perú y América Latina, por si innovan o no



Fuente: Elaboración con base en Crespi et al. (2014), con datos de Enterprise Survey, 2010.
 Nota: Valores corresponden a productividad predicha en presencia o ausencia de innovación.

Al analizar las actividades de innovación utilizando la Encuesta Nacional de Innovación en la Industria Manufacturera (ENIIM) del año 2015, así como la inversión de recursos monetarios y de mano de obra que destinan las empresas, se obtiene que el 61.2 % desarrolló al menos una actividad de innovación, contra un 38.8% que no lo hizo. Y aunque este resultado puede sonar alentador, la innovación no es homogénea en todas las empresas y presenta varios matices.

Por ejemplo, no toda innovación tecnológica tiene un alcance de resultados más allá de la empresa, porque si bien estos resultados por empresa generan impactos en la productividad, no son suficientes para lograr el conjunto de beneficios de una innovación tecnológica de alcance internacional. Según la ENIIM 2015, del total de empresas que declaran haber alcanzado alguna innovación tecnológica, el 35.1% lo hizo como empresa, es decir, incorporaron novedades que probablemente ya eran utilizadas en el mercado nacional. La mayor parte de las empresas obtuvo al menos una innovación tecnológica de alcance nacional (47.3%), y solo una minoría (17.6%) alcanzó resultados que representaron novedades a escala internacional. Estos resultados evidencian el limitado alcance de la innovación tecnológica en el Perú, de modo que, si bien permite a algunas empresas cerrar brechas con su competencia local, no posibilita generar grandes aportes en competitividad en relación con sus pares externos.

Así mismo, la innovación por proceso y aquella por producto tienen alcances diferenciados. El mayor porcentaje de empresas que innovaron en procesos (82.9%) obtuvo resultados con alcance solo a nivel de empresa. El 57% de empresas con resultados integrales de innovación tecnológica (en producto y en proceso) logró alcanzar novedades a nivel nacional, y el 25.8% obtuvo impacto internacional. En resumen, mientras la innovación en procesos cubre principalmente problemas de competitividad a nivel interno de las empresas, la innovación en productos permite mejorar su competitividad a nivel nacional y la innovación integral reporta mejores resultados a nivel internacional en relación con sus pares.

Una limitante para el Ecosistema de Innovación es la existencia de un gran número de pequeñas empresas en el sector donde se desea innovar. De acuerdo con la ENIIM de 2015, el 95.7% de empresas del sector son nacionales⁵⁵ y solo un 4.3% de capital extranjero o mixto; el 85.2% están consideradas como pequeñas, el 1.2% como medianas y el 13.7% como grandes. La mayoría de las empresas de capital local son pequeñas (85.2%), al igual que las empresas de capital extranjero o mixto, aunque estas se concentran en menor proporción en las pequeñas empresas (51.4%). Sobre el particular, Kuramoto (2007) señala que “la nueva configuración del sector productivo, con unas pocas empresas grandes y un gran número de pequeñas empresas, hace difícil establecer y consolidar cadenas productivas o conjuntos (clústeres) empresariales que se refuerzan mutuamente para consolidar sus capacidades de innovación”.

Otra limitante está dada por las fuentes de financiamiento para la innovación, ya que, según la ENIIM del año 2015, el 46.8% de las empresas no innovadoras considera el alto costo de la innovación como principal obstáculo. La mayor parte de las empresas (con y sin resultados innovadores) recurrió a fuentes propias para financiar sus esfuerzos de innovación. Aquellas que alcanzaron resultados tuvieron mayor acceso a fuentes privadas (banca comercial u otras empresas), lo cual revela en gran medida el impacto de la participación de otros actores en el financiamiento de la actividad de innovación.

A pesar de la existencia de programas e instrumentos públicos para el apoyo a la innovación, solo el 4.0% de empresas recurrió a alguna fuente pública para financiar parte de sus inversiones en innovación. Entre estos instrumentos destacan las subvenciones, los programas de capacitación, los programas de promoción, los incentivos tributarios, entre otros. Al respecto, 3810 empresas, equivalentes al 42.1% del total de empresas manufactureras, afirmaron conocer al menos un programa de apoyo a la innovación, mientras que el 57.9% aseveró no conocer ninguno. Del total de empresas que conoce al menos un programa de apoyo a la innovación, el 47.2% sabe de programas que dan apoyo vía subvenciones como Innóvate Perú (ahora PROINNOVATE), el 31.6% conoce los servicios tecnológicos de los Centros de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica (CITE), y el 30.2% está enterada de los programas de promoción a las exportaciones.

Por último, en cuanto a la brecha en el uso de tecnologías de las empresas peruanas, la información es limitada; según estadísticas de Naciones Unidas, si se consideran las exportaciones manufactureras de acuerdo con su intensidad tecnológica, se observa que en países de ingresos medios-altos, como el Perú, el 21,1 % de sus exportaciones manufactureras son de alta tecnología. Sin embargo, en nuestro país este tipo de exportaciones alcanza solo el 5.4%, nivel tecnológico similar al mostrado por países pobres muy endeudados (HIPC, por sus siglas en inglés) o países del África subsahariana.

Como parte de las tecnologías que utilizan las empresas se ha destacado el rol de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) o tecnologías “digitales”, que son un conjunto de servicios, redes, software y dispositivos de hardware que se integran en sistemas de información interconectados y complementarios con la finalidad de gestionar datos, información y procesos de manera efectiva. Su empleo permite mejorar la productividad de los ciudadanos, el gobierno y las empresas, y trae como resultado una mejora en la calidad de vida (CONCYTEC, 2016). En específico, se consideran tanto los dispositivos físicos (equipos informáticos, redes de telecomunicación, otros) como el software o aplicaciones informáticas que funcionan sobre estos equipos y similares.

De acuerdo con el Banco Mundial (2016), las tecnologías digitales⁵⁶ promueven el desarrollo de las economías a través de una considerable reducción del costo de las transacciones económicas y sociales para las empresas, los individuos y el sector público. Esto se debe a que fomentan la innovación cuando los costos de transacción bajan a cero; aumentan la eficiencia a medida que las actividades y los servicios existentes se vuelven más baratos, más rápidos y convenientes; e incrementan la inclusión, dado que las personas tienen acceso a servicios que antes estaban fuera de su alcance.

⁵⁵ Se considera empresa nacional si el 100 % de su capital es de origen nacional; el resto de las empresas son de capital extranjero o mixto.

⁵⁶ El Banco Mundial define las tecnologías digitales como el internet, teléfonos móviles y todas las otras herramientas para recopilar, almacenar, analizar y compartir información de forma digital.

Del mismo modo, la digitalización⁵⁷ incrementa la producción y el empleo de las empresas por medio de la redefinición de modelos de negocios más aptos para entrar en nuevos mercados y, al mismo tiempo, a través de la expansión de su cobertura en los mercados donde viene desarrollándose (Katz & Callorda, 2015). Así también, la digitalización torna más fácil el desarrollo de marcas y productos gracias a la utilización de redes sociales que contribuyen a la creación de poder de marca y de canales de retroalimentación que permiten adaptar mejor los productos a los requerimientos del mercado; además, esta digitalización posibilita la introducción de nuevas tecnologías, lo que lleva al desarrollo de métodos más productivos para la empresa. Resulta pues evidente la importancia de las TIC en el desempeño empresarial.

Según estadísticas de la ENE 2017, casi la mayoría de las empresas formales (95.4%) contó con servicios de internet a nivel nacional en 2016 (PRODUCE, 2018). Sin embargo, la alta penetración de la red en el tejido empresarial peruano varía según la actividad productiva de la empresa. En efecto, la principal labor que realizaron las empresas que tuvieron acceso a internet fue la “comunicación (email-chat)” (85.3%), seguida de “búsqueda de productos o servicios” (53.0%), mientras que menos de la tercera parte de las empresas que contaron con internet la utilizaron para “promocionar sus productos” (23.1%) o “ventas de bienes o servicios” (15.6%). Estas cifras hacen evidente la necesidad de que los conductores de las empresas obtengan capacidades que les permitan aprovechar adecuadamente las herramientas digitales y, así, mejorar su desempeño empresarial. El reto de política se hace aún más complejo debido a que solo el 13.4 % de las y los conductores de las micro y pequeñas empresas (MYPE) que asistieron a algún evento de capacitación durante 2016 se interesaron por temas relacionados con la tecnología de la información y comunicación.

Otras herramientas ligadas a las TIC son los teléfonos móviles (82.1% de uso) y el terminal de pago o POS (solo 13.6% de uso). La importancia de este tipo de herramientas sobre el desempeño empresarial radica en la mayor asociatividad de las y los empresarios, dado que permiten cubrir sus necesidades de mayor comunicación y coordinación, así como incrementar sus oportunidades comerciales al acceder a mayor información. Huaroto y Agüero (2012) revisaron literatura sobre la relación que existe entre el uso de los móviles en las MYPE en América Latina y encontraron que existe un número importante de autores y autoras que hallaron resultados significativos de los servicios celulares sobre el desempeño empresarial. Por otra parte, el POS hace posible gestionar tareas relacionadas con la venta, como el cobro de tarjeta de crédito o débito en el lugar donde se encuentre el cliente o la cliente. Las ventajas de contar con un POS en el negocio tienen relación, básicamente, con superar las barreras del efectivo, ganar más clientes, ofrecer compras más seguras y elevar el consumo promedio de los establecimientos.

A nivel sectorial, más del 50% de las empresas en todos los sectores económicos utilizaron computadoras y casi un 100% usó la telefonía fija o móvil. Otros tipos de herramientas empleadas fueron las redes informáticas internas (intranet) y externas (extranet). Estas herramientas sirvieron para compartir información de compradoras y compradores, proveedoras y proveedores y clientas y clientes dentro y fuera de una organización. La adopción y uso de intranet (5.6%) fue mayor que el de extranet (2.0%). Entre los sectores que tuvieron un mayor uso en 2016 destacaron minería, construcción y servicios. Este último le dio un mayor uso debido a la ventaja de compartir información de clientes. En cuanto al uso de páginas web, se puede mencionar que las utilizó el 30.8% de las empresas. Finalmente, el personal ocupado que hace un mayor uso de computadoras e internet se encontró en los sectores servicios, comercio y construcción. Además, fueron estos mismos sectores aquellos en los que las empresas se preocuparon más por capacitar a las y los trabajadores en el uso de las TIC.

Para hacer una comparación internacional, el World Economic Forum (WEF), en su último Reporte de Competitividad Global 2019, evaluó a 141 economías a nivel mundial para medir su capacidad de generación de desarrollo económico y la atracción de inversiones, para lo cual midió distintos pilares. En el caso específico de la adopción de las TIC, el reporte muestra a Singapur y Estados Unidos como los países con mayor alcance. En el caso del Perú, se identificó que en 2019 la economía peruana se ubicó en la posición 98 del ranking de adopción de TIC, lo que significó una caída de cuatro posiciones respecto del reporte de 2018. Comparado con el resto de los países de la Alianza del Pacífico, nuestro país se encuentra detrás de Colombia (87), México (74) y Chile (56).

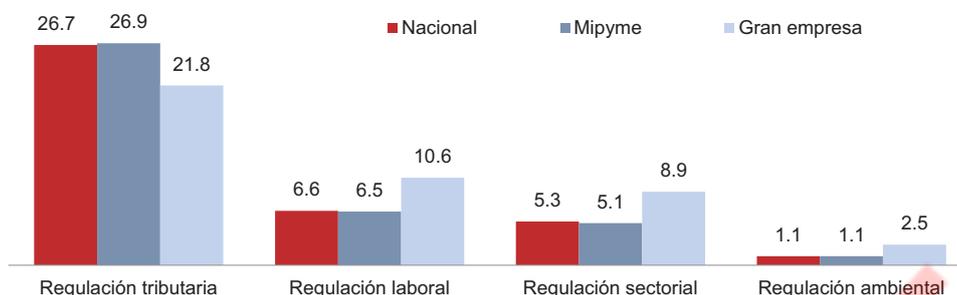
- Complejidad en la legislación tributaria e inadecuada regulación de negocios, así como excesiva duración de los trámites relacionados

La existencia de fallas de mercado justifica la intervención del Estado para corregirlas, para lo cual utiliza herramientas regulatorias que deben ayudar a perfeccionar el funcionamiento del mercado, pero sin generar ineficiencia. Loko y Diouf (2009) señalan que la carga tributaria puede impedir un aumento de la productividad si incrementa las ineficiencias o empeora el entorno de negocios. En un estudio para países de la OECD (Scarpetta et al., 2002) se señala que un sistema regulatorio estricto tiene un impacto negativo sobre la productividad, y presenta evidencia, aunque menos contundente, de que a mayor rigidez regulatoria mayor dificultad para el ingreso de nuevas firmas a este mercado.

A pesar de las incipientes medidas de la Política Nacional de Modernización del Estado peruano, persisten en nuestro país ciertas acciones que entorpecen el proceso de los trámites, como la exigencia de la copia del documento de identidad en muchas entidades de la administración pública, eliminada por el Decreto Legislativo N.º 1246, que aprobó medidas de simplificación administrativa. Así mismo, el Perú se encuentra rezagado a nivel internacional respecto al proceso de iniciar un negocio, pues toma 24,5 días hacerlo, lo cual nos ubica en el puesto 111 de 141 economías en el ranking de competitividad del WEF. Aparece, además, en el último lugar de los países de la Alianza del Pacífico: en Colombia el proceso toma 11 días (puesto 65); en México, 8.4 días (puesto 52); y en Chile, 6 días (puesto 32).

Los principales procesos son tres: regulación tributaria, otras regulaciones para los negocios y trámites relacionados con estos. En primer lugar, los datos reflejan que el 26.7% de las empresas con ventas mayores de 13 UIT perciben la regulación tributaria como una de las principales barreras para su crecimiento, y, en una medida mucho menor, las regulaciones laborales y sectoriales.

⁵⁷ El autor concibe la digitalización como el uso de tecnologías digitales que permitan generar, procesar y compartir información. Estas tecnologías digitales incluyen la informática y las telecomunicaciones, lo que está inmerso en las TIC.

Gráfico 49. Barreras regulatorias que impiden su crecimiento según percepción de las empresas (porcentajes)


Fuente: Encuesta Nacional de Empresas (2017). Elaboración propia.

En el caso de las MYPYME, la complejidad en la legislación tributaria se debe a la existencia de múltiples de regímenes tributarios simplificados (RTS), además del Régimen General (RG), entre ellos el Nuevo Régimen Único Simplificado (NRUS), el Régimen Especial de Impuesto a la Renta (RER) y el Régimen MYPE Tributario (RMT), cada uno con diferentes umbrales de uso según el monto de ventas o tipo de actividad. En efecto, si bien cada uno de ellos tiene ventajas por la simplicidad para llevar los libros contables, presentan ciertas limitaciones con relación al tipo de comprobantes que pueden emitir (como en el caso del NRUS, que no puede emitir facturas). Además, únicamente el RMT -al igual que el RG- permite deducciones para la determinación de la base imponible. Estas deducciones -si bien son parte del diseño del régimen- se traducen en un incentivo para la declaración de costos y gastos, entre ellos, los de planilla, fomentando así la formalización y declaración de sus trabajadores y trabajadoras.

Tabla 17. Detalle de los regímenes tributarios

Régimen	Categoría	Pago (S/) o tasa (%)	¿A quiénes está dirigido?	Características	Libros contables solicitados
RUS	1) Hasta S/5,000 mensuales (ingresos brutos o adquisiciones).	S/20 mensual	PN* que realizan ventas de mercaderías o servicios a consumidores finales. También pueden acogerse las personas que desarrollan un oficio.	No emite factura.	Ninguno. Solo mantener comprobantes de pago.
	2) Más de S/ 5,000 hasta S/ 8,000 mensuales (ingresos brutos o adquisiciones).	S/ 50 mensual			
RER	Hasta S/525 mil. anuales de ventas.	1,5 % de los ingresos netos	PN o PJ** dedicadas a actividades extractivas, industriales, comercio, servicios, agropecuarias.	Emite todos los comprobantes de pago.	Registro de Compras y Registro de Ventas.
RMT	1) Utilidad neta menor de 15 UIT.	10 %	PN y PJ cuyos ingresos netos no superen las 1700 UIT.	Emite todos los comprobantes de pago.	<i>En el mayor caso:</i> Registro de Ventas Registro de Compras Libro Mayor Libro Diario Libro de Inventarios y Balances.
	2) Utilidad neta mayor que 15 UIT.	29,5 % (por el marginal)			
RG	Todos.	29,5 %	Todos.	Emite todos los comprobantes de pago.	<i>En el mayor caso:</i> Registro de Ventas Registro de Compras Libro Mayor Libro Diario Libro de Inventarios y Balances

PN: personas naturales; PJ: personas jurídicas.

Fuente: Macroconsult (2019).

El NRUS es el que cuenta con un mayor número de contribuyentes (1.27 millones), en línea con la estructura empresarial, constituida casi en su totalidad por microempresas; seguido por el MYPE tributario, que no tiene restricción de actividad.⁵⁸

⁵⁸ Según la ENE 2017, el 25,7 % de las MYPE calificaron al nuevo Régimen MYPE tributario como regular; el 22,9 %, como bueno; y solo el 2,3 %, como malo.

Tabla 18. Contribuyentes inscritos según régimen tributario, octubre 2019 (miles)

Sector	Miles de contribuyentes
Contribuyentes con RUC¹	9,978.9
Principales contribuyentes²	15.8
Medianos y pequeños contribuyentes³	9,963.1
Régimen General ⁴	185.8
Tercera categoría	175.5
Otras rentas de tercera categoría ⁵	10.4
Régimen Especial de Renta	426.6
Régimen Único Simplificado	1,270.3
Régimen MYPE tributario	689.9
Arrendamiento de bienes	245.5
Trabajadores independientes	7,882.2

Notas:

¹ Solo considera a contribuyentes activos.

² La totalidad de los principales contribuyentes pertenecen al Régimen General.

³ El total de medianas y medianos y pequeñas y pequeños contribuyentes no coincide con la suma de las partes, pues una o un contribuyente puede estar afecto a más de un tributo.

⁴ Se considera en el Régimen General a las y los contribuyentes afectos al impuesto a la renta de tercera categoría, excluido el Régimen Especial de Renta.

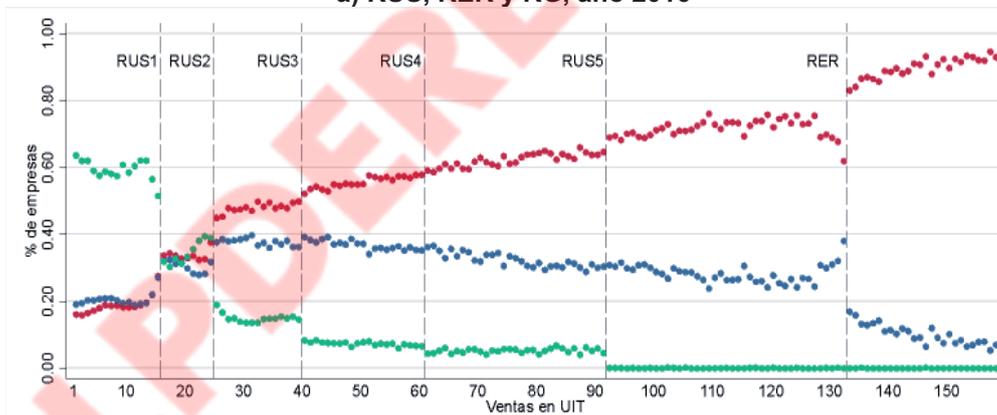
⁵ Incluye a las y los contribuyentes comprendidos en regímenes especiales de tercera categoría, como los de Amazonía, productores agrarios y frontera.

Fuente: SUNAT.

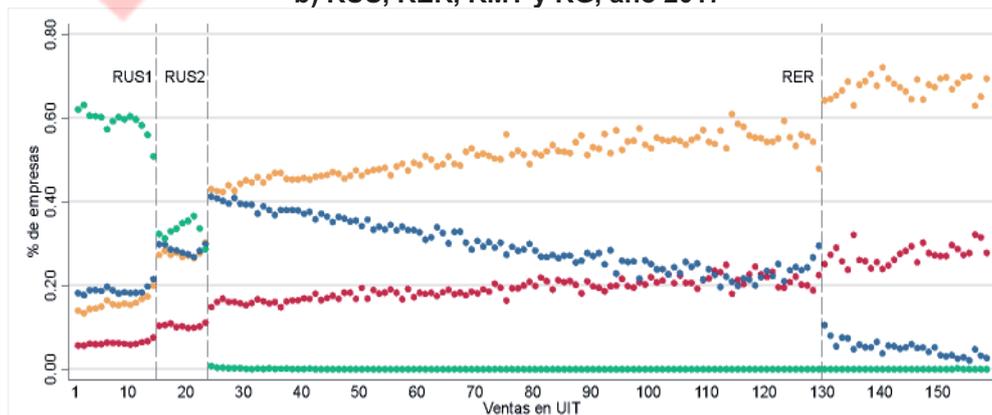
No obstante, el mayor problema surge cuando las empresas eligen aglomerarse por debajo de los umbrales para evitar tener que cambiar de régimen, modificar sus métodos de llevar la contabilidad o pagar más impuestos (BID, 2018; Macroconsult, 2019).

Gráfico 50. Porcentaje de empresas según régimen y tamaño de ventas en UIT

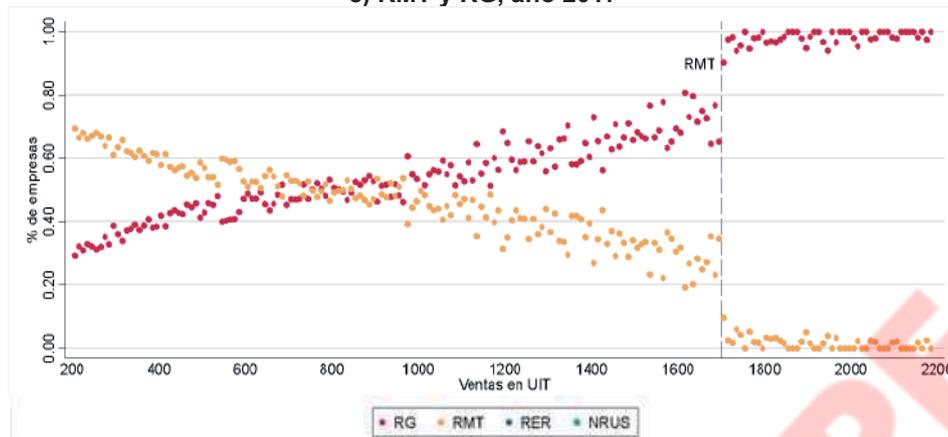
a) RUS, RER y RG, año 2016



b) RUS, RER, RMT y RG, año 2017



c) RMT y RG, año 2017



Fuente: SUNAT. Elaboración: Macroconsult.

La evasión del pago de IR genera una pérdida de productividad en la economía, pues las empresas se apropiarían del valor agregado para el Estado y las y los trabajadores (Macroconsult, 2019).

En segundo lugar, la regulación de negocios es considerada complicada por un número importante de empresas. De acuerdo con la ENHAT 2017-2018, el 23.0% de las empresas cree que uno de los obstáculos que afectan su operación son las licencias de operación y permisos comerciales. Entre las regulaciones específicas reputadas como más complicadas por las empresas destacan los trámites para la obtención de la licencia de construcción (68.8%), seguido de las autorizaciones sectoriales (63.4%), la licencia de funcionamiento (61.3%) y la obtención de Instrumentos de Gestión Ambiental – IGA (60.4%).

Gráfico 51. Percepción de regulaciones percibidas como complicadas a nivel nacional (porcentajes de empresas)



Fuente: Encuesta Nacional de Empresas 2017. Elaboración propia.

Nota: Los datos corresponden a empresas que calificaron como complicada o muy complicada la regulación específica.

Por último, los trámites relacionados con la regulación también dificultan el desarrollo de las unidades productivas. De acuerdo con el diagnóstico elaborado por PRODUCE (2018) con datos de la ENE 2017, en el año 2016, el 71.3 % de las empresas afirmó que los procedimientos para el cumplimiento del pago de impuestos nacionales (impuesto a la renta, impuesto general a las ventas, impuesto selectivo al consumo, entre otros) fueron sencillos. Este porcentaje fue menor en 1.8 % respecto al año previo, mientras que el 24.2 % de las empresas manifestó que los procedimientos para realizar el pago de impuestos resultaron complicados (+0.4 pp respecto al 2015).

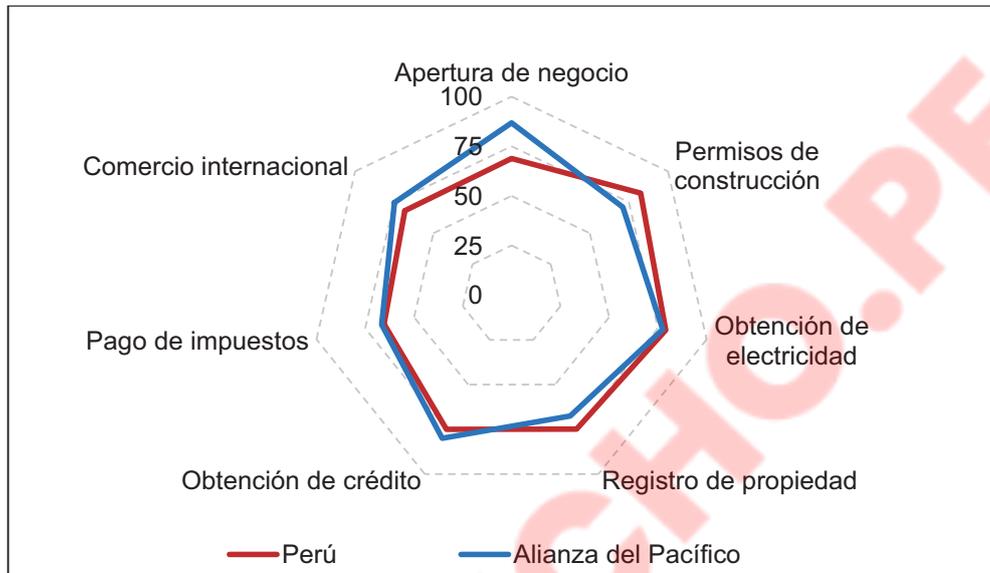
En concordancia con lo dicho en el párrafo anterior, el Perú retrocedió 16 posiciones en la categoría pago de impuestos del ranking Doing Business 2018.⁵⁹ Dicha categoría comprende cuatro indicadores: i) pagos, ii) tiempo, iii) tasa total de impuestos e iv) índice posterior al pago de impuestos. De ello se desprende que las mayores trabas para hacer negocios se encuentran en el tiempo destinado a pagar impuestos y en los procesos posteriores a su declaración. De acuerdo con esto, a través de la ENE 2017 se verificó que el 21.2 % de las MIPYME tuvieron dificultades para realizar el pago de impuestos, siendo el principal motivo “no contar con los recursos” (43.9 %) y “no poder pagar a tiempo” (37.1 %).

⁵⁹ El Perú pasó del puesto 105 al puesto 121 en la categoría de pago de impuestos del ranking Doing Business 2018.

Por otra parte, en el año 2016, el 70.2 % de las empresas afirmó que los procedimientos para el cumplimiento de las obligaciones tributarias municipales⁶⁰ fueron sencillos, 0.6 pp menos que el año previo. Así, cabe señalar que mientras en 2015 el 23.8 % afirmó que los procedimientos de pago de tributos municipales fueron complicados, hoy en día el porcentaje se mantiene.

En el contexto internacional, el Perú se encuentra aún por debajo del promedio de los países pertenecientes a la Alianza del Pacífico en lo que concierne a la facilidad para hacer negocios (como lo muestra el siguiente gráfico). Los pilares que reportan menos avance para nuestra economía son: (i) apertura de negocio, (ii) comercio internacional, (iii) obtención de crédito y (iv) pago de impuestos.

Gráfico 52. Indicadores de la facilidad para hacer negocios (puntajes)



Fuente: Doing Business, 2017. Banco Mundial. Elaboración propia.

Así, se observa que el Perú está particularmente más abajo que sus pares de la Alianza del Pacífico en materia de facilidad para apertura de un negocio. Consistente con esto, en 2019 la economía peruana se ubicó en la posición 111 de 141 del ranking de competitividad del WEF en lo que concierne al tiempo necesario para iniciar un negocio: se estimó que demora 24.5 días. En este indicador, Perú se ubica detrás de Colombia (65; 11 días), México (52; 8.4 días) y Chile (32; 6 días).

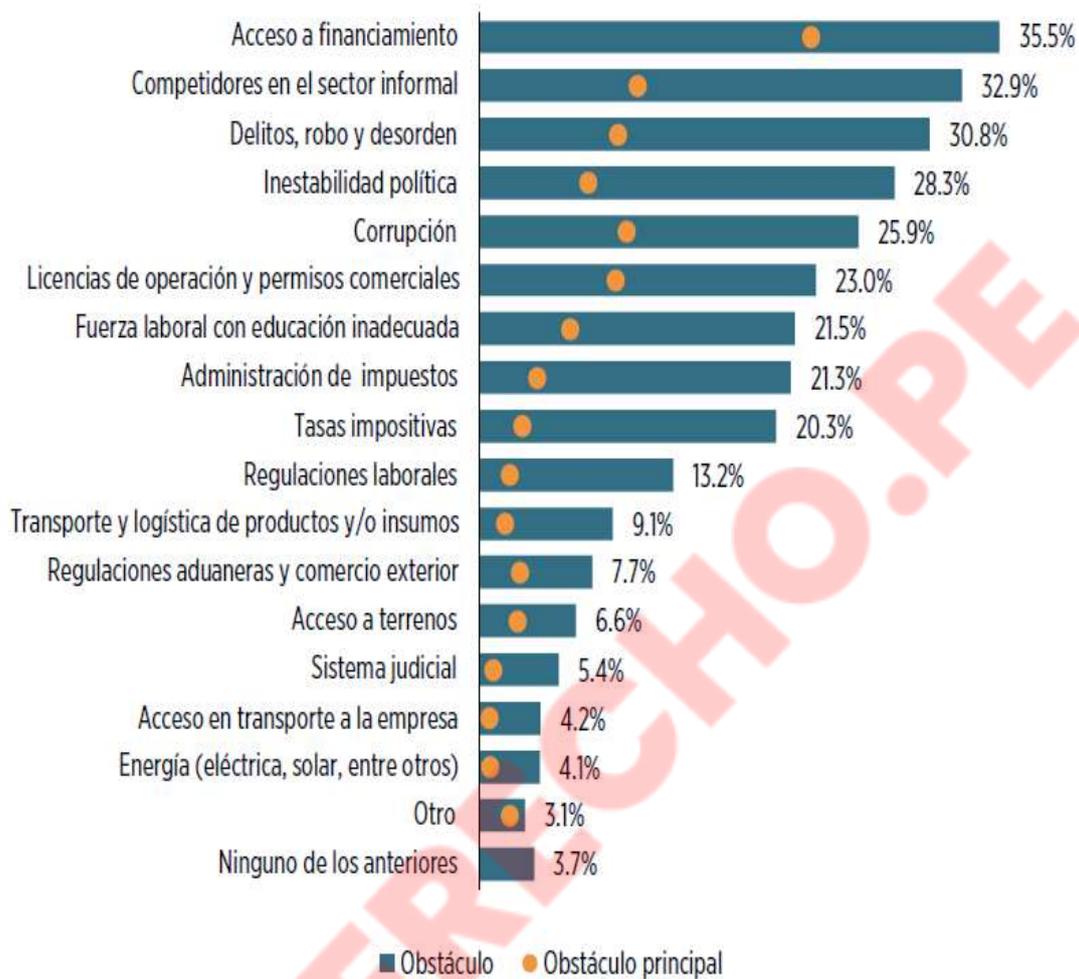
● **Problemas de competencia y débil acceso y articulación a mercados**

Los problemas de competencia en el Perú se relacionan con la competencia informal y la alta concentración de mercado en ciertas industrias. La competencia informal tiene consecuencias adversas para la innovación de las empresas en los países de la Alianza del Pacífico (Heredia, Flores, Geldes y Heredia, 2017) y un efecto negativo en las restricciones de crédito de las MIPYME formales (Distinguin, Rugemintwari & Tacneng, 2016). Así mismo, quienes compiten con informales tienden a parecerse más a ellas, puesto que subutilizan su capacidad productiva, enfrentan mayores dificultades de acceso al crédito y sus clientes son más pequeños (González y Lamanna, 2007). En suma, el sector informal causa un efecto desfavorable en las empresas formales.

Según datos de la ENHAT 2017-2018, el segundo mayor problema (32.9%) que enfrentan las empresas para crecer es la competencia con empresas informales (Novella et al., 2019). Ello se debe a que estas enfrentan costos menores a los que deben asumir los formales, pues evaden impuestos o evitan pagar los costos laborales no salariales y, por lo tanto, pueden cobrar precios menores.

⁶⁰ De acuerdo con el artículo 3 del Decreto Legislativo N.º 776, Ley de Tributación Municipal, las municipalidades perciben ingresos tributarios por los impuestos municipales, las contribuciones y tasas que determinen los consejos municipales, los impuestos nacionales creados en favor de las municipalidades y recaudados por el Gobierno central y los contemplados en las normas que rigen el Fondo de Compensación Municipal (como el Impuesto de Promoción Municipal —IPM— cuya base imponible es la misma que corresponde al IGV y tasa impositiva de 2%). Sin embargo, los tributos a cargo de las municipalidades son el impuesto predial, el impuesto de alcabala, el impuesto al patrimonio vehicular, el impuesto a las apuestas, el impuesto a los juegos, el impuesto a los espectáculos públicos no deportivos y los arbitrios.

Gráfico 53. Obstáculos que afectan principalmente la operación de las empresas (porcentajes de empresas)



Fuente: Novella et al. (2019).

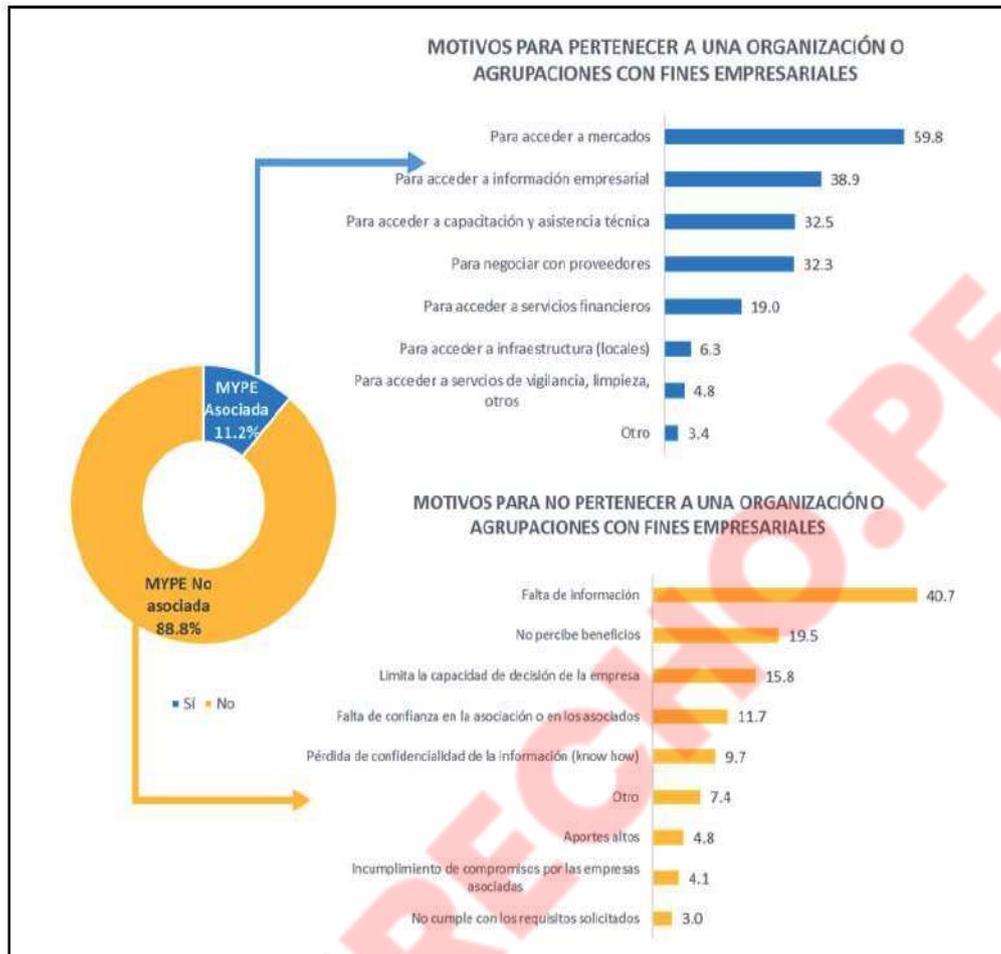
Nota: Los valores no necesariamente suman 100 %, debido a que la pregunta permitía respuesta múltiple.

Según los resultados de la Encuesta Nacional de Empresas 2017, las y los empresarios perciben que el principal obstáculo para el crecimiento de las empresas en el año 2016 fue la competencia informal, especialmente para las micro y pequeñas empresas, para las que el porcentaje fue de 51.1%.

Con respecto a la alta concentración de mercado, Núñez y Furquim (2018) presentan evidencia de que las industrias de comunicaciones, de consumo discrecional, de energía y de salud están en el Perú altamente concentradas, al exhibir índices de Herfindahl e Hirschman superiores a 1500. La ausencia de legislación que bloquee fusiones que resulten en empresas con excesivo poder de mercado ha promovido la monopolización; por ejemplo, en algunas industrias como la cervecera la firma líder ha alcanzado una participación de mercado superior al 94% (INDECOPI, 2015). Más allá de los efectos de la monopolización sobre los consumidores, la monopolización convierte a las empresas en monopsonios laborales. Los mercados laborales monopsonícos son un problema, puesto que están asociados a menores salarios y a menores niveles de empleo, comparados con mercados laborales competitivos (Stigler, 1946; Brown et al., 1982; Ashenfelter, 2010). En conclusión, la competencia de informales y las prácticas presuntamente predatorias de empresas líderes limitan el desarrollo empresarial y distorsionan el mercado laboral.

Por otro lado, las empresas que están articuladas forjan beneficios para ellas mismas, para otras empresas y para la economía, como la disminución de asimetrías de información, el refuerzo de las economías de escala, la transferencia de conocimientos con sus mercados de destino, entre otros (Crespi et al., 2014). No obstante, los beneficios de la asociatividad, solo el 11.2% de las MYPE están asociadas. Los principales motivos por los cuales lo hacen son para acceder a mercados (59.8%), a información empresarial (38.9%) y a capacitación y/o asistencia técnica (32.5%). En contraste, las MYPE no asociadas no lo hicieron debido a falta de información (40.7%), a que no percibían beneficios de ello (19.5%) y a que la asociatividad limita la capacidad de decisión de la empresa (15.8%).

Gráfico 54. Motivos para asociarse a una organización o agrupaciones con fines empresariales



Fuente: ENE 2016.

Una forma de articularse es a través de los clústeres, que son un conjunto de empresas relacionadas, interconectadas (unas pueden ser proveedoras de otras), de campos especializados, aglomeradas en una ubicación particular (Porter, 1998) con el objetivo de eliminar o disminuir costos de coordinación entre ellas. La mayoría suele centrarse en ámbitos subnacionales (Crespi et al., 2014). Consorcio Cluster Development, Metis Gaia y D’ávila (2013) identificaron que solo había 41 clústeres en el país, y únicamente pudieron realizar un diagnóstico de 17 de ellos, debido a falta de información.

Otra forma de articularse es a través de las cadenas de valor, en las que los vínculos, mayormente verticales, se enfocan en llegar a los consumidores finales y/o entrar en nuevos mercados subnacionales o internacionales (Crespi et al., 2014). Se ha comprobado la existencia de un vínculo positivo entre la tenencia de cadenas de valor y la productividad empresarial en países de ingresos altos y bajos (Baldwin & Gu, 2003; Hallward-Driemeier et al., 2005; Van Biesebroeck, 2005; De Loecker, 2007). Pese a ello, en el año 2016 exportaban solo el 5% de las MIPYME (5191 empresas), según datos de la SUNAT. Las empresas exportadoras según tamaño se distribuyeron ese año en 2529 microempresas (34.8%), 2368 pequeñas empresas (32.6%) y 294 medianas empresas (4.0%). Además, las MIPYME solo contribuyeron con el 3.8% del valor total de las exportaciones (US\$1,309 millones de US\$34,104 millones).

El acceso al financiamiento es otro problema que enfrentan las empresas, si bien la obtención de garantía de créditos reduce su costo, como el Fondo de Desarrollo de la Microempresa (FONDEMI) y el Fondo MIPYME a cargo COFIDE, estos resultan insuficientes para sus necesidades. Se ha promovido también, recientemente, el uso de instrumentos financieros innovadores como el *factoring* (factura negociable) como forma de obtener mayor liquidez, pero aún es muy limitado. Así mismo, destacan los programas de capacitación en gestión empresarial del Ministerio de la Producción (en temas como planes de negocio, uso de instrumentos financieros, gestión, contabilidad y pago de impuestos, capacitación técnico-productiva, uso de TIC) mediante plataformas como Gestionando Mi Empresa, Emprendedor Peruano y el Programa Nacional Tu Empresa, que es una ventanilla única para distintos servicios que incluye formalización empresarial, así como las iniciativas piloto de programas de desarrollo de clústeres o de proveedores. Sin embargo, no ha habido una evaluación rigurosa del impacto de estos servicios sobre la productividad, ventas o empleo de las empresas, y su escala ha sido limitada. Por último, se han desarrollado compras estatales a las MYPE, a través del programa Compras MyPerú, que involucran distintos bienes demandados por el Estado para los sectores Educación, Interior, entre otros (como carpetas, uniformes, calzados). Si bien es cierto que estos habrían tenido como efecto incrementar su capacidad de sobrevivir en el sector formal, su impacto positivo sobre las ventas no se habría mantenido en el tiempo, pues se habría tratado solo de un *shock* de corto plazo (PRODUCE, 2019).

● **Avances en aumentar la productividad de las unidades productivas**

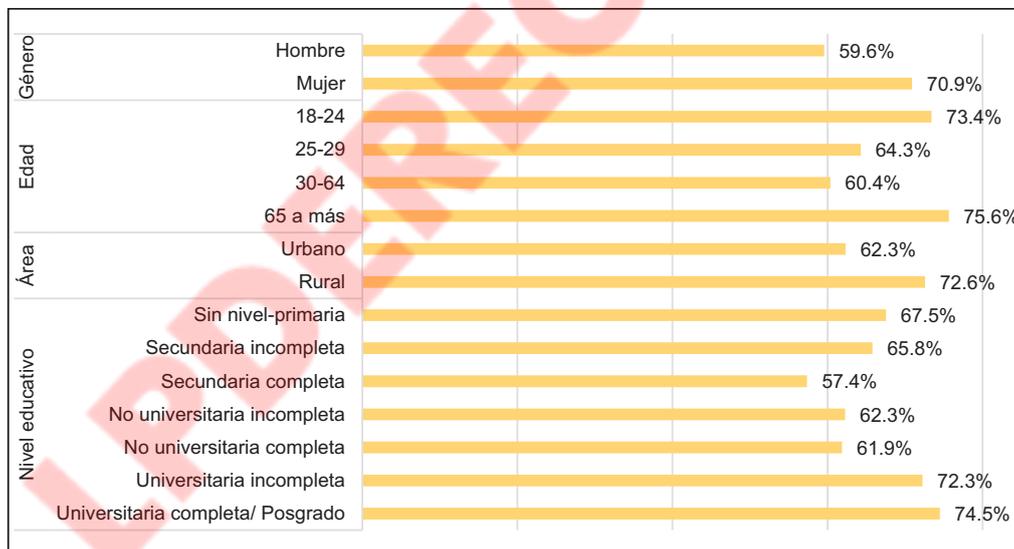
Por otro lado, el Estado ha promovido la innovación tecnológica y el incremento del uso de tecnologías (incluyendo las TIC). A través del programa Innóvate Perú (ahora PROINNOVATE) se han desarrollado concursos para financiar proyectos de innovación, entre ellos la iniciativa Start Up Perú para fomentar los emprendimientos innovadores, que habrían tenido efectos positivos pero a una escala reducida a juzgar por la cantidad de proyectos y montos de financiamiento. Así mismo, PRODUCE y el MINCETUR han ampliado la red de Centros de Innovación y Transferencia Tecnológica (CITE) para distintas actividades (madera, calzado, metalmecánica, acuicultura, etcétera; turismo y artesanía), y se ha desarrollado el nuevo esquema de CITE privado mediante convenios de desempeño con instituciones como las universidades, con el fin de brindar servicios como la provisión de información sobre tecnologías disponibles y la capacitación en el uso de equipos y maquinarias específicos a las empresas más pequeñas, y servicios más avanzados como pruebas de productos en laboratorio, así como cursos de gestión empresarial. Sin embargo, aunque los CITE habrían mejorado la capacidad de sobrevivencia de las MYPE, no cuentan todavía con una evaluación de impacto que permita medir sus efectos positivos que justifique una ampliación de su modelo de intervención. Por último, otra iniciativa interesante ha sido el Kit Digital, una plataforma digital del Ministerio de la Producción que facilita a las MYPE el acceso a servicios digitales y/o cursos virtuales empresariales en colaboración con instituciones privadas y públicas, y que tendría un efecto positivo directo sobre sus capacidades productivas y ventas, pero que no cuenta aún con la evidencia respectiva.

4.3.4 Limitaciones en el diseño y la aplicación de la regulación laboral y de la protección social para las y los trabajadores⁶¹

El Perú ha suscrito con la OIT diversos acuerdos en los que ratifica la necesidad de instituir determinadas normas en el mercado laboral. Por el Convenio 001 sobre las horas de trabajo, se ratifica la jornada laboral de 48 horas semanales, y por el Convenio 035 sobre el Seguro de Vejez se reconoce la necesidad de incorporar un sistema de pensiones vinculado al empleo. De esta forma, el acceso a la seguridad social y a los derechos y beneficios laborales es parte de la definición del empleo decente. En ese sentido, un limitado acceso a ellos implica necesariamente un déficit de empleo decente.

La dimensión de los derechos y beneficios laborales tiene varias aristas en el Perú. Por ejemplo, en 2019 se evidencia que alrededor de un 35% de la PEA ocupada trabaja más de 48 horas a la semana. No se distinguen diferencias muy notables al desagregar este indicador por atributo demográfico del trabajador o trabajadora. Se distingue que la proporción de hombres con jornadas laborales adecuadas es menor en 11 puntos porcentuales que la de las mujeres; del mismo modo, las y los trabajadores de entre 30 y 64 años tienen jornadas laborales más largas que otros, al igual que aquellos con solo secundaria completa.

Gráfico 55. Porcentaje de la PEA que trabaja 48 horas o menos a la semana según características demográficas, 2019



Fuente: ENAHO-INEI. Elaboración propia.

Por rama de actividad, se observa que los sectores minería y transporte, almacenamiento y comunicaciones tienen el cumplimiento más bajo de la jornada laboral adecuada, mientras que servicios comunitarios y recreativos y agricultura, ganadería, pesca y silvicultura presentan mejor cumplimiento.

⁶¹ Así como en todo el documento, en esta sección se aborda la problemática no solo para las y los trabajadores del sector privado sino también para las y los del sector público, sin realizar distinciones, pues los derechos laborales se aplican para todas y todos los trabajadores, independientemente de su sector.

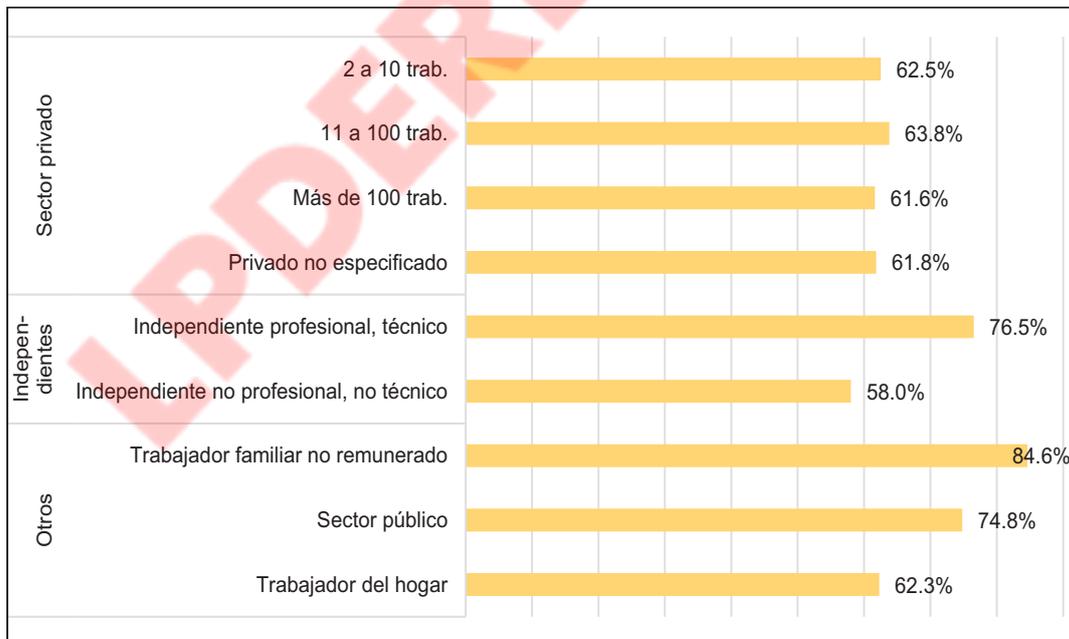
Gráfico 56. Porcentaje de la PEA que trabaja 48 horas o menos a la semana según rama de actividad, 2019



Fuente: ENAHO-INEI. Elaboración propia.

En cuanto a la desagregación por estructura de mercado, según tamaño de empresa, no se encuentran grandes diferencias. Además, destaca que el 62.3% de las y los trabajadores del hogar tiene jornadas de hasta 48 horas semanales.

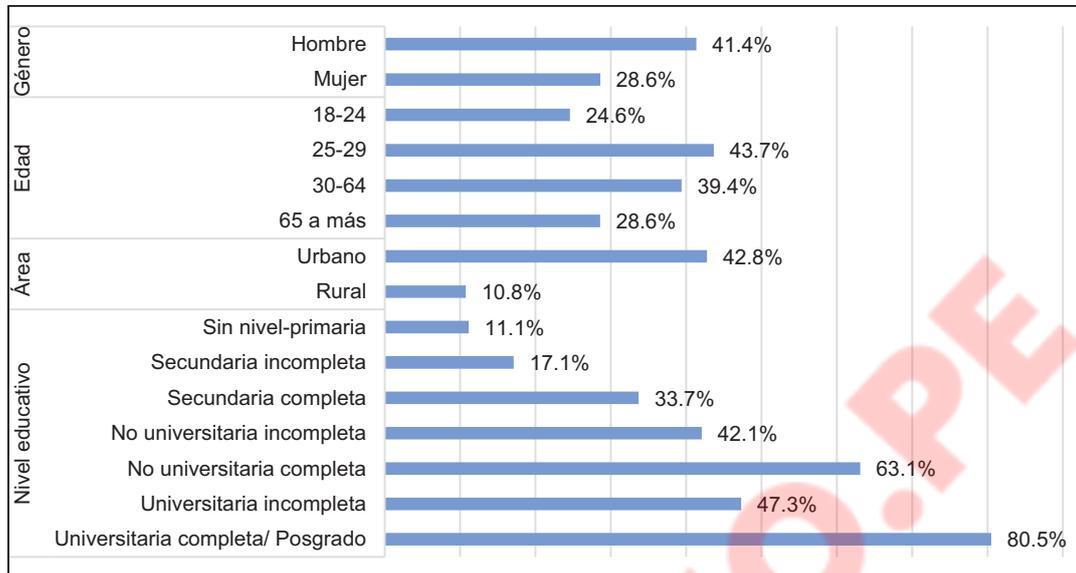
Gráfico 57. Porcentaje de la PEA que trabaja 48 horas o menos a la semana según estructura de mercado, 2019



Fuente: ENAHO-INEI. Elaboración propia.

De igual forma, se observa que alrededor del 35% de la PEA ocupada tiene acceso a un fondo de pensiones. Esta situación es particularmente precaria en el ámbito rural, donde solo el 10.8% de las y los trabajadores accede a este derecho. Esta cifra es comparable con la de las y los trabajadores sin nivel educativo o con tan solo primaria completa, para quienes se observa un acceso de solo 11.1%.

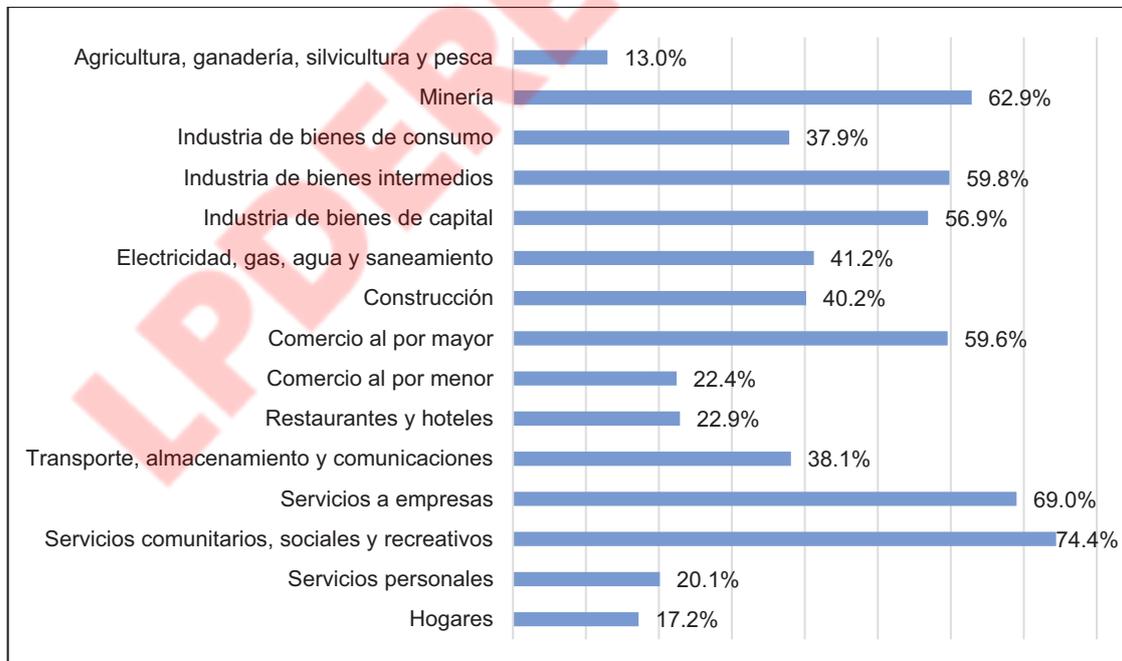
Gráfico 58. Porcentaje de la PEA que tiene acceso a algún fondo de pensiones según características demográficas, 2019



Fuente: ENAHO-INEI. Elaboración propia.

Se observa también que menos del 20% de las y los trabajadores del sector agrícola y de servicios para hogares tienen acceso a algún fondo de pensiones. El cumplimiento en los sectores servicios comunitarios y recreativos y servicios a empresas es particularmente elevado y alcanza el 74.4% y el 69%, respectivamente.

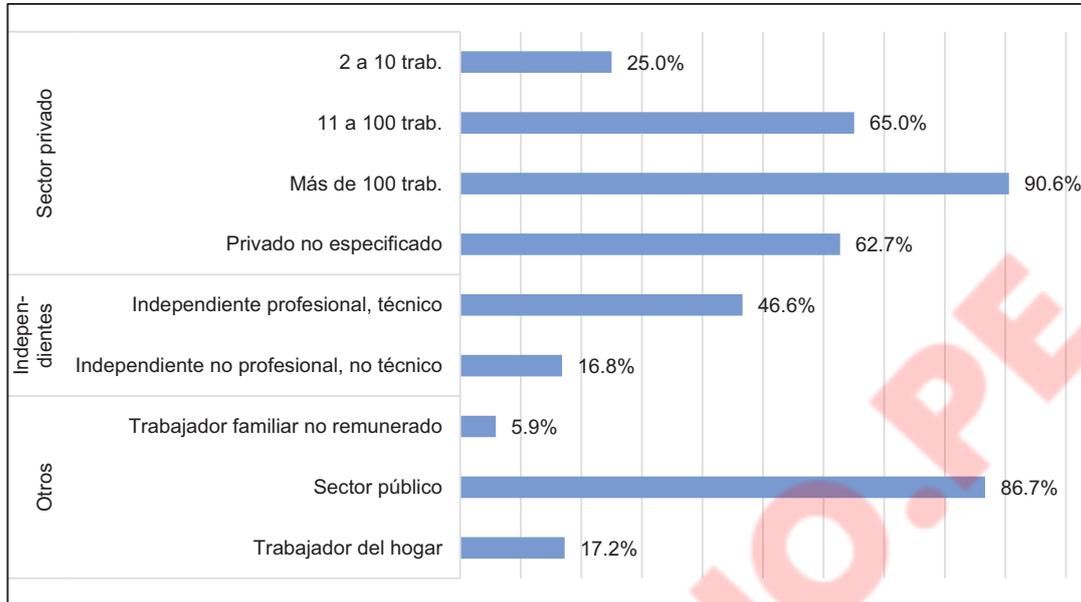
Gráfico 59. Porcentaje de la PEA que tiene acceso a algún fondo de pensiones según rama de actividad, 2019



Fuente: ENAHO-INEI. Elaboración propia.

Encontramos también una alta heterogeneidad en el acceso a pensiones según estructura de mercado laboral, de acuerdo con los datos de la ENAHO para el año 2019. Mientras que el 90.6% de trabajadores y trabajadoras de grandes empresas accede a un fondo de pensiones, esta cifra cae a 25% para los y las de empresas pequeñas. Para el caso de las y los trabajadores del hogar es 16.1%; en el grupo de los independientes no profesionales ni técnicos o técnicas es 17.2%; y en el de las y los trabajadores familiares no remunerados solo llega a 5.9%.

Gráfico 60. Porcentaje de la PEA que tiene acceso a algún fondo de pensiones según estructura de mercado, 2019

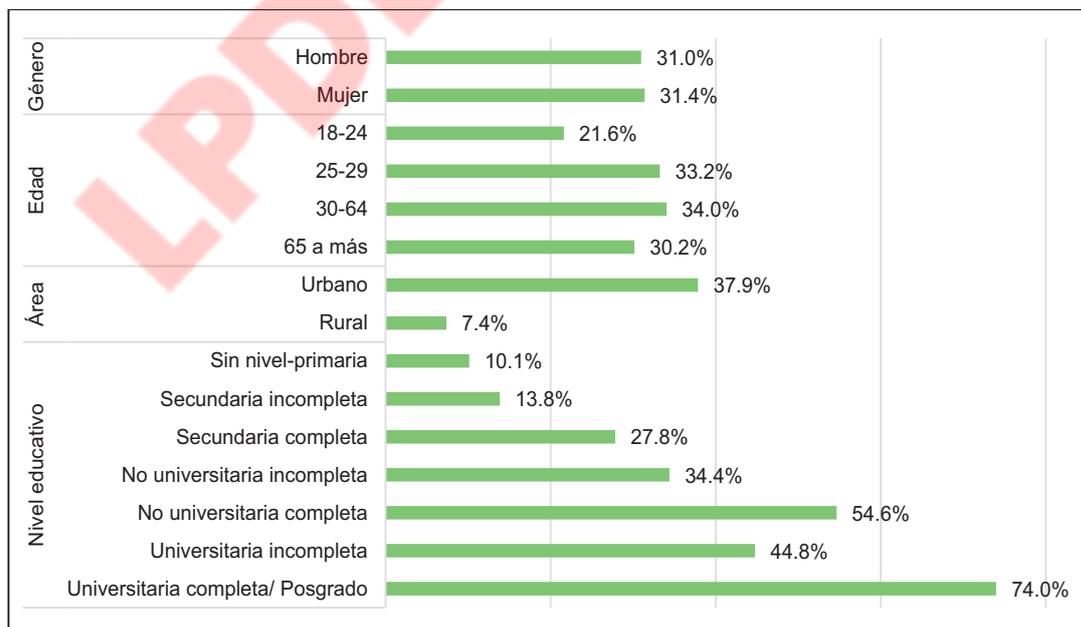


Fuente: ENAHO-INEI. Elaboración propia.

En cuanto al seguro de salud, se encuentra un nivel de cobertura igual de bajo; aquellas y aquellos del ámbito rural o con bajo nivel educativo tienen un acceso mucho más reducido a este seguro que otras y otros. Por rama de actividad también se observa un bajo e irregular cumplimiento. Solo para los sectores minería, comercio al por mayor, servicios a empresas y servicios comunitarios y recreativos se verifica un cumplimiento superior al 50%; para los otros sectores esta cifra es mucho menor y llega hasta 9.2% para el sector agricultura, ganadería, pesca y silvicultura.

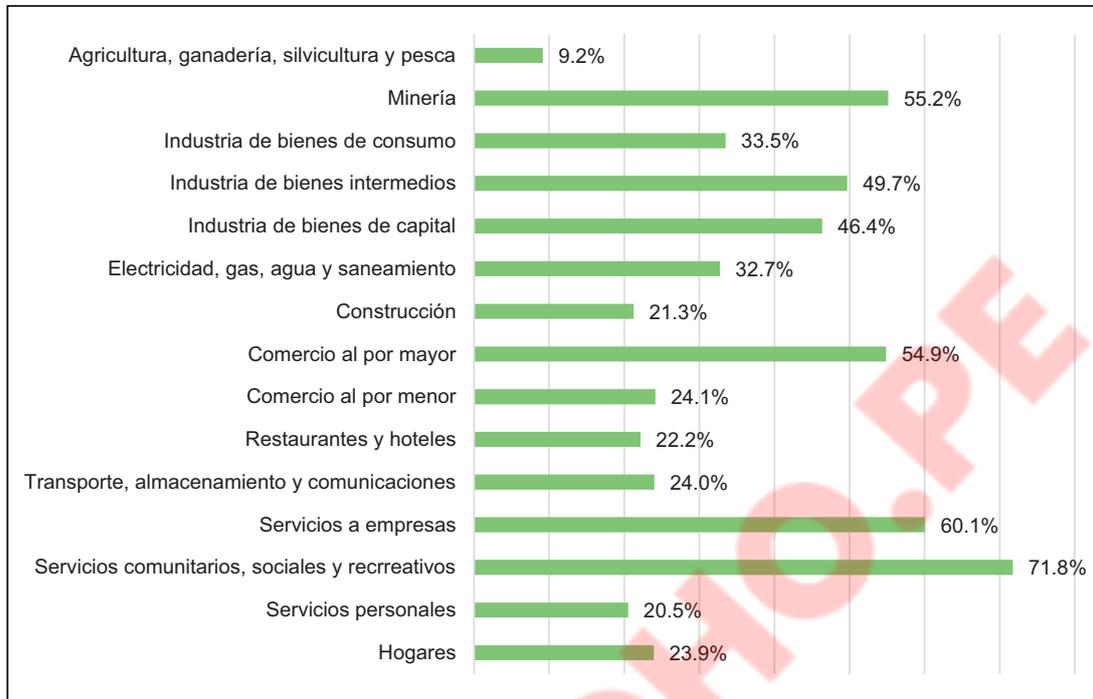
También se replica la heterogeneidad estructural del mercado laboral. Así, por tamaño de empresa, mientras que más del 80 % de las y los trabajadores de grandes empresas accede a un seguro de salud, en las pequeñas empresas esta proporción es de apenas 17.7%. En el caso de las y los trabajadores del hogar es 23.7%, mientras que en el grupo de las y los independientes no profesionales ni técnicos o técnicas es 12.7%, y en las y los trabajadores familiares no remunerados solo llega a 7.7%.

Gráfico 61. Porcentaje de la PEA que tiene seguro de salud pagado por el empleador según características demográficas, 2019



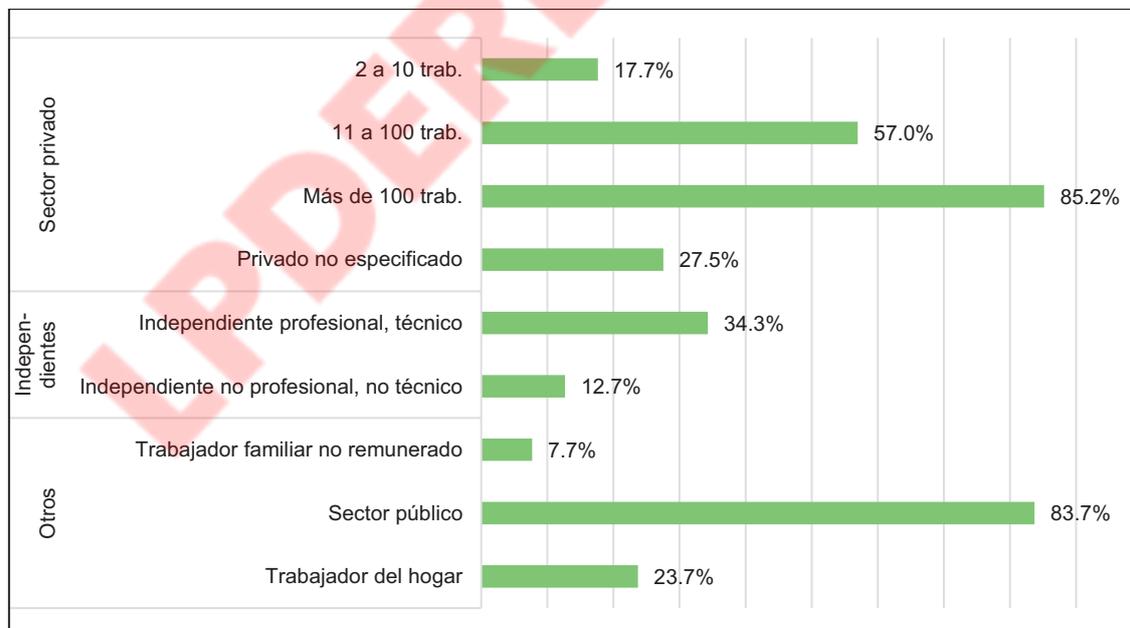
Fuente: ENAHO-INEI. Elaboración propia.

Gráfico 62. Porcentaje de la PEA que tiene seguro de salud pagado por el empleador según rama de actividad, 2019



Fuente: ENAHO-INEI. Elaboración propia.

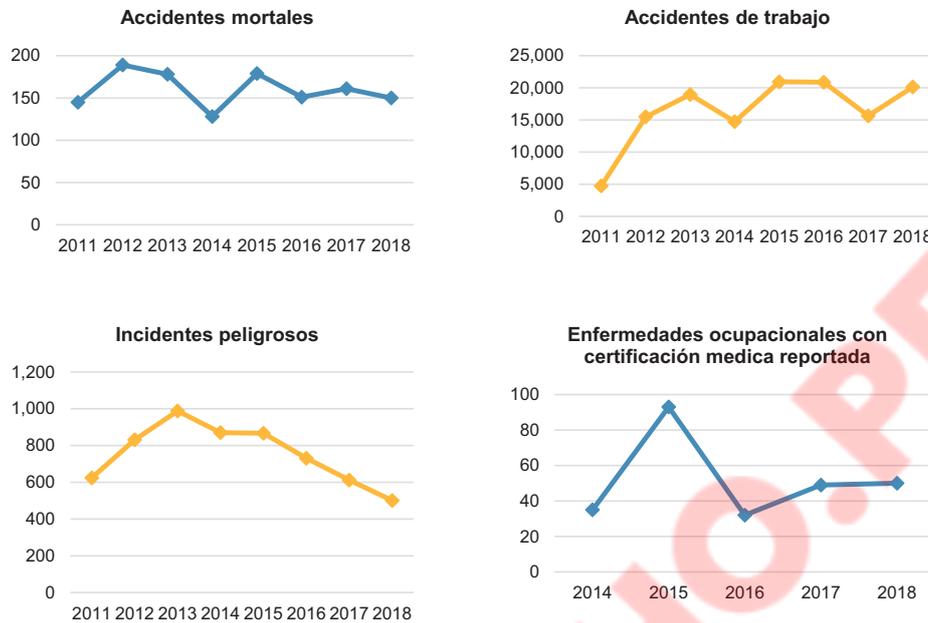
Gráfico 63. Porcentaje de la PEA que tiene seguro de salud pagado por la o el empleador según estructura de mercado, 2019



Fuente: ENAHO-INEI. Elaboración propia.

Por último, el trabajo decente no solo es cuestión de seguros de salud o sistema de pensiones, sino también de seguridad en el trabajo. Según *Gestión* (2016), en materia de sistemas de prevención de seguridad laboral, el Perú deberá fortalecer la prevención de riesgos laborales. En 2018, se observa que el número de accidentes de trabajo ha aumentado y no se aprecia una tendencia decreciente en los otros indicadores de seguridad y salud en el trabajo.

Gráfico 64. Indicadores de seguridad y salud en el trabajo (2011-2018)



Fuente: Anuario estadístico sectorial (2011-2018).
Elaboración propia.

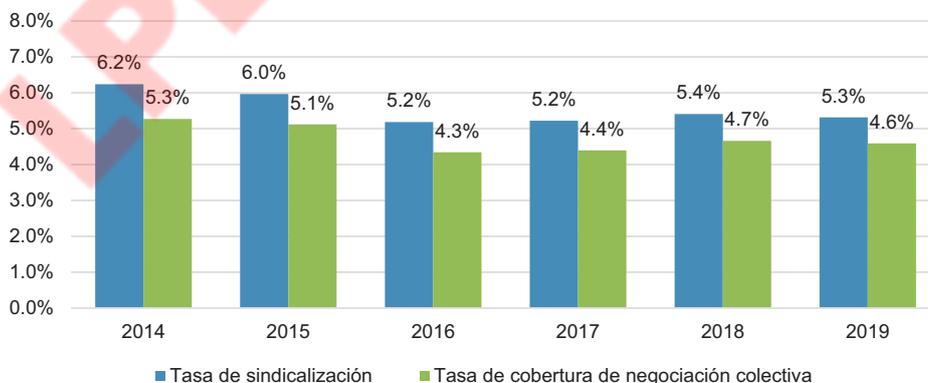
Las causas identificadas de esta problemática serán discutidas a continuación.

- Limitaciones de la regulación laboral para trabajadores y trabajadoras dependientes

La regulación laboral peruana para las y los empleados del sector privado y del sector público⁶² establece derechos y beneficios comunes que podrían ser diferenciados por la función de la industria, la ocupación o actividad o el número de empleadas y empleados con los que cuenta la empresa. Algunas de las características del actual mercado laboral peruano son el alto uso de los contratos temporales y la alta rotación laboral, lo cuales significan un desincentivo a incorporarse o mantenerse en la Seguridad Social, especialmente en materia de pensiones⁶³.

Por un lado, es importante tomar en cuenta que ha disminuido de forma significativa la afiliación a sindicatos y la cobertura de la negociación colectiva entre las y los trabajadores asalariados privados formales, lo cual podría estar relacionado con la dinámica del mercado laboral (por ejemplo, contratos temporales). Así, al año 2019, solo 5.3% de las y los asalariados del sector privado formal estaba sindicalizado, y solo 4.6% se encontraba cubierto por convenios de negociación colectiva.

Gráfico 65. Evolución de la tasa de sindicalización y cobertura de la negociación colectiva en el sector privado formal, 2014-2019



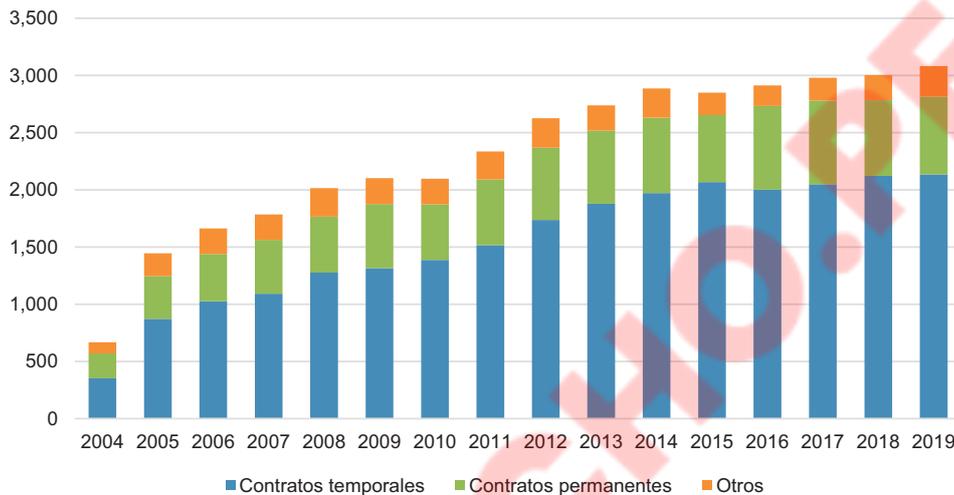
Fuente: Anuarios estadísticos del MTPE. Elaboración propia.

⁶² La regulación laboral para el sector privado se establece en el DL 728; mientras que, para el sector público, se establecen en la Ley N° 30067, el DL 276, el mismo DL 728 y el DL 1057 (CAS) – este último eliminado en marzo del 2021 (Ley No. 31131). Si bien existen 15 regímenes laborales en el sector público, estos son específicos a las carreras especiales pero que comparten sus principales características con el DL 276. Asimismo, el sector público representa 9% de la PEA ocupada.

⁶³ Obtenido de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (s.f.) Política Nacional de Seguridad Social [Archivo PDF]. OIT. Recuperado el 07 de mayo del 2021 de: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_493813.pdf

Por otro lado, se tiene el contrato de trabajo, que es el acuerdo entre la empleadora o el empleador y la empleada o el empleado y se basa en tres elementos esenciales: (1) el servicio es personal, (2) la relación de subordinación entre la o el trabajador y la o el empleador y (3) el salario que la o el empleado recibe por el trabajo realizado. Asimismo, los contratos pueden ser de dos tipos: indefinidos y de duración determinada. Se tiene evidencia internacional de que la expansión de los contratos temporales está asociada a una menor productividad, menor inversión en capacitación por parte de las empresas y menores niveles de satisfacción laboral, a la vez que afectaría negativamente a la afiliación sindical (Booth et al., 2002; Dolado et al., 2002; Cingano et al., 2014; Hijzen et al., 2017; Balbín, 2019; Jaramillo et al., 2017). Como se muestra en el siguiente gráfico, las y los trabajadores con contratos temporales ascienden aproximadamente a 2.1 millones, y su número ha mantenido una tendencia creciente en los últimos 15 años.

Gráfico 66. Número de contratos temporales (miles) por tipo en trabajadores y trabajadoras asalariados privados



Fuente: ENAHO-INEI.

Otra consecuencia directa de la elevada contratación temporal es la alta rotación laboral (Cahuc et al., 2016), que constituye un problema pues está relacionada con la baja acumulación de capital humano específico. Céspedes y Rendón (2012) muestran que aproximadamente el 19% de la población ocupada cambia de empleo de un trimestre a otro, y que solo un 15% de las relaciones laborales formales tiene una duración superior a los cinco años, cifra que coincide con la duración máxima de un contrato temporal (refiriéndose al contrato por necesidades del mercado⁶⁴). Bardales y Poquioma (2018) encuentran que, si bien el 70% de las y los trabajadores se mantienen en la formalidad durante un año, esta relación se invierte cuando el período analizado es más grande. Con datos mensuales de la planilla electrónica, calcularon que 70% de las y los trabajadores tienen dos o más episodios de entrada y salida en un período de 46 meses (enero 2014 a octubre 2017), cambiando este porcentaje según la edad, el ingreso que reciben y el sector económico.

No existe un único factor que explique por qué esta tasa ha aumentado en los últimos años. La mayoría de autores y autoras se inclina por la hipótesis de la flexibilización de esta modalidad de contratación que se inició en la década de 1990 (Saavedra y Maruyama, 2000; Cuadros, 2018; Jiménez & Rendón, 2019).⁶⁵ A pesar de la falta de evidencia relacionada con las penalidades asociadas al uso de contratos a plazo fijo en el Perú, resulta preocupante que solo el 7% de todos los contratos temporales se convierta en contratos a plazo indeterminado (Jaramillo, 2019). De acuerdo con OIT (2006), la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT señaló en 1995 respecto a las relaciones de trabajo disfrazadas o encubiertas, que existe una tendencia a sustituir el contrato de trabajo por contratos de otra naturaleza con miras a evadir la protección que dispensa el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo; un ejemplo de estos mecanismos usados por las empresas para la evasión de responsabilidades es el uso de la subcontratación o tercerización, donde las ambigüedades y vacíos legales generan desprotección legal a las y los trabajadores quienes tienen un trabajo menos seguro, y sus jornadas suelen ser más largas cuando su remuneración se basa en lo que producen y generalmente se encuentra vinculada a labores específicas; así, la posibilidad de camuflar actividades que corresponden a contratos permanentes en contratos temporales se convierte en una gran problema y desventaja para las y los trabajadores ya que además de lo mencionado, figuras como la subcontratación pueden permitir que se disfraze a trabajadoras y trabajadores como "independientes", haciendo recaer en ellos las obligaciones de seguridad social, y demás costos para su protección (Ermida y Colotuzzo, 2009). Así, además de los contratos temporales, las empresas utilizarían de forma importante el tipo de pago por comisión o destajo, y la subcontratación o tercerización de servicios con otras empresas pequeñas, con el fin de no establecer relaciones laborales permanentes con las y los trabajadores.

⁶⁴ Conforme al artículo 58 del DL 728; existen contratos que duran menos de cinco años, como el de inicio de actividad (3 años) o el de reconversión empresarial (2 años). Asimismo, cabe resaltar que también es posible llegar a la duración máxima de 5 años en el caso de encadenamiento de diferentes tipos de contratos temporales.

⁶⁵ De acuerdo con Cuadros (2018), durante ese período se facilitó e incentivó la utilización de los contratos a plazo fijo, eliminando el requisito de aprobación previa de dichos contratos por parte de la Autoridad de Trabajo, ampliando su período de duración máxima (hasta 5 años en general) e incrementando sus modalidades (hasta 11), además de los incentivos a la tercerización e intermediación laboral y el uso de contratos a plazo fijo en los sectores intensivos.



Por otra parte, se crearon regulaciones laborales según el tamaño de empresa para que no se desincentive la contratación de trabajadores y trabajadoras de manera formal y adecuada. Un caso especialmente relevante ha sido el de las empresas de menor tamaño, pues la mayoría enfrentan el problema de no ser lo suficientemente productivas como para poder sostener los costos laborales no salariales del Régimen General. Este problema no sería menor pues, según Távora et al. (2014), estas unidades productivas concentran más del 70% de la PEA ocupada. Como respuesta, se implementó el régimen laboral especial para las micro y pequeñas empresas, que involucra, entre otras cosas, esquemas de pago de costos laborales no salariales reducidos, creados en el 2003 mediante la Ley N.º 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa. En principio, esta ley está dirigida a la mayoría de las empresas, pues en el 2017 un 99% son MYPE⁶⁶ (PRODUCE, 2018). En la siguiente tabla se muestra que el porcentaje de costos laborales no salariales es menor en las empresas de menor tamaño que en las que se rigen por el régimen general.

Tabla 19. Estructura de los costos laborales no salariales en el Perú según regímenes laborales (porcentajes)

Régimen Laboral*	Régimen General Vigente	Pequeña empresa	Micro empresa	Promoción agraria vigente
Total	62.20%	28.50%	5.00%	87.19%
CTS	10.70%	4.50%	x	10.69%
Gratificaciones	18.20%	8.30%	x	18.33%
Vacaciones	9.20%	4.20%	4.20%	9.17%
Seguro de Salud	11.40%	9.80%	0.80%	7.70%**
Seguro de Vida	0.60%	0.60%	X	x
Asignación Familiar***	10.00%	x	X	10.00%
Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo****	1.30%	1.10%	X	1.30%
SENATI****	0.90%	x	X	x
Bonificación especial *****	x	x	X	30.00%

Fuente: Decreto Legislativo 728, Decreto Legislativo 1086, Ley 31110

Elaboración: MTPE – DGPE – Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Notas:

* Se asume una remuneración base bruta mensual de S/930 equivalente a la RMV. La remuneración computable de la CTS, gratificaciones, vacaciones y seguro de salud incluye la remuneración base y la asignación familiar.

** En el caso de seguro de salud correspondiente al régimen de promoción agraria, para las empresas de más de 100 trabajadores o ventas mayores a 1700 UIT, aplica 7% de la remuneración computable en los años 2021 y 2022, 8% en los años 2023 y 2024, y 9% a partir de 2025. Para las empresas de menos de 100 trabajadores o ventas hasta por 1700 UIT, aplica 6% entre los años 2021 y 2027, y 9% a partir de 2028.

*** Se asume que la o el trabajador tiene carga familiar y cobra una RMV de S/930.

**** Se aplica solo a actividades determinadas.

***** El nuevo régimen agrario Ley 31110, establece en el artículo 3, inciso e) que "Adicionalmente a la RB, el trabajador percibe una Bonificación Especial por Trabajo Agrario (BETA) del 30% de la RMV con carácter no remunerativo, no constituyendo remuneración para efecto legal. El BETA puede pagarse mensualmente o en proporciones diarias en función al número de días laborados."

En el caso de la microempresa se debe destacar que la regulación actual establece que las y los trabajadores sujetos a este régimen acceden a un seguro de salud a través del régimen semicontributivo a cargo del Seguro Integral de Salud (SIS) denominado SIS Microempresa, en el que el Estado aporta la mitad del monto mensual mediante un mecanismo semicontributivo, pero no a través del seguro denominado EsSalud, que otorga beneficios adicionales como lo son las prestaciones económicas de subsidio por incapacidad para el trabajo o de lactancia, entre otros. En este caso, la cobertura ha sido muy baja, a pesar de la fuerza laboral que concentran las microempresas, a diferencia de las otras formas de acceder al SIS, como el SIS gratuito dada la condición de pobreza de sus hogares (brindada a través del Sistema Nacional de Focalización de Hogares – SISFOH), el SIS Emprendedor, y, más recientemente, el SIS Independiente. Así, de acuerdo a las estadísticas de asegurados, atenciones y atendidos al 31 de diciembre de 2020 del Seguro Integral de Salud, del total de población asegura al SIS, aquellos que pertenecen al sistema semicontributivo SIS microempresas sólo representaron el 0.04%.

Tabla 20. Asegurados activos según planes de seguro, diciembre 2020

Planes	Número	%
Total	23 822 486	100.0
SIS - Gratuito	17 875 144	75.0
SIS - Para Todos	5 829 112	24.5
SIS - Independiente	25 250	0.11
SIS - Microempresas	9 136	0.04
SIS - NRUS	83 844	0.4

Nota: No incluyen a las afiliaciones temporales en el marco del Acuerdo Bilateral para Brindar Atención de Salud Recíproca a Nacionales de la República del Perú y de la República del Ecuador

Asegurados activos al corte del 31.12.2020

Fuente: Ministerio de Salud - Estadísticas de asegurados, atenciones y atendidos al 31 de diciembre de 2020
Boletín - Base de datos SIS

⁶⁶ MYPE cuyos ingresos netos no superen las 1700 UIT.



De acuerdo a la Ley N° 28015, Ley De Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, la cobertura para el segmento independiente considera una afiliación voluntaria. Sin embargo, con el fin de garantizar la protección de la y el del trabajador respecto de su derecho constitucional a la seguridad social, el MTPE sostiene que toda y todo trabajador que ingrese a laborar deberá obligatoriamente afiliarse a un sistema previsional, pudiendo elegir entre los sistemas actualmente existentes. Esto incluye a las y los trabajadores dependientes tanto del sector público y privado, y trabajadoras y trabajadores de la Microempresa⁶⁷. Además, en relación con el régimen de pensiones sociales creado en la misma Ley para trabajadores y trabajadoras y conductoras y conductores de la microempresa, mediante el cual el Estado debería hacer un aporte similar a aquellos que realice cada trabajadora y trabajador o conductora o conductor, este sistema aún no ha llegado a implementarse.

En todo caso, el registro de las MYPE en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) ha crecido en los últimos años, ya que es obligatorio para hacer uso del Régimen Laboral Especial. Sin embargo, su cobertura aún es limitada: Respecto al total de MYPE formales, solo un 16.6% en el año 2017 (316,104 MYPE inscritas de un total de 1,899,490 empresas de acuerdo con el Registro Único de Contribuyentes de SUNAT), y menos de 300 mil trabajadores y trabajadoras (alrededor de 8% de las y los trabajadores del sector privado formal).

Según Chacaltana (2016), una parte minoritaria de las MYPE está constituida por negocios con trabajadores y trabajadoras asalariados (para registrarse en el REMYPE, hasta el momento, se requiere inscribir a una o un trabajador en planilla). El bajo alcance de este régimen se debería a que la mayoría son independientes y trabajadores y trabajadoras que laboran con ayuda de familiares no remunerados. Es en estos dos sectores donde se concentraría la mayor parte de la informalidad. Además, este autor revela que aquellas empresas que pertenecen a este régimen, si bien tienen registrados a un mayor número de trabajadores y trabajadoras formales, cuentan con márgenes de ganancia menores que los de las empresas no registradas. Sin embargo, al realizar un análisis riguroso de evaluación de impacto, controlando por variables no observables (doble diferencia, panel data), estas diferencias desaparecen. Solo se encuentra un efecto significativo importante sobre el uso de la planilla electrónica para el segmento de la microempresa y un efecto leve sobre la proporción de trabajadores y trabajadoras capacitados en las microempresas en la comparación 2010-2012 y 2010-2013, y no se aprecian efectos sobre variables de desempeño, como el producto por trabajadora o trabajador o el margen de ganancias. Ello sugiere que los elevados costos laborales no salariales solo implicarían una restricción a la formalización laboral para microempresas.

Por otra parte, está la problemática del grupo de las trabajadoras del hogar. La OIT (2016) señala que en solo el 10% de los trabajadores y las trabajadoras domésticas gozaban, al menos en términos legales, de protección social comparable con la de otros tipos de trabajadores y trabajadoras. Más aún, encuentran que en el 57% de países estas trabajadoras no están contempladas por ningún tipo de sistema legal de protección social. En Perú, según las cifras de la ENAHO 2018, el número de las trabajadoras del hogar que recibió simultáneamente una remuneración mayor que la RMV y un contrato laboral es casi nulo. En conjunto con las y los trabajadores familiares no remunerados, este grupo obtuvo los peores resultados en materia de acceso a la seguridad social. Además, solo el 22.6% accedió a un seguro de salud pagado por el empleador o por ella misma, y el 16.1% aportaba a un fondo de pensiones.

Sin embargo, la situación en términos de regulación laboral ha cambiado para esta categoría ocupacional. El día 1 de octubre de 2020 se publicó la Ley 31047, denominada Ley de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, en la cual se establece nuevas condiciones para los contratos de trabajo de la persona trabajadora del hogar, siendo derogada la Ley 27986. La nueva ley sostiene que el contrato tiene que ser escrito y debe registrarse ante el MTPE en un plazo máximo de 3 días hábiles, el salario pactado no debe ser menor a la RMV, recibe una gratificación y 30 días calendario de vacaciones por año completo de servicios. Además, durante el lapso de adecuación de la Ley 31047, las personas trabajadoras del hogar gozan de protección legal contra el despido.

Es preciso resaltar que en este grupo hay una desproporción de mujeres pues, según las cifras de la ENAHO 2018, las mujeres constituyen el 95.38 % de las trabajadoras del hogar, lo cual indica un problema de segregación ocupacional debido en parte a roles de género predominantes en la sociedad, asociados a la discriminación de las mujeres en otras ocupaciones.

Por último, existen algunas nuevas modalidades de prestación de servicios o trabajos que la actual regulación no comprende. CEPAL et al. (2020) señala que la transformación digital que está viviendo América Latina causará nuevas formas de organización del trabajo. Esto incluye los trabajos basados en plataformas online y otras formas de trabajo no estándar tales como los contratos de cero horas. En ese mismo tema, Chacaltana y Ruiz (2017) sugieren que el uso de estas modalidades basadas en el uso de plataformas duales —como Uber, Glovo, Rappi, etcétera— seguirá creciendo con esta transformación. Berg (2016) explora los problemas de las y los trabajadores de diversos países amparados por estas relaciones, cuyo carácter laboral se encuentra bajo análisis, y destaca, entre otras cosas, sus bajos ingresos por hora (en muchos casos menores al mínimo respectivo), su baja carga de trabajo y el maltrato que reciben de sus clientes y clientas.

• Limitaciones de la regulación de la protección social para trabajadores y trabajadoras independientes y TFNR

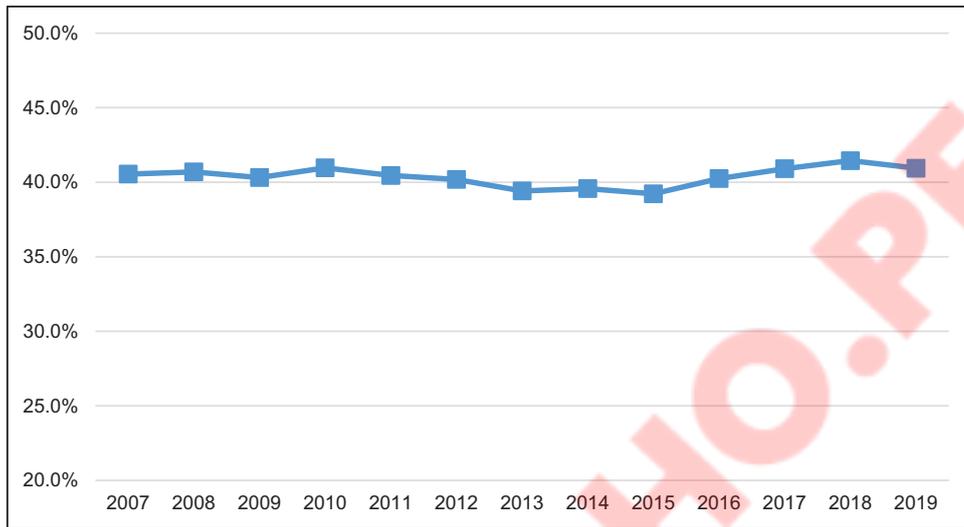
El acceso a la seguridad social en salud y pensiones por parte de los trabajadores y trabajadoras independientes⁶⁸, autoempleados o empleadas por cuenta propia es voluntario, a diferencia de lo que sucede con aquellos trabajadores dependientes para quienes el acceso es obligatorio. El carácter voluntario desincentiva el acceso a estos servicios o prestaciones que hacen parte del empleo decente. Esta situación se agrava para las y los empleados por cuenta propia —quienes, por definición, carecen de una relación de dependencia amparada por un contrato laboral— lo que limita el acceso a la seguridad social.

⁶⁷ De acuerdo al Informe N° 188-2016-MTPE/2/14.3 de la Dirección General de Trabajo del MTPE, la obligatoriedad de la afiliación a un régimen previsional para el caso de los trabajadores de la Microempresa debe ser entendida a la luz de lo dispuesto en la Constitución Política de 1993, los Convenios y tratados internacionales suscritos por el Perú en materia de seguridad social y nuestra legislación interna.

⁶⁸ Son 37,4 % de la PEA ocupada en el 2018, según ENAHO.

En comparación con las y los trabajadores asalariados o dependientes, los independientes son mayores, tienen un mayor nivel educativo, cuentan con un nivel de ingresos marginalmente más alto y tienen un mayor número de personas dependientes a su cargo (MTPE, 2015). Es importante señalar que las y los trabajadores independientes son los más vulnerables, siendo el grupo más afectado aquellos que no son profesionales ni técnicas o técnicos, ámbito en el que la proporción de estos indicadores llega solo a 11.9% y 16.5%, respectivamente. Este sector de trabajadores y trabajadoras (empleadores y empleadoras e independientes) se ha mantenido casi constante alrededor del 40% desde el 2007, y ascendió en 2019 al 40.9% de la PEA ocupada.

Gráfico 67. Evolución del porcentaje de empleadores o independientes



Fuente: ENAHO-INEI. Elaboración propia.

Se han implementado distintas iniciativas correspondientes a esquemas contributivos⁶⁹, aún con un alcance limitado. Por el lado del seguro de salud, existen distintos tipos de microseguros privados o públicos de menor costo para promover el acceso a la seguridad social en salud, incluyendo el SIS Emprendedor, que se obtiene de forma gratuita, asociado a la formalización tributaria de las unidades productivas de las y los trabajadores independientes (para aquellas y aquellos independientes con menores niveles de ventas a través del Nuevo Régimen Simplificado). Sin embargo, no han logrado mayor éxito en materia de cobertura poblacional; así, por ejemplo, del total de asegurados activos en el SIS en 2020, el plan de seguro NRUS solo representa el 0.3%, plan independiente 0.1% y plan microempresa 0.04% (SIS, 2020)⁷⁰. Por otro lado, en el caso del acceso a pensiones, no se han puesto en práctica mecanismos para facilitar la afiliación de las y los trabajadores independientes, sobretodo para las y los de menores recursos.

El problema principal es que existe la necesidad de mejorar la regulación laboral y de seguridad social para estos trabajadores y trabajadoras. Levy et al. (2013) plantean que, en contextos de alto autoempleo como el peruano, lo óptimo sería desvincular las contribuciones a la seguridad social y el empleo asalariado (*i.e.*, eliminar las deducciones salariales atribuidas a esto) y pasar a un sistema en el que se financien con los impuestos a las ventas; según los autores, esto permitiría ampliar la cobertura de la seguridad social, reduciría distorsiones asociadas al pago actual de ella, aumentaría la productividad total de factores, y reduciría la pobreza y la desigualdad. Por su parte, Chacaltana (2014) destaca la importancia de adecuar la normativa regulatoria a las empresas unipersonales y a las familiares.

Si bien las cifras de Chacaltana indican que el problema tendría escala reducida, pues solo el 6% de las firmas que encuestó eran empresas familiares, sí se destaca, entre otras cosas, el hecho de que un gran porcentaje de las y los trabajadores de estas unidades productivas ni siquiera perciben un salario de ningún tipo, es decir, son trabajadoras y trabajadores familiares no remunerados (TFNR), o perciben ingresos solo de manera esporádica. Precisamente, cabe mencionar al grupo de los TFNR que trabajan ayudando en sus actividades a las y los trabajadores independientes y que representan alrededor de un 10% de la PEA ocupada en el año 2018 son el grupo con menor acceso a derechos laborales y seguridad social, pues solo 2.1% cuenta con contrato, 7.2% estaba afiliado a seguro pagado por el empleador o por él mismo, y solo 5.4% aportaba a un fondo de pensiones. Además, es preciso indicar que en este grupo el 68.5% son mujeres.

- **Limitada capacidad gubernamental para hacer cumplir la regulación laboral**

A pesar de que se considera la protección social financiada por la o el empleador como un derecho fundamental de las y los trabajadores, los bajos niveles de cumplimiento son preocupantes. Según cifras de la Encuesta Nacional de Hogares 2007-2019, menos del 40% de las y los trabajadores del Perú tienen contrato laboral (o están registrados en SUNAT, para el caso de las y los trabajadores independientes o por cuenta propia), y solo una cifra similar recibe del empleador o empleadora las contribuciones respectivas al seguro de salud y contribuye al sistema de pensiones. Así mismo, el pago de la RMV es muy limitado: solo un poco menos de la mitad de las y los trabajadores recibe al menos esta cifra

⁶⁹ Respecto a esquemas no contributivos, el Decreto de Urgencia N° 017-2019 dispone que toda persona sin seguro de salud sea afiliada automáticamente al régimen subsidiado a cargo del SIS (SIS para Todos).

⁷⁰ Ministerio de Salud - Estadísticas de asegurados, atenciones y atendidos al 31 de Diciembre de 2020 Boletín - Base de datos SIS.

como remuneración. Por último, otras condiciones de abuso, tales como enganche, descuento por consumo de víveres o amenazas físicas que se ha evidenciado en campamentos mineros de Arequipa y Ucayali son muestra de la presencia del trabajo forzoso en nuestro país (Decreto Supremo N° 015-2019-TR)

Además de los altos costos del cumplimiento, esto podría suceder por la limitada capacidad gubernamental para hacer cumplir la regulación laboral (De Andrade, Bruhn & McKenzie, 2013). En efecto, el poder de fiscalización y sanción en el Perú es particularmente bajo. Díaz (2014) pone en evidencia que en algunas regiones del Perú cada inspector de trabajo tendría que supervisar a más de 900 firmas en un año para cubrir solo a aquellas registradas en la planilla electrónica; es decir, esta cifra excluye a todas las empresas informales, las cuales podrían incumplir la legislación laboral con mayor intensidad. En un contexto de este tipo, si consideramos el incumplimiento de la legislación laboral como cualquier otro delito, el bajo poder de fiscalización implica una baja probabilidad de detección de infractores, lo que aumenta su número (Becker, 1968). Las cifras más actualizadas de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) indican que en el Perú existen 739 inspectores e inspectoras de trabajo. Notablemente, la dispersión geográfica de este reducido personal parece ser inadecuada: más de la mitad se encuentra en Lima, mientras que, en algunas regiones, como Amazonas, Huancavelica, Pasco y Tumbes, hay menos de cinco inspectores o inspectoras para todo el territorio.

Tabla 21. Número de inspectores y trabajadores y trabajadoras por departamento, 2020

Departamento	Número de inspectores
Amazonas	4
Áncash (Áncash + Chimbote)	13
Apurímac	6
Arequipa	26
Ayacucho	7
Cajamarca	8
Callao	28
Cusco	16
Huancavelica	4
Huánuco	6
Ica	15
Junín	18
La Libertad	25
Lambayeque	18
Lima	459
Loreto	5
Madre de Dios	5
Moquegua	5
Pasco	4
Piura	26
Puno	9
San Martín	12
Tacna	5
Tumbes	4
Ucayali	11
Total	739

Fuente: Oficina de Recursos Humanos- SUNAFIL. Elaboración propia.

Nota: Solo se considera inspectores e inspectoras en SUNAFIL, no de GORES.

- **Falta de conocimiento sobre seguridad social, derechos y beneficios laborales**

Una razón adicional por la que firmas y trabajadores y trabajadoras podrían incumplir con la legislación laboral es su desconocimiento. Prella (2017) destaca la importancia de que las y los trabajadores conozcan los principales aspectos de la legislación laboral vigente, pues se trata de una herramienta potente para resolver problemas cotidianos.

Existen en el Reino Unido estudios que indican que las y los trabajadores conocen menos de la legislación laboral de lo que creen conocer, así como que muy pocos saben cómo proceder ante un despido arbitrario (Meager et al., 2002). Los empleadores también parecen estar igual de desinformados (Masso et al., 2013). En el caso del Perú, por el lado empresarial, Jaramillo (2009) también documenta una falta de conocimiento entre microempresarias y microempresarios peruanos acerca de los permisos necesarios para que su firma opere formalmente; si bien no se les pregunta específicamente sobre la legislación laboral, el hecho de que se desconozcan los requerimientos mínimos para operar formalmente hace razonable suponer que también se desconocen otro tipo de normas como las laborales.

Por otro lado, mediante diarios locales como *Gestión* (2014) o *Correo* (2011), servidores públicos señalan que las y los trabajadores presentan un gran nivel de desinformación acerca de las condiciones de regímenes laborales especiales o la posibilidad de reclamar ante situaciones de discriminación en el trabajo, respectivamente. Así mismo, en reuniones bilaterales con el sector Trabajo se encontró que hay una preocupación por la desinformación de las y los trabajadores, y por la necesidad de que haya servicios que provean esta información.

Por último, la situación de desinformación sobre los derechos laborales en los trabajadores (incluidos los migrantes) puede conllevar a convertirse en trabajo forzoso. Según la OIT (2015), hay varios indicios de que un trabajo es forzoso, tales como abuso de vulnerabilidad, intimidación y amenazas, condiciones precarias de trabajo y tiempo extra excesivo. Si bien estos indicios no son suficientes para considerar un trabajo como forzoso, la falta de información puede aumentar la probabilidad de que lo sea.

• **Avances en regulación laboral y protección social de las y los trabajadores**

En cuanto a las adecuaciones implementadas por el sector con el objetivo de atender las necesidades de las micro y pequeñas empresas, y con ello promover mayor formalización laboral, se estableció el Régimen Laboral Especial de las micro y pequeñas empresas (MYPE), que reduce el costo laboral no salarial de la contratación de las y los trabajadores respecto al Régimen General de forma significativa, pues el pago de beneficios laborales como las gratificaciones, la compensación por tiempo de servicios (CTS) y el pago de seguro de salud se redujeron considerablemente. Sin embargo, este régimen no ha logrado la cobertura esperada en materia de cantidad de empresas y de trabajadores y trabajadoras, y no habría sido efectivo en alcanzar su objetivo: no se han dado los incentivos adecuados para la formalización laboral de la MYPE, y solo una minoría está constituida por negocios con trabajadoras y trabajadores asalariados, de acuerdo con las evaluaciones realizadas (Chacaltana, 2014, 2016).

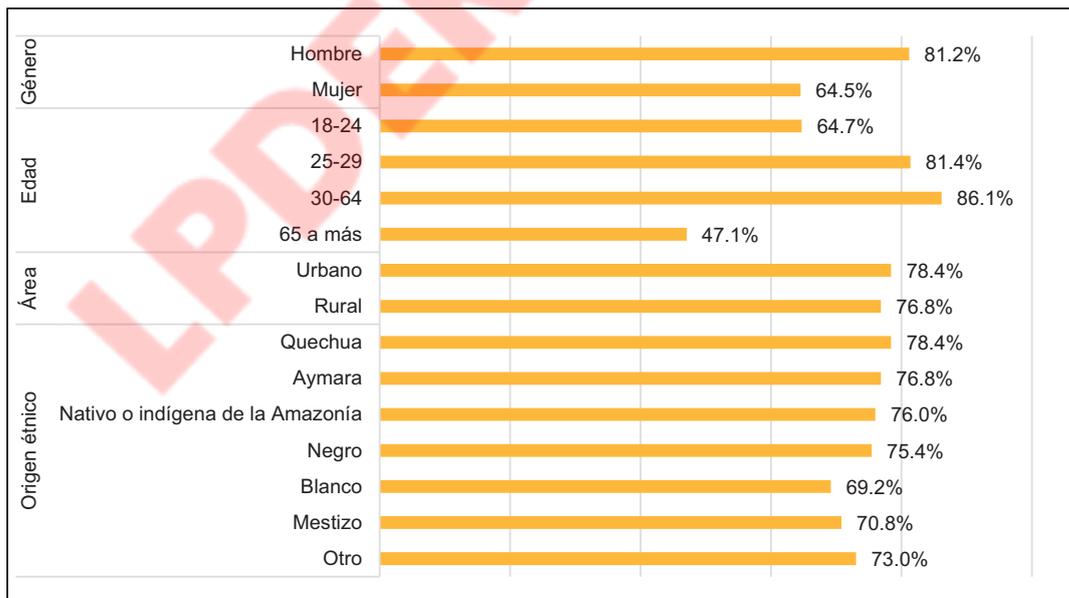
Por otro lado, aunque ha habido distintos estudios sobre el marco institucional del mercado laboral en los últimos años, que analizan el vínculo entre el marco institucional, las normas y reglas formales e informales que establecen los incentivos y restricciones para la actuación de los agentes en el mercado laboral, y los resultados del mercado laboral (Jaramillo, 2007), no existe un consenso respecto a las mejores opciones de política o de reforma laboral en la materia. Además, estos temas se han analizado en el marco de la discusión de la Nueva Ley General del Trabajo, pero aún no se ha llegado a un acuerdo a través del diálogo tripartito.

4.3.5 Desigualdad en oportunidades de empleo

Se entiende el concepto de igualdad de oportunidades como la situación en la que los mismos niveles de esfuerzo conllevan un mismo resultado educativo o laboral, sin importar las condiciones iniciales (Roemer, 1998). En materia laboral, la OIT define la igualdad de oportunidades como el hecho de que la trabajadora o el trabajador pueda elegir libremente un trabajo en el que le sea posible desarrollar plenamente su potencial y ser remunerado exclusivamente con base en sus méritos. Además, el Perú, como Estado miembro de las Naciones Unidas, ha suscrito los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que contemplan garantizar el pleno empleo decente a toda la población, incluyendo a las personas con discapacidad. El concepto de empleo decente tiene como parte de su definición el salario justo y el empleo libre de discriminación, por lo que un contexto en el que hay desigualdad de oportunidades por motivos ajenos a los méritos profesionales causaría una reducción del empleo decente. Así mismo, Delgado et al. (2016) mencionan que la discriminación podría empujar a los individuos de determinadas poblaciones hacia mercados laborales precarios.

Se puede observar esta desigualdad en el mercado de trabajo a través de las tasas de ocupación por cada grupo desfavorecido. Por género, los hombres presentan una mayor tasa que las mujeres (81.2% versus 64.5%); por grupo etario, los más jóvenes tienen una tasa de ocupación de 64.7%; y, por último, por origen étnico, se tienen tasas de ocupación que van desde el 69.2% para los blancos hasta el 78.4% para la población quechua.

Gráfico 68. Tasa de actividad por sexo, grupo etario y origen étnico, 2019 (porcentajes)



Fuente: INEI (2019). Elaboración propia.

Se observa también que quienes sufren algún tipo de discapacidad tienen menos posibilidades de conseguir empleo. En el Perú, esta población registra tasas de participación muy bajas en el ámbito del trabajo: en 2015, el 72.7% de las personas sin discapacidades participó del mercado laboral, mientras hizo lo propio solo el 44.6% de las personas con discapacidad (INEI, 2015). Esta situación es aún peor en la costa peruana, donde solo una de cada tres personas con discapacidad participa de la fuerza laboral.

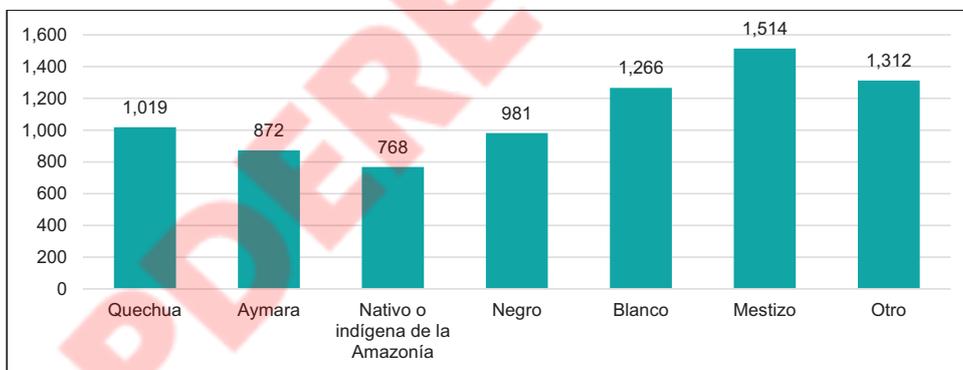
Por último, a pesar de que se han implementado algunas medidas y se han discutido distintos planteamientos para mejorar la regulación laboral y de protección social para las y los trabajadores, no ha habido resultados sustantivos. Así, con el fin de fomentar la formalización de las y los trabajadores de las empresas de menor tamaño, se estableció el Régimen Laboral Especial de las micro y pequeñas empresas (MYPE), con el propósito de aminorar de forma significativa el costo laboral no salarial de la contratación de las y los trabajadores en comparación con el Régimen General, por medio de la reducción del pago de beneficios laborales como las gratificaciones, la CTS y el seguro de salud. Sin embargo, este régimen no ha logrado la cobertura esperada en cuanto a cantidad de empresas y de trabajadores y trabajadoras. Además, tales incentivos no han contribuido a la formalización laboral de las MYPE, y solo una minoría se han convertido en negocios con trabajadores y trabajadoras asalariados, según reportan las evaluaciones realizadas (Chacaltana, 2014,2016).

Por otro lado, aunque se han llevado a cabo distintos estudios sobre el marco institucional del mercado laboral en los últimos años, que analizan el vínculo entre el marco institucional, las normas y reglas formales e informales que establecen los incentivos y restricciones para la actuación de los agentes en el mercado laboral, así como los resultados del mercado laboral (Jaramillo, 2007), no existe consenso respecto a las mejores opciones de política o de reforma laboral. Estos temas también han sido analizados en el contexto de la discusión de la Nueva Ley General del Trabajo, pero aún no se ha llegado a un acuerdo que satisfaga a las tres partes en diálogo. Por último, una medida reciente, dada en el marco de la universalización del aseguramiento en salud, ha consistido en otorgar el acceso al Seguro Integral de Salud a toda persona que no tuviera seguro de salud (Decreto de Urgencia N.º 017-2019). Sin embargo, esta medida aún debe evaluarse, sobre todo por las limitaciones de la oferta pública de servicios de salud, la falta de un sistema integral de salud y su posible efecto negativo en la formalización de las y los trabajadores de menores ingresos, ya que podría desincentivar su contratación formal para acceder al beneficio del seguro a través de EsSalud.

● **Discriminación en el mercado de trabajo**

La literatura peruana reciente señala que aún existen tratamientos discriminatorios en la contratación y remuneración cuando se comparan grupos con características raciales diferentes. En Lima Metropolitana se discrimina a personas de origen indígena durante la etapa de postulación. En particular, esto suele ocurrir en el caso de mujeres para puestos de secretaria (Moreno, Ñopo, Saavedra & Torero, 2012). Galarza, Kogan y Yamada (2012) ahondan en este punto al capturar la discriminación por el origen del apellido. Los autores encuentran que las personas con apellidos de origen occidental reciben mayores respuestas de los empleadores, a pesar de ostentar un nivel de capital humano similar al de sus contrapartes con apellidos de origen indígena. Por su parte, Ñopo, Saavedra y Torero (2004) indican que los individuos de origen blanco gozan de salarios 12 % mayores que sus pares no-blancos, a pesar de tener niveles de capital humano iguales. Además, existe evidencia de que las y los afrodescendientes también son discriminados en la primera etapa de contratación: recibieron 38% menos llamadas que los peruanos de origen blanco (Galarza, Yamada & Zelada, 2015).

Gráfico 69. Perú: ingreso laboral promedio mensual según origen étnico, 2019 (S/)



Fuente: ENAHO-INEI. Elaboración propia.

En cuanto al género, existe evidencia de comportamientos discriminatorios hacia las mujeres, pues la brecha de ingresos total —sin tomar en cuenta diferencias de edad, nivel educativo alcanzado, tipo de ocupación, entre otros— asciende a 28.5% a nivel nacional en 2018;⁷¹ en otras palabras, para que las mujeres tengan el mismo ingreso que los hombres, requieren adicionar a los suyos el 28.5% de los ingresos por trabajo obtenido por la PEA masculina. Esta brecha se situó en 31.3% en el ámbito urbano y en 39.8% en el área rural. Tales diferencias no habrían variado significativamente desde hace 11 años (INEI, 2019).

⁷¹ Brecha = (Ingreso promedio de los hombres – Ingreso promedio de las mujeres) / Ingreso promedio de los hombres.

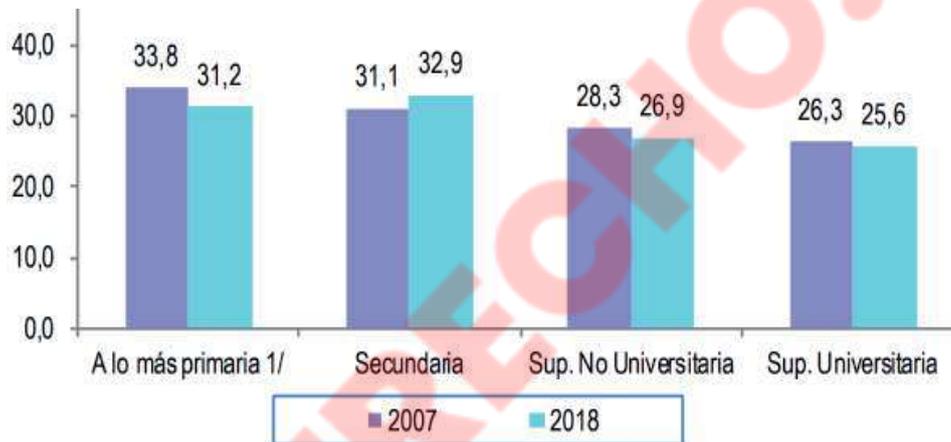
Tabla 22. Ingreso promedio mensual por sexo y área de residencia (S/)

Área de residencia	2007		2017		2018		Brecha de género (Porcentaje)	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	2007	2018
Total	914,3	652,3	1 565,6	1 107,3	1 588,6	1 135,0	28,7	28,5
Área de residencia								
Urbana	1 105,3	741,3	1 793,5	1 218,5	1 805,2	1 240,2	32,9	31,3
Rural	412,1	240,8	766,8	441,6	811,5	493,7	41,6	39,2

Fuente: INEI (2019).

De la misma manera, por niveles educativos, esta brecha se hace mayor en los grados más bajos (31.2% alcanzaron a cursar solo primaria, y 32.9%, secundaria). No obstante, es igual de preocupante que esta brecha ascienda a 26.9% para las mujeres con educación superior no universitaria y a 25.6 % para aquellas que cuentan con educación universitaria, pues sigue siendo considerable. Por último, como muestra el siguiente gráfico, esta diferencia ha permanecido constante por 11 años.

Gráfico 70. Brecha total de ingreso por sexo según nivel educativo alcanzado



¹ Incluye: sin nivel e inicial. A partir del año 2017 se incorpora educación básica especial.
Fuente: INEI (2019).

Por grupos de edad, según datos de la ENAHO 2018 (INEI, 2019), la brecha total es mayor para el rango de 45 a 59 años (33.8%), seguido del de 25 a 44 años (27.2%), las personas entre 60 y 64 años (26.6%) y, por último, aquel compuesto por quienes tienen entre 14 y 24 años (18.7%). En suma, la brecha tiende a aumentar con la edad y a disminuir a mayor nivel educativo alcanzado.

Al calcular la brecha salarial en Lima Metropolitana en el período 1986-2000, Ñopo (2008) encuentra que las mujeres ganaban 45% menos que los hombres, pero solo el 62% de esta diferencia no se podía explicar por características observables (edad, nivel educativo alcanzado, tipo de ocupación, etcétera); es decir, las mujeres ganaron 28 % menos que sus contrapartes hombres de características similares. La brecha salarial sería mayor en los estratos de menor ingreso, y creciente en los estados civiles de casada o conviviente y mientras mayor es el número de integrantes del hogar (Alfaro & Guerrero, 2013).

En algunos casos, la brecha salarial se amplía conforme aumenta la edad de la persona. Una posible explicación sería que la carga familiar de las mujeres crece con el aumento de su edad, pues ello las hace menos atractivas para el mercado laboral (Castillo, 2011). Esto se debe a que persisten roles concernientes a las responsabilidades familiares que desfavorecen a las mujeres: mientras estas últimas tienen una carga global de trabajo mayor que los hombres (75 horas y 53 minutos a la semana *versus* 66 horas 31 minutos, respectivamente), las primeras pasan una mayor proporción de su carga de trabajo realizando trabajo no remunerado (52% en el caso de ellas, 24% en el de ellos; o, en unidades de tiempo, 39 horas y 28 minutos *versus* 15 horas y 53 minutos, según cifras de la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo [ENUT] del año 2010) (Freyre & López, 2011).

Polachek (2019) sugiere que la evidencia más reciente sobre las brechas salariales por género parece refutar la hipótesis de que el origen de esta problemática se encuentra en la discriminación por parte del empleador o empleadora. El autor muestra que estas brechas solo se hacen evidentes luego de que las trabajadoras inician el proceso de formación de una familia, y que las brechas salariales por género de hecho no son muy notorias entre hombres y mujeres solteros, pero se disparan una vez que se compara a hombres y mujeres casados-casadas o con hijos. Sin embargo, el Perú escapa completamente a esta lógica. Se observa que mientras que el ratio entre el salario promedio de la mujer soltera dividido entre el salario promedio del hombre soltero oscila entre 80% y 115% para otros países de la región, en el Perú esta cifra asciende a tan solo el 50 %. Esta evidencia sugiere que, al menos para el caso peruano, la brecha salarial por género es independiente del proceso de formación de una familia.

Tabla 23. Ratio de los salarios de mujeres solteras y sin hijos entre el salario de hombres solteros y sin hijos

País	Ratio
Perú	50
Brasil	100
Colombia	115
México	80
Uruguay	105

Fuente: Polachek (2019). Elaboración propia.

Las personas con discapacidad aún experimentan formas de discriminación o incluso exclusión del mercado laboral: de acuerdo con la ENEDIS 2012, el 23.1% de las personas desocupadas con discapacidad manifestaron que la razón fundamental que les ha impedido conseguir trabajo es la discriminación por sus limitaciones. Así mismo, la brecha salarial sería de 17%, de acuerdo con la ENEDIS 2012, de la cual el 3.35% sería un componente no explicado (Berletti & Yllescas, 2014). Previamente, para el año 2003, se había encontrado una brecha en las tasas de participación laboral de 31.7 pp y de ocupación de 29.6 pp, cuyo componente no explicado era de 66.6 % y de 72%, respectivamente (Maldonado, 2007).

● **Condiciones y situaciones de vulnerabilidad específicas**

Se define como persona vulnerable⁷² a quien tiene muchas dificultades para insertarse en el mercado laboral o que ha logrado incorporarse, pero en empleos precarios (Alcázar et al., 2018). Algunas de estas vulnerabilidades responden a que los centros-puestos laborales no están adecuados para satisfacer los requerimientos de algunas poblaciones con necesidades específicas, como mujeres lactantes o personas con discapacidades físicas, lo que lleva a los miembros de estos grupos a decidir excluirse del mercado laboral. Asimismo, el abuso de vulnerabilidad por parte del empleador y la involuntariedad por parte del trabajador puede conllevar a una situación de trabajo forzoso.

Por ejemplo, un grupo vulnerable son las personas con discapacidades que necesitan de algún ajuste en la infraestructura de su centro laboral para poder desempeñarse adecuadamente. Las personas con discapacidad no cuentan con las condiciones de trabajo necesarias para desarrollarse en el trabajo: el 73.2% de personas ocupadas con discapacidad de 14 y más años con trabajo dependiente manifestaron que su puesto de trabajo no se ha adecuado a sus limitaciones (ENEDIS, 2012). Existe evidencia de que los altos costos de estas adecuaciones podrían desincentivar a los empleadores y empleadoras a contratar a los miembros de esta población (Acemoglu & Angrist, 2002; DeLeire, 2000).

Otro grupo poblacional vulnerable es el de los migrantes, en particular los venezolanos,⁷³ quienes, según cifras de la ENPOVE (2018), carecen del soporte institucional para insertarse de manera adecuada en el mercado laboral peruano. De manera específica, más del 97% no ha podido convalidar su nivel educativo, solo el 27% tiene permiso temporal de permanencia, y entre el 88% y el 94% de aquellas y aquellos que lograron tener un empleo consiguieron uno informal. Experiencias muy cercanas a la masiva migración venezolana al Perú (más de 600 mil), como la ola migratoria del Perú hacia Chile, sugieren que los inmigrantes suelen desempeñarse fuera del mercado laboral asalariado, principalmente en el sector de servicios domésticos (Contreras et al., 2018). Alrededor del 54% de los migrantes considera que sus necesidades de empleo no han sido cubiertas. Por último, la decisión de migrar se toma en circunstancias desfavorables, con lo que quienes lo hacen quedan expuestos a excesos por parte de sus empleadores.

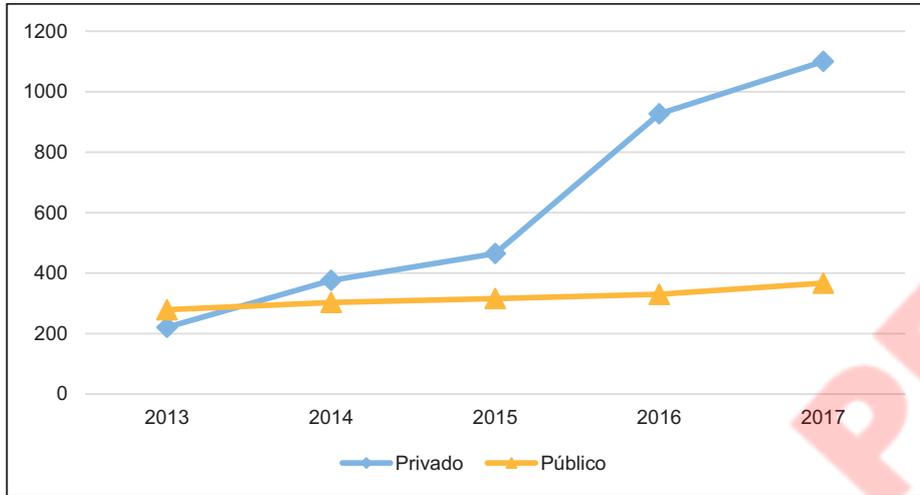
La población pobre también es vulnerable: al carecer de activos y enfrentar restricciones crediticias, se les hace muy difícil financiar la búsqueda de empleo mientras se encuentran desempleados o desempleadas. Del mismo modo, los trabajos de larga duración y poca paga que usualmente tienen las y los pobres no les permiten buscar otro empleo mientras se desempeña el actual (Todorova & Dzharova, 2010). Se ha encontrado evidencia empírica de este mecanismo teórico en países desarrollados (Rendon, 2006; Bloemen & Stancanelli, 2001, He & Marie, 2018). Y si bien no existen en el Perú estudios que conecten todos estos fenómenos de forma simultánea, sí hay evidencia de que: i) los costos de búsqueda de empleo son importantes (Lavado et al., 2016); ii) las y los pobres en el Perú tienen activos muy poco valiosos (Escobal et al., 1999); y, iii) las y los pobres enfrentan barreras de acceso a los mercados crediticios (Escobal et al., 1999). Estas evidencias sugieren que la población pobre en el Perú no puede escapar de la pobreza a través de un empleo decente, pues no tiene capacidad para costear el proceso de buscarlo.

En el caso de la mujer, también puede sufrir una situación de vulnerabilidad cuando vuelve al mercado de trabajo luego de ser madre: el hecho de que haya tenido un parto en el último año incrementa su probabilidad de ser trabajadora precaria en 3.9%, y de ser urbano-vulnerable en 37% (Alcázar, Balarín, Glave & Rodríguez, 2018). Sumado a ello, incrementos en el costo del cuidado infantil aumentan el salario de reserva de la mujer (salario mínimo a partir del cual estaría dispuesta a entrar en el mercado laboral) y, por ende, reducen la participación laboral (Boyd & Rentería, 2018). Por tanto, los servicios de cuidado infantil son prioritarios para garantizar la participación de las mujeres en el mercado laboral. Otro problema encontrado es la ausencia de facilidades para madres lactantes: si bien se observa un crecimiento constante del número de lactarios institucionales en el país —de 500 en el 2013 a más de 1400 en el 2017—, la mayoría de ellos se ha construido en instituciones privadas. A 2017, alrededor del 79% de todos los lactarios institucionales se encuentra en este tipo de instituciones (Comisión Multisectorial de Lactarios). El déficit de este tipo de servicios dificulta la compatibilización del cuidado familiar con el empleo.

⁷² Este es un fenómeno distinto a la discriminación, pues concierne a situaciones en las que existe una condición legítima —y no necesariamente un prejuicio— que dificulta el acceso o el desempeño laboral de las y los trabajadores.

⁷³ Es pertinente abordar el tema de la migración venezolana, dada su magnitud y la presión que ejerce sobre el mercado laboral local.

Gráfico 71. Evolución del número de lactarios institucionales por sector



Fuente: Informe de la Comisión Multisectorial de Lactarios 2017. Elaboración propia.

Por otro lado, la pandemia del COVID-19 implicó el cierre de colegios y centros de cuidado, lo que se tradujo en el surgimiento de un problema adicional relacionado con los estereotipos de género. En ese sentido, la Organización de Estados Americanos (OEA) manifiesta que la pandemia podría profundizar las desigualdades de género existentes, sobre todo en las familias con niñas y niños pequeños y personas vulnerables (OEA, 2020). Las estimaciones de la OIT (2018), basadas en encuestas de 64 países, mostraban que las mujeres realizaban el 76.2% de las horas de trabajo cuidado no remunerado. En el caso peruano, INEI (2019) da cuenta de que las mujeres dedicaban mayor cantidad de tiempo a actividades no remuneradas que los hombres. En específico, destinaban 39 horas 28 minutos a la semana a actividades no remuneradas, frente a 15 horas 54 minutos de los hombres (una brecha de 23 horas 34 minutos). Por su parte, Taub (2020) expresa que la pandemia está afectando fuertemente a las madres trabajadoras en países desarrollados, fenómeno que debe estar reproduciéndose en nuestro país, a juzgar por los roles de género y las responsabilidades de cuidado asignadas a las mujeres.

Por último, también son vulnerables en este sentido la población penitenciaria y las víctimas de trata de personas. Si bien ambas poblaciones presentan características diferentes, enfrentan desafíos similares, pues es esperable que sus miembros deban resolver limitaciones previas antes de estar listos para ocupar un empleo. Para el caso de la población penitenciaria en los Estados Unidos, se encuentra que un 70% no ha culminado la educación básica, un 50% es funcionalmente analfabeto, un 75% es drogodependiente y una proporción no menor tiene enfermedades crónicas como VIH/SIDA y hepatitis C (Holzer, Raphael & Stoll, 2003). En el Perú la situación es similar: por ejemplo, 60.2% no ha culminado la educación básica (INEI, 2016), el 2.3% tiene alguna enfermedad de transmisión sexual (incluyendo hepatitis y VIH/SIDA), y el 18.3% sufre de depresión o de ansiedad.

● **Avances en la reducción de desigualdad de las oportunidades de empleo**

En estos últimos años ha habido avances en el reconocimiento de las desigualdades en materia laboral. Los cambios hechos en la nueva Ley General de la Persona con Discapacidad, o Ley N.º 29973, de 2012, permitieron una mejor implementación y establecieron incentivos económicos a la contratación de personas con discapacidad. Entre los principales beneficios están: bonificación del 15% sobre el puntaje final en los concursos públicos de entidades públicas; obligatoriedad de no tener una proporción inferior al 5% de la totalidad del personal con estas características en instituciones públicas; obligatoriedad de una proporción de al menos 3% de los empleadores y empleadoras en entidades privadas con más de cincuenta trabajadores y trabajadoras; créditos y asesoría financiera a empresas promocionales.⁷⁴ Asimismo, recientemente se ha aprobado la Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030 mediante DS N.º 007-2021-MIMP, cual tiene considera dentro de sus objetivos garantizar la participación de las personas con discapacidad, en edad de trabajar, en actividades económicas dependientes o independientes, dentro de lo cual se plantea que al 2030 e porcentaje de personas con discapacidad en edad de trabajar que están ocupadas se incrementará al 47.2%. En materia de igualdad de género en el empleo, se han hecho avances a través de la Política Nacional de Igualdad de Género de 2019 y la ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres (Ley N.º 30709), que no permite además el despido y no renovación de contrato por motivos vinculados con la condición de embarazo o el período de lactancia.

Desde la perspectiva de la igualdad de género, para combatir la agudización del problema de la desigual distribución de labores domésticas entre hombres y mujeres durante la pandemia, la organización no gubernamental (ONG) Plan Internacional, en conjunto con el Grupo RPP, han lanzado la campaña “Mujeres de Cambio 2020” como un espacio de debate que tiene por objetivo discutir temas y reformas para crear mayores oportunidades para las mujeres en el Perú (RPP, 2020). Se trata de una iniciativa del sector privado que el sector público debería imitar. Incluso, la Defensoría del Pueblo (2020) recomienda al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) llevar a cabo una campaña de comunicación de alcance nacional con un mensaje de corresponsabilidad familiar, que se adecúe a diversos medios de comunicación.

⁷⁴ Se considera Empresa Promocional para Personas con Discapacidad aquella constituida como persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, y que desarrolla cualquier tipo de actividad de producción o de comercialización de bienes o prestación de servicios y ocupa un mínimo del 30 % de sus puestos de trabajo con personas con discapacidad (Ley N.º 27050, de 2003).

Durante el 2019, el MTPE fue premiado por su labor en beneficio de personas con discapacidad (ANDINA, 2019). El Programa Trabaja Perú generó empleo temporal para 696 personas con discapacidad, cifra que representa el 3% del total de participantes en las cerca de 300 obras de infraestructura social, básica y económica que el Programa cofinancia con 67 millones 515 mil 321 soles. No obstante, el avance logrado, empero, quedan pendientes temas como la brecha de infraestructura de las empresas para la integración práctica de las y los trabajadores con discapacidad, el acceso igualitario al empleo y equidad salarial de las mujeres, así como diseñar incentivos para contratar grupos vulnerables de discriminación o que se encuentran en una condición de vulnerabilidad.

4.3.6 Entorno social e institucional que no favorece el crecimiento empresarial formal

El entorno social e institucional está constituido por el conjunto de normas sociales y formales que regulan las interacciones entre los individuos que lo componen. Para Correa (1998), la institucionalidad incluye también el conjunto de creencias, ideas, valores, principios, representaciones colectivas, estructuras y relaciones que condicionan las conductas de los integrantes de una sociedad, caracterizándola y estructurándola. De esta forma, la institucionalidad se vincula con el empleo decente porque determina las reglas de juego permitidas y aceptadas entre las empresas, las y los trabajadores asalariados, las y los trabajadores independientes, y las y los autoempleados, así como la infraestructura de la ciudad, pues esta condiciona las acciones de las y los trabajadores en su búsqueda de un empleo decente.

A pesar de que los factores culturales y geográficos también juegan un rol clave en el desempeño económico, las diferencias en las instituciones económicas o sociales son la mayor fuente de las brechas entre las tasas de crecimiento de los países (Acemoglu, Johnson y Robinson, 2005). Asimismo, Hall y Jones (1999) señalan que los distintos niveles de infraestructura social (entendida como instituciones y políticas de gobierno) de los países son la causa principal de las diferencias en la acumulación de capital, el nivel educativo alcanzado y la productividad, determinantes que a su vez impactan en las grandes brechas de ingreso per cápita entre estos países. Según los autores, una infraestructura social favorable es aquella que brinda un entorno económico que apoya las actividades productivas y fomenta la acumulación de capital, la mejora de las habilidades, la innovación y la transferencia tecnológica. Estas mejoras se traducen en la creación de más y mejores empleos, así como en una oferta laboral mejor preparada.

Para medir la institucionalidad en el Perú se observa el Reporte Global de Competitividad publicado por el Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés),⁷⁵ que contempla la institucionalidad como uno de los 12 pilares de evaluación de la competitividad.⁷⁶ En 2019, el Perú presenta un índice de institucionalidad de 48.9 puntos sobre 100 posibles, con lo que obtiene el puesto 94 de entre 141 países. Para tener una perspectiva de la situación actual del país, se compara al Perú con el resto de los países de la Alianza del Pacífico: México se encuentra por debajo del Perú, en el puesto 98, con 48.3 puntos; más arriba está Colombia, en el puesto 92, con 49.3 puntos, y Chile se encuentra en el puesto 32, con 63.9 puntos. La siguiente tabla desarrolla todos los componentes del pilar de institucionalidad para el Perú.

Tabla 24. Componentes del pilar institucional del WEF, Perú 2019

Componente del índice	Valor	Puntaje ¹	Ranking/141	País con la mejor posición
Primer pilar: Instituciones 0-100	-	48.9	94	Finlandia
Seguridad 0-100	-	59.6	120	Finlandia
1.01 Crimen organizado 1-7 (mejor)	3	33.4	134	Finlandia
1.02 Tasa de homicidios por 100.000 habitantes	7.7	75.6	108	Múltiple (14)
1.03 Incidencia de terrorismo 0 (muy alta) – 100 (sin incidencia)	99.1	99,1=	92	Múltiple (25)
1.04 Fiabilidad de los servicios policiales 1 a 7 (mejor)	2.8	30.2	131	Finlandia
Capital social 0-100	-	49.1	80	Nueva Zelanda
1.05 Capital social 0-100 (mejor)	49.1	49.1	74	Nueva Zelanda
Cheques y balances 0-100	-	49.5	64	Finlandia
1.06 Transparencia presupuestaria 0-100 (mejor)	73	73	13	Múltiple (2)
1.07 Independencia judicial 1 a 7 (mejor)	2.5	25.5	122	Finlandia
1.08 Eficiencia del marco legal para impugnar las regulaciones 1 a 7 (mejor)	2.8	29.9	105	Finlandia
1.09 Libertad de prensa 0-100 (peor)	30.2	69.8	68	Noruega
Desempeño del sector público 0-100	-	44.5	98	Singapur
1.10 Carga de la reglamentación gubernamental 1-7 (mejor)	2.5	25.5	128	Singapur
1.11 Eficiencia del marco legal para resolver disputas 1-7 (mejor)	2.3	21.6	134	Singapur
1.12 Participación electrónica 0-1 (mejor)	0.87	86.5 =	35	Múltiple (3)
Transparencia 0-100	-	35	91	Dinamarca
1.13 Incidencia de corrupción 0-100 (mejor)	35	35	91	Dinamarca
Derechos de propiedad 0-100	-	46	95	Finlandia
1.14 Derechos de propiedad 1 a 7 (mejor)	3.5	42.4	121	Finlandia
1.15 Protección de la propiedad intelectual 1-7 (mejor)	3.2	37.1	124	Finlandia

⁷⁵ En 2019, el Perú se ubica en el puesto 95 de entre 141 países en el índice general de competitividad.

⁷⁶ El pilar de institucionalidad del WEF está compuesto por: (i) Seguridad, (ii) Capital Social, (iii) Sistema de Mecanismos de Control y Equilibrio de Poderes, (iv) Desempeño del sector público, (v) Transparencia, (vi) Derechos de propiedad, (vii) Gobernanza corporativa, y (viii) Futura orientación del gobierno.



Componente del índice	Valor	Puntaje ¹	Ranking/141	País con la mejor posición
1.16 Calidad de la administración de la tierra 0-30 (mejor)	17.5	58.3 =	59	Múltiple (5)
Gobierno corporativo 0-100	-	62.2	59	Nueva Zelanda
1.17 Fortaleza de las normas de auditoría y contabilidad 1 a 7 (mejor)	4.6	59.7	75	Finlandia
1.18 Regulación de conflicto de intereses 0-10 (mejor)	7	70.0 =	27	Kenia
1.19 Gobernanza de los accionistas 0-10 (mejor)	5.7	57	75	Kazajistán
Orientación futura del gobierno 0-100	-	44.9	108	Luxemburgo
1.20 Gobierno que garantiza la estabilidad de las políticas 1-7 (mejor)	3.8	46.7	78	Suiza
1.21 Capacidad de respuesta del gobierno al cambio 1-7 (mejor)	2.8	29.9	119	Singapur
1.22 Adaptabilidad del marco legal a los modelos de negocio digitales 1-7 (mejor)	3	34.1	107	Estados Unidos
1.23 Visión a largo plazo del gobierno 1-7 (mejor)	2.9	30.9	118	Singapur
1.24 Regulación de la eficiencia energética 0-100 (mejor)	32.2	32.2	74	Italia
1.25 Regulación de energía renovable 0-100 (mejor)	51.9	51.9	66	Alemania
1.26 Recuento de tratados relacionados con el medio ambiente en vigor (de 29)	23	79.3	56	Múltiple (6)

¹ Las puntuaciones están en una escala de 0 a 100, donde 100 representa la situación óptima o "frontera".
Fuente: Reporte Global de Competitividad publicado por el Foro Económico Mundial 2019.

Una institucionalidad formal débil se reflejaría en una escasa provisión de bienes y servicios públicos, lo que afectaría a trabajadores y trabajadoras y empresas. Entiéndase por bienes y servicios públicos la seguridad, los servicios de justicia, la atención al ciudadano y la infraestructura pública. Webb (2008) incide en la deficiencia de bienes públicos en el Perú y sugiere que esta deficiencia es causada por una serie de factores institucionales. El mismo autor menciona la baja capacidad de recaudación fiscal del país y sugiere que solucionar esto es difícil, pues el problema va mucho más allá que las elevadas tasas impositivas y radica más bien en el alto nivel de evasión. Por ello, no se vislumbra una política óptima para atacar este problema. Webb destaca deficiencias en los servicios de salud, educación, seguridad privada, justicia e infraestructura en general.

- **Patrones culturales y clima de desconfianza**

El entorno institucional peruano es débil, y ello se refleja en la confianza o desconfianza de las y los ciudadanos en las instituciones del Estado. Según cifras de INEI (2020c), el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC) es la institución en la que los ciudadanos confían más (55.1%), seguida por la Iglesia católica (46.4%) y el Ministerio de Educación (36.6%). En contraste, entre las menos confiables aparecen los partidos políticos y el Congreso de la República (menos del 10% de los ciudadanos confía en ellos).

Tabla 25. Nivel de confianza en las instituciones del país, semestre octubre 2019- marzo 2020

Institución	Confía		Diferencia Oct2018/ Mar2019 - Oct2019/ Mar2020 (p.p)	No confía		Diferencia Oct2018/ Mar2019 - Oct2019/ Mar2020 (p.p)
	Oct18- Mar19	Oct19- Mar20		Oct2018- Mar2019	Oct19- Mar20	
Registro Nacional de Identificación y Estado Civil	52.0	55.1	3.1	44.1	41.5	-2.6
Iglesia católica	46.8	46.4	-0.4	51.2	51.9	0.7
Ministerio de Educación	35.1	36.6	1.5	61.4	60.0	-1.4
Fuerzas Armadas	30.3	32.6	2.3	62.6	61.5	-1.1
Radio y televisión	24.9	22.9	-2.0	72.4	74.7	2.3
Defensoría del Pueblo	20.3	21.6	1.3	67.3	67.6	0.3
Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria	18.3	21.4	3.0	65.9	65.8	-0.2
Oficina Nacional de Procesos Electorales	19.6	20.8	1.2	71.8	71.4	-0.4
Policía Nacional del Perú	17.6	19.0	1.4	79.7	78.8	-0.9
Jurado Nacional de Elecciones	15.7	15.5	-0.1	74.0	75.1	1.1
Municipalidad Distrital	13.7	14.8	1.1	81.9	81.5	-0.3
Ministerio Público – Fiscalía de la Nación	13.0	14.5	1.5	72.9	73.1	0.1
Prensa escrita	17.0	14.4	-2.7	78.2	81.2	3.0

Institución	Confía		Diferencia Oct2018/ Mar2019 - Oct2019/ Mar2020 (p.p)	No confía		Diferencia Oct2018/ Mar2019 - Oct2019/ Mar2020 (p.p)
	Oct18- Mar19	Oct19- Mar20		Oct2018- Mar2019	Oct19- Mar20	
Contraloría General de la República	12.1	14.0	2.0	68.8	69.1	0.2
Municipalidad Provincial	12.5	14.0	1.5	81.9	81.1	-0.8
Comisión de Alto Nivel Anticorrupción	11.5	13.9	2.3	67.2	66.6	-0.6
Procuraduría Anticorrupción	12.4	12.7	0.3	70.8	72.1	1.3
Poder Judicial	10.4	11.9	1.5	83.9	82.3	-1.6
Gobierno Regional	9.5	10.7	1.2	81.7	79.6	-2.1
Congreso de la República	4.7	4.3	-0.3	90.2	91.2	1.0
Partidos políticos	3.5	3.0	-0.5	92.2	93.4	1.2

Fuente: INEI (2020c).

Si no existe confianza en las instituciones, no existe el deber de cumplir las reglas. En América Latina se aprecia un nivel generalizado de desconfianza que propicia un entorno donde se ha normalizado el incumplimiento de las reglas. En efecto, una gran proporción de empresas incipientes opera fuera del radar de las autoridades competentes (i.e., no se encuentra registrada), y, de la misma manera, muchos individuos autoempleados evitan registrar su actividad. Además, hay en el Perú un entorno cultural que fomenta un alto incumplimiento de las reglas (“cultura de la transgresión”), producto de factores de la dinámica social presentes a lo largo de su historia (Durand, 2012).

En el caso específico del empleo, Perry et al. (2008) muestran una serie de hechos estilizados que vinculan la confianza en las instituciones con el empleo informal (entendemos que lo mismo aplica para el empleo no decente). Primero, los autores evidencian que mientras mayor es la corrupción, mayor es la proporción de trabajadores y trabajadoras autoempleados, variable usada por los autores para aproximar la informalidad laboral. Por su parte, Slonimczyk (2014) comenta que, más allá de las teorías económicas de la exclusión y el escape relacionadas con la informalidad, existe un factor cultural particularmente poderoso detrás de las decisiones de trabajar formal o informalmente. Este autor comenta que en algunos países las normas sociales hacen que sea mal visto admitir que se evaden impuestos (el autor define la informalidad a partir de este hecho); sin embargo, no es este el caso de Latinoamérica. Jaramillo (2013) parece encontrar un resultado que se identificaría con lo señalado por Slonimczyk (2014). En su estudio, solo una de cuatro empresas encuestadas decidió formalizarse luego de que se le ofreciera un incentivo que cubría los costos totales del proceso de formalización.

En este entorno de incumplimiento de reglas y normas, la corrupción genera más desconfianza una vez que se arraiga. Según la encuesta mundial de valores 2018, 51% de hombres y mujeres considera que personas de su barrio deben pagar un soborno, dar un regalo o hacer un favor con el fin de obtener los servicios que necesitan; 41% cree que el riesgo en este país de ser castigado por dar o recibir un soborno, regalo o favor a cambio de proporcionar un servicio público es bajo. Por último, diversos estudios señalan que mayor corrupción está asociada a mayores niveles de empleos en el sector informal (Dutta, Kar y Roy, 2013).

● **Insuficientes e inadecuados servicios públicos**

En cuanto a la infraestructura, esta juega un rol relevante, pues favorece el crecimiento de la productividad. Al respecto, Munnell (1992) realiza un recuento bibliográfico de estudios que han analizado el impacto de la inversión en infraestructura en el crecimiento económico. Según la autora, la inversión en capital público puede expandir la capacidad productiva de una región a través del incremento de oferta de factores y a través de la mejora de la productividad de los recursos (o factores) existentes. Según el Plan de Infraestructura para la Competitividad, el Perú se encuentra rezagado en materia de infraestructura respecto del promedio de la Alianza del Pacífico, y aún más cuando se lo compara con los países de la OECD, principalmente en lo que concierne a carreteras (MEF, 2019a).

Un ejemplo de la importancia de la infraestructura en los mercados laborales se aprecia en el caso de los sistemas de transporte público. Moreno-Monroy (2016) menciona que un sistema de transporte público ineficiente podría ser una de las causas de la informalidad. Se afirma que el empleo formal suele estar aglomerado en ciertas zonas geográficas a las que resulta imposible acceder para trabajadores y trabajadoras que viven en zonas lejanas a estas áreas. Moreno-Monroy y Ramos (2015) encuentran que en Brasil la informalidad cayó 16% más rápido en zonas donde se amplió la cobertura del sistema de transporte público. Machado y Toma (2017) encuentran que, para el Perú, la inversión en transportes y comunicaciones tiene un efecto positivo sobre el PBI y el PBI por trabajador, aunque el impacto de las comunicaciones solo es indirecto.

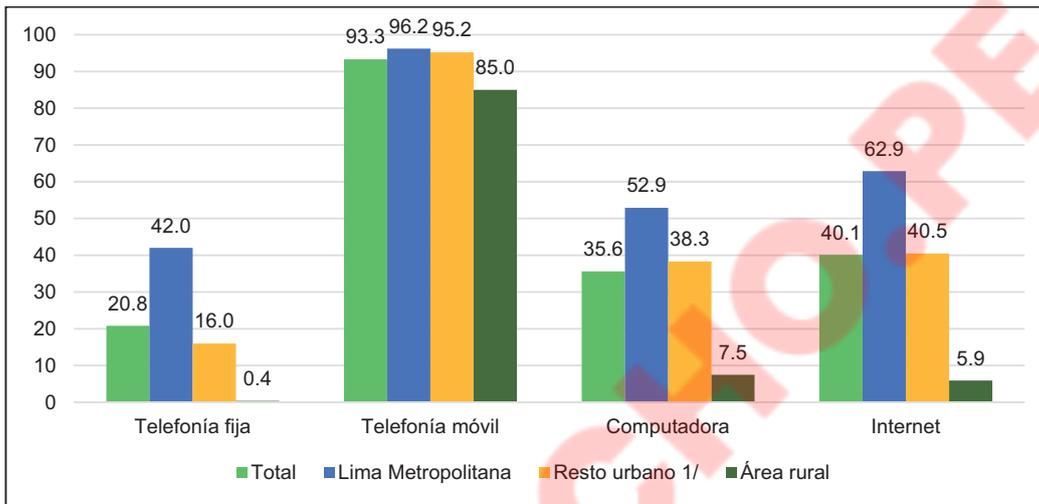
Además, Perry et al. (2008) muestran que mientras menor sea la efectividad del gobierno (medida por la calidad de los bienes públicos, de la burocracia, la credibilidad del gobierno, etcétera), mayor es la informalidad. Similarmenete, Saavedra y Tommasi (2007) sugieren que, si el Estado no les proporciona a las y los trabajadores bienes públicos que valoren y, además, no existe ningún tipo de presión social para formalizarse, las y los trabajadores tendrán pocos o nulos incentivos para buscar un empleo formal. Existen problemas de provisión de servicios básicos que afectan a las empresas peruanas. Por ejemplo, 54.9% de las empresas que disponen de energía por red pública manifiestan tener problemas con el servicio, como interrupciones-cortes en el fluido eléctrico (ENE, 2015).

Por otro lado, en los últimos años el uso de las TIC, en especial internet, ha adquirido vital importancia para alcanzar un mayor desarrollo económico. Los servicios de educación y el desarrollo productivo de las empresas, así como la transformación del mercado laboral son cada vez más dependientes de las TIC. Por ello, es imprescindible desarrollar infraestructura capaz de satisfacer las nuevas necesidades de la economía (García & Iglesias, 2017). En ese sentido,

García y López-Rivas (2012) encontraron que un aumento del 10% en la penetración de la banda ancha en los países de América Latina y el Caribe estaba asociado a un incremento de 3.19% del PBI y de 2.61% de la productividad, así como a la generación de más de 67 000 empleos directos.

Según el reporte trimestral (enero-febrero-marzo) del INEI (2020d), durante los últimos meses el acceso a internet, y la calidad de este servicio, ha cobrado mayor relevancia, puesto que se ha convertido en el instrumento por excelencia para que empresas y trabajadores y trabajadoras continúen con sus labores mediante el teletrabajo. Como se aprecia en el siguiente gráfico, solo el 40.1% de los hogares a nivel nacional contaban con el servicio de internet. Esta cifra fue de 62.9% en Lima Metropolitana, 40.5% en el resto de las áreas urbanas, y solo 5.9% en el área rural. Sumado a ello, solo el 35.6% de los hogares peruanos contaba con una computadora. Dicha cifra fue de 52.9% en Lima Metropolitana, 38.3% en el resto de las áreas urbanas y 7.5% en el resto de las áreas urbanas y 7.5% en el área rural.

Gráfico 72. Hogares que tienen telefonía fija, telefonía móvil, computadora e internet, 2020



¹ No incluye Lima Metropolitana.
Fuente: INEI-ENAH0 2020.

Con respecto al estado de la infraestructura en telecomunicaciones, el Perú se encuentra rezagado: según el índice de desarrollo de banda ancha de 2018, el país ocupa el puesto 48 de 65 países de América Latina y la OCDE, y el último lugar entre los países de la Alianza del Pacífico (García & Iglesias, 2019). Del mismo modo, según la BBC (2019), el Perú está en el puesto 85 de 141 países y séptimo en América Latina en el índice global de internet elaborado por Speedtest Powered.

• **Avances en el entorno social e institucional**

En cuanto a los avances del gobierno en las cuestiones relativas a la institucionalidad, ha habido progresos en bienes públicos y confianza en las instituciones. Uno de los principales avances con relación a la ampliación de la infraestructura de carreteras fue la creación de Proviás en 2002. En el año 2000 se habían construido 17 053 km de carretera en la Red Vial Nacional (RVN), y el 49.9% de ella estaba pavimentada (MTC, 2011); mientras que, en 2018, la RVN contaba con 28,856 km, de los cuales el 74.3% estaba pavimentado (MTC, 2018). No obstante, aún existe mucho por avanzar con las redes viales departamental y vecinal, pues solo el 11.3% y el 1.62% de ellas se encontraban pavimentadas al año 2018, respectivamente⁷⁷ (MTC, 2018). Adicionalmente al mejoramiento de carreteras, el MTC cuenta con un Programa Presupuestal con Enfoque de Resultados (PPR) denominado Reducción del Costo, Tiempo e Inseguridad en el Sistema de Transporte desde 2016, cuyo objetivo central es constituir un sistema integrado entre las modalidades de transporte —terrestre, aéreo, hidroviario y ferroviario—, con el fin de contribuir a un mayor bienestar de la población y competitividad de las empresas. Así mismo, el MEF publicó el Plan de Infraestructura para la Competitividad en 2019, con el objetivo de cerrar la brecha de infraestructura y del desarrollo económico y social del país.

Con la mira puesta en fortalecer el servicio de tecnología para la población, el Estado ha beneficiado a establecimientos de salud, comisarías y entidades públicas de internet gratuito de alta velocidad (Nota de prensa GOB.PE⁷⁸). Del mismo modo, dada la importancia de la digitalización, se busca mejorar la calidad de vida de los ciudadanos con la finalidad de brindarles acceso a las tecnologías de la información y comunicación. Desde el plano de la infraestructura digital, el gobierno está fortaleciendo estrategias de transformación digital a través de iniciativas como la Política y Estrategia Nacional de Transformación Digital, para construir una ciudadanía digital colocando la tecnología al servicio de la población (*El Peruano*, 2020).

Por otro lado, como una forma de mejorar la confianza del ciudadano en el Estado peruano, este ha planteado una serie de iniciativas para luchar contra la corrupción desde hace más de una década. La Defensoría del Pueblo (2011) recopila

⁷⁷ La longitud de la red vial departamental ascendía a 32 099 km en 2018, mientras que la longitud de la red vial vecinal era de 113 998 km en dicho año (MTC, 2018).

⁷⁸ Consultado el 7 de octubre y ubicado en el siguiente enlace: <https://www.gob.pe/institucion/mtc/noticias/215570-mas-de-250-establecimientos-de-salud-se-beneficiaran-con-internet-gratuito>

iniciativas presentadas en el período 2001-2010.⁷⁹ Recientemente, la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) ha presentado un Plan Nacional de la Lucha contra la Corrupción 2018-2021. A pesar de estos esfuerzos, la población aún tiene poca confianza en las instituciones. Según cifras de la ENAHO de octubre de 2019 y marzo de 2020, el 82.3% de los hogares peruanos no confiaban en el Poder Judicial. Por otro lado, el 78.8% de los hogares peruanos tienen poca o ninguna confianza en la Policía Nacional del Perú (PNP). En el caso de la SUNAT, esta cifra asciende a 65.8%. Por tanto, hay un largo camino por recorrer con relación con la confianza en las instituciones.

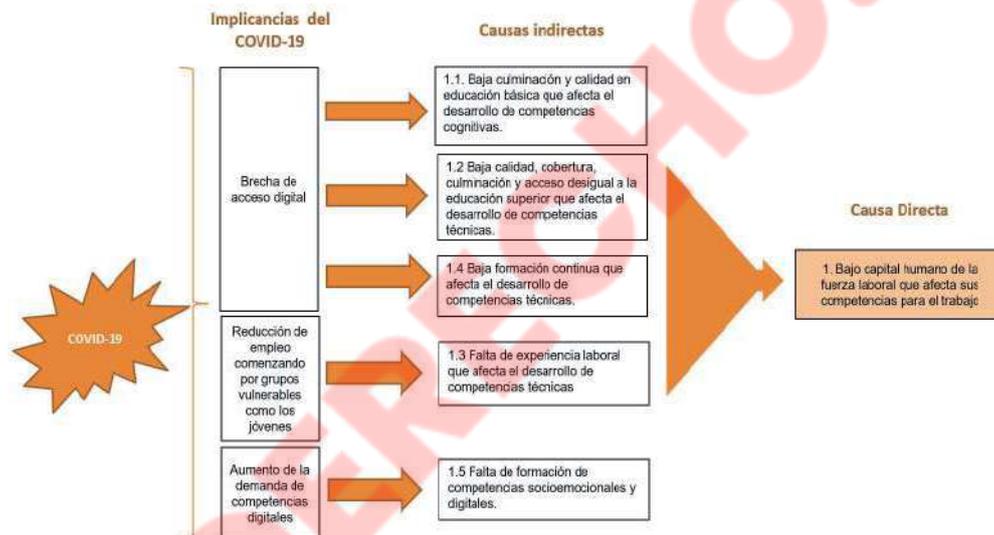
Recuadro 1: Implicancias del COVID-19 en la estructuración del problema público

Como ya se señaló, la pandemia ocasionada por el COVID-19 no ha cambiado el desarrollo de las causas del problema público identificado. En ese sentido, estas causas son las únicas que se oponen al empleo decente, y el COVID-19 afecta al empleo decente a través de ellas. A continuación, se explicará, con detalle, cómo el COVID-19 impacta sobre las seis causas directas.

1. Causa directa 1. Bajo capital humano de la fuerza laboral que afecta sus competencias para el trabajo

Entre las razones de la existencia del bajo capital humano se puede mencionar la escasa culminación del nivel de educación secundaria de la educación básica, el bajo nivel de rendimiento de las y los estudiantes en pruebas estandarizadas, la pobre calidad de los institutos de educación superior, la falta de experiencia laboral, la escasez de formación continua, la ausencia de formación de competencias socioemocionales y digitales. En el contexto de la pandemia del COVID-19, no resulta necesario añadir una nueva problemática a esta causa directa 1; no obstante, se deben tomar en cuenta los siguientes aspectos importantes: el aumento de la deserción en el sistema educativo, la brecha en el acceso digital, la reducción de trabajos de jóvenes y las competencias digitales.

Ilustración 1. Implicancias del COVID-19 en la Causa Directa 1



Aumento de la deserción en el sistema educativo. La culminación del nivel secundaria de la educación básica y superior está siendo afectada. En el árbol de problemas, estas situaciones se incluyen en las causas indirectas 1.1 y 1.2, respectivamente.

- Con respecto a la educación básica, 130 mil y 100 mil estudiantes de educación primaria y secundaria no se han matriculado este año, respectivamente. Además, más de 200 mil estudiantes de secundaria no están accediendo a la educación a distancia, a pesar de que están matriculados. Con ello, la deserción en primaria se incrementó de 1.3 % en 2019 a 3.5 % este año; y, en secundaria, de 3.5 % a 4 % (Barrenechea, 2020).
- En ese sentido, el MINEDU lanzó el piloto “Contigo, la educación no para”, que permitirá a las y los docentes y a los directores y directoras identificar de manera temprana a las y los estudiantes que podrían abandonar la escuela (Barrenechea, 2020; *El Comercio*, 2020).
- Según datos del MINEDU, la tasa de deserción de la educación superior se ha incrementado de 12 % en 2019 a 18.6 % en lo que va de 2020. Por tipo de gestión, la tasa de deserción en las universidades públicas alcanza el 9.9 % y, en las privadas, el 22.8 % (Alayo, 2020). En relación con esto, el MINEDU ha invertido más de S/600 millones para el apoyo a la conectividad de las alumnas y los alumnos, y en el financiamiento directo para la continuidad de estudios (Alayo, 2020).

Brecha de acceso digital en la educación. La culminación de la educación básica y superior (contempladas en las causas indirectas 1.1 y 1.2) está siendo afectada por el cambio de educación presencial a un esquema de educación remota, medida tomada por la cuarentena obligatoria. Dicha modalidad de educación tiene una serie de ventajas y desventajas:

- **Ventajas de la educación virtual.** Como señalan Posey et al. (2010), la educación virtual tiene ventajas como una mejor organización de los materiales, un cambio de comportamientos de estudiantes a favor de un mayor aprendizaje, un aumento de la cohesión en el grupo social y un ahorro de los costos de viaje a la escuela.

⁷⁹ Tales como la Iniciativa Nacional Anticorrupción (INA), el Acuerdo Nacional, la Ley de Prohibiciones e Incompatibilidades de Funcionarios y Servidores Públicos (Ley N.º 27588), la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (Ley N.º 27806), la Ley de Gestión de Intereses en la Administración Pública (Ley N.º 28024), etcétera.

- **Desventajas de la educación virtual.** Aumenta la carga de trabajo del profesor o profesora, que no necesariamente lleva a un aumento del salario y la capacitación a docentes que tienen problemas con entornos digitales. El BID (2020) señala otras desventajas relacionadas con el contexto, como la conectividad y la disponibilidad de computadoras en casa, la disponibilidad de apoyo de los padres y madres, las habilidades socioemocionales para el autoaprendizaje, entre otras. De esta forma, acentúan la brecha educativa por la débil política digital en el sistema educativo del país.
- Para combatir esta brecha, el MINEDU lanzó el programa “Aprendo en Casa”, programa televisivo para que las y los estudiantes no interrumpan su proceso de aprendizaje y que llega a más del 90 % de las familias. También entregará más de un millón de tabletas para estudiantes de la educación básica. En las zonas donde hay conectividad, se entregarán las tabletas con planes de datos; y allí donde no hay servicio de internet, los materiales pedagógicos vendrán precargados (*El Comercio*, 2020). Del mismo modo, se ha permitido la modificación del presupuesto de las universidades públicas para que financien gastos de internet para el profesorado y el alumnado, mediante el Decreto de Urgencia N.º 107-2020. Además, el Decreto Legislativo N.º 1465 establece medidas para garantizar la continuidad del servicio educativo en el marco de las acciones preventivas del gobierno ante el riesgo de propagación del Covid-19.
- Asimismo, Durante el 2020, a través de un fondo concursable gestionado por el programa PMESUT en alianza con el BID, 52 universidades públicas recibieron asistencia técnica por organizaciones nacionales e internacionales (UNESCO-IESALC, LASPAU junto con Tecnológico de Monterrey y U Planner, British Council junto con la Universidad Liverpool, Innova PUCP, y, UTEC, con la facultad de educación de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) y TECSUP) para el diagnóstico de sus capacidades institucionales, análisis de sus planes de estudio, capacitaciones en competencias digitales de los actores claves, el desarrollo de cursos virtuales, etc.
- Por otro lado, se lanzó el portal web Conectados como un espacio de orientación y acompañamiento para la implementación de la educación no presencial. En este portal la comunidad universitaria podrá encontrar un amplio abanico de recursos gratuitos que permite fortalecer sus competencias en entornos virtuales, entre las que destacan; las plantillas de ppt, fotos y videos para elaborar materiales de clases o trabajo, herramientas para hacer encuestas o crear mapas conceptuales, almacenar y transferir documentos, la realización de webinars y cursos en línea, entre otros.

Experiencia laboral. Según la OIT,⁸⁰ uno de cada seis jóvenes de entre 18 y 24 años ha parado de trabajar desde el inicio de la crisis sanitaria. Así mismo, datos del INEI (2020a) muestran que las y los menores de 25 años son los más golpeados, ya que el empleo se redujo en 43.7 % (1 millón 185 mil 800 personas) en el trimestre abril-mayo-junio.

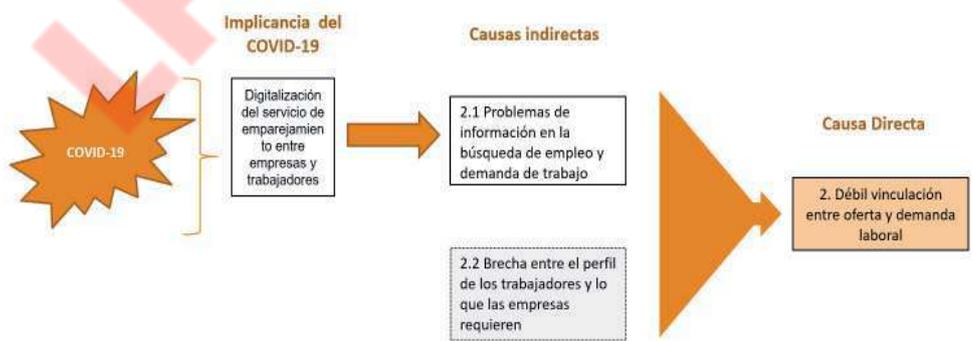
Competencias digitales. En la actualidad existe una mayor necesidad de parte de los trabajadores y empleadores a usar las tecnologías que permitan hacer un trabajo remoto. Como parte de la reactivación económica muchos sectores o industrias tendrán que reactivar toda su cadena de producción, siendo necesaria una capacitación o contratación de nuevos trabajadores (Sneader & Singhal, 2020). Asimismo, como señala Aguerrevere et al. (2020), el aislamiento social ha evidenciado la importancia de las competencias digitales y socioemocionales; en otras palabras, las medidas sanitarias establecidas a razón de la pandemia han elevado la interacción en entornos virtuales. Inclusive, aquellas personas que creían contar con un buen nivel de habilidades digitales están teniendo dificultades para adaptarse a esta nueva coyuntura. En general, esta situación afecta en mayor medida a la población vulnerable que presenta bajos niveles de competencias digitales que son requeridas en parte del mercado laboral. Esta problemática se relaciona con la causa indirecta 1.5, “Falta de formación en competencias socioemocionales y digitales”.

En conclusión, los efectos del COVID-19 en la acumulación del capital humano se establecen a través de canales que ya se habían contemplado antes de la proliferación de esta pandemia y, por ello, no se agregarán más causas indirectas a la causa directa 1.

2. Causa directa 2. Débil vinculación entre la demanda y la oferta laboral

La débil vinculación entre oferta y demanda laboral se debe a que el proceso de búsqueda de empleo es ineficiente y a la falta de articulación entre la formación de las instituciones de educación superior y los perfiles requeridos por el mercado de trabajo. A diferencia de la causa anterior, esta no se ha visto afectada por un efecto potenciador, sino por un cambio de modalidad de búsqueda de trabajo.

Ilustración 2. Implicancias del COVID-19 en la Causa Directa 2



⁸⁰ Está en el informe de los diferentes efectos del COVID-19 en las y los jóvenes que publicó OIT. Para más detalle, visitar el siguiente enlace URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_753026.pdf

Digitalización del servicio de búsqueda de empleo. A raíz de las medidas de confinamiento, las búsquedas de empleo han pasado de ser presenciales a virtuales. Por ello, el MTPE ha lanzado la plataforma de intermediación laboral "Empleos Perú", que contaba con más de 13 mil vacantes en un solo mes de funcionamiento. Además, esta plataforma articula los servicios gratuitos de Bolsa de Trabajo, Certificado Único Laboral y de Capacitación Laboral (MTPE, 2020). Esta medida se relaciona directamente con la causa indirecta 2.1, "Problemas de información en la búsqueda y demanda de empleo".

En esa línea, como en la causa directa anterior, no habría nuevas causas indirectas; sin embargo, a diferencia de la anterior, no se aprecia un efecto potenciador de los problemas de búsqueda de empleo o asimetría de información (solo un cambio en la modalidad en las búsquedas de empleo).

3. Causa directa 3. Empleo generado en unidades productivas de baja productividad

Dada la estructura productiva, la baja productividad tiene como causas la falta de fuentes de financiamiento; complejidad en la legislación tributaria; las escasas capacidades de gestión, innovación y absorción tecnológica; y problemas de competencia, débil acceso y articulación a mercados. Los impactos de la pandemia COVID-19 en la productividad se manifiestan en los siguientes aspectos (ilustración 3).

Ilustración 3. Implicancias del COVID-19 en la Causa Directa 3



Reactivación económica gradual para ciertas actividades. En vista de las restricciones de movilización impuestas para evitar la propagación de la pandemia, el Gobierno estableció un plan de reactivación económica gradual que se inició en mayo de este año y comprende cuatro etapas. En la primera se buscó normalizar las actividades de algunos sectores que conforman aproximadamente la cuarta parte del PBI, entre las que destacan la minería a tajo abierto, los proyectos de infraestructura pública y los restaurantes para entrega a domicilio. En la segunda etapa se reactivaría la minería subterránea, a la que se sumarían proyectos de transporte y saneamiento, centros comerciales con el mínimo de aforo, fábricas productoras, entre otros negocios. En la tercera fase se terminaría de reactivar la minería, el comercio al por mayor y menor y se reabrirían los vuelos nacionales (BID, 2020a). Actualmente, nos encontramos en la cuarta etapa, en la que se pretende reactivar gradualmente los demás sectores. Si bien se han reanudado las actividades económicas progresivamente, aún no se llega a su totalidad, porque no se puede poner en riesgo el control de la pandemia. Incluso, en el corto o mediano plazo, cuando se obtenga la vacuna, todavía se tomarán precauciones respecto a las medidas de reactivación económica.

Recesión económica. Por ejemplo, el sector manufactura ha experimentado la caída de su producción desde marzo a junio de este año (PRODUCE, 2020a). Por tal motivo, es probable que las empresas decidan cortar gastos en innovación para mantenerse a flote. Para hacer frente a esta situación, el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONCYTEC), mediante la Resolución de Presidencia N.º 56-2020-CONCYTEC-P, amplió el plazo para la presentación de proyectos de inversión en I+D hasta el 31 de diciembre de 2020. Las empresas elegidas podrán acceder al beneficio tributario de la Ley N.º 30309, Ley que promueve la investigación científica, desarrollo tecnológico e innovación tecnológica. A pesar de las medidas de reactivación desde el lado de la oferta, el dinamismo de la demanda no es el mismo, dadas las disposiciones sanitarias, por lo que se produce la quiebra de ciertos establecimientos, especialmente los más pequeños.

Nueva normalidad. En el corto plazo, las medidas de reactivación económica tendrán que darse gradualmente, en virtud de las restricciones impuestas por la cuarentena. Así, muchos de los sectores o industrias tendrán que reactivar toda su cadena de producción: trabajadores y trabajadores, maquinarias, activos en los bancos, etcétera. El aspecto más complicado es el que tiene que ver con el recurso humano, pues resulta necesaria una capacitación o contratación de nuevas y nuevos trabajadores y trabajadoras (Sneader y Singhal, 2020). Así como indican los autores, también es necesario que analicen si su actual plan de trabajo permite una producción eficiente en tiempos y escala en el mediano plazo. Esto último debe considerar una modernización o adaptación de los negocios a la nueva normalidad.

La OIT (2020g) aclara que una reestructuración no necesariamente debe llevar a suspensiones o despidos, ya que la empresa puede utilizar otros mecanismos, tales como la jubilación anticipada, la redistribución o readaptación profesional de las y los trabajadores, entre otros. Una reestructuración mal realizada puede repercutir negativamente en el rendimiento de la empresa.

Brecha de acceso digital. Según Verónica Montoya, jefa de la Oficina de Innovación de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), las empresas deberán incrementar el uso de la tecnología en sus procesos: órdenes de compra, facturas, soluciones logísticas, etcétera. Para ella, las empresas que ya incorporaban las TIC en sus procesos se verán menos afectadas por esta crisis (*Gestión*, 2020).

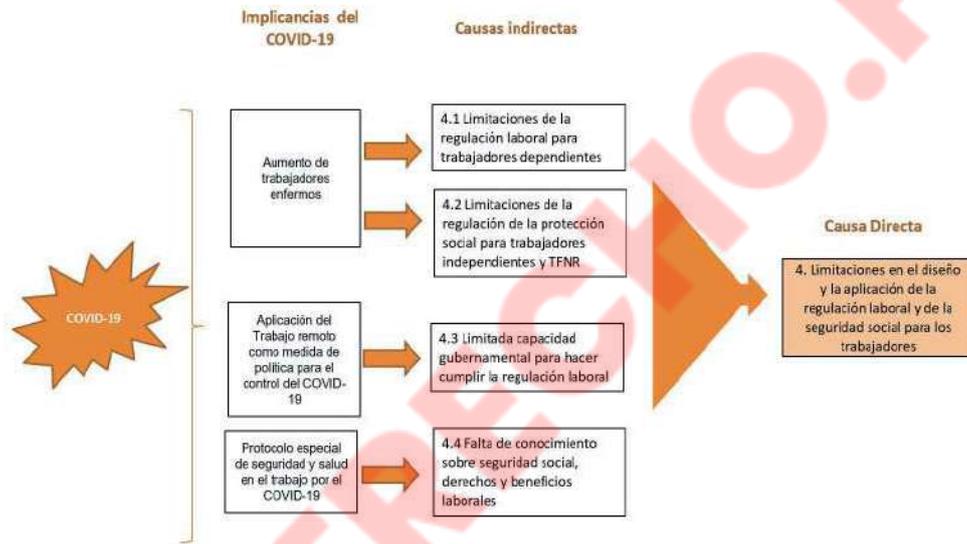
Por otro lado, las medidas de distanciamiento social han impulsado las ventas *online*. Del mismo modo, la falta de opciones de pago que se ajusten a la preferencia de los clientes causa el abandono de la compra, afectando las ventas de las empresas (Perú Retail, 2020).

Del mismo modo que en la primera causa directa, en esta no se agregan nuevos problemas. En este caso, las capacidades de gestión, innovación y absorción tecnológica (ya contemplados en la causa directa 3.2) serán más importantes para readaptarse a la nueva normalidad y lo que esta implica.

4. Causa directa 4. Limitaciones en el diseño y la aplicación de la regulación laboral y la seguridad social de las y los trabajadores

De forma resumida, esta causa se explica por las limitaciones de la regulación laboral para trabajadoras y trabajadores dependientes, las limitaciones de la protección social para trabajadoras y trabajadores independientes, y la limitada capacidad gubernamental para hacer cumplir la regulación laboral.

Ilustración 4. Implicancias del COVID-19 en la Causa Directa 4



Trabajo remoto. En el Decreto de Urgencia N.º 026-2020 se estableció la aplicación del trabajo remoto en los sectores privado y público. Si bien fue una medida necesaria en el contexto de la pandemia, existen problemas inherentes al trabajo remoto o en casa. Muñoz-Rodríguez y Santos (2019) señalan que uno de los rasgos de las economías digitales es la borrosa separación entre el trabajo y los otros ámbitos de la vida. De la misma forma, Klopotek (2017) indica que, aparte del problema de la separación, se encuentra el del aislamiento social y una mejor organización por parte del trabajador o trabajadora.

Trabajadores enfermos. Como medida de protección económica a las y los trabajadores enfermos, el Estado peruano, mediante el Decreto de Urgencia N.º 026-2020, estableció el subsidio por incapacidad temporal para pacientes diagnosticados con COVID-19. Este subsidio aplica para las y los trabajadores con una remuneración mensual de hasta S/2400. Además, el subsidio estará a cargo de EsSalud, y cubre los primeros veinte días de enfermedad. Así mismo, ello tiene un impacto en el mercado laboral, pues la cantidad de trabajadores y trabajadoras puede disminuir (Dieppe et al., 2020).

Protocolo de seguridad y salud en el trabajo para el COVID-19. Es preciso, además, establecer un protocolo de seguridad y salud en el trabajo, que considere las recomendaciones para reducir el contagio del COVID-19 (OIT, 2020).

En este marco, el efecto de la pandemia por el COVID-19, específicamente para esta causa directa sobre derechos laborales, se vislumbra a través de la jornada laboral, la seguridad y salud en el trabajo, las cuales ya forman parte de la PED.

5. Causa directa 5 y causa directa 6

El COVID-19 no ha ocasionado nuevos problemas, sino que ha agravado algunos ya existentes. Por ejemplo, en el caso de la mujer existía la causa indirecta de condiciones de vulnerabilidad; ahora se ha incorporado el tema de las diferencias de tiempo dedicado al trabajo del hogar por género. Por otro lado, en la causa directa 6 se tenía como causa indirecta los servicios públicos inadecuados, a lo que se ha añadido el tema de la conectividad y el acceso a internet, que ha cobrado mayor importancia a raíz de la pandemia.

4.4 Efectos del problema público

4.4.1. Vulnerabilidad a la pobreza

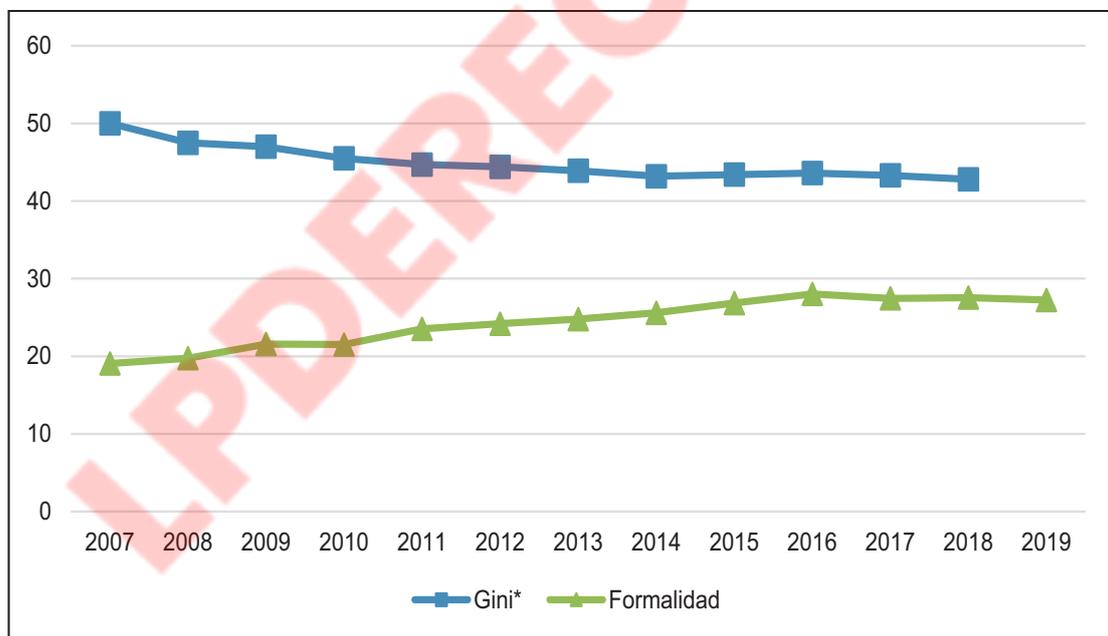
La pobreza monetaria o una mayor vulnerabilidad a la condición de pobreza de los hogares a los cuales pertenecen las y los trabajadores son resultado de tener un trabajo precario. El canal de transmisión más evidente es que la precariedad del trabajo aumenta la probabilidad de perderlo, así como las consecuencias en el ingreso debido a la pérdida del trabajo. Yamada y Montero (2008) encuentran que la pérdida de empleo de un miembro del hogar reduce el ingreso familiar en 27% y aumenta la probabilidad de caer en la pobreza en 44%. Además, Herrera y Cozzubo (2016) identifican que la vulnerabilidad de los hogares está principalmente relacionada con las características de la inserción productiva sobre todo en contextos de menor crecimiento económico.

Otro canal de transmisión puede ser la salud. Según Muntaner et al. (2010), existe amplia literatura que prueba la relación entre empleo precario y deterioro de la salud física y mental; así mismo, es ampliamente conocida la trampa de pobreza ocasionada por una pérdida de la salud. En esta línea, Díaz y Valdivia (2011) muestran que una proporción no menor de peruanos y peruanas es vulnerable a caer en la pobreza como resultado de contraer una enfermedad, puesto que, en ausencia de un seguro de salud, la población más pobre se verá forzada a costear el tratamiento en su totalidad. En tal sentido, un empleo decente que le proporcione un seguro de salud podría eliminar esta vulnerabilidad.

4.4.2. Desigualdad, exclusión y conflicto social

Con relación a que el crecimiento no es condición suficiente para lograr el desarrollo, se señala que para retomar la senda del crecimiento con reducción en la desigualdad es necesario un cambio en las estructuras productivas, una mejora en la acumulación de capital humano y el fomento de la creación de alta calidad (i.e., empleo decente). De esta forma, un aumento en el acceso al empleo decente puede reducir la desigualdad al incrementar los salarios de la población ocupada al menos hasta el salario mínimo, y porque permite a la mano de obra menos calificada acceder a las alzas de salarios en un contexto de crecimiento económico (Gasparini, 2019). Más aún: los bajos niveles de empleo decentes, en particular de empleadas y empleados registrados ante las autoridades, implica una menor capacidad de recaudación tributaria de impuestos, lo que disminuye drásticamente la capacidad redistributiva del Estado (Loayza, 1996; Johnson, Kaufmann & Zoido-Lobaton, 1998; Schneider & Enste, 2000; Rosser et al., 2000; Amarante & Arim, 2017). En el Perú, la correlación entre la formalidad laboral y el coeficiente de Gini es de -0,95, lo que sugiere una fuerte asociación entre ambas variables.

Gráfico 73. Evolución del coeficiente de GINI y de la tasa de formalidad laboral



* No hay dato disponible para 2019.
Fuente: ENAHO y series del Banco Mundial.

De manera complementaria, también se ha sugerido una relación de causalidad en el sentido inverso, de manera que un aumento en la desigualdad podría motivar una caída en el empleo decente (Chong & Gradstein, 2007; Mishra & Ray, 2010). Entonces, parecería ser que la relación entre la desigualdad y el empleo decente se puede entender como un círculo vicioso en el que el empleo no decente promueve la desigualdad y la desigualdad, a su vez, disminuye el empleo decente.

Por último, la generación de empleo decente contribuye a la paz y a la resiliencia en las sociedades, basadas en una mayor justicia social, y está vinculada al uso del diálogo social para fomentar la estabilidad y el desarrollo social y económico (OIT, 2016a).

Recuadro 2: Implicancias del COVID-19 en el problema público de “Elevado déficit de empleo decente”

Los efectos del problema público consistente en un elevado déficit de empleo decente son la vulnerabilidad a la pobreza y la desigualdad, la exclusión y el conflicto social. La vulnerabilidad a la pobreza está relacionada con la precariedad del trabajo, así como con el estado de salud de las y los trabajadores. Con respecto a la desigualdad, la exclusión y el conflicto social, como se apreció anteriormente, un mayor nivel de empleo decente está asociado a un menor nivel de desigualdad y, asimismo, es un instrumento para construir la paz y potenciar la resiliencia de las sociedades.

Los efectos del COVID-19 en la actividad económica, y en el desempleo en particular, podrían provocar que se incremente no solo la vulnerabilidad, sino también la tasa de pobreza. CEPAL (2020a) estima que la pobreza se incrementaría en América Latina en 4%, y que en el Perú este aumento sería de entre 2 y 3.6 puntos porcentuales. Sin embargo, dada la reacción del Gobierno, se espera que las medidas de protección social implementadas por el Estado peruano en estos últimos meses reduzcan este efecto. Entre ellas, destacan: la entrega de bonos a hogares vulnerables, la entrega del pago por suspensión perfecta y del subsidio a la planilla; así como la adquisición de canastas y víveres por parte de las municipalidades, la posibilidad del retiro de la CTS y los fondos de la AFP, la prórroga en la declaración y el pago de obligaciones tributarias, entre otras (MEF, 2020).

Cabe agregar que las medidas que buscaron la preservación del empleo de trabajadores del sector privado fueron tres:

i. Subsidio para el pago de la planilla de empleadores del sector privado (DU N° 033-2020)

Se estableció la entrega de un subsidio de 35% de la masa salarial de trabajadores con remuneración bruta hasta S/ 1500, contando con un presupuesto de hasta S/ 600 millones.

ii. Suspensión Perfecta de Labores (DU N° 038-2020 y DS N° 011-2020-TR)

Se estableció la Suspensión Perfecta de Labores (SPL), entendida como cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin extinción del vínculo laboral. Este beneficio estaba dirigido a aquellos empleadores que acreditaron haber agotado la posibilidad de implementar: otorgamiento de descanso vacacional adquirido y pendiente de goce; acordar el adelanto de vacaciones; acordar la reducción de la jornada laboral diaria o semanal con un ajuste proporcional de la remuneración; acordar la reducción de la remuneración, la que debe guardar proporcionalidad y nunca por debajo de la Remuneración Mínima Vital.

Los trabajadores comprendidos en la SPL que contaban con CTS podían disponer de estos fondos, hasta por una remuneración bruta mensual por cada mes calendario vencido de duración de la SPL. Adicionalmente, para aquellos pertenecientes a unidades productivas de hasta 100 trabajadores, cuya remuneración bruta no superaba los S/ 2,400, podían recibir una prestación económica de hasta S/ 760 hasta por un periodo máximo de tres (3) meses durante la SPL.

ii. Subsidio al empleo formal (DU N° 127-2020, DS N° 003-2021-TR y DS N° 004-2021-TR)

Se estableció el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado, incentivando la contratación laboral, la preservación de puestos de trabajo y el retorno de los trabajadores bajo SPL y licencia sin goce de haber, entre los meses de noviembre 2020 y abril 2021. Con esta medida, se espera generar cerca de 343 mil empleos, mediante la disposición de S/ 801 millones.

Cabe precisar que un trabajador podría ser beneficiado por el subsidio hasta por un periodo ininterrumpido de 6 meses respecto a un mismo empleador, y que los trabajadores jóvenes (hasta 24 años) con contrato a plazo indeterminado reciben un subsidio del 55% sobre su remuneración (por los 3 primeros meses, luego se reduce a 27.5%), a diferencia de los trabajadores adultos (más de 25 años) con contrato a plazo determinado cuyo subsidio es el 35% de su remuneración (los 3 primeros meses, luego se reduce a 17.5%). Lo anterior busca que los empleadores prioricen la contratación de población joven, y puedan mantener los puestos de trabajo generados en el mediano plazo.

4.5 Situación futura deseada

“En el año 2030, uno de cada cinco peruanos pertenecientes a la PEA ocupada cuenta con un empleo decente. Es decir, cuenta con un contrato laboral, percibe un ingreso justo, cuenta con un seguro de salud, está afiliado a un sistema de pensiones y su jornada laboral no es excesiva. Asimismo, la informalidad laboral es el 60% de la PEA ocupada, y la tasa de desocupación se mantiene en 5%”.

En el anexo 1 se puede apreciar la metodología que se utilizó para el cálculo de la situación futura deseada al 2030. Según la *Guía de políticas nacionales* de CEPLAN (2018a), la situación futura deseada es la descripción de la situación más favorable y factible de ser alcanzada en un plazo determinado. Para su determinación se parte del análisis de las aspiraciones de las personas, tendencias y escenarios asociados al problema público. Con base en ello se efectuará la selección de las alternativas de solución, así como la definición de los objetivos prioritarios y sus logros esperados.

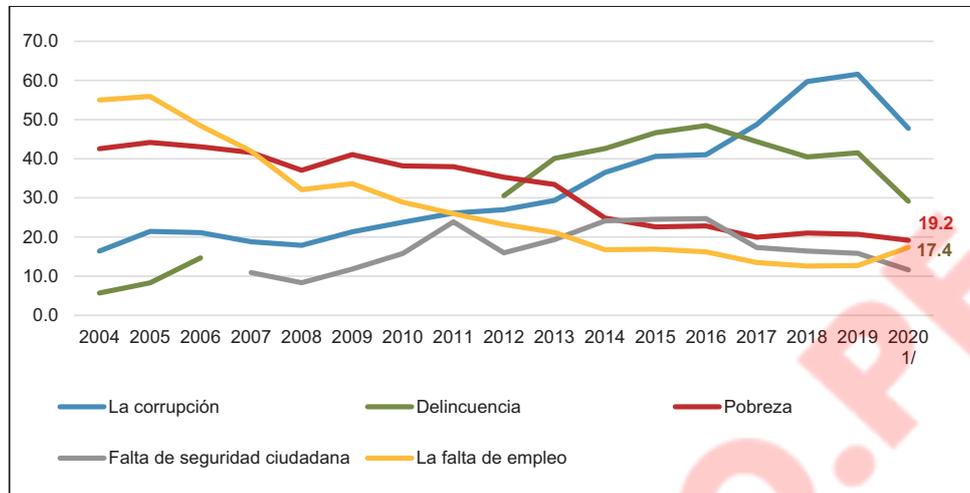
Aspiraciones de la población

En este marco, con el fin de alcanzar la situación deseada se plantea brindar un sentido de urgencia a la política a través de la priorización de objetivos e identificación de riesgos y oportunidades en el mediano y largo plazo. Para ello, partimos del análisis de las aspiraciones de las personas, entre las que se identifica una preocupación permanente por los problemas de falta de empleo y pobreza, que están muy relacionados.⁸¹ Según la Encuesta Nacional de Hogares

⁸¹ Según las Naciones Unidas (United Nations, 2007), la falta de empleo es la causa de la pobreza, así como una forma de solución.

(ENAHO), y a pesar de que su posición ha variado a lo largo de los años, las y los ciudadanos siguen considerando la pobreza y la falta de empleo como dos de los cinco principales problemas del país en estos últimos 16 años.

Gráfico 74. Los cinco principales problemas del país según las y los ciudadanos, 2004-2020 (Porcentajes)



¹ El dato de 2020 corresponde a los meses enero-junio.

Nota: Son las respuestas a la pregunta: “En su opinión, actualmente, ¿cuáles son los principales problemas del país?”, una pregunta de respuesta múltiple. Las alternativas han variado a lo largo del tiempo; así, la “Falta de seguridad ciudadana” se incorporó a partir del año 2007; y “Delincuencia”, que estuvo en el conjunto de opciones en el período 2004-2006, se omitió desde 2007 hasta 2011, y volvió a partir de 2012.

Fuente: INEI-ENAHO. Elaboración propia.

La falta de empleo o desempleo pone en evidencia la importancia de esta variable en la vida de las y los ciudadanos peruanos. En ese sentido, es preciso señalar que la solución no solo sería la obtención de un empleo, sino también garantizar que este sea desempeñado cumpliendo los derechos y condiciones laborales.

Asimismo, los trabajadores de diferentes grupos etarios han mostrado preocupación relacionada al tema de empleo decente. Desde la representación de las y los trabajadores, la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), en su Informe central de Consejo Directivo Nacional de agosto de 2020, menciona la importancia de que el Estado peruano implemente el Convenio 122 de la OIT, que versa sobre la política de empleo y plantea entre sus objetivos que esta política garantice el empleo productivo estrechamente relacionado con el empleo decente (OIT, 2017).

Del mismo modo, la CGTP solicita que el Gobierno implemente el Convenio 144, sobre la consulta tripartita (CGTP, 2020a), que, como se ha visto anteriormente, es un componente del empleo decente.⁸² En particular, la Comisión de Protección Social (CPS), integrada por un grupo de profesionales y académicos independientes, presentó una propuesta que buscaba garantizar la protección social de las y los peruanos y que, en particular, postulaba el incremento del aseguramiento de salud y una reforma del sistema de pensiones, elementos que también son parte del empleo decente (CPS, 2017). Así mismo, dada tal preocupación, la CGTP, en conjunto con la Central Nacional de Jubilados y Pensionistas del Perú (CENAJUPE), la Asociación Nacional de Defensa y Protección de los Pensionistas del Perú (ADEPP) y la Asociación de Cesantes y Jubilados de la Educación del Perú (ANCIJE), ha presentado en septiembre de 2020 una propuesta para la reforma del sistema de pensiones, orientada a elevar la protección social de las y los peruanos (CGTP, 2020b).

Por último, durante los Foros Nacionales de Empleo Juvenil en América Latina y el Caribe realizados por OIT, donde participó Perú entre otros países de la región, los y las jóvenes participantes, resaltaron la necesidad de fortalecer y/o generar los espacios de diálogo social juvenil por el trabajo decente con la participación de los propios jóvenes en su diseño, implementación, difusión y réplica (OIT, 2012b).

Análisis de tendencias

Además de considerar las aspiraciones de las y los ciudadanos, de acuerdo con la *Guía de políticas nacionales* de CEPLAN (2018a), se debe identificar los riesgos y oportunidades de las tendencias y escenarios contextuales que guarden relación con el problema público, de tal forma que puedan ser anticipados o aprovechados. Después de ello, es necesario seleccionar aquellas con mayor probabilidad de suceder y mayor efecto en las variables de interés de la política.

Por un lado, en cuanto a los riesgos y oportunidades de las tendencias (ver anexo 2),⁸³ se han identificado y evaluado las más probables y con mayor impacto. Una de las oportunidades destacables es una mayor producción de bienes y

⁸² La definición de empleo decente se encuentra en la sección “Definición del problema público” del entregable 1 de esta política.

⁸³ Para la determinación de la situación futura deseada se ha contrastado las tendencias y los escenarios a futuro. En primer lugar, se identificaron las tendencias que guardan relación con el problema público de la Política analizando sus características (ver anexo 2); y se identificaron los riesgos y oportunidades asociados a cada tendencia para evaluar la probabilidad de ocurrencia y el impacto a través de un puntaje en un intervalo de 1 a 5 (matriz de análisis de tendencias y escenarios contextuales). De la misma forma, se identificaron los escenarios contextuales y los riesgos y oportunidades vinculados (ver anexo 3, estableciendo un método de puntaje similar al de tendencias (matriz de análisis de escenarios contextuales). Se considerará los riesgos y oportunidades más importantes a aquellas que sumen un puntaje de al menos 8 (siendo el máximo 10) entre la probabilidad de ocurrencia e impacto potencial.

servicios, puesto que la mayor parte de la población del Perú está en edad de trabajar. Del mismo modo, se buscará mejorar el nivel de competencias y el capital humano de la fuerza laboral a partir de la optimización de la reforma de la educación superior y técnico-productiva que se está llevando a cabo (ahora con la educación universitaria, y luego con los institutos, tecnológicos, pedagógicos, escuelas artísticas y centros técnicos-productivos). Además, se aprovechará la productividad de la economía y de las empresas a partir de la automatización del trabajo; también, dado el incremento del uso del internet y de las tecnologías móviles, esto permitirá a las y los trabajadores acceder a mayores oportunidades de expandir sus conocimientos y a las empresas a incrementar su productividad. La Política de Empleo Decente (PED) buscará aprovechar estas oportunidades para el incremento de este tipo de empleo.

No obstante, estas tendencias también han abierto paso a la aparición de riesgos que podrían afectar los logros de la PED. Uno de los principales problemas de la informalidad y precariedad del empleo es que perpetúa la falta de competencias necesarias de las y los trabajadores para acceder a un mejor empleo, las frágiles condiciones laborales que ofrecen las empresas, su poca capacidad para absorber más trabajadores formales, entre otros. En segundo lugar, vista la desfavorable estructura productiva, otro riesgo es que no se implementen acciones para impulsar el crecimiento de la productividad de los sectores intensivos en empleo, como el agropecuario y el de servicios, con lo que se corre el peligro de no poder elevar el empleo decente en nuestro país. En tercer lugar, otro riesgo, identificado este a partir del incremento de las y los jóvenes que no estudian ni trabajan (NINIS), es que, al no acumular competencias, disminuyen sus posibilidades de acceder a un empleo de calidad y mejorar su nivel de bienestar. En cuarto lugar, se manifiestan riesgos provocados por las limitaciones en la regulación laboral y seguridad social de los trabajadores. En quinto lugar, la desigualdad de oportunidades para obtener un empleo se pone de manifiesto por la desigualdad de género. Finalmente, otro riesgo, no menos importante, es la exclusión de las y los trabajadores con menores habilidades digitales, y la de aquellas y aquellos que no cuentan con acceso a infraestructura digital de calidad, lo cual extendería de manera excesiva la jornada laboral por causa del teletrabajo.

Escenarios contextuales

Por otro lado, los escenarios contextuales son los siguientes: expectativas crecientes de la clase media, aumento de la tecnología y la mecanización, un nuevo superciclo para las materias primas, y la ocurrencia de un desastre mayor. De ellos, el segundo y cuarto escenarios han sido más afectados por el COVID-19. Con respecto al incremento de la tecnología y la mecanización, el mayor uso de las tecnologías digitales permitirá continuar con el funcionamiento de los sistemas económicos; sin embargo, la posibilidad de acceder al teletrabajo se verá afectada por la naturaleza de la actividad realizada, pues algunos tipos de ocupaciones requieren atención presencial. Así mismo, la calidad de la infraestructura tecnológica y las habilidades digitales de las y los trabajadores, estudiantes y docentes influirán en el acceso al teletrabajo y la teleeducación. En relación con el escenario de ocurrencia de un desastre mayor, los impactos negativos en el medio ambiente corren peligro de agravarse por causa del mayor uso —y mala gestión de residuos— de las mascarillas y guantes utilizados por la población como medio de protección contra el COVID-19. Para mayor detalle ver el anexo 3.

Con el fin de alcanzar la situación futura deseada, se propondrán servicios que busquen mitigar los riesgos que limiten su logro. Estos servicios están dirigidos a elevar el nivel educativo de la fuerza laboral, sea incrementando el acceso y la calidad de la educación básica y superior, ofreciendo mayores oportunidades de cursos de capacitación acordes con las necesidades del mercado laboral, o mejorando el encuentro entre postulantes a empleos y empresas que buscan llenar vacantes. De igual modo, se pondrán en marcha servicios para incrementar la productividad de las empresas; particularmente, aquellos que las ayuden a acceder a mayores oportunidades de financiamiento, servicios para mejorar sus capacidades de gestión e innovación, promoción de la asociatividad empresarial, entre otros. También se aplicarán medidas e implementarán servicios para incrementar la protección social⁸⁴ de las y los trabajadores, el cumplimiento de sus derechos laborales y la reducción de las condiciones de discriminación y exclusión en el mercado de trabajo.

Así mismo, para aminorar los riesgos adicionales desatados en el contexto del COVID-19, se adicionarán nuevos servicios que ayuden a mitigar los efectos de corto plazo. Por ejemplo, se concederán becas y créditos educativos para la culminación de la educación superior y, así, reducir el riesgo de la elevación de la deserción; se promoverán incentivos para contratar jóvenes durante la pandemia, con el fin de brindarles oportunidades de entrar en el mercado laboral formal; se impulsará la agilización de trámites para incentivar la formalización empresarial;⁸⁵ se brindará apoyo económico a las y los trabajadores afectados, para evitar que caigan en situación de vulnerabilidad, y a las empresas, con el fin de evitar su quiebra y la consecuente pérdida de puestos de trabajo.

En conclusión, se aprovecharán las oportunidades del bono demográfico, los grandes beneficios de la reforma de la educación superior, las ventajas de la automatización del trabajo y el incremento del uso del internet y las tecnologías móviles, para realizar actividades con mayor rapidez, abaratar costos y elevar ganancias de las empresas, así como para incrementar las oportunidades de las y los trabajadores de adquirir más competencias. A pesar de que el COVID-19 es considerado generalmente como un *shock* negativo, ha propiciado el aumento del uso de las TIC por los países, por lo que se considera como una oportunidad que debe ser aprovechada (CEPAL et al., 2020).

4.6 Selección de la alternativa de solución

La alternativa de solución está dada por los posibles cursos de acción para la solución del problema público (CEPLAN, 2018b). En ese sentido, para su delimitación y estructuración se ha analizado cada una de las causas directas del problema público de la Política Nacional de Empleo Decente, y se han identificado las posibles intervenciones o componentes de la solución que tienen efectos positivos según la literatura. Luego, se realizaron mesas de trabajo y reuniones bilaterales con funcionarios de ocho sectores del Estado para analizar la viabilidad de las intervenciones e identificar nuevas.

⁸⁴ En el 2012, la 101ª reunión CIT adoptó la recomendación relativa de pisos nacionales de protección social (núm. 202) o "R202" que establece pautas de orientación a los Estados Miembros para la implementación de sistemas de seguridad social integrales y la extensión de la cobertura de la seguridad social, constituyendo conjuntos de garantías básicas de seguridad social que deben ser proporcionadas por el Estado (OIT, 2012).

⁸⁵ Dado que la formalización empresarial es un proceso multidimensional, para términos del documento, utilizaremos la definición que sostiene la OIT (2017b), la cual presenta diferentes dimensiones: acceso a la seguridad social para el propietario de la empresa y sus empleados, cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente, así como otras medidas relacionadas con materias de impuestos y cotizaciones a la seguridad social y legislación laboral.

Posteriormente, se seleccionaron y priorizaron 27 componentes de solución, por ser los más viables y efectivos. Es decir, los componentes de solución seleccionados son aquellos cuyo promedio,⁸⁶ establecido con base en los criterios de evaluación (viabilidad política, viabilidad social, viabilidad administrativa y efectividad), es mayor de 3.5 (siendo el máximo 5). En el ámbito de la política no se consideró el análisis costo beneficio porque, dada la naturaleza del problema público, surgieron limitaciones técnicas para su cálculo. Para mayor detalle sobre la determinación de la alternativa de solución seleccionada, se sugiere revisar los anexos 4, 5 y 6.

Tabla 26. Matriz de alternativas de solución seleccionadas y priorizadas

Causa	Componentes de solución	Instrumento de implementación*
1. Bajo capital humano de la fuerza laboral que afecta sus competencias para el trabajo.	1. Asegurar la formación de calidad de competencias básicas, superiores y relevantes al mundo laboral en el sistema educativo.	Informativo y regulador (E)
	2. Asegurar la continuidad de la formación de competencias básicas de las y los estudiantes, en especial las y los afectados por la pandemia.	Informativo y económico (E)
	3. Incrementar la cobertura de educación superior con estándares mínimos de calidad.	Regulador (E)
	4. Asegurar la formación adecuada de competencias laborales de quienes conforman la fuerza laboral actual.	Informativo (N)
	5. Incentivar la contratación de las y los jóvenes afectados por la pandemia.	Regulador y económico (N)
2. Débil vinculación entre oferta y demanda laboral.	6. Promover certificación, intermediación laboral e información transparente en el mercado laboral.	Informativo (N)
	7. Promover el uso herramientas virtuales para el encuentro entre las y los postulantes que buscan empleos y las empresas que intentan llenar vacantes.	Informativo (E)
	8. Desarrollar mecanismos para articular la oferta formativa a las ocupaciones que demanden las empresas en el presente y en el futuro con el objetivo de disminuir la inadecuación ocupacional de las y los trabajadores.	Regulador y económico (E)
3. Empleo principalmente generado en unidades productivas de baja productividad.	9. Promover el acceso a financiamiento para el inicio y crecimiento de las unidades productivas.	Informativo (N)
	10. Otorgar apoyo económico para empresas vulnerables con énfasis en las afectadas por la pandemia.	Económico (N)
	11. Fomentar las buenas prácticas de gestión empresarial y gestión de la calidad en las y los conductores de las unidades productivas y en las y los emprendedores-autoempleados.	Informativo (N)
	12. Desarrollar una adecuada y simplificada normatividad tributaria y de negocios.	Regulador (E)
	13. Promover el desarrollo de capacidades para la innovación, adopción y transferencia de mejoras tecnológicas.	Informativo (N)
	14. Promover el acceso a mercados nacionales e internacionales, la asociatividad empresarial entre las MYPE, y el encadenamiento de las MYPE con la mediana y gran empresa.	Informativo y económico (N)
	15. Fiscalizar a las empresas informales para garantizar la competencia leal entre empresas.	Regulador (E)
4. Limitaciones en el diseño y la aplicación de la regulación laboral y de la seguridad social para las y los trabajadores.	16. Incentivar la formalización empresarial con énfasis en las empresas afectadas por la pandemia.	Informativo (N)
	17. Adecuar la regulación laboral a las necesidades del mercado laboral peruano, de manera que no desincentiven el empleo formal y brinden protección social.	Informativo y regulador (E)
	18. Asegurar la adecuada protección de los derechos laborales con énfasis en los riesgos laborales de las y los trabajadores.	Regulador (E)
	19. Ampliar, a través de mecanismos de contribución no vinculados al contrato laboral, la cobertura de la seguridad social a trabajadoras y trabajadores independientes.	Informativo y regulador (E)
	20. Desarrollar mecanismos de apoyo a las y los trabajadores con énfasis en los afectados por la pandemia.	Informativo y regulador (N)
	21. Hacer más eficiente y efectiva la fiscalización laboral.	Informativo (N)
	22. Desincentivar el incumplimiento de la normativa laboral con penalidades e incentivos adecuadamente definidos.	Informativo y regulador (E)
	23. Promover la seguridad ocupacional de las y los trabajadores, en especial la de aquellas y aquellos en condiciones de riesgo.	Informativo (E)

⁸⁶ Se establece un promedio ponderado en el que se otorga un 20 % a cada uno de los criterios de viabilidad (política, social y administrativa) y 40 % al criterio de efectividad.



5. Desigualdad en oportunidades de empleo.	24. Implementar estrategias para asegurar la igualdad salarial y erradicar la discriminación en el acceso al empleo por razón de género, origen étnico, discapacidad y otras.	Informativo y regulador (E)
	25. Implementar medidas que fomenten la igualdad de oportunidades de los grupos vulnerables en el mercado de trabajo, tales como sistemas de cuidado de la dependencia, adecuación de los espacios de trabajo, ajustes razonables, entre otros mecanismos para promover la igualdad.	Informativo y regulador (E)
6. Desfavorable entorno social e institucional.	26. Aumentar la cobertura y calidad de conectividad del internet en los hogares y empresas a nivel nacional.	Informativo y regulador (E)
	27. Desarrollar estrategias para incrementar el acceso y calidad a los servicios públicos de transporte, energía y saneamiento.	Informativo (E)

* Entre paréntesis se ha colocado 'E' si corresponde a una alternativa o intervención ya existente que requiere ser mejorada, o 'N' si es una alternativa o intervención nueva.

5. OBJETIVOS PRIORITARIOS

Según la *Guía de políticas nacionales* de CEPLAN (2018), los objetivos prioritarios son los cambios que se pretende alcanzar para prevenir, reducir o solucionar el problema público, y conducen a la situación futura deseada para la población que esta política busca atender. Del mismo modo, la guía define los indicadores como una expresión cuantitativa — construida a partir de variables cuantitativas o cualitativas— para realizar el seguimiento y la evaluación del cumplimiento de la situación futura deseada y los objetivos prioritarios durante la implementación de la política nacional, así como al final de su horizonte temporal.

La Política Nacional de Empleo Decente busca enfrentar el déficit de empleo decente en un horizonte temporal de diez años, motivo por el cual se han establecido objetivos prioritarios que pretenden dar solución a este problema.

Objetivo prioritario 1. Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar. Este objetivo busca incrementar el nivel de competencias cognitivas, técnicas, digitales y socioemocionales y, a la vez, aumentar la productividad laboral de la población en edad de trabajar, con el fin de mejorar el acceso a trabajos decentes y bien remunerados.

Objetivo prioritario 2. Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral. Este objetivo tiene por finalidad que las y los trabajadores y empleadores utilicen mecanismos institucionalizados en el proceso de búsqueda de empleo, como las bolsas de trabajo. Además, pretende incrementar la articulación entre la formación de las instituciones de educación superior y los perfiles requeridos del mercado de trabajo para que las y los trabajadores con educación superior laboren en un trabajo con un perfil relacionado con el requerido por el puesto de trabajo, reduciendo así la brecha entre el perfil de las y los trabajadores y lo que las empresas requieren.

Objetivo prioritario 3. Incrementar la generación de empleo formal en las unidades productivas. Este objetivo busca generar empleo en condiciones laborales adecuadas como resultado de incrementos en la productividad y del crecimiento de las unidades productivas. Tomando en cuenta que la productividad es diferente por sector y tamaño de empresa, se busca disminuir las dificultades de financiamiento, las escasas capacidades de gestión, innovación y absorción tecnológica, la complejidad de la legislación tributaria e inadecuada regulación de negocios, así como la duración de trámites relacionados y problemas de competencia o débil acceso y articulación a mercados.

Objetivo prioritario 4. Ampliar el acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales de las y los trabajadores. Este objetivo se propone que gran parte de las y los trabajadores accedan a un seguro de salud pagado por el empleador y estén afiliados a un sistema de pensiones. Así mismo, que la mayoría de trabajadoras y trabajadores cuente con un régimen laboral con contrato y una jornada regulada de 48 horas a la semana. Por último, busca también que los derechos fundamentales de sindicación y negociación colectiva, así como otras formas de diálogo social en entornos laborales, se fortalezcan para la promoción de un empleo decente.

Objetivo prioritario 5. Incrementar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial. Este objetivo tiene por finalidad incrementar el acceso al empleo decente a grupos demográficos particulares (por género, origen étnico, discapacidad, edad, entre otros) en situación de desventaja. En ese sentido, se pretende cerrar las brechas salariales significativas presentes en un contexto de desigualdad.

Objetivo prioritario 6. Generar un entorno social e institucional adecuado en el país. Este objetivo busca mejorar la confianza en las instituciones y servicios públicos con el propósito de brindar incentivos para la creación de empresas formales y para mejorar las condiciones laborales de las y los trabajadores.

A continuación, se enlistan los objetivos prioritarios, indicadores⁸⁷ y entidades responsables de cada objetivo.

Tabla 27. Objetivos prioritarios, indicadores y entidades responsables

Código	Objetivo prioritario	Indicadores del objetivo	Meta al 2030	Responsables del objetivo
OP 1	Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar.	1.1. Porcentaje de la población en edad de trabajar con educación secundaria completa y/o ciclo avanzado.	82 %	MINEDU
		1.2. Tasa de transición de la educación básica a la educación superior y técnico-productiva.	48 %	

⁸⁷ Las Fichas técnicas de los indicadores se pueden apreciar en el anexo 7.



Código	Objetivo prioritario	Indicadores del objetivo	Meta al 2030	Responsables del objetivo
OP 2	Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral.	2.1. Tasa de inadecuación ocupacional de la PEA ocupada con educación superior (universitaria y no universitaria).	39 %	MTPE
OP 3	Incrementar la generación de empleo formal en las unidades productivas.	3.1. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores en empresas formales con ventas mayores de 20 UIT.	7.4 %	PRODUCE (MINCETUR, MIDAGRI)
		3.2. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores asalariados formales de las unidades productivas en la actividad agraria.	9.6 %	
OP 4	Ampliar el acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales de las y los trabajadores.	4.1. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores dependientes con jornada regular, acceso a seguro de salud y afiliación a un sistema de pensiones.	49 %	MTPE (MEF)
		4.2. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores independientes y TFNR con acceso a seguro de salud y afiliación a un sistema de pensiones.	13 %	
OP 5	Incrementar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial.	5.1. Brecha salarial entre trabajadores con diferente género o lengua materna que no se puede atribuir a diferencias en educación, experiencia u otras características observables.	Género: 6.9 %	MTPE (MIDIS, MIMP)
		5.2. Diferencia en la tasa de empleo entre trabajadores con secundaria completa con diferente género o lengua materna.	Género: 9.5 % Lengua: 4.4 %	
OP 6	Generar un entorno social e institucional adecuado en el país.	6.1. Índice de infraestructura.	67.9 %	MTPE, MTC
		6.2. Índice de instituciones.	82.4 %	

5.1. Políticas relacionadas

Una vez definidos los objetivos prioritarios, se realiza el alineamiento de la política en mención y las otras políticas que se encuentren vinculadas y relacionadas. Para ello, se realiza un análisis de alineamiento a nivel vertical y horizontal. Por un lado, desde el nivel vertical, se realiza el alineamiento con las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional y Plan Estratégico de Desarrollo Nacional; que involucra a todos los niveles de gobierno, Nacional, Regional y Local. Por otro lado, desde el nivel horizontal, la Política Nacional de Empleo Decente, se alineó con las siguientes distintas políticas nacionales. A continuación, se puede apreciar la siguiente tabla que resume de las políticas comparadas:

Tabla 28. Políticas relacionadas por nivel

Nivel	Políticas relacionadas
Vertical	Políticas de Estado del Acuerdo Nacional
	Plan Estratégico de Desarrollo Nacional
Horizontal	<p>Política Nacional de Competitividad y Productividad (DS N° 345-2018-EF)</p> <p>Política Nacional de Juventud (DS 013-2019-MINEDU)</p> <p>Política Nacional de Igualdad de Género (DS N° 008-2019-MIM)</p> <p>Política Nacional de Inclusión Financiera (DS N° 255-2019-EF)</p> <p>Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021</p> <p>Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021</p> <p>Plan Estratégico Nacional Exportador 2025</p> <p>Política Nacional Agraria</p> <p>Plan Estratégico Nacional de Turismo 2025</p> <p>Política Nacional contra la Trata de Personas y sus Formas de Explotación</p> <p>Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021</p> <p>Política Nacional de Educación Superior y Técnico- Productiva (DS N° 013-2019-MINEDU).</p> <p>Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social.</p> <p>Política Nacional para la Calidad (DS 046-2014-PCM).</p> <p>Política Nacional Multisectorial para las Personas Adultas Mayores al 2030</p> <p>Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030</p> <p>El Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia PNAIA 2012-2021.</p>

El resultado del análisis del alineamiento, tanto a nivel vertical como horizontal, se puede apreciar en las matrices del anexo 8.

**6. LINEAMIENTOS**

Según CEPLAN (2018), los lineamientos “establecen los medios para la consecución de los objetivos prioritarios y deben ser planteados en el marco de las alternativas de solución seleccionadas y, en consecuencia, corresponder con el tipo de intervención e instrumento o instrumentos seleccionados”. Así mismo, dado que se agregaron componentes de solución que agrupan intervenciones para combatir los efectos negativos de la actual pandemia, también se añadieron lineamientos acordes con esta situación.

Debido a que el problema identificado presenta múltiples orígenes y diversidades, se requiere una atención integral, multisistémica e interseccional, a partir de diversos enfoques, entre ellos, el enfoque de género, el enfoque de interculturalidad, el enfoque intergeneracional, enfoque interseccional y el enfoque basado en derechos humanos; para el desarrollo de soluciones multisectoriales, bajo la conducción del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

En vista de ello, la Política Nacional de Empleo Decente propone los siguientes lineamientos.

Tabla 29. Objetivos prioritarios y lineamientos

Código	Objetivo prioritario	Lineamientos
OP 1	Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar.	L.1.1. Asegurar e incrementar el acceso y la culminación de la educación básica de mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar para el desarrollo de sus competencias. L.1.2. Incrementar el acceso y calidad de la educación superior y técnico-productiva de mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar para el desarrollo de sus competencias. L.1.3. Asegurar el desarrollo de competencias laborales y la adquisición de experiencia laboral de las y los jóvenes. L.1.4. Incrementar el acceso a la enseñanza enfocada en las competencias laborales de mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar.
OP 2	Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral.	L.2.1. Disminuir la asimetría de información en la búsqueda de empleo de la fuerza laboral potencial. L.2.2. Articular la oferta formativa a las ocupaciones y habilidades que demanden las empresas. L.2.3. Brindar información sobre orientación vocacional y profesional libre de estereotipos de género a mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar.
OP 3	Incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas.	L.3.1. Ampliar la oferta de fuentes de financiamiento de unidades productivas establecidas y/o emprendimientos en etapa inicial. L.3.2. Brindar información y asesoría sobre fuentes de financiamiento alternativo para conductoras y conductores de unidades productivas establecidas y emprendimientos en etapa inicial. L.3.3. Mejorar las capacidades y acciones para el desarrollo de competencias de gestión empresarial o de negocio, de innovación y de adopción de la tecnología de las y los conductores de unidades productivas y emprendimientos (incluye a las y los autoempleados). L.3.4. Simplificar los regímenes tributarios para las unidades productivas de menor tamaño. L.3.5. Implementar servicios y programas que promuevan el acceso de las unidades productivas a nuevos mercados. L.3.6. Desarrollar estrategias y espacios que promuevan la asociatividad y fortalecimiento de las cadenas de valor de las unidades productivas. L.3.7. Mejorar las herramientas de fiscalización, la difusión de la normativa y los procesos para combatir la informalidad empresarial, y asegurar la continuidad dentro de la formalización.
OP 4	Ampliar acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales de las y los trabajadores.	L.4.1. Ampliar mecanismos y/o alternativas del aseguramiento en salud y cobertura de pensiones de las y los trabajadores. L.4.2. Ampliar la capacidad de fiscalización de las autoridades competentes en seguridad de salud en el trabajo y en materia laboral. L.4.3. Implementar acciones que fomenten la formalización laboral de mujeres y hombres en su diversidad desde las unidades productivas. L.4.4. Actualizar y ampliar progresivamente la cobertura del listado de actividades económicas en beneficio del aseguramiento de riesgos laborales. L.4.5. Implementar mecanismos de protección ante pérdida de empleos y/o ingresos para las y los trabajadores. L.4.6. Difundir el conocimiento sobre los derechos de las y los trabajadores L.4.7. Fomentar el diálogo social que contribuya al empleo decente entre las y los actores sociales.
OP 5	Fomentar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial.	L.5.1. Implementar instrumentos efectivos en contra del hostigamiento sexual laboral y la discriminación en la población laboral por razones de género, origen étnico-racial, discapacidad, grupo etario y otras. L.5.2. Implementar incentivos y medidas afirmativas con pertinencia cultural para la contratación de los grupos que sufren discriminación o se encuentran en condición o situación de vulnerabilidad en el acceso al empleo. L.5.3. Brindar facilidades para la inserción laboral de grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad priorizando los servicios de cuidado. L.5.4. Incrementar las competencias de grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad para mejorar su empleabilidad.
OP 6	Fomentar un entorno social e institucional adecuado en el país.	L.6.1. Ampliar la cobertura y la calidad de los servicios públicos de transporte, electricidad, internet y saneamiento, atendiendo las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres en su diversidad. L.6.2. Implementar mecanismos que eleven la confianza en las instituciones del país.

7. SERVICIOS

Un servicio es una prestación intangible, única, no almacenable y no transportable, que se entrega a un usuario externo a la entidad proveedora. En la misma línea, cada uno de los servicios responde a estándares de cumplimiento que hacen referencia a las características o atributos específicos de los servicios que se van a prestar. Asimismo, cabe mencionar, que cada servicio está conformado por dos tipos de indicadores: de cobertura y de calidad. El primero, el indicador de cobertura se refiere al nivel de población atendida con relación a la población que requiere el servicio, es decir, la población objetivo. El segundo, el indicador de calidad busca medir la provisión del servicio de acuerdo a los atributos que posee.

En la siguiente tabla se indican los servicios priorizados según lineamientos y objetivos prioritarios de la política, incluyendo a la persona que los recibe y el sector y/o entidad responsable⁸⁸. Para mayor detalle de los mismos en la siguiente sección se aprecia la Matriz de cada servicio mencionado a continuación:

Tabla 30. Matriz de lineamientos y servicios

OBJETIVO PRIORITARIO	LINEAMIENTOS	SERVICIO	PERSONA	RESPONSABLE DEL SERVICIO
OP 1. Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar	L.1.1. Asegurar e incrementar el acceso y la culminación de la educación básica de mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar para el desarrollo de sus competencias.	S.1.1.1. Servicio de educación básica que desarrolla competencias para que alcancen sus metas personales, sociales y laborales.	Estudiantes de educación básica.	MINEDU
	L.1.2 Incrementar el acceso y calidad de la educación superior y técnico-productiva de mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar para el desarrollo de sus competencias.	S.1.2.1. Servicio de educación superior y técnico-productiva de calidad	Egresadas y egresados de la educación básica que acceden a la educación superior y técnico-productiva.	MINEDU
		S.1.2.2. Programa Nacional de Becas y Créditos Educativos (PRONABEC).	Peruanas y peruanos estudiantes de la educación básica, egresadas y egresados de la educación básica, y estudiantes de instituciones de educación superior con alto rendimiento académico, vulnerables o de bajos o insuficientes recursos económicos.	PRONABEC-MINEDU
	L.1.3. Asegurar el desarrollo de competencias laborales y la adquisición de experiencia laboral de los/las jóvenes	S.1.3.1 Servicio de difusión de la oferta de vacantes de modalidades formativas laborales requeridas por las empresas.	Fuerza laboral potencial.	MTPE (Dirección General del Servicio Nacional de Empleo)
		S.1.3.2. Servicio de otorgamiento de incentivos para la empleabilidad juvenil.	Empresas	MTPE (Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo)
	L.1.4. Incrementar el acceso a la enseñanza enfocada en las competencias laborales de mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar	S.1.4.1 Servicios de capacitación laboral.	Fuerza laboral potencial.	MTPE (Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral)
OP2. Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral.	L.2.1. Disminuir la asimetría de información en la búsqueda de empleo de la fuerza laboral potencial.	S.2.1.1. Servicios de certificación en competencias laborales.	Fuerza laboral potencial con experiencia laboral mínima de seis meses.	MTPE (Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales)
		S.2.1.2 Servicio de intermediación laboral.	Desempleados/as y subempleados/as del sector privado, e independientes.	MTPE (Dirección General del Servicio Nacional de Empleo)

⁸⁸ Los gobiernos regionales y gobiernos locales implementarán de forma progresiva los servicios considerados en la propuesta de Política, en el marco de sus competencias, en la medida en que dispongan de los recursos presupuestales necesarios, y que cuenten con la capacitación y el acompañamiento requeridos por parte de los Sectores rectores correspondiente. Para ello, deberán incorporarlos en sus Planes de Desarrollo Concertado, y desarrollarlos como parte de los productos y actividades de los programas presupuestales con articulación territorial, de acuerdo a los modelos operacionales definidos para cada caso.



OBJETIVO PRIORITARIO	LINEAMIENTOS	SERVICIO	PERSONA	RESPONSABLE DEL SERVICIO
		S.2.1.3 Provisión de información y análisis de las tendencias del mercado laboral.	Personas, empresas e instituciones del gobierno.	MTPE (Dirección de Investigación Socio Económico Laboral)
		S.2.1.4. Servicio de acercamiento empresarial.	Empresas	MTPE (Dirección General del Servicio Nacional de Empleo)
	L.2.2. Articular la oferta formativa con las ocupaciones y habilidades que demanden las empresas	S.2.2.1. Servicio de información de estándares de competencia laboral y de cualificaciones	Estudiantes y fuerza laboral potencial	MTPE (Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales) / MINEDU
	L.2.3. Brindar información sobre orientación vocacional y profesional libre de estereotipos de género a mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar	S.2.3.1. Portal de información sobre las trayectorias formativas y laborales y oferta de la educación superior y técnico-productiva (ESTP) y capacitación laboral.	Fuerza laboral potencial	MTPE (Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral) / PRONABEC

OBJETIVO PRIORITARIO	LINEAMIENTOS	SERVICIO	PERSONA	RESPONSABLE DEL SERVICIO
OP3: Incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas	L.3.1. Ampliar la oferta de fuentes de financiamiento de unidades productivas establecidas y/o emprendimientos en etapa inicial	S.3.1.1. Servicio de financiamiento directo revolvente que requieren capital para financiar parte de sus costos directos y/o indirectos	Pequeños/as, medianos/as u organización de productores/as agrarios/as.	MIDAGRI
		S.3.1.2. Servicio de fondo de garantía de préstamos para capital y cobertura de riesgos	Pequeños/as o medianos/as productores/as agrarios/as.	MIDAGRI
	L.3.2. Brindar información y asesoría sobre fuentes de financiamiento alternativo para conductores/as de unidades productivas establecidas y emprendimientos en etapa inicial	S.3.2.1. Servicio de difusión y asesoría para el uso de instrumentos financieros innovadores.	MIPYME.	PRODUCE
		S.3.2.2. Asistencia técnica, capacitación y portafolio de activos para la gestión de emprendimientos rurales.	Hogares rurales con economías de subsistencias.	MIDIS (FONCODES)
	L.3.3. Mejorar las capacidades y acciones para el desarrollo de competencias de gestión empresarial o de negocio, de innovación y de adopción de la tecnología de los conductores/as de unidades productivas y emprendimientos (incluye a los/las autoempleados/a)	S.3.3.1. Asistencia técnica para el desarrollo de capacidades productivas brindada a hogares rurales con economías de subsistencia.	Hogares rurales en economías de subsistencia.	MIDIS (FONCODES)
		S.3.3.2. Servicios de capacitación y asistencia técnica especializada en gestión empresarial.	Conductores(as) / trabajadores(as) de una empresa	PRODUCE
		S.3.3.3. Servicio de difusión de Normas Técnicas Peruanas (NTP) para la estandarización de procesos y productos.	Empresas.	PRODUCE
		S.3.3.4. Orientación y asesoría para la adopción del teletrabajo como estrategia de innovación y adopción tecnológica.	Empresas formales, trabajadores/as y público en general.	MTPE (Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo)
		S.3.3.5. Servicio integrado de autoempleo productivo.	Personas que realizan actividad económica independiente.	MTPE (Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo)
		S.3.3.6. Servicio de capacitación para la innovación y mejora de calidad.	Personas naturales.	PRODUCE
		S.3.3.7. Servicios de transformación y procesamiento para las MIPYME.	Empresas.	PRODUCE



OBJETIVO PRIORITARIO	LINEAMIENTOS	SERVICIO	PERSONA	RESPONSABLE DEL SERVICIO
	L.3.4. Simplificar los regímenes tributarios para las unidades productivas de menor tamaño			
	L.3.5. Implementar servicios y programas que promuevan el acceso de las unidades productivas a nuevos mercados	S.3.5.1. Capacitación y/o asistencia técnica en el desarrollo de oferta para el mercado nacional e internacional.	Pequeños/as, medianos/as u organización de productores/as agrarios/as.	MIDAGRI
S.3.5.2. Servicio de difusión y capacitación en el uso de instrumentos para la internacionalización de las empresas peruanas.		Empresas exportadoras y con potencial de exportación.	MINCETUR	
S.3.5.3. Servicio de asistencia para participación de MYPE en adquisiciones a través de núcleos ejecutores de compras.		Micro y Pequeñas Empresas (MYPE).	PRODUCE	
	L.3.6. Desarrollar estrategias y espacios que promuevan la asociatividad y fortalecimiento de las cadenas de valor de las unidades productivas	S.3.6.1. Servicio de gestión de cartera de parques industriales.	Empresas.	PRODUCE
S.3.6.2. Subvención y asistencia técnica para el fortalecimiento de la participación en cadenas productivas de empresas de menor tamaño con las empresas más grandes.		Empresa tractora y MIPYME.	PRODUCE	
S.3.6.3. Cofinanciamiento y asistencia técnica a MYPE para promover la consolidación de iniciativas de clúster.		MIPYME.	PRODUCE	
	L.3.7. Mejorar las herramientas de fiscalización, la difusión de la normativa y los procesos para combatir la informalidad empresarial y asegurar la continuidad dentro de la formalización	S.3.7.1 Asesoría para la formalización de empresas.	Emprendedores/as con ideas de negocio / conductores(as) de empresa informal / formal.	PRODUCE
OP4. Ampliar acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales de los/las trabajadores/as	L.4.1. Ampliar mecanismos y/o alternativas para la cobertura de pensiones de las y los trabajadores.	S.4.1.1. Servicio de aseguramiento y gestión de aportes para las/os afiliadas/os del SNP que realizan actividad económica independiente.	Afiliadas/os del SNP que realizan actividad económica independiente.	ONP
	L.4.2. Ampliar la capacidad de fiscalización de las autoridades competentes en seguridad de salud en el trabajo y en materia laboral	S.4.2.1. Servicio de actuaciones inspectivas para el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad y salud de trabajo	PEA ocupada sujeta al régimen laboral de la actividad privada	SUNAFIL
		S.4.2.2. Servicio de inspección a través del uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC).	PEA ocupada sujeta al régimen laboral de la actividad privada	SUNAFIL
	L.4.3. Implementar acciones que fomenten la formalización laboral de mujeres y hombres en su diversidad desde las unidades productivas.	S.4.3.1. Servicio de certificación a las empresas que cumplan con las regulaciones laborales.	Empresas privadas registradas en la planilla electrónica.	MTPE (Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral)
		S.4.3.2 Asistencia técnica y orientación en materias vinculadas a la formalización laboral.	Emprendedores/a con idea de negocio, emprendedores/as con negocios informales y empleadores/as con negocios formales (persona natural y persona jurídica).	MTPE (Centro Integrado Formaliza Perú/ Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo)



OBJETIVO PRIORITARIO	LINEAMIENTOS	SERVICIO	PERSONA	RESPONSABLE DEL SERVICIO
	L.4.4. Actualizar y ampliar progresivamente la cobertura del listado de actividades económicas en beneficio del aseguramiento de riesgos laborales			
	L.4.5. Implementar mecanismos de protección ante pérdida de empleos y/o ingresos para las y los trabajadores.	S.4.5.1. Servicio de protección ante el desempleo.	Asalariados/as formales en régimen privado.	MTPE (Viceministerio de Trabajo)
	L.4.6. Difundir el conocimiento sobre los derechos de las y los trabajadores	S.4.6.1. Servicios de información y orientación para la negociación colectiva y sindicación.	Fuerza laboral potencial y empleadores/as.	MTPE (Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales)
		S.4.6.2. Servicios de información para el desarrollo y fortalecimiento de la cultura en seguridad social.	Trabajadores/as, empleadores/as, estudiantes universitarios/as o de carrera técnica.	MTPE (Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral)
	L.4.7. Fomentar el diálogo social que contribuya al empleo decente entre los actores sociales	S.4.7.1. Gestión de espacios y procesos de diálogo y/o de consulta en materia sociolaboral.	Trabajadores/as, empleadores/as, instancias gubernamentales y otros actores sociales vinculados al ámbito laboral	MTPE (ST-CNTPE)
		S.4.7.2. Asistencia técnica a las secretarías técnicas de los consejos regionales de trabajo y promoción del empleo y otros espacios regionales de diálogo sociolaboral.	Trabajadores/as de las instancias gubernamentales regionales que tienen a su cargo las secretarías técnicas de los consejos regionales de trabajo y promoción del empleo.	MTPE (ST-CNTPE)
		S.4.7.3. Capacitaciones técnicas a los actores que participan del diálogo sociolaboral.	Trabajadores/as, empleadores/as y otros actores sociales vinculados al ámbito laboral.	MTPE (ST-CNTPE)

7.1. Matriz de servicios

En esta sección se detallará cada uno de los servicios que se proponen para la Política Nacional de Empleo Decente (PED), especificando el objetivo, lineamiento, responsable, estándar y los indicadores en cada servicio, sea de cobertura y/o calidad. Cabe señalar que, para la provisión de los servicios, las entidades consideran los enfoques transversales de género, perspectiva de discapacidad, interculturalidad, intergeneracional, interseccional, entre otros.

Para la identificación de los estándares se toma en cuenta las siguientes definiciones de los estándares:

Definiciones de los Estándares de Cumplimiento de la PED
<p>Continuidad</p> <ul style="list-style-type: none"> El servicio ha sido provisto de manera sostenida por un periodo de tiempo y debe completarse para garantizar la calidad del servicio.
<p>Fiabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> El servicio debe ser entregado sin errores, cumpliendo estándares de calidad en su evaluación. El servicio debe ser entregado sin errores, cumpliendo el procedimiento establecido a nivel nacional El servicio debe ser entregado sin errores, cumpliendo el procedimiento establecido internacionalmente. El servicio debe ser entregado sin errores. La información se incorpora progresivamente, y debe contar con exactitud, integridad, oportunidad y consistencia.
<p>Focalización</p> <ul style="list-style-type: none"> El servicio debe ser entregado con prioridad a ciertos grupos con necesidades específicas.
<p>Idoneidad de facilitadores</p> <ul style="list-style-type: none"> El servicio debe ser entregado por las personas adecuadas o expertas.
<p>Oportunidad</p> <ul style="list-style-type: none"> El servicio debe brindarse dentro de un plazo oportuno para garantizar la calidad del servicio.
<p>Percepción</p> <ul style="list-style-type: none"> El servicio debe ser valorado por los usuarios como útil o satisfactorio <p>Se relaciona a la opinión de las personas usuarias del servicio. Por lo general se vincula al grado de satisfacción.</p>



A continuación, se presentarán las matrices de cada uno de los servicios en las cuales se señala con negrita el indicador cuya ficha técnica se elabora en la siguiente sección. Asimismo, se identifica con un asterisco en el nombre de cada servicio a aquel que es nuevo o, dado su rediseño, no posee información de línea de base a la fecha.

Objetivo prioritario 1. Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar

Lineamiento 1.1. Asegurar e incrementar el acceso y la culminación de la educación básica de mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar para el desarrollo de sus competencias.

1. Matriz de servicio 1.1.1*

Servicio 1.1.1	Servicio de educación básica que desarrolla competencias para que alcancen sus metas personales, sociales y laborales
Proveedor del servicio	MINEDU
Persona que recibe el servicio	Estudiantes de educación básica
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Continuidad y focalización
Definición breve	<p>El servicio de educación básica tiene como objetivo contribuir a la formación de ciudadanos/as conscientes de sus derechos y sus deberes, capaces de aprender a lo largo de toda la vida, y dotados/as con iniciativa y emprendimiento.</p> <p>Tal como lo señala el CNEB: "Así, al final de la Educación Básica, los estudiantes peruanos deberían ejercer sus derechos y deberes ciudadanos con sentido ético, valorando la diversidad a partir del diálogo intercultural, de modo que puedan contribuir activamente, de manera individual y colectiva, en el desarrollo sostenible de la sociedad peruana en un contexto democrático."</p> <p>En este sentido, la o el estudiante tiene un desarrollo integral y habilidades técnicas que le permite a lo largo de su vida, ser sujeto de derechos, respetándolos y participando en espacios de toma de decisiones, lo que hará posible que, al término de su educación básica, se inserte en un mundo laboral y acceda a empleos de calidad y en cantidad suficiente, en el marco de la PED, con pertinencia intercultural y de género.</p> <p>El estándar del servicio es el de continuidad, es decir se brinda de manera sostenida en períodos establecidos. El estándar es también el de focalización pues el servicio debe ser entregado con prioridad a ciertos grupos con necesidades específicas como las y los estudiantes con factores de riesgo.</p>
Indicador de cobertura	Tasa total de asistencia, edades 12-16 (% del total). Tasa de cobertura en la población adulta joven (% de edades 20-24).
Indicador de calidad	<ul style="list-style-type: none">• Tasa de conclusión de estudiantes de secundaria que pertenecen al grupo de edades 17-18 (% del total)• Tasa de conclusión de estudiantes del ciclo avanzado (Educación Básica Alternativa) que pertenecen al grupo de edades 20 – 24 (% del total).• Porcentaje de estudiantes mayores de 20 años de los Centros de Educación Básica Especial capacitados en la gestión de sus habilidades blandas, sociales y laborales.

Lineamiento 1.2 Incrementar el acceso y calidad de la educación superior y técnico-productiva de mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar para el desarrollo de sus competencias.

2. Matriz de servicio 1.2.1

Servicio 1.2.1	Servicio de Educación Superior y Técnico-Productiva de calidad
Proveedor del servicio	MINEDU
Persona que recibe el servicio	Egresados/as de la educación básica que acceden a la educación superior y técnico-productiva.
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Continuidad y focalización
Definición breve	<p>Los siguientes servicios educativos están contenidos en la Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva (PNESTP).</p> <ul style="list-style-type: none">• Servicio educación técnico-productivo: orientado al desarrollo de competencias educativas que respondan a los requerimientos laborales y de emprendimiento, que permitan la resolución de problemas, en una perspectiva de desarrollo sostenible y competitivo, con énfasis en las necesidades productivas a nivel regional y local.• Servicio de educación superior tecnológica: se encuentra orientado a una formación de carácter técnico, que garantiza la integración del conocimiento teórico e instrumental, a fin de lograr las competencias requeridas por los sectores productivos para la adecuada inserción laboral. Asimismo, promueve la especialización en los campos de la ciencia y la tecnología, el perfeccionamiento profesional, el desarrollo de la investigación aplicada a la producción, la promoción de la tecnología e innovación.• Servicio de educación superior artística: brinda formación en el campo artístico o de artista profesional, en diferentes especialidades. Además, brinda formación artística temprana, la cual no se constituye como educación superior, pero resulta necesaria en la formación superior de algunas disciplinas artísticas.• Servicio de educación superior pedagógica: brinda una formación en base a la investigación y la práctica pedagógica, promueve el desarrollo de programas de formación profesional docente y de programas de formación continua. Cabe señalar que esta alternativa formativa, fomenta la investigación, en el ámbito de la innovación pedagógica.



	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de educación superior universitaria: brinda una formación humanista, científica y tecnológica, a través de la formación profesional, la investigación, la extensión cultural y proyección social y la educación continua. La educación superior universitaria tiene como fines: preservar, acrecentar y transmitir de modo permanente la herencia científica, tecnológica, cultural y artística de la humanidad; formar profesionales de alta calidad de manera integral y con pleno sentido de responsabilidad social, de acuerdo a las necesidades del país; proyectar a la comunidad sus acciones y servicios para promover su cambio y desarrollo; colaborar de modo eficaz en la afirmación de la democracia, el estado de derecho y la inclusión social; realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística; entre otras. <p>Nota 1: En el caso de la educación técnico-productiva, la persona que recibe el servicio abarca a los estudiantes de la educación básica y/o egresados, mayores de 14 años que acceden a la educación técnico-productiva.</p> <p>Nota 2: El presente servicio se desarrolla otorgando énfasis a la ampliación y diversificación del acceso a la ESTP en todas sus alternativas formativas (universitaria, tecnológica, pedagógica, artística y técnico-productiva) y a través de sus diferentes modalidades (presencial, semipresencial y a distancia o no presencial), de acuerdo a la normativa vigente. Asimismo, los servicios educativos en desarrollo se sostienen en la implementación de los diferentes procesos vinculados al aseguramiento de la calidad (licenciamiento, fomento y acreditación), de tal manera que se asegure la inserción de los estudiantes al sector productivo evidenciando las condiciones contenidas por concepto de empleo decente.</p> <p>El estándar del servicio es continuidad porque mide la entrega del servicio educativo continuo para garantizar su conclusión. El estándar es también de focalización porque debe ser entregado con prioridad a ciertos grupos específicos.</p>
Indicador de cobertura	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de asistencia de educación de los siguientes tipos: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Técnico productiva ✓ Superior tecnológica ✓ Superior artística ✓ Superior pedagógica ✓ Superior universitaria
Indicador de calidad	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de conclusión de educación de los siguientes tipos: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Técnico productiva ✓ Superior tecnológica ✓ Superior artística ✓ Superior pedagógica ✓ Superior universitaria • Tasa de conclusión de educación superior o técnico-productiva para estudiantes que provienen del quintil de ingresos inferior • Porcentaje de egresados/as de la educación superior y técnico-productiva que se encuentran subempleados/as por ingresos (invisible)

3. Matriz de servicio 1.2.2.*

Servicio 1.2.2.	Programa Nacional de Becas y Créditos Educativos
Proveedor del servicio	PRONABEC-MINEDU
Persona que recibe el servicio	Personas con alto rendimiento académico y en proceso de inclusión social que cursan o han egresado de la educación secundaria y no acceden a una educación superior de calidad o se encuentran estudiando en la educación superior por primera vez y que, a su vez, cumplen con los criterios de focalización del Programa.
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Percepción
Definición breve	<p>Este servicio tiene como finalidad financiar estudios en educación superior bajo un enfoque de inclusión social que reconoce y premia el talento de jóvenes peruanos estudiantes de últimos grados de la educación básica, egresados de la educación básica y/o estudiantes de instituciones de educación superior por primera vez, con alto rendimiento académico, que se encuentran en situación de pobreza o en condición de vulnerabilidad, y que desean acceder a una beca o a créditos educativos, en función de diversos criterios establecidos por el programa (socioeconómicos, académicos, de priorización de oferta formativa, género, discapacidad, entre otros).</p> <p>Dicho servicio incluye el acompañamiento para becarios y beneficiarios de créditos educativos que permita contribuir a la permanencia y culminación exitosa de los estudios superiores, así como el impulso de su empleabilidad. La estrategia de acompañamiento está diferenciada según el ciclo de estudios del becario y beneficiario de créditos educativos y su nivel de riesgo, y cuenta con un conjunto de intervenciones mixtas (presenciales y remotas) que buscan tener resultados en los factores asociados a la deserción y la empleabilidad.</p> <p>El estándar del servicio es el de percepción porque se vincula al grado de satisfacción de los usuarios que recibieron la beca.</p>
Indicador de cobertura	Tasa de cobertura de becas integrales con respecto a la población objetivo
Indicador de calidad	Nivel de satisfacción del becario respecto al programa.

**Lineamiento 1.3 Asegurar el desarrollo de competencias laborales y la adquisición de experiencia laboral de los jóvenes.****4. Matriz de servicio 1.3.1.***

Servicio 1.3.1.	Servicio de difusión de la oferta de vacantes de modalidades formativas laborales requeridas por las empresas.
Proveedor del servicio	MTPE (Dirección General del Servicio Nacional de Empleo)
Persona que recibe el servicio	Fuerza laboral potencial
Cobertura	Nacional
Estándar	Percepción
Definición breve	Este servicio implica que las vacantes de las modalidades formativas laborales de las empresas u organizaciones de trabajo, se difundan, en formatos accesibles, a través de la red del Servicio Nacional de Empleo. El estándar del servicio es percepción porque identifica el grado de satisfacción de los usuarios que recibieron el servicio.
Indicador de cobertura	Número de vacantes ofrecidas en modalidades formativas laborales
Indicador de calidad	Porcentaje de usuarios/as que consideran útil el servicio

5. Matriz de servicio 1.3.2.*

Servicio 1.3.2.	Servicio de otorgamiento de incentivos para la empleabilidad juvenil
Proveedor del servicio	MTPE
Persona que recibe el servicio	Empresas
Cobertura	Nacional
Estándar	Focalización
Definición breve	<p>Este servicio implica la implementación de medidas de promoción para la empleabilidad de los jóvenes, mediante el otorgamiento de incentivos (monetarios y/ o no monetarios) a las empresas para promover la suscripción de convenios para la contratación formal y/ o formación laboral del segmento de la oferta laboral juvenil a focalizar.</p> <p>El servicio comprende mecanismos orientados a promover la contratación formal de jóvenes mediante la mejora de su empleabilidad, de forma que culminada la intervención exista un incremento significativo de la probabilidad de que los jóvenes contratados en el marco del servicio planteado se encuentren en la PEA ocupada formal.</p> <p>Las medidas a aplicar, en función a la comparación de su costo-efectividad esperada, pueden incluir servicios específicos de incentivos a la demanda laboral a través de subsidios salariales y/ o para la promoción de la capacitación y formación laboral de los jóvenes contratados.</p> <p>Para mayor detalle referencial, una forma de introducir los incentivos es a través de subsidios salariales a las empresas (a través de transferencias directas) o por medio de deducciones en el pago de impuestos; si bien incentivan la contratación formal mientras dure el subsidio, dependiendo del diseño y las condicionalidades aplicadas pueden disminuir la asimetría de información y aumentar el capital humano, lo que llevaría a impactos sobre la empleabilidad juvenil caducado el subsidio, de forma que los efectos del servicio sean persistentes y se preserven culminada la intervención.</p> <p>Asimismo, se debe considerar que la duración de un subsidio de esta naturaleza debe ser temporal y asegurar, a su vez, un periodo mínimo (p.e. entre 6 y 12 meses) para garantizar ganancia de experiencia y costo efectividad. Adicionalmente, para evitar problemas de filtración al tipificar un subsidio este debe ser focalizado en aquellos jóvenes y empresas de menor productividad relativa (p.e. desempleados de larga duración, trabajadores informales y empresas de baja productividad, e incentivar a que sean a nuevas contrataciones) para promover un mayor retorno social de la intervención. En esta línea, para minimizar el efecto sustitución se debe ajustar a cada perfil de acuerdo con empleabilidad y productividad del joven, y se puede tener mayor eficiencia y mayor impacto al establecer condiciones mínimas a las empresas.</p> <p>El estándar del servicio es de focalización porque debe ser entregado con prioridad a ciertos grupos específicos como lo son los jóvenes.</p>
Indicador de cobertura	Número de jóvenes que son insertados al mercado laboral a través de medidas de promoción para la empleabilidad juvenil sostenible.
Indicador de calidad	Porcentaje de jóvenes en situación de desempleo o empleo informal que son insertados al mercado laboral formal a través de medidas de promoción para la empleabilidad juvenil sostenible, en el año de intervención y hasta 3 años post intervención.

Lineamiento 1.4. Incrementar el acceso a la enseñanza enfocada en las competencias laborales de mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar.**6. Matriz de servicio 1.4.1***

Servicio 1.4.1	Servicios de capacitación laboral
Proveedor del servicio	MTPE (Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral)
Persona que recibe el servicio	Fuerza laboral potencial



Cobertura	Nacional
Estándar	Continuidad y percepción
Definición breve	<p>Se busca mejorar las competencias técnicas y competencias para la empleabilidad (socioemocionales, cognitivas, digitales y de integración al mercado laboral) con el fin de incrementar los niveles de empleabilidad de las personas mediante los servicios de capacitación laboral.</p> <p>El servicio, sea en modalidad presencial, semipresencial o virtual, se caracteriza por dos estándares de calidad:</p> <ul style="list-style-type: none">- Continuidad porque debe ser provisto de manera sostenida por un período de tiempo y debe completarse para garantizar la calidad del servicio.- Percepción, porque se vincula al grado de satisfacción de los/as usuarios/as que recibieron el servicio de capacitación laboral
Indicador de cobertura	<ul style="list-style-type: none">• Número de personas certificadas.• Porcentaje de personas capacitadas, del total de la PEA.
Indicador de calidad	<ul style="list-style-type: none">• Porcentaje de personas que recibieron la capacitación completa.• Porcentaje de personas que consideró útil la capacitación que recibieron.

Objetivo prioritario 2. Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral

Lineamiento 2.1. Disminuir la asimetría de información en la búsqueda de empleo de la fuerza laboral potencial.

7. Matriz de servicio 2.1.1*

Servicio 2.1.1	Servicio de certificación de competencias laborales
Proveedor del servicio	MTPE (Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales)
Persona que recibe el servicio	Fuerza laboral potencial con experiencia laboral mínima de seis meses
Cobertura	Nacional
Estándar	Percepción y oportunidad
Definición breve	<p>Es el reconocimiento público, formal y documentado de las competencias laborales demostradas por una persona, independientemente de la forma en que la adquirió, conforme a uno o más estándares de competencias laborales de un perfil ocupacional con énfasis en las personas de mayor vulnerabilidad.</p> <p>La documentación que se usa para respaldar la competencia debe demostrar un mínimo de 1 año de experiencia laboral en el perfil que se quiere certificar. Se puede recibir en 30 días el certificado si se utiliza un financiamiento propio o se tiene que esperar a que el Centro de Certificación de Competencias Laborales o el MTPE abra una convocatoria. Adicionalmente, considerando las nuevas formas de comunicación como las herramientas TIC (uso de celulares, computadoras) se tendrá acceso a una plataforma para contar con información transparente, en la que se encontrará información sobre:</p> <ul style="list-style-type: none">• Centros de Certificación de Competencias Laborales• Evaluadores/as de competencias laborales• Personas certificadas• Estándares de competencia laboral vigentes• Convocatorias para evaluaciones y certificación de competencias laborales• Capacitación de evaluadores/as de competencias laborales• Lista de centros de Certificación de Competencias Laborales autorizados.• Otros tipos de información que se consideren relevantes <p>El estándar del servicio es de percepción porque se relaciona a la opinión de las personas usuarias del servicio; y de oportunidad porque el servicio se da en un plazo oportuno de 30 días lo que garantiza la pertinencia y calidad del servicio.</p>
Indicador de cobertura	Número de personas que recibieron al menos una certificación de sus competencias laborales. certificación de competencias laborales
Indicador de calidad	<ul style="list-style-type: none">• Porcentaje de usuarios/as que revisaron la información de la plataforma y consideraron la información como útil.• Porcentaje de personas que se certificaron en un estándar de competencia laboral en los plazos determinados.

8. Matriz estándar de cumplimiento del Servicio 2.1.2*

Servicio 2.1.2	Servicio de intermediación laboral
Proveedor de servicio	MTPE (Dirección General del Servicio Nacional de Empleo)
Persona que recibe el servicio	Desempleados/as y subempleados/as del sector privado, e independientes.
Cobertura	Nacional
Estándar	Percepción y focalización



Definición breve	<p>El servicio de intermediación laboral está orientado a facilitar, mejorar, dinamizar y articular la oferta y la demanda del mercado laboral, promoviendo el empleo decente e inclusivo, de los/las buscadores/as de empleo, particularmente de jóvenes.</p> <p>El servicio incluye la orientación a los/las usuarios/as en la búsqueda activa de empleo y en la información sobre la demanda de puestos laborales. Asimismo, permite acceder a información oficial sobre la trayectoria laboral y educativa de los/las buscadores/as de empleo, la cual es solicitada en los procesos de búsqueda de trabajo.</p> <p>El estándar del servicio es el de percepción porque mide la satisfacción de los/las usuarios/as con el servicio recibido y también tiene un estándar de focalización porque debe ser entregado con prioridad a ciertos grupos con necesidades específicas o mayor vulnerabilidad.</p>
Indicador de cobertura	Porcentaje de desempleados/as y subempleados/as del sector privado e independientes que recibe el servicio de intermediación laboral.
Indicadores de calidad	Porcentaje de usuarios/as satisfechos/as con el servicio recibido Porcentaje de usuarios/as que recibieron el servicio y eran jóvenes

9. Matriz de servicio 2.1.3*

Servicio 2.1.3	Provisión de información y análisis de las tendencias del mercado laboral
Proveedor del servicio	MTPE (Dirección de Investigación Socio Económico Laboral)
Persona que recibe el servicio	Personas, empresas e instituciones del Gobierno
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Percepción y Oportunidad.
Definición breve	<p>El servicio busca brindar información estadística sobre la situación y tendencias del mercado de trabajo a nivel regional, nacional, cuando sea posible, así como información de la demanda ocupacional y habilidades demandadas por ocupaciones y la pone a disposición de las personas, empresas e instituciones del Gobierno. Su objetivo es contribuir a mejorar la empleabilidad de los/as trabajadores/as y generar información que ayuden a la toma de decisiones.</p> <p>Ofrece información sobre los principales indicadores económicos (PBI y demanda interna) y laborales (población y población en edad de trabajar, empleo y desempleo, sector económico, empleos formales e informalidad laboral, etcétera), información del lado de la oferta (oferta de empleo, intermediación laboral, ocupación, nivel educativo, etcétera) y demanda de trabajo y de ocupaciones (ocupados y salario promedio por sector económico y tamaño de empresa, etcétera), entre otros, considerando las diversas variables de vulnerabilidad (género, etnicidad, discapacidad, etc).</p> <p>Para su implementación se requiere el recojo, integración, análisis y difusión de la información del mercado laboral mediante un sistema de información conformado por diferentes órganos del MTPE y otros actores tales como INEI, MINEDU, entre otros, que provean información al sistema. Los lineamientos de este sistema, la descripción del servicio y la articulación de los actores proveedores de información para la prestación del servicio se establecerán a través de un Protocolo.</p> <p>El estándar del servicio es el de percepción porque debe causar un alto nivel de satisfacción por parte del/de la usuario/a y el de oportunidad porque debe brindarse en un plazo oportuno para garantizar la calidad del servicio.</p>
Indicador de cobertura	Número de usuarios del servicio
Indicador de calidad	<ul style="list-style-type: none">● Porcentaje de usuarios/as satisfechos/as con el servicio recibido● Porcentaje de usuarios/as al que se les entregó el servicio dentro de los plazos determinados

10. Matriz de servicio 2.1.4.*

Servicio 2.1.4	Servicio de acercamiento empresarial
Proveedor de servicio	MTPE (Dirección General del Servicio Nacional de Empleo)
Persona que recibe el servicio	Empresas
Cobertura	A nivel nacional
Estándar	Percepción
Definición breve	<p>El servicio consiste en brindar un espacio de encuentro entre las empresas y sus potenciales trabajadores y tiene como finalidad dotarle de personal desde la Bolsa de Trabajo a las empresas que lo requieran. Asimismo, en caso se logre identificar las necesidades de capacitación y certificación laboral de los potenciales trabajadores se realizará la derivación al servicio correspondiente.</p> <p>El estándar es de percepción porque se busca la valoración positiva de los usuarios sobre el servicio.</p>
Indicador de cobertura	<ul style="list-style-type: none">● Número de empresas usuarias del servicio / Número total de empresas registradas.● Porcentaje de vacantes atendidas por empresa (por región)
Indicador de calidad	Porcentaje de empresas satisfechas con el servicio recibido

**Lineamiento 2.2. Articular la oferta formativa con las ocupaciones y habilidades que demanden las empresas.****11. Matriz de servicio 2.2.1***

Servicio 2.2.1	Servicio de información de estándares de competencia laboral y de cualificaciones
Proveedor del servicio	MTPE (Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales) / MINEDU
Persona que recibe el servicio	Estudiantes y fuerza laboral potencial
Cobertura	Nacional
Estándar	Fiabilidad
Definición breve	<p>El servicio consiste en ofrecer información sobre los estándares de competencia laboral y sobre cualificaciones que permite orientar la trayectoria formativa- laboral de los trabajadores. Los estándares de competencia laboral y las cualificaciones expresan el consenso de los actores involucrados sobre la estructura y clasificación de las cualificaciones en niveles y rutas de progresión de las personas que correspondan a las demandas del mercado laboral.</p> <p>Este servicio será entregado a través del Marco de Cualificaciones (MNC) que es un instrumento único y consensuado que reúne un conjunto de cualificaciones presentándolas de forma ordenada por niveles asociados de alcance nacional (Tuck,2007). Asimismo, la certificación de competencias laborales, como reconocimiento de las competencias que se adquieren por la experiencia (independientemente de la forma en que las adquirió), constituye una vía de cualificación y de la transitabilidad del aprendizaje permanente en el MNC favoreciendo la mejora de la empleabilidad</p> <p>De acuerdo a ello, el Minedu y el MTPE articularán las estrategias respectivas para la adecuada implementación del MNC. Asimismo, cabe señalar que el servicio de MNC de la educación superior y técnico-productiva desarrollado en la PNESTP, se refiere a la transitabilidad entre alternativas formativas, no obstante, podrá articularse con el MNC de la PED. Finalmente, el servicio se adecuará también al hito de julio del 2025 de la medida de política "2.2. Marco Nacional de Cualificaciones" presente en el Plan de Competitividad y Productividad (PNCP) (MEF, 2019b). De esta forma, este servicio de la PED se encuentra alineado a la PNESTP de MINEDU y al PNCP del MEF.</p> <p>El estándar del servicio es de fiabilidad porque busca reducir el número de errores que tiene el servicio a través de la minimización del número de ocupaciones que no se encuentren considerados en el MNC.</p>
Indicador de cobertura	Porcentaje de personas que han obtenido reconocimiento de sus aprendizajes previos validados de acuerdo con los niveles de cualificación del MNC de los sectores priorizados.
Indicador de calidad	Porcentaje de ocupaciones que cuenta con estándar de competencia laboral vinculado a un puesto de trabajo en los sectores priorizados a nivel nacional

Lineamiento 2.3. Brindar información sobre formación y demanda laboral mediante acciones de orientación vocacional y profesional libre de estereotipos de género a mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar.**12. Matriz de servicio 2.3.1***

Servicio 2.3.1	Portal de información sobre las trayectorias formativas y laborales y oferta de la educación superior y técnico-productiva (ESTP) y capacitación laboral.
Proveedor del servicio	MTPE/ PRONABEC
Persona que recibe el servicio	Fuerza laboral potencial
Cobertura	Nacional
Estándar	Fiabilidad y Oportunidad
Definición breve	<p>Es un servicio que ofrece recursos virtuales para que las personas tomen decisiones formativas y laborales a partir de la exploración de sus intereses y habilidades, el acceso a información sobre la oferta formativa y planes de estudio, así como el análisis de información del mercado de trabajo, mejorando así sus posibilidades futuras de inserción laboral. Asimismo, el servicio tiene como objetivo articular e integrar la información de los portales Ponte en Carrera y Proyecta tu Futuro que ya contienen la información educativa y laboral anterior, pero de forma independiente.</p> <p>Actualmente el portal Ponte en Carrera cuenta con información sobre la oferta formativa, de carreras técnicas y universitarias, y la demanda del mercado laboral para una mejor decisión sobre su futuro profesional. Por otro lado, existe el portal Proyecta tu Futuro que ayuda a los jóvenes a optimizar la construcción y desarrollo de las trayectorias formativas y laborales.</p> <p>Asimismo, el servicio se adecuará también al hito del julio del 2025 "Bases de datos de los sistemas de recojo de información de MINEDU, MTPE, SUNEDU y otros integradas para la generación de indicadores relevantes" de la medida de política "2.5. Observatorio Integrado de Educación y Empleo" presente en el Plan de Competitividad y Productividad (PNCP) del MEF. De esta forma, este servicio de la PED se encuentra alineado al PNCP del MEF.</p> <p>El estándar del servicio es el de fiabilidad porque busca que el servicio sea entregado sin errores. Asimismo, también es de oportunidad porque busca que la información llegue en un tiempo oportuno para su debido procesamiento y actualización.</p>
Indicador de cobertura	Porcentaje de bases de datos que son integradas
Indicador de calidad	<ul style="list-style-type: none">● Porcentaje de información que ha sido validada con otras fuentes de información.● Porcentaje de bases de datos que se actualizan según la periodicidad determinada

**Objetivo prioritario 3. Incrementar la productividad de las unidades productivas.****Lineamiento 3.1. Ampliar y mejorar la oferta de fuentes de financiamiento de unidades productivas establecidas y/o emprendimientos en etapa inicial.****13. Matriz de servicio 3.1.1**

Servicio 3.1.1	Servicio de financiamientos directos revolventes que requieren capital para financiar parte de sus costos directos y/o indirectos
Proveedor de servicio	MIDAGRI
Persona que recibe el servicio	Pequeños/as, medianos/as u organización de productores/as agrarios/as.
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Focalización
Definición breve	<p>Este servicio provee financiamiento directo para pequeños/as, medianos/as u organización de productores/as agrarios/as califican como usuarios del Fondo AGROPERÚ o Planes de Negocio y cumplen con los requisitos y condiciones de los Programas de Financiamiento Directo para cada cadena productiva. Esta intervención se realiza por intermedio del Fondo AGROPERÚ y los Planes de Negocio.</p> <p>El estándar del servicio es de focalización porque debe ser entregado con prioridad a ciertos grupos con necesidades específicas como pequeños y medianos productores agrarios.</p>
Indicador de cobertura	Número de desembolsos de financiamientos directos otorgados a pequeños, medianos y/o asociaciones de productores agrarios.
Indicador de calidad	-

14. Matriz de servicio 3.1.2

Servicio 3.1.2	Servicio de fondo de garantía de préstamos para capital y cobertura de riesgos
Proveedor de servicio	MIDAGRI
Persona que recibe el servicio	Pequeños/as o medianos/as productores/as agrarios/as
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Oportunidad
Definición breve	<p>Un fondo de garantía es un instrumento financiero empleado para cubrir las pérdidas de los/as prestatarios/as en su totalidad o de forma parcial en caso de insolvencia del prestamista; esto es, brindar garantías a los/as prestatarios/as. En este caso, el objetivo de este servicio es permitir a los/as usuarios/as del fondo el acceso a los préstamos de capital de trabajo en el sistema financiero formal.</p> <p>Esta intervención se da a través de AGROPERÚ cuyo objetivo es promover el desarrollo agrario. El estándar del servicio es oportunidad porque el servicio se da en un plazo oportuno lo que garantiza la pertinencia y calidad del servicio.</p>
Indicador de cobertura	Número de créditos otorgados por AGROBANCO a pequeños o medianos productores agrarios
Indicador de calidad	-

Lineamiento 3.2. Brindar información y asesoría sobre fuentes de financiamiento alternativo para conductores/as de unidades productivas establecidas y emprendimientos en etapa inicial.**15. Matriz de servicio 3.2.1**

Servicio 3.2.1	Servicio de difusión y asesoría para el uso de instrumentos financieros innovadores
Proveedor de servicio	PRODUCE
Persona que recibe el servicio	MIPYME
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Idoneidad
Definición breve	<p>Este servicio se encarga de proveer canales de asistencia y asesoría para facilitar el uso de factoring y leasing.</p> <p>Factoring: es una herramienta financiera para la inyección de liquidez a través de la cual se puede negociar cuentas por cobrar (facturas negociables). La operación financiera se hace con base en una tasa de descuento sobre el valor de la factura negociable. Este método es más utilizado por las MIPYME que venden bienes o brindan servicios a empresas grandes y que no reciben el pago inmediato por la venta, pues sus facturas tienen un plazo de cobro de hasta 30, 60, 90 o 120 días.</p> <p>Leasing: alternativa de financiamiento a mediano plazo, que permite al cliente adquirir bienes, nacionales o importados, luego de solicitar a una empresa registrada en la SBS que adquiera ciertos productos para otorgárselos en alquiler. Ello, a cambio del pago de cuotas periódicas por un plazo determinado. Al final del plazo, el/la cliente/a tiene el derecho de ejercer la opción de compra del bien por un valor previamente pactado.</p> <p>El estándar es el de idoneidad de capacitadores porque el servicio es entregado por personas expertas y cualificadas en temas de internalización de empresas.</p>
Indicador de cobertura	Número de empresarios/as que asisten a las charlas de difusión por expertos en el uso de instrumentos financieros
Indicador de calidad	-

**16. Matriz de servicio 3.2.2**

Servicio 3.2.2	Asistencia técnica, capacitación y portafolio de activos para la gestión de emprendimientos rurales
Proveedor de servicio	MIDIS (FONCODES)
Persona que recibe el servicio	Hogares rurales con economías de subsistencias
Cobertura	Nacional
Estándar	Continuidad
Definición breve	<p>El servicio está orientado a brindar capacitación, asistencia técnica y dotación de activos en los aspectos productivos, de gestión y comercialización para fortalecer emprendimientos rurales. Para ello se conforman grupos de interés alrededor de planes de negocios y de experiencia de las capacidades locales, siendo seleccionados mediante concursos que son llevados a cabo por comités locales de asignación de recursos (CLAR), buscando la participación de los gobiernos locales.</p> <p>El servicio se brinda como un producto del PP0118 "Acceso de Hogares rurales con Economías de Subsistencia a Mercados Locales –Haku Wiñay/Noa Jayatai", el cual tiene un plazo de intervención de 3 años.</p> <p>La capacitación, asistencia técnica y la dotación de activos de emprendimientos se inicia aproximadamente al cabo del octavo mes luego de haberse iniciado la intervención, para fortalecer la capacidad para organizar, manejar y asumir riesgos del emprendimiento grupal.</p> <p>El estándar del servicio es de continuidad porque debe ser provisto de manera sostenida por un periodo de tiempo y debe completarse para garantizar la calidad del servicio.</p>
Indicador de cobertura	Número de Emprendimientos Rurales Inclusivos (ERI) implementados
Indicador de calidad	-

Lineamiento 3.3. Mejorar las capacidades y acciones para el desarrollo de competencias de gestión empresarial o de negocio a través de la innovación y adopción de la tecnología de los/as conductores/as de unidades productivas, emprendedores/as y autoempleados/as.

17. Matriz de servicio 3.3.1

Servicio 3.3.1	Asistencia técnica para el desarrollo de capacidades productivas brindada a hogares rurales con economías de subsistencia
Proveedor de servicio	MIDIS (FONCODES)
Persona que recibe el servicio	Hogares rurales en economías de subsistencia
Cobertura	Nacional
Estándar	Continuidad
Definición breve	<p>Prestación de servicios de asistencia técnica y capacitación, incluyendo la entrega de activos productivos, a fin de que, con un enfoque intercultural, los/las usuarios/as desarrollen capacidades técnicas, económicas y comerciales, que les conduzcan a la adopción de tecnologías sencillas, buenas prácticas productivas y para el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales, de modo que las familias diversifiquen sus actividades productivas, mejoren sus niveles de producción, productividad, autoconsumo y fuentes de ingresos.</p> <p>El estándar del servicio es continuidad porque debe ser provisto de manera sostenida por un periodo de tiempo y debe completarse para garantizar la calidad del servicio.</p>
Indicador de cobertura	Porcentaje de hogares que reciben asistencia técnica para el desarrollo de sus capacidades productivas
Indicador de calidad	-

18. Matriz de servicio 3.3.2

Servicio 3.3.2	Servicios de capacitación y asistencia técnica especializada en gestión empresarial
Proveedor de servicio	PRODUCE
Persona que recibe el servicio	Conductores(as) / trabajadores(as) de una empresa
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Continuidad
Definición breve	<p>Capacitaciones (teórico prácticas) y asistencia técnica (prácticas) a conductores/as y/o trabajadores/as de MIPYMES, a través del personal propio de la Entidad o vía tercerización del servicio, lo que permite flexibilidad en cuanto a la variedad de actividades productivas que pueden ser atendidas, así como las zonas geográficas de cobertura.</p> <p>Se debe enfatizar sobre todo los temas de ventas y marketing por su mayor impacto en la generación de empleo.</p> <p>El estándar del servicio es el de continuidad porque debe ser provisto de manera sostenida por un periodo de tiempo y completarse para garantizar su calidad.</p>
Indicador de cobertura	Porcentaje de personas que fueron beneficiados con el servicio de capacitación en aspectos de gestión empresarial
Indicador de calidad	Porcentaje de personas que han aprobado los cursos de capacitación empresarial.

Nota: El Programa Nacional "Tu Empresa" (PNTE en adelante) es corresponsable de la META 5, que ejecuta la Actividad 1.1 Capacitación y Asistencia Técnica en Gestión Empresarial, Comercial y Financiera a MYPE del Programa Presupuestal 0093.



19. Matriz de servicio 3.3.3

Servicio 3.3.3	Servicio de difusión de Normas Técnicas Peruanas (NTP) para la estandarización de procesos y productos
Proveedor de servicio	PRODUCE
Persona que recibe el servicio	Empresas
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Continuidad
Definición breve	Consiste en la difusión de normas técnicas a las MIPYME, con el fin de que sean utilizadas para la estandarización de procesos y productos, y que a través de su implementación se alcance un nivel de calidad en todos los bienes y servicios producidos por las empresas. El estándar es de continuidad porque el servicio busca ser provisto de manera sostenida por un periodo de tiempo y debe completarse para garantizar la calidad del mismo.
Indicador de cobertura	Número de empresas (Mipymes) que acceden a las normas técnicas
Indicador de calidad	-

20. Matriz de servicio 3.3.4*

Servicio 3.3.4	Orientación y asesoría para la adopción del teletrabajo como estrategia de innovación y adopción tecnológica
Proveedor de servicio	MTPE (Dirección de Promoción de Empleo y Autoempleo)
Persona que recibe el servicio	Empresas formales, trabajadores/as y público en general
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Percepción
Definición breve	Se busca brindar información, orientación y asesoría a las empresas que deseen implementar el teletrabajo. El estándar del servicio es el de percepción porque se vincula al grado de satisfacción de los/las usuarios/as con él.
Indicador de cobertura	<ul style="list-style-type: none">• Número de empresas que reciben orientación y asesoría del total de empresas• Número de atenciones a personas y empresas en información y orientación sobre teletrabajo
Indicador de calidad	Porcentaje de empresas que recibieron el servicio y consideraron útil la información

21. Matriz de servicio 3.3.5*

Servicio 3.3.5	Servicio integrado de autoempleo productivo
Proveedor del servicio	MTPE (Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo)
Persona que recibe el servicio	Personas que realizan actividad económica independiente
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Percepción
Definición breve	Este servicio busca facilitar, a través de la información, orientación, capacitación y asesoría, el proceso de transición del/de la autoempleado/a que se encuentra en situación de baja productividad, alta informalidad económica y desprotección social, hacia un estado de productividad, formalidad económica y protección social. Los componentes del servicio son: i) Orientación al autoempleado/a: el componente es de acceso obligatorio para los/las autoempleados/as y tiene dos subcomponentes: a) Identificación del tipo de autoempleado, y el b) Registro Nacional del Autoempleado. ii) Información al autoempleado/a: este componente, busca brindar una prestación especializada al autoempleado/a que desee conducir o esté conduciendo un negocio a través del uso de herramientas informáticas que permitan realizar el análisis de mercados, viabilidad comercial, alternativas de localización y otras dimensiones útiles para el/la autoempleado/a en las fases iniciales de su entrada al mercado laboral. iii) Capacitación laboral: este componente busca: a) reforzar las competencias para la empleabilidad (socioemocionales, cognitivas, digitales, de integración al mercado laboral orientado al autoempleo); y b) reforzar las competencias técnicas de los/las autoempleados/as con el fin de incrementar la productividad y desarrollo del autoempleo. iv) Asistencia técnica: este componente busca fortalecer, mediante el acompañamiento, las capacidades de las personas que estén iniciando su trayectoria en el autoempleo; así como, de aquellos que tienen su negocio en marcha. v) Formalización del autoempleo: este componente busca brindar: a) Información y orientación para la formalización del/de la autoempleado/a; y b) la capacitación en buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo. vi) Articulación productiva y de servicios: este componente busca generar espacios que fomenten la articulación tales como: ferias, exposiciones o similares, por sectores específicos. El estándar de cumplimiento del servicio es el de percepción porque el servicio se relaciona con la opinión de las personas usuarias del servicio.



Indicador de cobertura	Número de trabajadores/as independientes que están inscritos/as en el servicio
Indicador de calidad	Porcentaje de trabajadores/as independientes que utilizan el servicio y lo consideran útil

22. Matriz de servicio 3.3.6

Servicio 3.3.6	Servicio de capacitación para la innovación y mejora de calidad
Proveedor de servicio	PRODUCE
Persona que recibe el servicio	Personas naturales
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Idoneidad
Definición breve	<p>El servicio busca desarrollar e incentivar la adopción de innovación y mejorar la gestión de la calidad en las unidades productivas, con el objetivo de aumentar su productividad y rentabilidad, a través de capacitaciones a los/las actores/as del ecosistema de innovación y emprendimiento en emprendimiento dinámicos e innovadores, cultura y gestión de la innovación, digitalización, uso de TIC, entre otros. Ello es implementado a través de Innóvate Perú (ahora PROINNÓVATE).</p> <p>Las intervenciones se basan en: i) bootcamps de código: desarrollo de competencias de programación de código y se busca insertar a los graduados en empresas de la industria tecnológica; ii) Becas virtuales al extranjero: cofinanciamos cursos de especialización y programas de posgrado en modalidad virtual dictados por instituciones del extranjero orientados al desarrollo de actividades de innovación y iii) cursos cortos: cuatro rutas de aprendizaje de al menos 10 cursos para emprendedores con proyectos de emprendimientos dinámicos e innovadores y gestores de innovación y tecnológicos en los siguientes temas: Emprendimientos Dinámicos 101; Crecimiento de Startups; Digitalización para Mipymes; y Desarrollo Web. Además de Programas de Cultura y Gestión de la Innovación. La intervención es implementada a través de Innóvate Perú (ahora PROINNÓVATE).</p> <p>Los tres instrumentos tienen como objetivo el desarrollo del capital humano en aspectos de gestión de la innovación, en competencias de programación de código, y cursos de especialización en programas de innovación.</p> <p>El estándar es el de idoneidad de capacitadores porque el servicio es entregado por personas expertas y calificadas en temas de innovación y mejora de calidad.</p>
Indicador de cobertura	Número de personas naturales beneficiarias de las capacitaciones
Indicador de calidad	-

23. Matriz de servicio 3.3.7

Servicio 3.3.7	Servicios de transformación y procesamiento para las MIPYME
Proveedor de servicio	PRODUCE – Instituto Tecnológico de la Producción (ITP)
Persona que recibe el servicio	Empresas
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Oportunidad
Definición breve	<p>Consiste en brindar servicios de transformación y procesamiento para las MIPYME (micro, pequeñas y medianas empresas) que tengan cuellos de botella, problemas en su proceso productivo o no cuenten con maquinaria especializada, complementando su capacidad productiva.</p> <p>PRODUCE cuenta con programas e instrumentos públicos para el apoyo a la innovación como el ITP y su red de Centros de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica (CITE), que brindan servicios tecnológicos y de mejora de la calidad, e Innóvate Perú (ahora PROINNÓVATE), que cofinancia proyectos de innovación empresarial, desarrollo productivo y emprendimientos.</p> <p>En el caso de la red de CITE, los servicios de desarrollo productivo se refieren a aquellos consignados en el tarifario como “servicios de soporte productivo”. Los servicios de “soporte productivo” son un apoyo a las unidades productivas para obtener una transformación y procesamiento intermedio mediante el acceso a la infraestructura y equipamiento proporcionados por la Red de CITE. Por ejemplo, en el sector agroindustria, se trata de transformar un producto en una oferta mínima viable para los proveedores.</p> <p>El soporte productivo se realizará en las instalaciones del CITE y se ejecutará de acuerdo con la solicitud de la MIPYME, bajo los estándares establecidos por la normativa vigente del Instituto Tecnológico de la Producción, por lo que de acuerdo a la complejidad del proceso o el volumen de producción tomará distintos tiempos</p> <p>El estándar es de oportunidad porque debe brindarse en un plazo oportuno para garantizar la calidad del servicio. La normativa vigente a la cual están sujetos los CITE debería garantizar los estándares de calidad del servicio.</p>
Indicador de cobertura	Número de servicios de soporte productivos recibidos por unidades productivas
Indicador de calidad	-

**Lineamiento 3.5. Implementar servicios y programas que promuevan el acceso de las unidades productivas a nuevos mercados.****24. Matriz de servicio 3.5.1.**

Servicio 3.5.1.	Capacitación y/o asistencia técnica en el desarrollo de oferta para el mercado nacional e internacional
Proveedor de servicio	MIDAGRI
Persona que recibe el servicio	Pequeños/as, medianos/as u organizaciones de productores/as agrarios/as
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Focalización
Definición breve	Consiste en mejorar las capacidades productivas de los pequeños/as, medianos/as y organizaciones de productores/as agrarios/as a través de acciones de asistencia técnica y capacitación, enfocadas a fortalecer los mecanismos de producción, asociatividad, gestión comercial, articulación comercial, entre otros con el objetivo de promover el desarrollo de la oferta agraria y fortalecimiento de las organizaciones agrarias según corresponda. El estándar del servicio es de focalización porque el servicio debe ser entregado con prioridad a ciertos grupos con necesidades específicas como pequeños y medianos productores agrarios.
Indicador de cobertura	Número de capacitaciones y asistencias técnicas realizadas para pequeños, medianos u organizaciones de productores agrarios orientado al desarrollo de la oferta para el mercado nacional e internacional
Indicador de calidad	-

25. Matriz de servicio 3.5.2

Servicio 3.5.2	Servicio de difusión y capacitación en el uso de instrumentos para la internacionalización de las empresas peruanas
Proveedor de servicio	MINCETUR
Persona que recibe el servicio	Empresas exportadoras y con potencial de exportación
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Idoneidad
Definición breve	Consiste en proveer servicios de asistencia y capacitación para facilitar el uso de instrumentos financieros (Pymex, instrumentos del Fondo CRECER) y no financieros (Programa de Apoyo a la Internacionalización) a los/las empresarios/as peruanos/as, que contribuyan con sus proyectos de internacionalización. El estándar es el de idoneidad de capacitadores porque el servicio es entregado por personas expertas y cualificadas en temas de internacionalización de empresas.
Indicador de cobertura	Número de empresarios/as capacitados/as en el uso de instrumentos financieros y no financieros para la internacionalización.
Indicador de calidad	Número de asesorías especializadas realizadas por expertos/as en el uso de instrumentos (financieros y no financieros)

26. Matriz de servicio 3.5.3

Servicio 3.5.3	Servicio de asistencia para participación de MYPE en adquisiciones a través de núcleos ejecutores de compras
Proveedor de servicio	PRODUCE
Persona que recibe el servicio	MYPE (Micro y Pequeñas Empresas)
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Fiabilidad
Definición breve	El servicio busca promover e incentivar el desarrollo empresarial de las pequeñas y microempresas manufactureras de los sectores productivos metalmecánica, textil- confecciones, cuero y calzado y muebles y bienes (madera, no maderables y plásticos), que acceden a las compras públicas a través de núcleos ejecutores de compras. Tiene como propósito a dar sostenibilidad a sus niveles de producción y empleabilidad. En este contexto el servicio busca facilitar la participación de las MYPE en las Convocatorias de Compras a MYPERÚ, capacitándolas en el cumplimiento de requisitos técnico-administrativos para de esta forma calificar a un lote de producción. El estándar del servicio es el de fiabilidad porque este debe ser entregado sin errores, cumpliendo estándares de calidad en su evaluación.
Indicador de cobertura	Número de MYPE que acceden a la compra pública a través de Núcleos Ejecutores de Compra (desagregado por sector económico, que incluye el de manufactura).
Indicador de calidad	Porcentaje de MYPE de las que accedieron al servicio que cumplen con estándares de calidad exigidos en fichas técnicas de los bienes adquiridos a través de Núcleos Ejecutores de Compra.

**Lineamiento 3.6. Desarrollar estrategias y espacios que promuevan la asociatividad y fortalecimiento de las cadenas de valor de las unidades productivas.****27. Matriz de servicio 3.6.1**

Servicio 3.6.1	Servicio de gestión de cartera de parques industriales
Proveedor de servicio	PRODUCE
Persona que recibe el servicio	Empresas
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Focalización
Definición breve	<p>El servicio consiste en brindar asistencia técnica y gestión para la implementación de Parques Industriales mediante inversión pública o privada. En una primera etapa, la asistencia será dirigida a las unidades productivas para fortalecer sus capacidades y prepararlas para tomar la decisión de instalarse en un Parque Industrial; y en una segunda etapa, articular con el sistema financiero para la búsqueda de facilidades de financiamiento para la inversión de las industrias que buscan instalarse.</p> <p>Cabe precisar que el Parque Industrial es un espacio físico que concentra a un número de empresas de tal manera que se exploten las sinergias en el proceso productivo. Asimismo, tiene como objetivo generar flujo de inversión extranjera, transferencia tecnológica, creación de puestos de trabajo, promoción de infraestructura adecuada para la producción.</p> <p>El estándar del servicio es el de focalización porque el servicio debe ser entregado con priorización en las regiones donde hay potencial, según lo evaluado por el área de estudios económicos de PRODUCE.</p>
Indicador de cobertura	Número de empresas instaladas en los parques industriales
Indicador de calidad	Porcentaje de empresas instaladas en los parques industriales que se encuentran en regiones priorizadas con mayor potencial

28. Matriz de servicio 3.6.2

Servicio 3.6.2	Subvención y asistencia técnica para el fortalecimiento de la participación en cadenas productivas de empresas de menor tamaño con las empresas más grandes.
Proveedor de servicio	PRODUCE
Persona que recibe el servicio	Empresa tractora y MIPYME
Cobertura	Nivel Nacional
Estándar	Focalización
Definición breve	<p>Servicios de identificación e implementación de iniciativas de desarrollo de proveedores/as.</p> <p>Debe considerar la experiencia del Programa de Desarrollo de proveedores (PDP), implementado a través de Innóvate Perú (ahora PROINNÓVATE), que es un instrumento de política de desarrollo productivo orientado a facilitar la articulación vertical entre empresas mediante la mejora de las capacidades de los/las proveedores/as y su relacionamiento con las tractoras (Innóvate Perú, 2019).</p> <p>El estándar del servicio es el de focalización, porque debe ser entregado con prioridad a las MYPIME.</p>
Indicador de cobertura	Número de proveedores (mypimes) que recibieron asistencia técnica.
Indicador de calidad	=

Nota: Empresa Tractoras: • Empresas privadas constituidas como persona jurídica. • El volumen de venta anual del último ejercicio fiscal debe ser mayor o igual al de la mediana empresa [>1700 UIT].

29. Matriz de servicio 3.6.3

Servicio 3.6.3	Cofinanciamiento y asistencia técnica para promover la consolidación de iniciativas de clúster
Proveedor de servicio	PRODUCE
Persona que recibe el servicio	MIPYME
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Fiabilidad
Definición breve	<p>Intervención basada en el Programa de Apoyo a Clúster (PAC), implementado a través de Innóvate Perú (ahora PROINNÓVATE). Se trata de un instrumento de política de desarrollo productivo orientado a fortalecer las interrelaciones entre empresas de una misma zona geográfica y/o cadena de valor, con el fin de incrementar su productividad y competitividad, especialmente las MIPYME, y contribuir al desarrollo sostenible de las regiones del Perú (Innóvate Perú, 2019).</p> <p>El estándar del servicio es el de fiabilidad porque el servicio debe ser entregado sin errores, cumpliendo estándares de calidad en su evaluación.</p>
Indicador de cobertura	Cantidad de cadenas productivas beneficiarias que reciben capacitaciones en consolidación de iniciativas de clúster
Indicador de calidad	Número de empresas que cumplen estándares de calidad

**Lineamiento 3.7. Mejorar las herramientas de fiscalización, la difusión de la normativa y los procesos para combatir la informalidad empresarial y asegurar la continuidad dentro de la formalización****30. Matriz de servicio 3.7.1**

Servicio 3.7.1	Asesoría para la formalización de las empresas
Proveedor de servicio	PRODUCE
Persona que recibe el servicio	Emprendedores/as con ideas de negocio / conductores(as) de una unidad productiva informal / formal.
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Idoneidad
Definición breve	<p>Información y acompañamiento sobre los procesos y trámites a seguir para la constitución de un negocio formal. Asimismo, el Programa Nacional "Tu Empresa" (PNTE) realiza el asesoramiento y acompañamiento en el proceso de formalización de empresa como persona jurídica o como persona natural con negocio. El Programa Nacional "Tu Empresa", viene impulsando la formalización empresarial a través de sus canales de atención y la Plataforma de Mejor Atención al Ciudadano - MAC, según corresponda, donde se brinda asesoría y constitución de empresas a nivel nacional.</p> <p>A través de la Red de CDE del PNTE, se orienta al/a la emprendedor/a sobre los beneficios de la formalización de su negocio de acuerdo con el tipo de personería que elija, acompañamiento especializado para la realización de la reserva preferencial registral y elaboración de la minuta a tarifa preferencial, ubicación de notarías aliadas, entre otros. Además, a través de este servicio, el PNTE brinda asesoría técnica en temas tributarios y laborales.</p> <p>El estándar es el de idoneidad de capacitadores porque el servicio es entregado por personas expertas y cualificadas en temas de formalización de empresas.</p>
Indicador de cobertura	Número de asesorías en formalización de empresas realizadas a través de los Centros de Desarrollo Empresarial
Indicador de calidad	-

Objetivo prioritario 4. Ampliar acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales de los/las trabajadores/as.**Lineamiento 4. 1. Ampliar mecanismos y/o alternativas del aseguramiento en salud y cobertura de pensiones de los/las trabajadores/as.****31. Matriz de servicio 4.1.1**

Servicio 4.1.1.	Servicio de aseguramiento y gestión de aportes para las/os afiliadas/os del SNP que realizan actividad económica independiente.
Proveedor del servicio	ONP
Persona que recibe el servicio	Afiliadas/os del SNP que realizan actividad económica independiente
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Fiabilidad
Definición breve	<p>El servicio consiste en brindar un servicio previsional dirigido a los independientes. El Reglamento Unificado de las Normas Legales que regula el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) establece una serie de mecanismos complementarios para incentivar que los/las trabajadores/as independientes coticen en el SNP. Estas son:</p> <ol style="list-style-type: none">1. La ONP puede suscribir convenios con agregadores/as, los cuales facilitan la incorporación de las/os trabajadoras/es independientes que no tienen vínculo laboral con algún/a empleador/a y canalizan el pago de sus aportes de naturaleza facultativa.2. La falta de aportes facultativos por un año o más ya no es causal de pérdida de la condición de asegurado/a al SNP.3. En el caso de los aportes facultativos, se permite que el/la afiliado/a aporte menos de una Unidad de Aporte Previsional (UAP) al mes. En ese supuesto, el aporte se acumula a los otros montos que pague el/la afiliado/a por dicho período, hasta que llegue a una UAP.4. Para la recaudación del aporte facultativo, la ONP define y establece los mecanismos de recaudación, pudiendo celebrar convenios con instituciones públicas o privadas. La ONP puede fijar canales de recaudación tales como plataformas virtuales o aplicativos móviles que posibiliten el aporte previsional.5. Se permite la combinación de aportes (obligatorios y facultativos).6. Se permite el libre traspaso de afiliada/o sujeto a aporte facultativo (trabajadores independientes) a afiliada/o sujeto a aporte obligatorio.7. La ONP tiene el registro completo de los asegurados del SNP a través de una ficha del asegurado, la cual es de libre acceso para estos de manera física o virtual. La información se incorpora progresivamente, y debe contar con exactitud, integridad, oportunidad y consistencia.8. La ONP mantiene actualizada la información respecto de los aportes de los/las afiliados/as, dependientes o independientes, para que puedan tener acceso a dicha información en cualquier momento. <p>El estándar del servicio es el de fiabilidad porque el servicio debe ser entregado sin errores, cumpliendo estándares de calidad en su evaluación.</p>



Indicador de cobertura	Número de Afiliados Aportantes al SNP que realizan actividad económica Independiente
Indicador de calidad	Porcentaje de los ciudadanos/as que realizan actividad económica independiente que recibe el servicio sin errores

Lineamiento 4.2. Ampliar la capacidad de fiscalización de las autoridades competentes en seguridad de salud en el trabajo y en materia laboral

32. Matriz de servicio 4.2.1

Servicio 4.2.1	Servicio de actuaciones inspectivas para el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad y salud de trabajo
Proveedor del servicio	DRTPE o GRTPE con competencias inspectivas/ SUNAFIL
Persona que recibe el servicio	PEA Ocupada sujeta al régimen laboral de la actividad privada
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Oportunidad
Definición breve	<p>La fiscalización laboral consiste en verificar que los/las empleadores/as cumplan con todas las normas laborales aplicables, como el registro de sus empleados/as en la planilla electrónica, el pago de remuneraciones al menos iguales a la RMV, las contribuciones a la seguridad social, etcétera.</p> <p>La intervención consiste en incrementar estas acciones de tal manera que el aumento de la probabilidad de detectar el incumplimiento de la ley, generado por las intervenciones de fiscalización, desmotive a los/las empleadores/as de realizar estas prácticas.</p> <p>El estándar del servicio es el de oportunidad porque debe darse en el momento oportuno para garantizar su calidad. El plazo oportuno está dado en la Ley general de inspección del trabajo y su reglamento, que aplica a diferentes casos.</p>
Indicador de cobertura	Número de empresas fiscalizadas anualmente
Indicador de calidad	Porcentaje de inspecciones que se realizaron en un plazo oportuno luego de ser denunciadas

33. Matriz de servicio 4.2.2*

Servicio 4.2.2	Servicio de inspección a través del uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC)
Proveedor del servicio	SUNAFIL
Persona que recibe el servicio	PEA ocupada sujeta al régimen laboral de la actividad privada
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Fiabilidad
Definición breve	<p>Consiste en el desarrollo de acciones previas para verificar el cumplimiento de la normativa laboral a través del empleo de los recursos informáticos, como notificación a la casilla electrónica, uso de cartas disuasivas, etcétera.</p> <p>Estas acciones se realizan a través de las Acciones Previas, que son diligencias preliminares (gestión de cumplimiento, fiscalización de cumplimiento) de las actuaciones inspectivas de investigación y comprobatoria orientadas al cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>El estándar del servicio es el de fiabilidad porque debe ser entregado sin errores, cumpliendo el procedimiento establecido a nivel nacional</p>
Indicador de cobertura	Empresas fiscalizadas por medio de acciones previas
Indicador de calidad	Porcentaje de empresas no notificadas que incumplen la normativa laboral

Lineamiento 4.3. Incrementar acciones que fomenten la formalización laboral de mujeres y hombres en su diversidad desde las unidades productivas.

34. Matriz de servicio 4.3.1*

Servicio 4.3.1	Servicio de certificación a las empresas que cumplan con las regulaciones laborales
Proveedor del servicio	MTPE (Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y RSE Laboral)
Persona que recibe el servicio	Empresas privadas registradas en la planilla electrónica
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Fiabilidad
Definición breve	<p>Consiste en reconocer el buen cumplimiento de la normativa laboral a través de un sello que garantice que la empresa receptora cumple adecuadamente la legislación.</p> <p>El estándar del servicio es el de fiabilidad dado que el indicador mide la entrega de los sellos de distinción de las empresas, cumpliendo estándares de calidad en su evaluación.</p>
Indicador de cobertura	Número de empresas que cumplen con las regulaciones laborales registradas en la planilla electrónica
Indicador de calidad	Porcentaje de empresas que no reciben un sello o reconocimiento de distinción a pesar de haber cumplido las regulaciones laborales

**35. Matriz de servicio 4.3.2**

Servicio 4.3.2	Asistencia técnica y orientación en materias vinculadas a la formalización laboral
Proveedor de servicio	MTPE (Centro Integrado Formaliza Perú/ Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo)
Persona que recibe el servicio	Emprendedores/as con idea de negocio Emprendedores/as con negocios informales Empleadores/as con negocios formales (persona natural y persona jurídica)
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Focalización y Percepción
Definición breve	<p>El servicio de asistencia técnica y orientación para la formalización laboral tiene por objetivo promover y facilitar el ingreso y permanencia en la formalización laboral a través de la orientación, capacitación y asistencia técnica en materias vinculadas a la formalización laboral, brindadas de manera presencial o virtual.</p> <p>El estándar del servicio es el de focalización, porque debe ser entregado con prioridad a ciertos grupos con necesidades específicas. Asimismo, también tiene un estándar de percepción pues se busca que el servicio sea valorado como útil o satisfactorio.</p>
Indicador de cobertura	Número de personas que acceden a los servicios de orientación y asistencia técnica
Indicador de calidad	Porcentaje de personas asesoradas o informadas en materia de formalización laboral que corresponden a emprendedores. Porcentaje de usuarios que consideran útil o satisfactoria la información recibida en la asesoría y/u orientación

Lineamiento 4.5. Implementar mecanismos de protección ante pérdida de empleos y/o ingresos para los/las trabajadores/as**36. Matriz de servicio 4.5.1***

Servicio 4.5.1	Servicio de protección ante el desempleo
Proveedor del servicio	MTPE (Viceministerio del Trabajo)
Persona que recibe el servicio	Asalariados/as formales en régimen privado.
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Oportunidad
Definición breve	<p>El seguro de desempleo busca proteger los ingresos del/ de la trabajador/a ante la pérdida de ingresos debido a una situación de desempleo, y a su vez, se promueve e incentiva la búsqueda activa de un nuevo empleo. En la implementación de este servicio, se incluirá indicadores de eficacia ya que reincorporar al desempleado en el mercado laboral formal es uno de los principales objetivos de dicha prestación.</p> <p>Debido a que se trata de un servicio aún en diseño, su viabilidad está sujeta al consenso político, la definición del mecanismo de financiamiento, entre otros factores.</p> <p>El estándar del servicio es el de oportunidad, porque debe brindarse en un plazo oportuno para garantizar su calidad.</p>
Indicador de cobertura	Número de trabajadores/as que acceden al seguro de desempleo
Indicador de calidad	Porcentaje de desempleados/as que recibieron el seguro en los plazos correspondientes.

Lineamiento 4.6. Difundir el conocimiento sobre los derechos de las y los trabajadores**37. Matriz de servicio 4.6.1***

Servicio 4.6.1.	Servicios de información y orientación para la negociación colectiva y sindicación
Proveedor del servicio	MTPE - Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales
Persona que recibe el servicio	Fuerza laboral potencial y empleadores/as
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Oportunidad
Definición breve	<p>Se pretende difundir la información sobre procedimientos y mecanismos para la negociación colectiva a través de una plataforma digital.</p> <p>Se debe brindar la orientación al/ a la ciudadano/a en tiempo real a través de una plataforma digital. En este tiempo propone respuestas especializadas (orientación a los/las ciudadanos/as y acciones por tomar como cartas, pronunciamientos, etc.)</p> <p>El estándar del servicio es el de oportunidad, porque debe brindarse en un plazo oportuno para garantizar su calidad. En términos de plazos, hasta 15 días calendarios para las respuestas especializadas menos complejas y hasta 30 días calendarios para las respuestas especializadas más complejas, pudiendo ser menos. En el último caso, el funcionario a cargo de la respuesta solicitará los quince días adicionales, indicando la complejidad del tema o las coordinaciones previas, necesarias, para brindar dicha respuesta.</p>
Indicador de cobertura	Número de visitantes en la plataforma digital
Indicador de calidad	Porcentaje de visitantes que solicitaron la información y se les entregó dentro de los 30 días calendario

**38. Matriz de servicio 4.6.2***

Servicio 4.6.2	Servicios de información para el desarrollo y fortalecimiento de la cultura en seguridad social.
Proveedor del servicio	MTPE – Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral
Persona que recibe el servicio	Trabajadores/as, empleadores/as, estudiantes universitarios/as o de carreras técnicas.
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Percepción
Definición breve	<p>El servicio se brinda a través de capacitaciones como asistencia técnica, talleres, seminarios, charlas y jornadas de manera presencial y/o virtual. Se pretende promocionar y fortalecer el conocimiento en materia de seguridad social en las diferentes regiones del país.</p> <p>Asimismo, este servicio requiere la coordinación y/o articulación con las diferentes instituciones involucradas en seguridad social, gobiernos regionales, universidades e institutos; con el fin de mejorar y fortalecer la cultura en seguridad social.</p> <p>El estándar del servicio es el de percepción porque busca que el servicio sea útil o satisfactorio para los/las usuarios/as.</p>
Indicador de cobertura	Número de trabajadores/as, empleadores/as, estudiantes universitarios/as o de carreras técnicas que fueron informados en materia de seguridad social.
Indicador de calidad	Porcentaje de usuarios/as que quedaron satisfechos/as con el servicio de información en materia de seguridad social.

Lineamiento 4.7. Fomentar el diálogo social que contribuya al empleo decente entre los actores sociales**39. Matriz de servicio 4.7.1**

Servicio 4.7.1	Gestión de espacios y procesos de diálogo y/o de consulta en materia sociolaboral
Proveedor del servicio	MTPE (ST-CNTPE)
Persona que recibe el servicio	Trabajadores/as, empleadores/as, instancias gubernamentales y otros actores sociales vinculados al ámbito laboral
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Ninguno
Definición breve	<p>El MTPE tiene como función -compartida con los gobiernos regionales- promover espacios de diálogo y concertación en materia sociolaboral, con los actores sociales más representativos. Asimismo, el diálogo social es un área programática de acción del sector Trabajo y Promoción del Empleo. Desde el MTPE, la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (ST-CNTPE) realiza el soporte, asistencia técnica, promoción, articulación, capacitación, difusión y seguimiento de los espacios y procesos de diálogo y/o de consulta en materia sociolaboral que disponga la Alta Dirección del MTPE; así como de los espacios regionales y/o internacionales de similar naturaleza. En ese sentido, se pretende articular y gestionar espacios y procesos de diálogo (como campañas) que permitan la participación de los/las trabajadores/as, empleadores/as e instancias gubernamentales.</p>
Indicador de cobertura	Número de trabajadores/as, empleadores/as e instancias gubernamentales y otros actores sociales beneficiados con los espacios de diálogo Número de espacios y procesos de diálogo y/o de consulta, articulados o gestionados.

40. Matriz de servicio 4.7.2

Servicio 4.7.2	Asistencia técnica a las secretarías técnicas de los consejos regionales de trabajo y promoción del empleo y otros espacios regionales de diálogo sociolaboral
Proveedor del servicio	MTPE (ST-CNTPE)
Persona que recibe el servicio	Trabajadores/as de las instancias gubernamentales regionales que tienen a su cargo las secretarías técnicas de los consejos regionales de trabajo y promoción del empleo
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Percepción
Definición breve	<p>Este servicio permite la transferencia de metodologías, sistemas, y procedimientos para la gestión del diálogo regional, dirigida a los gestores del diálogo sociolaboral regional (servidores que tienen a su cargo las secretarías técnicas de los CRTPE o de los gobiernos regionales que dirigen estos espacios). Como parte de las funciones de gestión que realizan, las secretarías técnicas de los CRTPE podrían, a su vez, incluir a los actores sociales regionales, para la sensibilización y búsqueda de compromisos.</p> <p>Asimismo, este servicio conlleva la articulación entre la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (ST-CNTPE) y las Direcciones/Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo y los Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (CRTPE) -en tanto que sus espacios de diálogo sociolaboral dependen de los gobiernos regionales y de la voluntad política de estos para su ejecución-, de manera que, en el marco del fortalecimiento institucional de los CRTPE, se pueda impulsar, en sus agendas de diálogo sociolaboral, la temática y alcances del empleo decente en coordinación con el MTPE.</p> <p>El indicador del servicio es el de percepción porque se relaciona con la opinión de las personas usuarias del servicio. Por lo general se vincula con el grado de satisfacción.</p>



Indicador de cobertura	<ul style="list-style-type: none">• Número de trabajadores/as de las instancias gubernamentales regionales que reciben asistencia técnica en los espacios de diálogo sociolaboral• Número de asistencias técnicas brindadas para el diálogo sociolaboral regional.
Indicador de calidad	Porcentaje de secretarías técnicas de los CRTPE asistidos que consideran aplicable la información transferida en la asistencia técnica

41. Matriz de servicio 4.7.3

Servicio 4.7.3	Capacitaciones técnicas a los/las actores/as que participan del diálogo sociolaboral
Proveedor del servicio	MTPE (ST-CNTPE)
Persona que recibe el servicio	Trabajadores/as, empleadores/as y otros actores sociales vinculados al ámbito laboral.
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Continuidad
Definición breve	<p>La capacitación técnica apunta a la transferencia de conocimientos para empoderar a los/las trabajadores/as, empleadores/as, y otros actores sociales vinculados al mundo laboral, tanto nacionales como regionales, fortaleciendo sus capacidades de generación de propuestas que apunten a un diálogo social efectivo.</p> <p>Estas actividades de capacitación se encuentran bajo la coordinación directa de la ST-CNTPE, en articulación con los órganos de línea del MTPE, e involucran, además, canales de difusión de temáticas y contenidos en materia de empleo decente e intercambio de experiencias, a fin de brindar a los actores un mejor conocimiento de temas sustantivos y de fondo, data y estadística, normas y políticas públicas, así como herramientas que posibiliten un diálogo con resultados.</p> <p>El estándar del servicio es el de continuidad porque expresa medidas para conocer si el servicio ha sido provisto de manera sostenida en períodos establecidos.</p>
Indicador de cobertura	<ul style="list-style-type: none">• Número de trabajadores/as, empleadores/as y/u otros actores sociolaborales que reciben las capacitaciones técnicas.• Número de capacitaciones técnicas en el manejo de herramientas de diálogo con resultados.
Indicador de calidad	Porcentaje de los trabajadores/as, empleadores/as y/u otros actores sociolaborales que fueron capacitados/as y culminaron los cursos

Objetivo prioritario 5. Incrementar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial

Lineamiento 5.1. Implementar instrumentos efectivos en contra del hostigamiento sexual laboral y la discriminación en la población laboral por razones de género, origen étnico-racial, discapacidad, grupo etario y otras.

42. Matriz de servicio 5.1.1*

Servicio 5.1.1	Servicios de orientación y prevención frente al hostigamiento sexual laboral
Proveedor del servicio	MTPE - Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales
Persona que recibe el servicio	PEA ocupada
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Percepción
Definición breve	<p>El servicio Trabaja Sin Acoso ofrece atención especializada y personalizada en casos de hostigamiento sexual. Incluye el servicio de acompañamiento en aquellos casos en los que se haya puesto una queja en el sector privado. A nivel nacional se ofrece mediante la Dirección/ Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo. El servicio se puede brindar bajo dos modalidades, el servicio estándar y el servicio integral, actividades que se encuentran desarrolladas mediante la Resolución Ministerial N°222-2019-TR y el DS N°14-2019-TR. Es preciso señalar que el servicio cuenta con una oferta presencial y virtual, además del canal telefónico mediante la línea 1819.</p> <p>El estándar de cumplimiento de este servicio es el de percepción, porque relaciona la opinión de las personas usuarias. Por lo general se vincula con el grado de satisfacción.</p>
Indicador de cobertura	Número de personas que reciben el servicio de manera diferenciada por oferta presencial, virtual y canal telefónico.
Indicador de calidad	Porcentaje de personas que reciben a la plataforma de orientación e indican que la información les fue útil

43. Matriz de servicio 5.1.2*

Servicio 5.1.2	Plataforma de registro sobre denuncias/quejas de hostigamiento sexual.
Proveedor del servicio	MTPE - Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales.
Persona que recibe el servicio	Empresas privadas
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Fiabilidad



Definición breve	<p>Los numerales 29.3 y 29.6 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, dispone que las empresas deben reportar, ante el MTPE, los casos de hostigamiento sexual laboral que se denuncian ante sus oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces, así como la decisión que se adopte producto del proceso de investigación interno que se debe realizar por cada caso denunciado.</p> <p>El registro lo debe realizar la persona responsable del área de recursos humanos o la que haga sus veces en la plataforma virtual de registro de casos de hostigamiento sexual laboral, que ha puesto a disposición el MTPE. Cabe precisar que para el registro de la denuncia y para el registro de la decisión final, la empresa tiene 6 días hábiles tanto para el registro de la denuncia, como para el registro de la decisión adoptada producto de la investigación.</p> <p>El objetivo del servicio es contar con el registro sobre las quejas o denuncias, investigaciones realizadas, medidas de protección, entre otras, llevadas a cabo por las empresas frente a casos de hostigamiento sexual.</p> <p>El estándar de cumplimiento del servicio es el de fiabilidad, porque debe ser entregado sin errores, cumpliendo estándares de calidad en su evaluación.</p>
Indicador de cobertura	Número de empresas formales que acceden a la plataforma
Indicador de calidad	Porcentaje de empresas que se quejaron de la plataforma en el momento de introducir las quejas y denuncias de hostigamiento sexual

44. Matriz de servicio 5.1.3*

Servicio 5.1.3	Plataforma para la identificación de la brecha salarial entre varones y mujeres
Proveedor del servicio	MTPE - Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales
Persona que recibe el servicio	Micro y pequeñas empresas (MYPE)
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Percepción
Definición breve	<p>En el marco de la ley N° 30709 que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, el empleador debe evaluar y agrupar los puestos de trabajo en cuadros de categorías y funciones aplicando criterios objetivos, en base a las tareas que involucran, las aptitudes necesarias para realizarlas y el perfil del puesto. Asimismo, señala que las empresas que no cuenten con estos cuadros de categorías y funciones, lo deben elaborar dentro de los ciento ochenta (180) días de entrada en vigor de la mencionada ley. Además, dispone que en el caso de la Micro y Pequeña Empresa (MYPE), las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo brindan asistencia técnica para la implementación de sus cuadros de categorías y funciones, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.</p> <p>En cuanto a la finalidad de la Plataforma, esta podrá identificar la brecha salarial dentro de las MYPE, con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones que establece la Ley N°30709 y su reglamento. Esta plataforma es una herramienta que calcula la brecha salarial dentro de las empresas y brinda información sobre el número de MYPES que las utilizan y el porcentaje de acceso.</p> <p>El estándar del servicio es el de percepción porque es considerado útil por los/las usuarios/as.</p>
Indicador de cobertura	Número de MYPE que acceden a la plataforma
Indicador de calidad	Porcentaje de MYPE que consideraron útil la plataforma

45. Matriz de servicio 5.1.4

Servicio 5.1.4	Orientación a los/las empleadores/as y trabajadores/as para el cumplimiento de las normas laborales relacionadas con la igualdad y la no discriminación laboral.
Proveedor del servicio	SUNAFIL
Persona que recibe el servicio	Empleadores/as y PEA ocupada del régimen laboral de la actividad privada
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Percepción
Definición breve	<p>Orientar a los/las empleadores/as y trabajadores/as en el establecimiento de acciones no discriminatorias en el ámbito laboral, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres (en la que también se prohíben las prácticas discriminatorias por motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, etcétera); así como el Informe Técnico N° 260-2018-SERVIR-GPGSC, en el que se especifica que la Ley N° 30709 aplica a todos los regímenes laborales.</p> <p>El estándar del servicio es el de percepción, porque se relaciona a la opinión de las personas usuarias del servicio. Por lo general se vincula al grado de satisfacción</p>
Indicador de cobertura	Número de empleadores/as y trabajadores/as a los que se le brinda orientación sobre regulación de igualdad y no discriminación laboral
Indicador de calidad	Porcentaje de empleadores/as y trabajadores/as intervenidos que consideran útil la información.

**46. Matriz de servicio 5.1.5**

Servicio 5.1.5	Atención de denuncias sobre discriminación e incumplimiento de la regulación de igualdad remunerativa
Proveedor del servicio	SUNAFIL
Persona que recibe el servicio	PEA ocupada sujeta al régimen laboral de la actividad privada
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Oportunidad
Definición breve	<p>El servicio consiste en corroborar que los/las empleadores/as no incurran en prácticas discriminatorias ni en términos salariales ni en términos de empleabilidad. Es decir, corroborar que se sigan políticas salariales que cumplan con el marco normativo vigente, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de la Ley N.º 30709, Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres (en la que también se prohíben las prácticas discriminatorias por motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, etcétera); así como el Informe Técnico N.º 260-2018-SERVIR-GPGSC, en el que se especifica que la Ley N.º 30709 aplica a todos los regímenes laborales. Así mismo, se deberá fiscalizar que los procesos de contratación no beneficien o perjudiquen sistemáticamente a postulantes adecuadamente calificados para el trabajo por prejuicios como el racismo o el sexismo.</p> <p>El estándar del servicio es el de oportunidad, porque debe brindarse en un plazo oportuno para garantizar su calidad.</p>
Indicador de cobertura	Número de empresas fiscalizadas, a nivel nacional, por la normativa de la discriminación remunerativa.
Indicador de calidad	Porcentaje de empresas que fueron fiscalizadas en los plazos correspondientes.

Lineamiento 5.2. Implementar incentivos y medidas afirmativas con pertinencia cultural para la contratación de los grupos que sufren discriminación o se encuentran en condición o situación de vulnerabilidad en el acceso al empleo.

47. Matriz de servicio 5.2.1

Servicio 5.2.1	Campañas de toma de conciencia para impulsar entorno laborales, abiertos, inclusivos y accesibles para las mujeres y las personas con discapacidad.
Proveedor del servicio	MTPE
Persona que recibe el servicio	Empresas
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Percepción
Definición breve	<p>Síntesis y difusión de información dirigida a empresas sobre la situación de empleo de grupos vulnerables o que sufren discriminación.</p> <p>El estándar del servicio es el de percepción, porque relaciona a la opinión de las personas usuarias del servicio.</p>
Indicador de cobertura	<ul style="list-style-type: none">• Número de empresas que asistan al menos a una campaña de sensibilización• Número de campañas de sensibilización realizadas
Indicador de calidad	Porcentaje de empleadores/as que considera útil la información

48. Matriz de servicio 5.2.2*

Servicio 5.2.2	Campañas de difusión de los derechos sociolaborales a los/las trabajadores/as migrantes
Proveedor del servicio	Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral del MTPE
Persona que recibe el servicio	Trabajadores/as migrantes.
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Percepción
Definición breve	<p>Consiste en poner en conocimiento de los/las trabajadores/as migrantes los derechos sociolaborales que les corresponden en vista de que muchas veces el desconocimiento hace que sean vulnerados.</p> <p>El estándar del servicio es el de percepción porque relaciona a la opinión de las personas usuarias del servicio. Por lo general se vincula con el grado de satisfacción</p>
Indicador de cobertura	<ul style="list-style-type: none">• Número de asistentes a capacitaciones (conferencias y talleres).• Número de visualizaciones en las redes sociales oficiales.
Indicador de calidad	Porcentaje de trabajadores migrantes que recibieron la capacitación y consideran útil la información.

49. Matriz de servicio 5.2.3*

Servicio 5.2.3	Campañas de sensibilización para la lucha contra xenofobia y la discriminación
Proveedor del servicio	Dirección de Seguridad social y Migración Laboral del MTPE
Persona que recibe el servicio	Población nacional y migrante.
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Percepción



Definición breve	Realización y difusión de material informativo en el cual se sensibilice, a la población tanto nacional como migrante, sobre los efectos negativos de la xenofobia y la discriminación. En la actualidad, con la migración de la población venezolana se ha acrecentado el sentimiento xenófobo y discriminatorio lo que no permite la cohesión social que tienda al desarrollo armónico del país. El estándar de este servicio es el de percepción porque se relaciona a la opinión de las personas usuarias del servicio. Por lo general se vincula con el grado de satisfacción.
Indicador de cobertura	Número personas que visualizan y/o interactúan, en redes sociales oficiales del MTPE, con material informativo de lucha contra la xenofobia y la discriminación.
Indicador de calidad	-

Lineamiento 5.3. Brindar facilidades y reducir obstáculos para la inserción laboral de grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad priorizando los servicios de cuidado.

50. Matriz de servicio 5.3.1*

Servicio 5.3.1	Asesoría y seguimiento a la implementación de ajustes razonables al entorno laboral para personas con discapacidad
Proveedor del servicio	MTPE (Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad)
Persona que recibe el servicio	Empresas
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Oportunidad
Definición breve	Consiste en brindar orientación técnica y asesoramiento pertinente y adecuada y acompañamiento individualizado a los empleadores del sector privado para el diseño, implementación y ejecución de adaptaciones y/o modificaciones en el entorno laboral de tal manera que el costo o dificultad del ajuste razonable a ejecutarse no sea una restricción para su adopción, con el fin de fomentar la inserción laboral de personas con discapacidad. El estándar del servicio es el de oportunidad, porque debe brindarse en un plazo oportuno para garantizar la calidad del servicio.
Indicador de cobertura	Porcentaje de empresas asesoradas para realizar ajustes razonables al entorno laboral para personas con discapacidad
Indicador de calidad	Porcentaje de empresas que recibieron las asesorías y el seguimiento a la implementación y seguimiento de ajustes razonables al entorno laboral para personas con discapacidad en los plazos determinados

51. Matriz de servicio 5.3.2

Servicio 5.3.2	Asesoría y seguimiento a la implementación de adecuaciones al entorno laboral para las madres trabajadoras
Proveedor del servicio	MIMP/ Comisión Multisectorial de Lactarios
Persona que recibe el servicio	Empresas
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Oportunidad
Definición breve	Consiste en facilitar la implementación de lactarios, guarderías y otras facilidades para las mujeres con hijos/as pequeños/as, en la infraestructura de su lugar de trabajo, de tal manera que su costo o dificultad no sea una restricción para su adopción, con el objetivo de fomentar la inserción laboral de las madres trabajadoras. El estándar del servicio es el de oportunidad porque, debe brindarse en un plazo oportuno para garantizar su calidad.
Indicador de cobertura	Porcentaje de empresas capacitadas para implementar servicios de conciliación entre la vida familiar y el trabajo
Indicador de calidad	Porcentaje de empresas que recibieron las asesorías sobre adecuaciones al entorno laboral para las madres trabajadoras dentro de un plazo máximo de 4 meses

52. Matriz de servicio 5.3.3

Servicio 5.3.3	Servicio de cuidado infantil para la conciliación de la vida familiar y laboral
Proveedor del servicio	MIMP
Persona que recibe el servicio	Personas, en especial mujeres jefas de hogar y de hogares monoparentales que trabajan, con hijos/as menores de edad
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Percepción



Definición breve	<p>Los servicios de cuidado diurno son programas que ofrecen cuidado no parental a tiempo completo o parcial para menores de edad, entre otros, para madres trabajadoras. Pueden tener componentes educativos y nutricionales.</p> <p>Se debe basar en la experiencia de los servicios de cuidado diurno (estimulación temprana y recreación) ofrecidos a través de los Centros de Desarrollo Integral de la Familia (CEDIF).</p> <p>El estándar del servicio es el de percepción, porque se relaciona con la opinión de las personas usuarias del servicio. Por lo general se vincula al grado de satisfacción.</p>
Indicador de cobertura	Porcentaje de trabajadoras y trabajadores que acceden al servicio de cuidado diurno (desagregado por departamentos).
Indicador de calidad	Porcentaje de trabajadoras y trabajadores con hijos/as menores de edad que están satisfechos con el servicio.

53. Matriz de servicio 5.3.4

Servicio 5.3.4	Servicio de cuidado extra familiar para niños y niñas entre 6 hasta 36 meses por ausencia de un/a adulto/a competente para su atención en el ámbito del hogar
Proveedor del servicio	Programa Nacional Cuna Más
Persona que recibe el servicio	Niñas y niños entre 6 hasta 36 meses de edad
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Percepción
Definición breve	<p>Los servicios de cuidado extra familiar son programas que ofrecen cuidado no parental de 8:00 am a 4:00 pm para la atención integral a niñas y niños de 6 a 36 meses de edad de la población objetivo en distritos focalizados del programa. Tiene componentes de desarrollo y cuidado infantil, salud, atención alimentaria y nutricional; y trabajo con familia. Este servicio se brinda en los Centros Infantiles de Atención Integral (CIAI).</p> <p>El estándar del servicio es el de percepción, porque se relaciona con la opinión de las personas usuarias del servicio. Por lo general se vincula al grado de satisfacción.</p>
Indicador de cobertura	Número de niños y niñas entre 6 hasta 36 meses de edad usuarios/as del Servicio Cuidado extrafamiliar atendidos/as en CIAI
Indicador de calidad	Porcentaje de cuidadores principales (padres de familia) de las niñas y niños entre 6 y 36 meses de edad usuarios del Servicio de cuidado extra familiar que están satisfechos

54. Matriz de servicio 5.3.5*

Servicio 5.3.6	Servicio de difusión de normas en materia de seguridad social en el país destino a trabajadores/as migrantes
Proveedor del servicio	Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral del MTPE
Persona que recibe el servicio	Trabajadores/as migrantes (tanto los que inmigran como los que emigran a países con los que Perú ha suscrito un convenio)
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Idoneidad
Definición breve	<p>Elaboración de material informativo y realización de conferencias a fin de dar a conocer los convenios bilaterales, así como el multilateral iberoamericano de Seguridad Social para que los trabajadores migrantes tomen conocimiento de los beneficios que estos otorgan, como, por ejemplo: la totalización de periodos, la exportación de pensiones, entre otros.</p> <p>El estándar es el de idoneidad porque el servicio es entregado por personas expertas y cualificadas en temas de migración.</p>
Indicador de cobertura	<ul style="list-style-type: none">• Número de personas capacitadas• Número de visualizaciones en las redes sociales oficiales.• Porcentaje de trabajadores/as migrantes que no conocían sobre normas en materia de seguridad social en el país destino antes de acceder al servicio
Indicador de calidad	-

Lineamiento 5.4. Incrementar las competencias de grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad para mejorar su empleabilidad.**55. Matriz de servicio 5.4.1***

Servicio 5.4.1	Capacitación laboral para grupos vulnerables
Proveedor del servicio	MTPE (Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral)
Persona que recibe el servicio	Personas que han sufrido una situación de trata de personas, algún tipo de trabajo forzoso, entre otros.
Cobertura	Nivel nacional
Estándar	Continuidad



Definición breve	Consiste en capacitación laboral o para el autoempleo; vinculación de los beneficiarios con empresas que requieren personal; o asistencia técnica para empresas medianas y pequeñas en su proceso de reconversión laboral productiva. Está dirigido a grupos vulnerables específicos como la población que ha sufrido una situación de trata de personas, algún tipo de trabajo forzoso, entre otros. El estándar de cumplimiento del servicio es el de continuidad, porque expresa medidas para conocer si el servicio ha sido provisto de manera sostenida en períodos establecidos.
Indicador de cobertura	Número de personas que asisten a la capacitación de reconversión laboral.
Indicador de calidad	Porcentaje de personas que culminan la capacitación de reconversión laboral.

7.2. Fichas técnicas de los indicadores de los servicios

En esta sección se presentan las fichas de indicadores de cada uno de los servicios presentados en la sección anterior; específicamente los indicadores en negrita de las matrices de servicios. Se priorizaron en las fichas de indicadores solo uno de los estándares de calidad para la mayoría de los servicios, en caso hubiera más de uno. Cabe señalar, que en la mayoría de las fichas técnicas de los indicadores todavía no se tienen definidos los campos de líneas de base y logros esperados, lo que se indica en las fichas como "Pd".

Objetivo prioritario 1. Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar

Lineamiento 1.1. Asegurar e incrementar el acceso y la culminación de la educación básica de mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar para el desarrollo de sus competencias

1. Ficha técnica del indicador del servicio 1.1.1

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S.1.1.1 Servicio de educación básica que desarrolla competencias para que alcancen sus metas personales, sociales y laborales		
Nombre del indicador:	Tasa de conclusión de estudiantes de secundaria que pertenecen al grupo de edades 17-18 (% del total)		
Justificación:	El indicador permite medir la proporción de estudiantes que concluyen el nivel secundario, del grupo de edades de 17-18 años, con la finalidad de conocer el porcentaje de estos jóvenes que estarían teniendo una educación básica concluida más integral, con esta medida se podrá evaluar mejor la provisión del servicio y tomar medidas oportunas que mejoren estos porcentajes		
Responsable de la provisión del servicio:	MINEDU		
Responsable del indicador del servicio:	MINEDU		
Limitaciones para la medición del indicador:	Ninguna		
Método de cálculo:	<i>Este indicador, en adelante Ts (de Tasa de conclusión de la educación secundaria), se calcula tomando el número total de personas entre 17 y 18 años con educación secundaria completa para un año i dado y se divide entre el número total de personas entre 17 y 18 años, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</i> $Ts_i = (P_EBR^{17-18})/P^{17-18}_i$ <i>Donde:</i> <i>i: Año de evaluación</i> <i>P_EBR: Personas entre 17 y 18 años con Educación Básica Regular completa</i> <i>P: Personas entre 17 y 18 años</i>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Continuidad
Fuente y base de datos:	Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - INEI		
Supuestos:	<i>Estabilidad política.</i> <i>La no presencia de una crisis de salud pública como la ocasionada por el COVID-19. Que las decisiones políticas y acciones del Sector Educación sean afines a los lineamientos establecidos por el ente rector de esta política.</i>		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2019	2025	2030
Valor	76.8	85.79	94.95

Nota: Se prioriza este indicador de calidad dado que posee el mayor grupo poblacional y representativo del servicio.

**Lineamiento 1.2. Incrementar el acceso y calidad de la educación superior y técnico-productiva de mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar para el desarrollo de sus competencias****2. Ficha técnica del indicador del servicio 1.2.1**

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S.1.2.1. Servicio de Educación Superior y Técnico-Productiva de calidad		
Nombre del indicador:	Tasa de conclusión de educación superior o técnico-productiva, para estudiantes que provienen del quintil de ingresos inferior		
Justificación:	El presente indicador tiene por objetivo medir la proporción de egresados de la educación básica que culminan la ESTP, el cual está conformado por los servicios educativos técnico-productivo, educación superior tecnológica, educación superior artística, educación superior y pedagógica, educación superior universitaria. Asimismo, el indicador permite observar el estándar de continuidad, en cuanto la tasa de conclusión refleja el aprovechamiento del servicio a brindar durante todo el tiempo que es provisto.		
Responsable de la provisión del servicio:	MINEDU		
Responsable del indicador del servicio:	MINEDU		
Limitaciones para la medición del indicador:	<i>La educación superior artística y la educación técnico-productiva no cuentan con información suficiente para poder realizar una proyección de logros esperados. El sector educación, buscará incluir el recojo de la información próximamente.</i>		
Método de cálculo:	<p><i>Este indicador, en adelante Tstp (Tasa de conclusión de la educación superior y técnico-productiva), se calcula tomando el número total de personas del quintil de ingresos inferior con educación superior y técnico-productiva completa para un año i dado y se divide entre el número total de personas del quintil de ingresos inferior, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</i></p> $TstP_{ij} = (P_SUPq_i) / Pq_{ij}$ <p><i>Donde:</i></p> <p><i>i: Año de evaluación</i></p> <p><i>P_SUPq: Personas del quintil de ingresos inferior con educación superior y técnico-productiva completa</i></p> <p><i>Pq: Personas del quintil de ingresos inferior</i></p> <p><i>El índice j es para los tipos de educación que pueden ser:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Educación técnico-productiva• Educación superior tecnológica• Educación superior artística• Educación superior pedagógica• Educación superior universitaria		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Continuidad
Fuente y base de datos:	Sistema integrado de información de la ESTP del Ministerio de Educación		
Supuestos:	<p><i>Estabilidad política.</i></p> <p><i>La no presencia de una crisis de salud pública como la ocasionada por el COVID-19. Que las decisiones políticas y acciones del Sector Educación sean afines a los lineamientos establecidos por el ente rector de esta política.</i></p> <p><i>Contar con el Sistema Integrado de Información de la ESTP, de modo que se puedan disponer con información suficiente para el seguimiento del presente indicador a nivel de cada alternativa formativa.</i></p>		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2019	2025	2030
Técnico productiva	PD	SD	SD
Superior tecnológica	3,9	5,7	8,2
Superior artística	SD	SD	SD
Superior pedagógica	0,5	0,9	1,4
Superior universitaria	2,6	4,1	6,4



FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S.1.2.1. Servicio de Educación Superior y Técnico-Productiva de calidad		
Nombre del indicador:	Porcentaje de egresados/as de la educación superior y técnico-productiva que se encuentran subempleados/as por ingresos (invisible)		
Justificación:	<p>Este indicador permite identificar el porcentaje de egresados/as de la ESTP que se encuentran subempleados/as por ingresos (invisible).</p> <p>De acuerdo a lo establecido por el INEI, se considera que una persona con empleo (asalariado o independiente) se encuentra en subempleo invisible, cuando normalmente trabajan 35 o más horas a la semana, pero cuyos ingresos son menores al valor de la canasta mínima de consumo familiar por perceptor de ingreso. Es decir, recibe una remuneración por debajo del ingreso mínimo referencial (IMR). Cabe señalar que el IMR se determina al dividir la canasta mínima de consumo (CMC) entre el número de perceptores de ingreso promedio en cada área o dominio geográfico.</p> <p>De cierta manera, este indicador facilitaría el seguimiento de un atributo asociado a la calidad de la inserción laboral de los egresados de la ES.</p> <p>En este sentido, se considera importante que las instituciones educativas de la ESTP ofrezcan un proceso de formación integral que brinde conocimientos específicos, pero que a la vez logren el desarrollo de las potencialidades del estudiante. De este modo, se espera que los resultados se vean reflejados en la búsqueda de mejores condiciones laborales que disminuyan los riesgos de insertarse en condiciones de subempleo profesional</p>		
Responsable de la provisión del servicio:	MINEDU (DIGESU, DIGESUTPA y DIFOID)		
Responsable del indicador del servicio:	MINEDU		
Limitaciones para la medición del indicador:	<p>El indicador tiene las siguientes limitaciones:</p> <ul style="list-style-type: none">- Dadas las limitaciones de información el indicador no refleja el subempleo de los/las egresados/as de los centros de educación técnico-productiva.- El indicador no captura características laborales como estabilidad laboral, satisfacción laboral, entre otros.- Para el cálculo del año base, no se considera a los egresados de Cetpro dado que Enaho no recoge este dato. Sin embargo, se realizarán las coordinaciones pertinentes con el INEI para incluir en el cuestionario de la Enaho las preguntas que permitan construir el indicador tal como se encuentra descrito en la sección de método de cálculo.		
Método de cálculo:	<p>El cálculo del indicador queda establecido por la siguiente fórmula:</p> $\left(\frac{\text{Egresados de la ES subempleados}_t}{\text{Egresados de la ES con empleo}_t} \right) \times 100$ <p>Donde: <i>Egresados de la ES subempleados</i>: Número de egresados/as de la ES de 25 a 35 años subempleados/as por ingresos. <i>Egresados de la ES con empleo</i>: Número de egresados/as de la ES completa que se encuentran ocupados/as. Se considera a la educación superior no universitaria completa, superior universitaria completa y posgrado.</p> <p>Para el cálculo de este indicador, se utilizaron los módulos 300 Educación y 500 Empleo de la Enaho. El valor estimado considera una tasa negativa de crecimiento de -0.7% sobre el valor de la línea base, a partir del año 2023.</p>		
Sentido esperado del indicador:	Descendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Focalización
Fuente y base de datos:	Encuesta Nacional de Hogares (INEI)		
Supuestos:	<i>Estabilidad política.</i> <i>La no presencia de una crisis de salud pública como la ocasionada por el COVID-19.</i>		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2019	2025	2030
Valor	16%	16%	15%

3. Ficha técnica del indicador del servicio 1.2.2

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S.1.2.2. Programa Nacional de Becas y Créditos Educativos		
Nombre del indicador:	Tasa de cobertura de becas integrales con respecto a la población objetivo		
Justificación:	<p>Es importante conocer qué porcentaje de aquellos/as jóvenes que deberían acceder al programa efectivamente están siendo beneficiados por el PRONABEC y, por ende, accediendo a una educación superior de calidad. Asimismo, este indicador se centra únicamente en aquellos que recibirán los beneficios de haber ganado una beca gestionada por el Programa.</p>		
Responsable de la provisión del servicio:	PRONABEC - MINEDU		



Responsable del indicador del servicio:	PRONABEC		
Limitaciones para la medición del indicador:	Para el cálculo del indicador agregado, no se distinguirá por modalidad de la beca (no se toma en cuenta el subíndice <i>i</i>). No obstante, se debe tener en cuenta que no es comparable con el indicador cuando se diferencia por modalidad y por lo tanto con el indicador para años previos.		
Método de cálculo:	<p>Se considerará para el cálculo del indicador las siguientes variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>i</i> = modalidad: x, para Beca 18; y, para Beca Permanencia - P_i = población objetivo de la modalidad <i>i</i> - <i>A</i> = tasa de cobertura de becas integrales con respecto a la población objetivo relevante - a_i = número de becas otorgadas de la modalidad <i>i</i> <p>El indicador, entonces, se define como:</p> $A = \frac{a_i}{P_i}$		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Cobertura
Fuente y base de datos:	MINEDU/ PRONABEC		
Supuestos:	<p><i>Estabilidad política.</i></p> <p><i>La no presencia de una crisis de salud pública como la ocasionada por el COVID-19.</i></p> <p><i>Que las decisiones políticas y acciones del Sector Educación sean afines a los lineamientos establecidos por el ente rector de esta política.</i></p>		
	Línea de base		Logros esperados
Año	2019		2025 2030
Valor	1.14%		Pd. Pd.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO

Nombre del servicio:	S.1.2.2. Programa Nacional de Becas y Créditos Educativos
Nombre del indicador:	Nivel de satisfacción del becario/a respecto al programa
Justificación:	<p>La evidencia internacional nos sugiere que las encuestas de satisfacción son fundamentales para mejorar los servicios relacionados a los programas de apoyo al acceso de educación superior. Se hace referencia a la experiencia del Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior (ICETEX) que recolecta opiniones de los usuarios y el porcentaje de atenciones oportunas relacionados a los servicios del programa. Asimismo, el Programa Universidad para Todos (PROUNI) de Brasil cuenta con indicadores de desempeño relacionados a cada uno de los servicios que otorgan a sus becarios.</p> <p>Por lo tanto, con ayuda de este tipo de indicadores se puede analizar las distintas falencias que reportan los estudiantes. La retroalimentación es fundamental para mejorar o mantener la calidad de los servicios del programa</p>
Responsable de la provisión del servicio:	PRONABEC - MINEDU
Responsable del indicador del servicio:	PRONABEC
Limitaciones para la medición del indicador:	<p><i>La evidencia sobre la respuesta de los/as becarios/as ante las solicitudes de información de PRONABEC muestra resultados bastante satisfactorios. En general los becarios tienden a responder y a acatar las solicitudes de información de PRONABEC. Sin embargo, se debe tener en cuenta que algunos becarios no tomen con seriedad la encuesta de satisfacción por el tiempo que dura en responder las preguntas.</i></p> <p><i>Los becarios podrían expresar opiniones sesgadas que alteren el valor del indicador por cuestiones ajenas al programa, relacionadas al proceso de adaptación en la adquisición de las responsabilidades que son llevar los estudios superiores o a la condición socioafectiva del becario.</i></p>
Método de cálculo:	$A_t = 0.5 \left(\sum_{i,m=1}^{n,k} \frac{b_{i,m,t(1)}^{IES}}{2B_{i,t(1)}^{IES}} + \frac{b_{i,m,t(1)}^p}{2B_{i,t(1)}^p} \right) + 0.5 \left(\sum_{i,m=1}^{n,k} \frac{b_{i,m,t(2)}^{IES}}{2B_{i,t(2)}^{IES}} + \frac{b_{i,m,t(2)}^p}{2B_{i,t(2)}^p} \right)$ <p>Se considerará para el cálculo del indicador lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A_t = nivel de satisfacción de los becarios respecto al programa en el año <i>t</i> - $b_{i,m,t(1)}^p$ = puntaje del becario <i>i</i> en la pregunta <i>m</i> relacionada a los servicios del PRONABEC en el primer semestre del año <i>t</i> - $b_{i,m,t(2)}^p$ = puntaje del becario <i>i</i> en la pregunta <i>m</i> relacionada a los servicios del PRONABEC en el segundo semestre del año <i>t</i> - $b_{i,m,t(1)}^{IES}$ = puntaje del becario <i>i</i> en la pregunta <i>m</i> relacionada a los servicios de la IES en el primer semestre del año <i>t</i>



	<ul style="list-style-type: none"> - $b_{i,m,t(2)}^{IES}$ = puntaje del becario i en la pregunta m relacionada a los servicios de la IES en el segundo semestre del año t - $B_{i,t(1)}^p$ = número de preguntas relacionadas a los servicios del PRONABEC respondidas por el becario i en el primer semestre del año t - $B_{i,t(2)}^p$ = número de preguntas relacionadas a los servicios del PRONABEC respondidas por el becario i en el primer semestre del año t - $B_{i,t(1)}^{IES}$ = número de preguntas relacionadas a los servicios de la IES respondidas por el becario i en el primer semestre del año t - $B_{i,t(2)}^{IES}$ = número de preguntas relacionadas a los servicios de la IES respondidas por el becario i en el primer semestre del año t - N = número de becarios que completaron la encuesta en el año t para cada semestre - K = número de preguntas respondidas por el becario en el año t para cada semestre - $t(1)$ = primer semestre del año t - $t(2)$ = segundo semestre del año t - p = servicios del PRONABEC - IES = institución de educación superior 		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Percepción
Fuente y base de datos:	MINEDU/ PRONABEC		
Supuestos:	<p><i>Estabilidad política.</i></p> <p><i>La no presencia de una crisis de salud pública como la ocasionada por el COVID-19.</i></p> <p><i>Que las decisiones políticas y acciones del Sector Educación sean afines a los lineamientos establecidos por el ente rector de esta política.</i></p>		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2019	2025	2030
Valor	89.9%	Pd.	Pd.

Lineamiento 1.3. Asegurar el desarrollo de competencias laborales y la adquisición de experiencia laboral de los jóvenes

4. Ficha técnica del indicador del servicio 1.3.1

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S.1.3.1. Servicio de difusión de la oferta de vacantes de modalidades formativas laborales requeridas por las empresas		
Nombre del indicador:	Porcentaje de usuarios/as que consideran útil el servicio		
Justificación:	<i>Este indicador mide la percepción de la utilidad del servicio por parte de los/las usuarios/as, lo cual es importante para determinar si una vez proveído el servicio, este responde a sus necesidades.</i>		
Responsable de la provisión del servicio:	MTPE (Dirección General del Servicio Nacional de Empleo)		
Responsable del indicador del servicio:	MTPE (Dirección General del Servicio Nacional de Empleo)		
Limitaciones para la medición del indicador:	<i>Indicador requiere recoger una encuesta de satisfacción a una muestra de los/las usuarios/as del servicio</i>		
Método de cálculo:	<p><i>Este indicador, en adelante PUCUS (porcentaje de usuarios/as que consideran útil el servicio), se calcula dividiendo el número total de usuarios que consideran útil el servicio entre el número total de encuestados, para un periodo dado, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</i></p> $PUCUS_i = (X_i / Y) * 100$ <p><i>Donde:</i></p> <p><i>i:</i> periodo de evaluación</p> <p><i>X:</i> Número total de total de usuarios encuestados que consideran útil el servicio.</p> <p><i>Y:</i> Número total de usuarios encuestados del servicio de difusión de vacantes de modalidades formativas laborales</p>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Percepción
Fuente y base de datos:	MTPE (Dirección General del Servicio Nacional de Empleo)		
Supuestos:	<i>La disposición de los usuarios de llenar la encuesta de opinión objetivamente.</i> <i>Estabilidad política y social.</i>		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2020	2025	2030
Valor	Pd.	Pd.	Pd.



5. Ficha técnica del indicador del servicio 1.3.2

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S.1.3.2 Servicio de otorgamiento de incentivos para la empleabilidad juvenil sostenible		
Nombre del indicador:	Porcentaje de jóvenes en situación de desempleo o empleo informal que son insertados al mercado laboral formal a través de medidas de promoción para la empleabilidad juvenil sostenible, en el año de intervención y hasta 3 años post intervención.		
Justificación:	<i>El servicio se orienta a jóvenes quienes tienen peores indicadores laborales, por lo que el indicador propuesto ayuda a monitorear si el servicio está logrando los resultados deseados focalizado en los jóvenes. Es importante por ello saber qué porcentaje se insertan a través del servicio, para los periodos que se quieren evaluar.</i>		
Responsable de la provisión del servicio:	MTPE		
Responsable del indicador del servicio:	MTPE		
Limitaciones para la medición del indicador:	<i>Poder identificar adecuadamente a jóvenes en desempleo o informalidad, dados los recursos con que se cuentan.</i>		
Método de cálculo:	<i>Este indicador, en adelante PJDIIIM (de Porcentaje de jóvenes desempleados/as o informales que son insertados al mercado laboral formal a través de las medidas), se calcula dividiendo el número de jóvenes en situación de desempleo o empleo informal que son insertados al mercado laboral formal a través de medidas de promoción para la empleabilidad juvenil sostenible entre el número total de jóvenes en situación de desempleo o empleo informal, para un periodo i dado, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</i> $PJDIIIM_i = (X_i / Y_i) * 100$ <i>Donde:</i> <i>i: Periodo de evaluación comprendido entre el año de intervención hasta 3 años después</i> <i>Xi: Sumatoria del número de jóvenes en situación de desempleo o empleo informal que son insertados al mercado laboral formal a través de medidas de promoción para la empleabilidad juvenil.</i> <i>Yi: Sumatoria del número de jóvenes en situación de desempleo o empleo informal</i>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Focalización
Fuente y base de datos:	MTPE		
Supuestos:	<i>Estabilidad política y social.</i>		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2020	2025	2030
Valor	<i>Pd.</i>	<i>Pd.</i>	<i>Pd.</i>

Lineamiento 1.4. Incrementar el acceso a la enseñanza enfocada en las competencias laborales de mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar

6. Ficha técnica del indicador del servicio 1.4.1

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S.1.4.1. Servicios de Capacitación Laboral		
Nombre del indicador:	Porcentaje de personas que recibieron la capacitación completa		
Justificación:	El indicador propuesto busca reflejar la continuidad de los usuarios en el uso del servicio provisto. Lo cual es importante porque contribuye a determinar si en efecto las personas están recibiendo todos los beneficios de la información brindada en la capacitación de manera continua.		
Responsable de la provisión del servicio:	MTPE		
Responsable del indicador del servicio:	MTPE		
Limitaciones para la medición del indicador:	<i>La provisión de los servicios de capacitación laboral puede variar en contenido en el tiempo (oferta de cursos es mutable). Perdiendo la comparabilidad del servicio año a año.</i>		
Método de cálculo:	<i>Este indicador, en adelante Pculm (de Porcentaje de personas que culminaron las capacitaciones), se calcula tomando el número total de personas que culminaron las capacitaciones brindadas por el MTPE para un año i dado y se divide entre el número de inscritos en estas mismas capacitaciones, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</i> $Pculm_i = \frac{Num - culm - capac}{Num - inscritos - capac}$ <i>Donde:</i> <i>i: Año de evaluación</i> <i>Num_culm_capac: Personas que culminaron los cursos de capacitación del MTPE</i> <i>Num_inscritos_capac: Personas que se inscribieron en los cursos de capacitación del MTPE</i> <i>Se consideran capacitaciones laborales, las siguientes</i> <ul style="list-style-type: none">• Todas las capacitaciones enlazadas dentro del portal de Empleos Perú en un año dado		



Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Continuidad
Fuente y base de datos:	MTPE		
Supuestos:	<i>Estabilidad política.</i> <i>La no presencia de una crisis de salud pública como la ocasionada por el COVID-19.</i>		
	Línea de base		Logros esperados
Año	2019	2025	2030
Valor	<i>Pd.</i>	<i>Pd.</i>	<i>Pd.</i>

Objetivo prioritario 2: Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral**Lineamiento 2.1. Disminuir la asimetría de información e incrementar la digitalización en la búsqueda de empleo de la fuerza laboral potencial****7. Ficha técnica del indicador del servicio 2.1.1**

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S.2.1.1. Servicio de certificación en competencias laborales		
Nombre del indicador:	Porcentaje de usuarios/as que revisaron la información de la plataforma y consideraron la información como útil.		
Justificación:	El indicador propuesto permite capturar la percepción que se tiene sobre el servicio por parte de los usuarios a fin de determinar si este satisface la necesidad del usuario.		
Responsable de la provisión del servicio:	MTPE		
Responsable del indicador del servicio:	MTPE (Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales)		
Limitaciones para la medición del indicador:	<i>Ninguna</i>		
Método de cálculo:	<p><i>Este indicador, en adelante Putil (de Porcentaje de personas que consideraron útil al servicio), se calcula tomando el número total de usuarios de la plataforma de Certificación de Competencias Laborales que calificaron la experiencia como útil para un año i dado y se divide entre el número de usuarios total de la misma plataforma, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</i></p> $p_{util_i} = \frac{Num_{util_i}}{Num_i}$ <p><i>Donde:</i></p> <p><i>i: Año de evaluación</i></p> <p><i>Num_{util_i}: Usuarios de la plataforma de Certificación de Competencias Laborales que calificaron la experiencia como útil.</i></p> <p><i>Num_i: Usuarios totales de la plataforma de Certificación de Competencias Laborales</i></p> <p><i>Se considera como certificación de competencias laborales al reconocimiento formal y social de los conocimientos, habilidades y actitudes que una persona posee para desarrollar un trabajo eficiente y de calidad para su desarrollo en el mercado de trabajo. Este reconocimiento se da a través de constancia emitida por una entidad certificadora validada por el MTPE.</i></p>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Percepción
Fuente y base de datos:	MTPE		
Supuestos:	<i>La disposición de los usuarios de llenar la encuesta de opinión objetivamente.</i> <i>La no presencia de una crisis de salud pública como la ocasionada por el COVID-19.</i>		
	Línea de base		Logros esperados
Año	2019	2025	2030
Valor	<i>Pd.</i>	<i>Pd.</i>	<i>Pd.</i>

8. Ficha técnica del indicador del servicio 2.1.2

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO	
Nombre del servicio:	S.2.1.2. Servicios de Intermediación Laboral
Nombre del indicador:	Porcentaje de usuarios/as satisfechos/as con el servicio recibido
Justificación:	Este indicador mide el grado de satisfacción de los usuarios con el servicio recibido, lo cual es importante porque permite determinar en qué medida la provisión del mismo responde a sus necesidades.



Responsable de la provisión del servicio:	MTPE (Dirección General del Servicio Nacional de Empleo)		
Responsable del indicador del servicio:	MTPE (Dirección General del Servicio Nacional de Empleo)		
Limitaciones para la medición del indicador:	<i>Indicador requiere recoger una encuesta de satisfacción a una muestra de los usuarios del servicio</i>		
Método de cálculo:	<p><i>Este indicador, en adelante Ps (de Porcentaje de usuarios/as satisfechos con el servicio recibido), se calcula dividiendo el número de usuarios/as encuestados que califican el servicio como "satisfactorio" para un periodo dado entre el número total de usuarios/as encuestados, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</i></p> $Ps_i = \frac{Num_u_satisf}{Num_u_total}$ <p><i>Donde:</i></p> <p><i>i: Año de evaluación</i></p> <p><i>Num_u_satisf: Número de personas encuestadas que calificaron su experiencia en el servicio de intermediación como "satisfactoria"</i></p> <p><i>Num_u_total: Número total de encuestados del servicio de intermediación</i></p>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Percepción
Fuente y base de datos:	MTPE		
Supuestos:	<i>La disposición de los usuarios de llenar la encuesta de opinión objetivamente</i>		
	Línea de base		Logros esperados
Año	2019	2025	2030
Valor	Pd.	Pd.	Pd.

9. Ficha técnica del indicador del servicio 2.1.3

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S.2.1.3. Provisión de Información y análisis de las tendencias del mercado laboral		
Nombre del indicador:	Porcentaje de usuarios/as satisfechos/as con el servicio recibido		
Justificación:	<i>El indicador busca medir la satisfacción de los usuarios del servicio de acuerdo a su percepción, lo cual permite identificar si los usuarios sienten que el servicio responde a sus necesidades.</i>		
Responsable de la provisión del servicio:	MTPE (Dirección de Investigación Socio Económico Laboral)		
Responsable del indicador del servicio:	MTPE (Dirección de Investigación Socio Económico Laboral)		
Limitaciones para la medición del indicador:	<i>Indicador requiere recoger una encuesta de satisfacción a todos (o a un subgrupo de) los usuarios de la plataforma de información del MTPE</i>		
Método de cálculo:	<p><i>Este indicador, en adelante Ps (de Porcentaje de usuarios/as satisfechos/as), se calcula tomando la suma de los/las usuarios/as de la plataforma del servicio que califiquen el servicio brindado o la experiencia como "satisfactoria" en la encuesta de satisfacción administrada por el MTPE al final de cada servicio para un año i dado y se divide entre el número total de usuarios/as, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</i></p> $Ps_i = \frac{Nu_u_satisf}{Num_u_total}$ <p><i>Donde:</i></p> <p><i>i: Año de evaluación</i></p> <p><i>Num_u_satisf: Número de personas que se calificaron su experiencia con PTF como "satisfactoria"</i></p> <p><i>Num_u_total: Número total de usuarios/as de PTF</i></p>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Percepción
Fuente y base de datos:	MTPE (Dirección de Investigación Socio Económico Laboral)		
Supuestos:	<i>La disposición de los usuarios de llenar la encuesta de opinión objetivamente</i>		
	Línea de base		Logros esperados
Año	2019	2025	2030
Valor	Pd.	Pd.	Pd.



10. Ficha técnica del indicador del servicio 2.1.4

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S.2.1.4. Servicio de acercamiento empresarial		
Nombre del indicador:	Porcentaje de empresas satisfechas con el Servicio de acercamiento empresarial recibido		
Justificación:	Este indicador mide la percepción favorable de las empresas sobre el Servicio de acercamiento empresarial a partir de su satisfacción.		
Responsable de la provisión del servicio:	MTPE (Dirección General del Servicio Nacional de Empleo)		
Responsable del indicador del servicio:	MTPE (Dirección General del Servicio Nacional de Empleo)		
Limitaciones para la medición del indicador:	Requiere recoger una encuesta de satisfacción a una muestra de los usuarios del servicio.		
Método de cálculo:	<p>Este indicador, en adelante Ps (de Porcentaje de usuarios/as satisfechos/as), se calcula dividiendo el número de usuarios/as encuestados que califican el servicio brindado o la experiencia como "satisfactoria" en un periodo dado y se divide entre el número total de usuarios/as encuestados, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</p> $Ps_i = \frac{Num_{u_{satisf}}}{Num_{u_{total}}}$ <p>Donde:</p> <p>i: Periodo de evaluación $Num_{u_{satisf}}$: Número de personas que calificaron su experiencia con el Servicio de acercamiento empresarial como "satisfactoria" $Num_{u_{total}}$: Número total de muestra encuestados del Servicio de acercamiento empresarial</p>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Percepción
Fuente y base de datos:	MTPE (Centro de Empleo/Bolsa de Trabajo).		
Supuestos:	Ninguna		
	<i>Línea de base</i>	<i>Logros esperados</i>	
Año	2020	2025	2030
Valor	<i>Pd.</i>	<i>Pd.</i>	<i>Pd.</i>

Lineamiento 2.2. Articular la oferta formativa con las ocupaciones y habilidades que demanden las empresas

11. Ficha técnica del indicador del servicio 2.2.1

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S.2.2.1. Servicio de información de estándares de competencia laboral y de cualificaciones		
Nombre del indicador:	Porcentaje de ocupaciones que cuenta con estándar de competencia laboral vinculado a un puesto de trabajo en los sectores priorizados a nivel nacional		
Justificación:	Se considera como error a la característica que hace que el servicio no funcione correctamente. Al tener un gran número de puestos de trabajo desvinculados al estándar, las personas que lo utilicen lo harían de forma incorrecta y a la larga lo dejarían de utilizar.		
Responsable de la provisión del servicio:	MTPE/ MINEDU		
Responsable del indicador del servicio:	MTPE-MINEDU		
Limitaciones para la medición del indicador:	Será posible de medir desde el 2025 ya que está alienado al hito del 2025 de la política de medida 2.2 del Plan Nacional de Competitividad y Productividad		
Método de cálculo:	<p>Este indicador, en adelante $Posec$ (de Porcentaje de ocupaciones con estándar de competencia laboral), se calcula como la sumatoria de todas las ocupaciones con estándar de competencia laboral vinculado a un puesto de trabajo para un año i y un sector priorizado j y se divide entre la suma de todas las ocupaciones en los sectores priorizados, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</p> $Posec_i = \frac{\sum_j Num_{ocup_{conestandar}_{ij}}}{\sum_j Num_{ocup_{total}_{ij}}}$ <p>Donde:</p> <p>i: Año de evaluación j: sector priorizado</p> <p>$Num_{ocup_{conestandar}_{j}}$: Número de ocupaciones con estándar de competencia laboral del sector priorizado j $Num_{ocup_{total}_{j}}$: Número total de ocupaciones del sector priorizado j</p> <p>Este indicador se ajusta al hito del 2025 de la Política Nacional de Competitividad y Productividad que son los "Pilotos de aplicación del MNC implementados en al menos tres sectores priorizados". Los sectores priorizados serán definidos por los equipos del MTPE y del MINEDU a cargo del servicio.</p>		



Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Fiabilidad			
Fuente y base de datos:	MTPE-MINEDU					
Supuestos:	<p><i>Estabilidad política.</i></p> <p><i>La no presencia de una crisis de salud pública como la ocasionada por el COVID-19.</i></p> <p><i>Que las decisiones políticas y acciones del Sector Educación sean afines a los lineamientos establecidos por el ente rector de esta política.</i></p>					
	Línea de base			Logros esperados		
Año	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	Pd.	Pd.	Pd.	Pd.	Pd.	Pd.

Lineamiento 2.3. Brindar información sobre formación y demanda laboral mediante acciones de orientación vocacional y profesional libre de estereotipos de género a mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar

12. Ficha técnica del indicador del servicio 2.3.1

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO						
Nombre del servicio:	S.2.3.1. Portal de información sobre las trayectorias formativas y laborales y oferta de la Educación Superior y Técnico-Productiva (ESTP) y capacitación laboral.					
Nombre del indicador:	Porcentaje de información que ha sido validada con otras fuentes de información.					
Justificación:	El indicador permite medir cuanta de la información en la base de datos de los sistemas de información ha sido validada y contrastada con otras fuentes de información por lo que permite conocer el grado de fiabilidad de la base de datos.					
Responsable de la provisión del servicio:	MTPE/ PRONABEC-MINEDU					
Responsable del indicador del servicio:	MTPE/ PRONABEC-MINEDU					
Limitaciones para la medición del indicador:	Se medirá a partir del 2026 pues responde al cronograma del Plan Nacional de Competitividad y Productividad que lo tiene como uno de los hitos de julio 2025.					
Método de cálculo:	<p>Según el hito de julio del 2025 del Plan de Competitividad y Productividad, se tendrá integradas las bases de datos de los sistemas de recojo de información de MINEDU, MTPE, SUNEDU y otros para la generación de indicadores relevantes. Por ello, es relevante saber que la información entregada es válida con otras fuentes de información tales como RENIEC, la Planilla Electrónica, etc.</p> <p>El indicador propuesto, en adelante $pfia_{ij}$ (de Porcentaje de información validada con otras fuentes de información), se calcula tomando el número de observaciones de la base de datos "j" que ha sido validada por otra fuente de información sobre el número total de observaciones de la base de datos "j", tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</p> $pfia_{ij} = \frac{Obs_{validadas_{ij}}}{Obs_{ij}}$ <p>Donde: <i>i</i>: Año de evaluación <i>j</i>: Base de datos del MINEDU, MTPE, SUNEDU y otros $Obs_{validadas_{ij}}$: el número de observaciones de la base de datos "j" que ha sido validada por otra fuente de información Obs_{ij}: el número de observaciones de la base de datos "j".</p> <p>Está por definir las bases de datos que entrarían en esta integración y las bases de datos que servirían para validar esta información.</p>					
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Fiabilidad			
Fuente y base de datos:	MTPE/ MINEDU					
Supuestos:	Que las decisiones políticas y acciones del Sector Educación sean afines a los lineamientos establecidos por el ente rector de esta política.					
	Línea de base			Logros esperados		
Año	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Base de datos de MINEDU	Pd.	Pd.	Pd.	Pd.	Pd.	Pd.
Base de datos de MTPE	Pd.	Pd.	Pd.	Pd.	Pd.	Pd.



Base de datos de SUNEDU	Pd.	Pd.	Pd.	Pd.	Pd.	Pd.
Otra base de datos	Pd.	Pd.	Pd.	Pd.	Pd.	Pd.

Objetivo prioritario 3. Incrementar la productividad de las unidades productivas.**Lineamiento 3.1. Ampliar y mejorar la oferta de fuentes de financiamiento de unidades productivas establecidas y/o emprendimientos en etapa inicial****13. Ficha técnica del indicador del servicio 3.1.1**

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S.3.1.1. Servicio de financiamiento directo revolvente que requieren capital para financiar parte de sus costos directos y/o indirectos		
Nombre del indicador:	Número de desembolsos de financiamientos directos otorgados a pequeños, medianos y/o asociaciones de productores agrarios.		
Justificación:	Este indicador mide el número de desembolsos de financiamientos otorgados por AGROBANCO a pequeños, medianos y/o asociaciones de productores agrarios, a fin de que puedan solventar los costos de la producción que complementen el desarrollo, los negocios y las buenas prácticas agronómicas y ambientales buscando la inclusión, la integración y la mayor rentabilidad de la actividad agraria.		
Responsable de la provisión del servicio:	MIDAGRI		
Responsable del indicador del servicio:	MIDAGRI (AGROBANCO)		
Limitaciones para la medición del indicador:	No cuenta con línea base, la cual está en proceso de construcción.		
Método de cálculo:	Formula del Indicador: $TDOPA = \sum DOPAA + \sum DOPAB$ donde: <ul style="list-style-type: none">• TDOPA = Total de desembolsos de financiamiento directo otorgados a pequeños, medianos y/o asociaciones de productores agrarios• DOPAA = Número de desembolsos de financiamiento directo otorgados a pequeños o medianos productores agrarios.• DOPAB = Número de desembolsos de financiamiento directo otorgados a asociación de productores agrarios.		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Cobertura
Fuente y base de datos:	Registros administrativos - AGROBANCO		
Supuestos:	Ninguno		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2019	2025	2030
Valor	Pd.	Pd.	Pd.

14. Ficha técnica del indicador del servicio 3.1.2

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S.3.1.2 Servicio de fondo de garantía de préstamos para capital y cobertura de riesgos		
Nombre del indicador:	Número de créditos otorgados por AGROBANCO a pequeños o medianos productores agrarios		
Justificación:	Este indicador mide el número de créditos otorgados por AGROBANCO como un fondo de garantía estatal (Fondo Agroperú, seguro agrícola catastróficos), el cual tiene como fin promover el acceso a garantías para la cobertura de riesgos crediticios y para otorgar financiamiento directo a los pequeños productores agrarios organizados, bajo cualquier forma asociativa contemplada en la normatividad vigente.		
Responsable de la provisión del servicio:	MINAGRI		
Responsable del indicador del servicio:	MINAGRI (AGROBANCO)		
Limitaciones para la medición del indicador:	No cuenta con línea base, la cual está en proceso de construcción.		
Método de cálculo:	Formula del Indicador: $TCCFA = \sum CCFA + \sum CCR$ donde: <ul style="list-style-type: none">• TCCFA = Total de créditos otorgados por AGROBANCO.• CCFA = Número de créditos de capital otorgados por AGROBANCO para capital.• CCR = Número de créditos otorgados por AGROBANCO por cobertura de riesgos.		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Cobertura
Fuente y base de datos:	Registros administrativos - AGROBANCO		



Supuestos:	Ninguno.		
	Línea de base		Logros esperados
Año	2019	2025	2030
Valor	Pd.	Pd.	Pd.

Lineamiento 3.2. Brindar información y asesoría sobre fuentes de financiamiento alternativo para conductores/as de unidades productivas establecidas y emprendimientos en etapa inicial

15. Ficha técnica del indicador del servicio 3.2.1

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S. 3.2.1. Servicio de difusión y asesoría para el uso de instrumentos financieros innovadores		
Nombre del indicador:	Número de empresarios/as que asisten a las charlas de difusión por expertos en el uso de instrumentos financieros		
Justificación:	La medición del indicador permitirá contabilizar el número de empresarios sensibilizados y asesorados en materia de instrumentos financieros, con el fin de hacer seguimiento al alcance de las intervenciones.		
Responsable de la provisión del servicio:	PRODUCE-Dirección de Instrumentos Financieros		
Responsable del indicador del servicio:	PRODUCE - Dirección General de Desarrollo Empresarial		
Limitaciones para la medición del indicador:	Existen numerosas empresas informales o que no registran su RUC al momento del ingreso a las capacitaciones, por lo que generalmente el indicador estará subestimado.		
Método de cálculo:	<p>Fórmula: Este indicador, se calcula realizando la sumatoria de todas las empresas realizadas en el periodo de evaluación:</p> $\sum_{t=1}^n E = E_{C1} + E_{C2} + E_{C3} + \dots + E_{Cn}$ <p>Donde: E= Número de empresas Cn: número de empresas que participan en la charla "n"</p>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Cobertura
Fuente y base de datos:	Reportes mensuales, trimestrales o semestrales de los instrumentos financieros (PRODUCE- Dirección de Instrumentos Financieros)		
Supuestos:	Los Gobiernos Regionales y Locales acepten alianzas estratégicas para poder difundir y asesorar a las empresas que están bajo su jurisdicción.		
	Línea de base		Logros esperados
Año	2020	2025	2030
Valor	1668	2500	3000

16. Ficha técnica del indicador del servicio 3.2.2

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO	
Nombre del servicio:	S.3.2.2. Asistencia técnica, capacitación y portafolio de activos para la gestión de emprendimientos rurales
Nombre del indicador:	Número de Emprendimientos Rurales Inclusivos (ERI) implementados
Justificación:	La capacitación y asistencia técnica estará orientada a que el/la productor/a decida qué cambios asumir y recomponer su unidad de producción respecto a lo que más le interesa como propuesta de cambio de una economía de subsistencia a una economía orientada a mejorar sus condiciones de seguridad alimentaria o de mayor articulación al mercado y mejora de sus ingresos.
Responsable de la provisión del servicio:	FONCODES - MIDIS
Responsable del indicador del servicio:	FONCODES - MIDIS
Limitaciones para la medición del indicador:	La intervención se realiza durante un periodo de 3 años, periodo que supera el ejercicio presupuestal anual. La capacitación y asistencia técnica a los emprendimientos rurales se inicia aproximadamente luego del octavo mes de haberse iniciado la intervención general del Programa. De allí que las mediciones no podrían medir productos o resultados intermedios, en tanto el acompañamiento culmina al cabo de los 3 años.
Método de cálculo:	<p>Este indicador, en adelante NuERI (de número de emprendimientos rurales inclusivos implementados), se calcula en la siguiente fórmula:</p> <p>NuERI_i= Número de emprendimientos rurales inclusivos implementados, i: período de evaluación</p>



Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Cobertura
Fuente y base de datos:	FONCODES - MIDIS		
Supuestos:	<i>Disponibilidad de personal técnico en la zona que realice las funciones de facilitador comercial el cual se encuentra encargado de revisar la consistencia de los perfiles de cada Grupo de Interés, y evalúa en campo su viabilidad para determinar su participación en el Concurso.</i> <i>Estabilidad política.</i> <i>La no presencia de una crisis de salud pública como la ocasionada por el COVID-19.</i> <i>Que las decisiones políticas y acciones del Sector de Desarrollo e Inclusión Social sean afines a los lineamientos establecidos por el ente rector de esta política.</i>		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2020	2024	2030
Valor	1848	2515	3524

Lineamiento 3.3. Mejorar las capacidades y acciones para el desarrollo de competencias de gestión empresarial o de negocio a través de la innovación y adopción de la tecnología de los/las conductores/as de unidades productivas, emprendedores/as y autoempleados/as

17. Ficha técnica del indicador del servicio 3.3.1

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S.3.3.1. Asistencia técnica y capacitación para el desarrollo de capacidades productivas		
Nombre del indicador:	Porcentaje de hogares que reciben asistencia técnica para el desarrollo de sus capacidades productivas		
Justificación:	La capacitación y asistencia técnica estará orientada a que el/la productor/a decida qué cambios asumir y recomponer su unidad de producción respecto a lo que más le interesa como propuesta de cambio de una economía de subsistencia a una economía orientada a mejorar sus condiciones de seguridad alimentaria o de mayor articulación al mercado y mejora de sus ingresos		
Responsable de la provisión del servicio:	MIDIS - FONCODES		
Responsable del indicador del servicio:	MIDIS - FONCODES		
Limitaciones para la medición del indicador:	La intervención se realiza durante un periodo de 3 años, periodo que supera el ejercicio presupuestal anual. La capacitación y asistencia técnica es permanente en todo el periodo de intervención general del Programa. De allí que las mediciones no podrían medir productos o resultados intermedios, en tanto el acompañamiento culmina al cabo de los 3 años.		
Método de cálculo:	Este indicador, en adelante PATC (Porcentaje de hogares que reciben asistencia técnica para el desarrollo de sus capacidades productivas), se calcula: $PATC_i = \frac{Num_{hogcap}}{Num_{hog}}$ Donde: i: Año de evaluación Num_hog_cap: Número de hogares que reciben la capacitación, asistencia técnica y entrega de activos para mejorar la actividad productiva (Acumulado anual) Num_hog: Número de hogares de la población objetivo del Programa Presupuestal 118		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Cobertura
Fuente y base de datos:	MIDIS - FONCODES		
Supuestos:	<i>Disponibilidad de los jefes de hogar de participar en el Programa.</i> <i>Estabilidad política.</i> <i>La no presencia de una crisis de salud pública como la ocasionada por el COVID-19.</i> <i>Que las decisiones políticas y acciones del Sector de Desarrollo e Inclusión Social sean afines a los lineamientos establecidos por el ente rector de esta política.</i>		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2020	2024	2030
Valor	6.1%	8.94%	15.8%

18. Ficha técnica del indicador del servicio 3.3.2

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO	
Nombre del servicio:	S.3.3.2. Servicios de capacitación y asistencia técnica especializada en gestión empresarial
Nombre del indicador:	Porcentaje de personas que han aprobado los cursos de capacitación empresarial.



Justificación:	Este indicador permitirá evidenciar el nivel de efectividad del proceso de capacitación, proporcionando una medida de las personas que asimilaron los conocimientos impartidos.		
Responsable de la provisión del servicio:	PRODUCE - Programa Nacional Tu Empresa (PNTE como co responsable junto con DGITDF)		
Responsable del indicador del servicio:	Programa Nacional Tu Empresa en coordinación con OGEIEE-PRODUCE.		
Limitaciones para la medición del indicador:	La información del cálculo del indicador será recogida por diferentes proveedores de servicios de capacitación, esto podría generar una distorsión de datos o demoras en la recopilación de información; sin embargo, esto se deberá controlar mediante un monitoreo constante. Existe un porcentaje de abstención en el proceso de evaluación lo que genera subvaloración del indicador.		
Método de cálculo:	Ratio = A/B*100 A: sumatoria del número de conductores/trabajadores de las MYPE que aprueban los cursos de gestión empresarial. B: sumatoria del número de conductores/trabajadores de las MYPE que han participado en los cursos de gestión empresarial.		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Continuidad
Fuente y base de datos:	PRODUCE		
Supuestos:	<i>Estabilidad política.</i> <i>La no presencia de una crisis de salud pública como la ocasionada por el COVID-19.</i> <i>Que las decisiones políticas y acciones del Sector de Producción sean afines a los lineamientos establecidos por el ente rector de esta política.</i> <i>Las personas participantes tienen disposición de ser evaluados.</i>		
	Línea de base		Logros esperados
Año	2020		2025 2030
Valor	42.0437%		Pd. Pd.

19. Ficha técnica del indicador del servicio 3.3.3

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S.3.3.3. Servicio de difusión de Normas Técnicas Peruanas (NTP) para la estandarización de procesos y productos		
Nombre del indicador:	Número de empresas (Mipymes) que acceden a las normas técnicas		
Justificación:	Este indicador permite determinar la cantidad de Mipymes que toman conocimiento de las normas técnicas, a través de la compra, consulta o participando en difusiones, lo cual permitirá medir la difusión de las NTP, siendo que al lograr una exitosa difusión una mayor cantidad de empresas accederán a las normas técnicas.		
Responsable de la provisión del servicio:	PRODUCE (INACAL)		
Responsable del indicador del servicio:	PRODUCE - Centro de Información y Documentación del INACAL - Dirección de Desarrollo Estratégico del INACAL - Dirección de Normalización del INACAL		
Limitaciones para la medición del indicador:	<i>Que empresas accedan a las normas por medios no oficiales (por páginas que difunden ilícitamente la información)</i> <i>Que, al acceder a las normas, el usuario no se registre como empresa sino como persona natural</i> <i>Que no registren adecuadamente su condición de empresas o su tamaño, al participar en eventos de difusión</i>		
Método de cálculo:	<i>Número de empresas que realizan consultas en sala de lectura del INACAL + número de empresas que adquieren Normas Técnicas + número de empresas que participan en eventos de difusión</i>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Cobertura
Fuente y base de datos:	Fuente: INACAL. Base de datos Registro de acceso a normas de sala de lectura virtual, normas libres y registro de ventas de normas. Registro de participantes en eventos de difusión.		
Supuestos:	<i>Accesos a servicios informáticos/tecnológicos adecuados</i> <i>Estabilidad social y política</i> <i>Apoyo a nivel regional para difusión de servicios.</i> <i>Que las decisiones políticas y acciones del Sector de Producción sean afines a los lineamientos establecidos por el ente rector de esta política.</i>		
	Línea de base		Logros esperados
Año	2019		2025 2030
Valor	Pd.		Pd. Pd.



20. Ficha técnica del indicador del servicio 3.3.4

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S.3.3.4. Orientación y asesoría para la adopción del teletrabajo como estrategia de innovación y adopción tecnológica		
Nombre del indicador:	Número de atenciones a personas y empresas en información y orientación sobre teletrabajo		
Justificación:	El indicador permite visualizar el alcance que tiene la provisión del servicio en su público objetivo, que son las personas y empresas. Ello es importante porque permite hacer un seguimiento a la cantidad de usuarios que se benefician de esta información posibilitando así una adopción del teletrabajo y entendimiento de su utilidad.		
Responsable de la provisión del servicio:	MTPE (Dirección de Promoción de Empleo y Autoempleo)		
Responsable del indicador del servicio:	MTPE (Dirección de Promoción de Empleo y Autoempleo)		
Limitaciones para la medición del indicador:	Ninguna		
Método de cálculo:	<p>Este indicador, en adelante NAPET (de Número de atenciones a personas y empresas sobre teletrabajo), se calcula tomando la suma del número de atenciones a personas y empresas en información y orientación sobre teletrabajo, para un año i dado, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</p> $NAPET_i = \sum P_i + \sum E_i$ <p>Donde: i: Año de evaluación P: número de atenciones a personas en información y orientación sobre teletrabajo E: número de atenciones a empresas en información y orientación sobre teletrabajo</p>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Cobertura
Fuente y base de datos:	MTPE (Dirección de Promoción de Empleo y Autoempleo)		
Supuestos:	Estabilidad económica, social y política		
	Línea de base		Logros esperados
Año	2019	2025	2030
Total	1362	Pd.	Pd.
Lima Metropolitana	485	Pd.	Pd.
Lambayeque	116	Pd.	Pd.
Arequipa	31	Pd.	Pd.
Tacna	386	Pd.	Pd.
La Libertad	172	Pd.	Pd.
Ucayali	128	Pd.	Pd.
Ica	44	Pd.	Pd.
Otros departamentos	0	Pd.	Pd.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO	
Nombre del servicio:	S.3.3.4. Orientación y asesoría para la adopción del teletrabajo como estrategia de innovación y adopción tecnológica
Nombre del indicador:	Porcentaje de empresas que recibieron el servicio y consideraron útil la información
Justificación:	El indicador busca capturar la percepción de las empresas usuarias ante el servicio. Es importante que la empresa usuaria del servicio considere útil la información brindada de acuerdo con sus necesidades.
Responsable de la provisión del servicio:	MTPE (Dirección de Promoción de Empleo y Autoempleo)
Responsable del indicador del servicio:	MTPE (Dirección de Promoción de Empleo y Autoempleo)
Limitaciones para la medición del indicador:	El formato de cómo hacer la encuesta de percepción es la limitación pues no existe actualmente.
Método de cálculo:	<p>Este indicador, en adelante Pu (de Porcentaje de empresas que lo consideren útil), se calcula tomando la suma del número de empresas del servicio que califiquen el servicio brindado o la experiencia como "útil" en la encuesta de satisfacción administrada por el MTPE al final del servicio para un año i dado y se divide entre el número total de empresas, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</p> $P_{si} = \frac{Num_emp_util}{Num_emp_total}$ <p>Donde: i: Año de evaluación Num_emp_util: Número de empresas que se calificaron su experiencia en el servicio como "útil" Num_emp_total: Número total de empresas usuarias del servicio</p>



Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Percepción
Fuente y base de datos:	MTPE (Dirección de Promoción de Empleo y Autoempleo)		
Supuestos:	La disposición de los usuarios de llenar la encuesta de opinión objetivamente		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2019	2025	2030
Valor	Pd.	Pd.	Pd.

21. Ficha técnica del indicador del servicio 3.3.5

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S. 3.3.5. Servicio para el desarrollo y fortalecimiento del autoempleo productivo		
Nombre del indicador:	Porcentaje de trabajadores/as independientes que utilizan el servicio y lo consideran útil		
Justificación:	El indicador busca capturar la percepción de los/as usuarios/as ante el servicio. Con ello se busca determinar si el usuario del servicio considera útil el mismo de acuerdo con sus necesidades.		
Responsable de la provisión del servicio:	MTPE (Dirección de Promoción de Empleo y Autoempleo)		
Responsable del indicador del servicio:	MTPE (Dirección de Promoción de Empleo y Autoempleo)		
Limitaciones para la medición del indicador:	Indicador requiere recoger una encuesta de satisfacción a todos (o a un subgrupo de) los usuarios de la plataforma de información del MTPE		
Método de cálculo:	<p><i>Este indicador, en adelante Pu (de Porcentaje de usuarios/as que lo consideran útil), se calcula tomando la suma del número de usuarios/as del servicio que califican el servicio brindado o la experiencia como "útil" en la encuesta de satisfacción administrada por el MTPE al final del servicio para un año i dado y se divide entre el número total de usuarios, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</i></p> $P_u = \text{Num}_u_{\text{util}} / \text{Num}_u_{\text{total}}$ <p><i>Donde:</i> i: Año de evaluación Num_u_satisf: Número de personas que se calificaron su experiencia como "útil" Num_u_total: Número total de usuarios/as del servicio</p>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Percepción
Fuente y base de datos:	MTPE/ SUNAT		
Supuestos:	La disposición de los usuarios de llenar la encuesta de opinión objetivamente		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2019	2025	2030
Valor	Pd.	Pd.	Pd.

22. Ficha técnica del indicador del servicio 3.3.6

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S. 3.3.6. Servicio de capacitación para la innovación y mejora de calidad		
Nombre del indicador:	Número de personas naturales beneficiarias por las capacitaciones		
Justificación:	El indicador busca medir si las personas naturales beneficiarias logran adoptar innovación y mejora de calidad para su beneficio.		
Responsable de la provisión del servicio:	Son impartidas por entidades de formación enfocadas en temas de innovación, emprendimiento, coding u otros cursos de la materia.		
Responsable del indicador del servicio:	La entidad ejecutora y PROINNÓVATE.		
Limitaciones para la medición del indicador:	El servicio incluye emprendedores, gestores públicos y privados de innovación, potenciales emprendedores, comunicadores, trabajadores de las MYPES, entre otros actores del ecosistema. Se tendría que filtrar aquellos beneficiarios que no sean funcionarios públicos.		
Método de cálculo:	<p><i>Este indicador, en adelante NUPBC (Número de personas naturales beneficiarias por las capacitaciones):</i></p> $NUPBC = (\sum npbc)$ <p><i>Donde:</i> npbc: número de personas naturales beneficiarias en temas de innovación y mejora de calidad</p>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Cobertura



Fuente y base de datos:	PRODUCE- PROINNÓVATE		
Supuestos:	Obligaciones de los hitos del programa y condiciones suscrita entre PROINNÓVATE y la entidad solicitante (persona natural).		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2021	2025	2030
Valor	<i>Pd.</i>	<i>Pd.</i>	<i>Pd.</i>

23. Ficha técnica del indicador del servicio 3.3.7

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S. 3.3.7. Servicios de transformación y procesamiento para las MIPYME		
Nombre del indicador:	Número de servicios de soporte productivos recibidos por unidades productivas		
Justificación:	El indicador mide el número de servicios de soporte productivo que son recibidos por unidades productivas, con el propósito de mejorar la capacidad productiva de las unidades económicas; por lo que a mayor servicios adquiridos mejor desarrollo productivo.		
Responsable de la provisión del servicio:	La entidad ejecutora es el CITE.		
Responsable del indicador del servicio:	La Dirección de Seguimiento y Evaluación gestiona el proceso de seguimiento y evaluación a la entrega de servicios de la Red de CITE.		
Limitaciones para la medición del indicador:	El segmento de demanda del ITP red CITE es particular pues los servicios son cobrados por tarifario, por lo que reflejan también una demanda que no es necesariamente representativa de todos los segmentos del sector privado. Este esfuerzo de sistematización se está realizando para describir mejor el segmento de los CITE.		
Método de cálculo:	<p><i>Este indicador en adelante SsSP (Servicios de soporte productivos recibidos) se calcula mediante la sumatoria del número de servicios de soporte productivo recibidos por unidades productivas, para un período dado, como se aprecia en la siguiente fórmula:</i></p> $SsSP = \sum sssp_i$ <p><i>Donde:</i> <i>i: período</i> <i>sssp: número servicios de soporte productivos recibidos por unidades productivas</i></p>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Cobertura
Fuente y base de datos:	PRODUCE- DSE del ITP red CITE		
Supuestos:	El reporte es mensual y DSE reporta con un mes de retraso.		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2019	2025	2030
Valor	4002	<i>Pd.</i>	<i>Pd.</i>

Lineamiento 3.5. Implementar servicios y programas que promuevan el acceso de las unidades productivas a nuevos mercados

24. Ficha técnica del indicador del servicio 3.5.1

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO	
Nombre del servicio:	S. 3.5.1. Capacitación y/o asistencia técnica en el desarrollo de oferta para el mercado nacional e internacional
Nombre del indicador:	Número de capacitaciones y asistencias técnicas realizadas para pequeños, medianos u organizaciones de productores agrarios orientado al desarrollo de la oferta para el mercado nacional e internacional
Justificación:	Este indicador mide el número de capacitaciones y asistencias técnicas realizadas a pequeños y medianos productores agrarios, con el objetivo brindar el apoyo para el ingreso a mercados internacionales, mediante la participación en ferias nacionales e internacionales, cumpliendo los estándares y certificaciones exigidas en el mercado internacional.
Responsable de la provisión del servicio:	MIDAGRI (SSE)
Responsable del indicador del servicio:	MIDAGRI
Limitaciones para la medición del indicador:	- No cuenta con línea base, la cual está en proceso de construcción.



Método de cálculo:	Fórmula del Indicador: $TCATPA = \sum CATPA + \sum ATPA$ donde: <ul style="list-style-type: none"> • TCATPA= Total de capacitaciones y asistencias técnicas realizadas para pequeños, medianos u organizaciones de productores agrarios orientado al desarrollo de la oferta para el mercado nacional e internacional • CPA= Número de capacitaciones realizadas para pequeños, medianos u organizaciones de productores agrarios orientado al desarrollo de la oferta para el mercado nacional e internacional • ATPA= Número asistencias técnicas realizadas para pequeños, medianos u organizaciones de productores agrarios orientado al desarrollo de la oferta para el mercado nacional e internacional 		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Cobertura
Fuente y base de datos:	Registros administrativos – SSE		
Supuestos:	Ninguno		
	Línea de base		Logros esperados
Año	2020		2025 2030
Valor	Pd.		Pd.

25. Ficha técnica del indicador del servicio 3.5.2

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S.3.5.2. Servicio de difusión y capacitación en el uso de instrumentos para la internacionalización de las empresas peruanas		
Nombre del indicador:	Número de asesorías especializadas realizadas por expertos/as en el uso de instrumentos financieros y no financieros		
Justificación:	Se requiere medir el número total de asesorías que brinda la DFCE con el objetivo de dar a conocer a los/as empresarios/as los instrumentos financieros y no financieros que promueve el MINCETUR en favor del sector exportador. El indicador busca medir el número de asesorías que aborden temas especializados como: el Programa de Apoyo a la Internacionalización, Pymex y los diversos instrumentos del Fondo CRECER.		
Responsable de la provisión del servicio:	Dirección de Facilitación del Comercio Exterior - DFCE		
Responsable del indicador del servicio:	Dirección de Facilitación del Comercio Exterior - DFCE		
Limitaciones para la medición del indicador:	No presenta limitaciones		
Método de cálculo:	$X = \sum (A_{t1} + A_{t2} + A_{t3} + \dots + A_{tn})$ <p>Donde:</p> <p>X: Número de asesorías que realiza la DFCE desde el 2019 a través de los seminarios de capacitación de instrumentos financieros. At1: Número de asesorías realizadas en el año 1 (2019) At2: Número de asesorías realizadas en el año 2 (2020) ... Atn: Número de asesorías realizadas en el año "n".</p>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Idoneidad
Fuente y base de datos:	DFCE- MINCETUR		
Supuestos:	Ninguno		
	Línea de base		Logros esperados
Año	2019		2025 2030
Valor	19		Pd. Pd.

26. Ficha técnica del indicador del servicio 3.5.2

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO	
Nombre del servicio:	S.3.5.2. Servicio de difusión y capacitación en el uso de instrumentos para la internacionalización de las empresas peruanas
Nombre del indicador:	Número de empresarios/as capacitados/as en el uso de instrumentos financieros y no financieros para la internacionalización.
Justificación:	Se requiere conocer el número de empresarios/as exportadores/as que vienen recibiendo información sobre los instrumentos financieros y no financieros que promueve el MINCETUR a fin de que puedan aprovechar las ventajas o beneficios que brindan dichos instrumentos en favor de sus proyectos de internacionalización.



Responsable de la provisión del servicio:	Dirección de Facilitación del Comercio Exterior - DFCE		
Responsable del indicador del servicio:	Dirección de Facilitación del Comercio Exterior - DFCE		
Limitaciones para la medición del indicador:	Las capacitaciones se realizarán de forma virtual, por lo que el registro de inscripciones y asistencias se llevarán a cabo mediante formularios virtuales. En ese sentido, las limitaciones para medir el indicador provendrán del correcto llenado de los formularios por parte de los participantes (género, edad, cargo, RUC, DNI, razón social, entre otros datos).		
Método de cálculo:	<p>Fórmula:</p> $X = \sum(E_{t1} + E_{t2} + E_{t3} + \dots + E_{tn})$ <p>Especificaciones técnicas: <i>X</i>: Número total de empresarios/as exportadores/as capacitados desde el 2019. <i>Et1</i>: Número de empresarios/as exportadores/as que fueron capacitados en el año 1 (2019). <i>Et2</i>: Número de empresarios/as exportadores/as que fueron capacitados en el año 2 (2020). ... <i>Et n</i>: Número de empresarios/as exportadores/as que fueron capacitados en el año "n".</p>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Cobertura
Fuente y base de datos:	Base de datos de asistentes proporcionadas por la entidad de soporte que promueve la difusión de las capacitaciones: Diracetur, Promperú, Mincetur, etc.		
Supuestos:	Las entidades de soporte remiten la base de datos de asistentes con información depurada y sistematizada.		
	Línea de base		Logros esperados
Año	2019	2025	2030
Valor	1.180	Pd.	Pd.

27. Ficha técnica del indicador del servicio 3.5.3

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S.3.5.3. Servicio de asistencia para participación de MYPE en adquisiciones a través de núcleos ejecutores de compras		
Nombre del indicador:	Porcentaje de MYPE, de las que accedieron al servicio, que cumplen con estándares de calidad exigidos en Fichas Técnicas de los bienes adquiridos a través de Núcleos Ejecutores de Compra.		
Justificación:	El indicador busca hacer seguimiento al número de MYPE que cumplen los estándares de calidad y acceden a las compras públicas mediante núcleos ejecutores de compra, con el objetivo de asegurar e incentivar el desarrollo empresarial de las MYPE.		
Responsable de la provisión del servicio:	Dirección de Articulación de Mercados, el programa o proyecto designado para tal fin		
Responsable del indicador del servicio:	Ministerio de la Producción- Dirección General de Desarrollo Empresarial o programa o proyecto designado.		
Limitaciones para la medición del indicador:	Ninguna		
Método de cálculo:	<p>Este indicador, en adelante PMypeC (Porcentaje de MYPE que cumplen con estándares de calidad exigidos), se calcula dividiendo el número de MYPE que accedieron al servicio y cumplen con estándares de calidad exigidos en las Fichas Técnicas de los bienes adquiridos a través de Núcleos Ejecutores de Compra, entre el número de MYPEs total que accedieron al servicio, para un año <i>i</i> dado, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</p> $PMypeC_i = n_{mype_i} / nt_{mype_i}$ <p>Donde: <i>i</i>: Año de evaluación <i>n_{mype_i}</i>: Número de MYPE que accedieron al servicio y cumplen con estándares de calidad exigidos en Fichas Técnicas de los bienes adquiridos a través de Núcleos Ejecutores de Compra <i>N_{mype_i}</i>: Número total de MYPE que accedieron al servicio</p>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Fiabilidad
Fuente y base de datos:	Reportes trimestrales o semestrales de la Dirección de Articulación de Mercados o del programa o proyecto designado.		
Supuestos:	Mypes de Manufactura que quieren participar en Compras a MYPErú		
	Línea de base		Logros esperados
Año	2021	2025	2030
Valor	Pd.	Pd.	Pd.

**Lineamiento 3.6. Desarrollar estrategias y espacios que promuevan la asociatividad y fortalecimiento de las cadenas de valor de las unidades productivas****28. Ficha técnica del indicador del servicio 3.6.1**

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S. 3.6.1 Servicio de Gestión de Cartera de Parques Industriales		
Nombre del indicador:	Número de empresas instaladas en los parques industriales		
Justificación:	Este indicador permite hacer seguimiento del objetivo de la política de la Estrategia Nacional de Desarrollo de Parques Industriales del Ministerio de la Producción que plantea que para el 2025 debería haber 2 parques industriales y para el 2030 debería haber 4 parques industriales ejecutados. Además, este indicador es útil en la medida que genera resultados concretos sobre el avance de la cartera de parques industriales, de esta forma se identifica los resultados del servicio.		
Responsable de la provisión del servicio:	Ministerio de la Producción (PRODUCE)		
Responsable del indicador del servicio:	Unidad de Gestión, Promoción y Desarrollo de Infraestructura Productiva (UGPIP) del Programa Nacional de Diversificación Productiva (PNDP) - Ministerio de la Producción (PRODUCE)		
Limitaciones para la medición del indicador:	<i>El indicador es lo suficientemente medible, específico y realizable. Sin embargo, es preciso señalar que un parque industrial no es una unidad productiva que tiene una ejecución inmediata ni por un tiempo determinado en el corto plazo para su ejecución, por el contrario, puede ser un proyecto que se desarrolló por etapas conforme aumenta la demanda de espacios. En ese sentido, es preciso señalar que el significado de "ejecutado" alude por lo menos a la identificación de la ejecución de la primera etapa del parque industrial y la implementación de los servicios básicos necesarios para su adecuado funcionamiento con el mínimo de ocupabilidad posible.</i>		
Método de cálculo:	<i>Este indicador, en adelante NEI (Número de empresas instaladas en los parques industriales implementados) se calcula tomando la suma del número de parques industriales implementados, a un año <i>i</i> de verificación, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</i> $NPI_i = \text{Número de empresas instaladas en los parques industriales, al año "i"}$ <i>Donde:</i> <i>i = año de verificación</i>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Cobertura
Fuente y base de datos:	PRODUCE-SUNAT-MTPE		
Supuestos:	<ul style="list-style-type: none">• Mayor crecimiento económico• Impulso en políticas de innovación tecnológica a partir de los recursos naturales que abundan en las regiones del país.		
	Línea de base		Logros esperados
Año	2020	2025	2030
Valor	Pd.	Pd.	Pd.

29. Ficha técnica del indicador del servicio 3.6.2

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S. 3.6.2. Subvención y asistencia técnica para el fortalecimiento de la participación en cadenas productivas de empresas de menor tamaño con las empresas más grandes		
Nombre del indicador:	Número de proveedores que recibieron asistencia técnica		
Justificación:	Es necesario medir el número de asistencias brindadas específicamente a pequeñas empresas que requieren del servicio porque tendría efectos en la articulación vertical entre empresas. De esta manera sirve como una herramienta para tomar medidas que permitan suplir las brechas de productividad y mejora de la calidad de los proveedores.		
Responsable de la provisión del servicio:	Ministerio de la Producción (PRODUCE)		
Responsable del indicador del servicio:	Ministerio de la Producción (PRODUCE) y PROINNÓVATE.		
Limitaciones para la medición del indicador:	<i>Las MIPYME pueden cambiar su condición o tamaño durante o después de las asistencias brindadas.</i>		
Método de cálculo:	<i>Fórmula: Totaliza la cantidad de proveedores que recibieron asistencia técnica.</i> <i>Especificaciones técnicas: asistencias están asociadas a la calidad de productos, oportunidad de entrega, costos, insumos y/o servicios, entre otras.</i>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Cobertura
Fuente y base de datos:	PROINNÓVATE		
Supuestos:	<i>Estabilidad social y política</i>		
	Línea de base		Logros esperados
Año	2019	2025	2030
Valor	65	Pd.	Pd.



30. Ficha técnica del indicador del servicio 3.6.3

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S. 3.6.3. Cofinanciamiento y asistencia técnica para promover la consolidación de iniciativas de clúster		
Nombre del indicador:	Cantidad de cadenas productivas beneficiarias que reciben capacitaciones en consolidación de iniciativas de clúster		
Justificación:	<i>Las cadenas productivas del PAC serán fortalecidas a través del cofinanciamiento del Componente I- Dinamización de las iniciativas de clusters seleccionadas, y Componente II - Ejecución de los Planes de Reforzamiento de la Competitividad.</i>		
Responsable de la provisión del servicio:	Ministerio de la Producción (PRODUCE).		
Responsable del indicador del servicio:	PROINNÓVATE y el Grupo Gestor del Clúster.		
Limitaciones para la medición del indicador:	Ninguna		
Método de cálculo:	<i>Fórmula: Totaliza la cantidad de cadenas productivas beneficiarias que reciben capacitaciones en consolidación de iniciativas de clúster Especificaciones técnicas: Unidades productivas son las Mipymes, asociaciones y actores involucrados en la cadena</i>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Cobertura
Fuente y base de datos:	PROINNÓVATE		
Supuestos:	<i>Obligaciones de los hitos del programa y condiciones suscrita entre PROINNÓVATE y el Grupo Gestor.</i>		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2019	2025	2030
Valor	3	Pd.	Pd.

Lineamiento 3.7. Mejorar las herramientas de fiscalización, la difusión de la normativa y los procesos para combatir la informalidad empresarial y asegurar la continuidad dentro de la formalización

31. Ficha técnica del indicador del servicio 3.7.1

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S. 3.7.1. Asesoría para la formalización de las empresas		
Nombre del indicador:	Número de asesorías en formalización de empresas realizadas a través de los Centros de Desarrollo Empresarial		
Justificación:	<i>Este indicador permitirá hacer seguimiento al cierre de brechas de informalidad en las MYPE, además de brindar conceptos básicos laborales y de tributación de empresas.</i>		
Responsable de la provisión del servicio:	PRODUCE - Programa Nacional Tu Empresa (PNTE)		
Responsable del indicador del servicio:	PNTE		
Limitaciones para la medición del indicador:	Ninguna		
Método de cálculo:	$N^{\circ} = \sum Xi$ <i>Xi: sumatoria del número de asesorías en formalización de empresas.</i>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Cobertura
Fuente y base de datos:	Registros estadísticos del PNTE / Produce Virtual		
Supuestos:	<i>Los/as emprendedores/as y/o informales tienen disposición a recibir información sobre la formalización de sus negocios a través de los canales presenciales y/o virtuales del Programa Nacional "Tu Empresa".</i>		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2020	2025	2030
Valor	30,000	Pd.	Pd.



Objetivo prioritario 4. Ampliar acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales de los/las trabajadores/as.

Lineamiento 4. 1. Ampliar mecanismos y/o alternativas del aseguramiento en salud y cobertura de pensiones de los/las trabajadores/as

32. Ficha técnica del indicador del servicio 4.1.1

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S.4.1.1. Servicio de aseguramiento y gestión de aportes para las/os afiliadas/os del SNP que realizan actividad económica independiente.		
Nombre del indicador:	Número de afiliados/as aportantes al SNP que realice actividad económica Independiente		
Justificación:	El indicador permite observar el número de ciudadanos/as que se acogen a la afiliación facultativo de aseguramiento del Sistema Nacional de Pensiones, realizan aportes en el último mes		
Responsable de la provisión del servicio:	ONP		
Responsable del indicador del servicio:	ONP		
Limitaciones para la medición del indicador:	Ninguna		
Método de cálculo:	<p>Este indicador, en adelante NAASNPI (de Número de afiliados/as aportantes al SNP que realice actividad económica Independiente), se calcula tomando el número de ciudadanas/os que realizan actividad económica independiente que están afiliados al SNP, que han realizado aportes en el último mes, para un año i dado, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</p> $NAASNPI_i = \sum X_i$ <p>Donde: i: Año de evaluación X_i: Sumatoria del número afiliados/as facultativos/as aportantes al SNP.</p> <p>Donde se considera a un/a afiliado/a aportante como aquel/la que ha realizado aportes al sistema en el último mes.</p>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Cobertura
Fuente y base de datos:	ONP/ SUNAT		
Supuestos:	<p>Que los/las trabajadores/as independientes consideren como atractivo la afiliación y aportación constante al SNP. Que las decisiones políticas y acciones de la ONP sean afines a los lineamientos establecidos por el ente rector de esta política.</p>		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2019	2025	2030
Valor	23,152	26,073	28,787

Lineamiento 4. 2. Ampliar la capacidad de fiscalización de las autoridades competentes en seguridad de salud en el trabajo y en materia laboral

33. Ficha técnica del indicador del servicio 4.2.1

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S. 4.2.1. Servicio de actuaciones inspectivas para el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad y salud de trabajo		
Nombre del indicador:	Número de empresas fiscalizadas anualmente		
Justificación:	El indicador tiene una relación directa con la capacidad de las acciones de inspecciones que hace SUNAFIL.		
Responsable de la provisión del servicio:	DRTPE o GRTPE con competencias inspectoras/ SUNAFIL		
Responsable del indicador del servicio:	SUNAFIL		
Limitaciones para la medición del indicador:	Ninguna		
Método de cálculo:	<p>Este indicador en adelante NEFA (Número de empresas fiscalizadas anualmente) se calcula a través de la sumatoria del número de empresas fiscalizadas, para un año i dado, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</p> $NEFA_i = \sum X_i$ <p>Donde: i: año de evaluación X_i: número de empresas fiscalizadas en el periodo de evaluación</p>		



Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Cobertura
Fuente y base de datos:	SUNAFIL – Sistema Informático de Inspección de Trabajo		
Supuestos:	Relación directa entre el número de fiscalizadores y las actividades de fiscalización.		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2020	2025	2030
Valor	800	Pd.	Pd.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S. 4.2.1. Servicio de actuaciones inspectivas para el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad y salud de trabajo		
Nombre del indicador:	Porcentaje de inspecciones que se realizaron en un plazo oportuno luego de ser denunciadas		
Justificación:	El indicador permite hacer seguimiento a las acciones de inspecciones al medir la proporción de inspecciones que se realizan después de recibir una denuncia de incumplimiento de la normativa laboral.		
Responsable de la provisión del servicio:	DRTPE o GRTPE con competencias inspectoras/ SUNAFIL		
Responsable del indicador del servicio:	SUNAFIL		
Limitaciones para la medición del indicador:	Ninguna		
Método de cálculo:	<p>Este indicador, en adelante PINSPMO (Porcentaje de Inspecciones que se realizaron en un momento oportuno luego de hacer la denuncia, se calcula dividiendo el número de inspecciones realizadas en un momento oportuno luego de ser denunciadas entre el total de inspecciones realizadas luego de recibir la denuncia, sin importar los plazos, para un año i dado, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</p> $PINSPMO_{(i)} = \Sigma X / \Sigma Y_i$ <p>Donde: i: Año de evaluación X: Número de inspecciones realizadas en un momento oportuno luego de ser denunciadas. Y: Número total de inspecciones realizadas luego de recibir la denuncia, sin importar los plazos.</p>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Oportunidad
Fuente y base de datos:	SUNAFIL – Sistema Informático de Inspección de Trabajo		
Supuestos:	La definición del plazo oportuno que es considerada por la mayoría de los ciudadanos como correcta.		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2020	2025	2030
Valor	77%	Pd.	Pd.

34. Ficha técnica del indicador del servicio 4.2.2

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S.4.2.2. Servicio de inspección a través del uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC's)		
Nombre del indicador:	Porcentaje de empresas no notificadas que incumplen la normativa laboral		
Justificación:	El objetivo del servicio consiste en mejorar la eficiencia en las labores de inspección y fiscalización del cumplimiento de las normativas laborales a través del uso de Tecnologías de la Información y la comunicación. En ese sentido, el indicador permite medir el nivel de uso de estas tecnologías, indicando cuántas empresas no son comunicadas, a través de herramientas TIC, que han incumplido con alguna normativa.		
Responsable de la provisión del servicio:	SUNAFIL		
Responsable del indicador del servicio:	SUNAFIL		
Limitaciones para la medición del indicador:	Ninguna		
Método de cálculo:	<p>Este indicador, en adelante PE_INL (de Porcentaje de empresas no notificadas que incumplen la normativa laboral), se calcula dividiendo la diferencia entre el número total de empresas que incumplen alguna normativa laboral identificada por SUNAFIL y el número total de empresas que incumplen alguna normativa laboral identificada por SUNAFIL que sí reciben una notificación TIC, entre el número total de empresas que incumplen alguna normativa laboral identificada por SUNAFIL, para un año i dado, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</p> $PE_INL_i = [(\Sigma X_i - \Sigma Y) / \Sigma X] * 100$ <p>Donde: i: Año de evaluación X: Sumatoria del número empresas que incumplen una normativa laboral. Y: Sumatoria del número empresas que incumplen una normativa laboral y sí reciben una notificación TIC por ello.</p>		



Sentido esperado del indicador:	Descendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Fiabilidad
Fuente y base de datos:	Registros de la SUNAFIL y el Sistema Informático de Inspección de Trabajo		
Supuestos:	Estabilidad social y política		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2019	2025	2030
Valor	Pd.	Pd.	Pd.

Lineamiento 4. 3. Incrementar acciones que fomenten la formalización laboral de mujeres y hombres en su diversidad desde las unidades productivas.

35. Ficha técnica del indicador del servicio 4.3.1

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S. 4.3.1. Servicio de certificación a las empresas que cumplan con las regulaciones laborales		
Nombre del indicador:	Porcentaje de empresas que no reciben un sello o reconocimiento de distinción a pesar de haber cumplido las regulaciones laborales		
Justificación:	<i>El objetivo de este servicio es generar incentivos al cumplimiento de las regulaciones laborales para las empresas a través de estímulos como reconocimientos que les permitan mejorar su imagen institucional. En ese sentido, el indicador permite observar la fiabilidad de la entrega del servicio al medir la cantidad de empresas que cumplen con las regulaciones laborales y no reciben un sello o reconocimiento de distinción.</i>		
Responsable de la provisión del servicio:	MTPE (Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y RSE Laboral)		
Responsable del indicador del servicio:	MTPE (Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y RSE Laboral)		
Limitaciones para la medición del indicador:	Ninguna		
Método de cálculo:	<i>Este indicador, en adelante P_{SRL}_i (de Porcentaje de empresas que no reciben un sello o reconocimiento de distinción a pesar de haber cumplido las regulaciones laborales), se calcula tomando el número total de empresas que han cumplido con las regulaciones laborales y se le resta el número total de empresas que han cumplido con las regulaciones laborales y recibieron un sello o reconocimiento por ello para un año i dado, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</i> $P_{SRL_i} = \frac{\sum X_i - \sum Y_i}{\sum X_i}$ <i>Donde:</i> <i>i: Año de evaluación</i> <i>Xi: Sumatoria del número empresas que han cumplido con las regulaciones laborales.</i> <i>Yi: Sumatoria del número empresas que han cumplido con las regulaciones laborales y reciben un sello o reconocimiento por ello.</i>		
Sentido esperado del indicador:	Descendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Fiabilidad
Fuente y base de datos:	MTPE		
Supuestos:	Ninguno		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2019	2025	2030
Valor	Pd.	Pd.	Pd.

36. Ficha técnica del indicador del servicio 4.3.2

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S.4.3.2. Asistencia técnica y orientación en materias vinculadas a la formalización laboral		
Nombre del indicador:	Número de personas que acceden a los servicios de orientación y asistencia técnica		
Justificación:	<i>El servicio de asistencia técnica y orientación para la formalización laboral tiene por objetivo promover y facilitar el ingreso y permanencia en la formalización laboral a través de la orientación, capacitación y asistencia técnica en materias vinculadas a la formalización laboral, los mismos que son brindados de manera presencial o virtual. En ese sentido, el indicador mide el nivel de alcance de estas asesorías y orientaciones.</i>		
Responsable de la provisión del servicio:	MTPE (Centro Integrado Formaliza Perú/ Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo)		
Responsable del indicador del servicio:	MTPE (Centro Integrado Formaliza Perú)		
Limitaciones para la medición del indicador:	Ninguna		



Método de cálculo:	Este indicador, en adelante NPA (de Número de Personas Asesoradas), se calcula tomando el número total de personas que acceden al servicio de asistencia técnica y orientación para las materias relacionadas a la formalización laboral por el Centro Integrado Formaliza Perú para un año i dado, tal como se aprecia en la siguiente fórmula: $NPA_i = \sum X_i$ Donde: i : Año de evaluación X_i : Sumatoria de personas asesoradas. Se consideran como personas que acceden a los servicios de asistencia técnica u orientación a quienes reciben la información sobre los siguientes temas: <ul style="list-style-type: none"> • En los diversos servicios que incentivan el acceso y la permanencia en la formalización • En los procesos y/o trámites de formalización • Elegir tipo de personería (persona natural con negocio o persona jurídica) • Cómo obtener Clave SOL, RUC, elegir régimen tributario más adecuado • Gestionar la licencia de funcionamiento • Realizar el registro en el REMYPE • Cómo gestionar las planillas electrónicas • Gestionar un plan de riesgos laborales (seguridad y salud en el trabajo). 		
	Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:
Fuente y base de datos:	MTPE (Centro Integrado Formaliza Perú)		
Supuestos:	Ninguno		
	Línea de base		Logros esperados
Año	2020	2025	2030
Valor	4841	Pd.	Pd.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S.4.3.2 Asistencia técnica y orientación en materias vinculadas a la formalización laboral		
Nombre del indicador:	Porcentaje de personas asesoradas o informadas en materia de formalización laboral que corresponden a emprendedores.		
Justificación:	El indicador busca dar seguimiento de la entrega del servicio a grupo en específico, que son los/las emprendedores/as, ello es importante porque si reciben esta información y asesoría se contribuye a la promoción y facilitación de su ingreso y permanencia en la formalización laboral, lo que es el principal objetivo del servicio para con sus usuarios.		
Responsable de la provisión del servicio:	MTPE (Centro Integrado Formaliza Perú/ Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo)		
Responsable del indicador del servicio:	MTPE (Centro Integrado Formaliza Perú)		
Limitaciones para la medición del indicador:	Ninguna		
Método de cálculo:	Este indicador, en adelante PEAIFL (de Porcentaje de emprendedores/as asesorados/as o informados/as en materia de formalización laboral), se calcula dividiendo el número de emprendedores/as asesorados/as o informados/as en materia de formalización laboral entre el número total de usuarios asesorados, para un período i dado, tal como se aprecia en la siguiente fórmula: $PEAIFL_i = (X_i / Y_i) * 100$ Donde: i : período de evaluación X_i : Número de emprendedores/as asesorados/as o informados/as en materia de formalización laboral Y_i : Número total de usuarios/as asesorados/as.		
Sentido esperado del indicador:	No definido	Tipo de indicador de servicio:	Focalización
Fuente y base de datos:	MTPE (Centro Integrado Formaliza Perú)		
Supuestos:	La mayoría de emprendedores/as que buscan información en materia de formalización laboral son los emprendedores con negocios informales.		
	Línea de base		Logros esperados
Año	2020	2025	2030
Valor	Pd.	Pd.	Pd.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO	
Nombre del servicio:	S.4.3.2. Asistencia técnica y orientación para en materias vinculadas a la formalización laboral
Nombre del indicador:	Porcentaje de usuarios/as que consideran útil o satisfactoria la información recibida en la asesoría y/u orientación



Justificación:	<i>Este indicador mide el grado de satisfacción de los/las usuarios/as del servicio, lo cual es importante para determinar si una vez proveído el servicio, este responde a sus necesidades, en base a su percepción.</i>		
Responsable de la provisión del servicio:	MTPE (Centro Integrado Formaliza Perú/ Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo)		
Responsable del indicador del servicio:	MTPE (Centro Integrado Formaliza Perú)		
Limitaciones para la medición del indicador:	<i>Indicador requiere recoger una encuesta de satisfacción a todos/as (o a un subgrupo de) los/las usuarios/as del servicio</i>		
Método de cálculo:	<p><i>Este indicador, en adelante PUUAO (de porcentaje de usuarios/as que consideran útil o satisfactoria la información recibida), se calcula dividiendo el número total de usuarios/as que consideran útil o satisfactoria la información recibida en la asesoría y/u orientación entre el número total de usuarios/as, para un periodo i dado, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</i></p> $PUUAO_i = (X_i / Y_i) * 100$ <p><i>Donde:</i> <i>i:</i> período de evaluación <i>X:</i> Número total de total de usuarios/as que consideran útil o satisfactoria la información recibida en la asesoría y/u orientación. <i>Y:</i> Número total de usuarios/as</p>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Percepción
Fuente y base de datos:	MTPE (Centro de Empleo/Bolsa de Trabajo).		
Supuestos:	<i>La facilidad de llenar la encuesta de percepción para los usuarios/as que les permite ser objetivos en sus respuestas.</i>		
	Línea de base		Logros esperados
Año	2020	2025	2030
Valor	Pd.	Pd.	Pd.

Lineamiento 4.5. Implementar mecanismos de protección ante pérdida de empleos para los/las trabajadores/as

37. Ficha técnica del indicador del servicio 4.5.1

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S.4.5.1. Servicio de protección ante el desempleo		
Nombre del indicador:	Porcentaje de desempleados/as que recibieron el seguro en los plazos correspondientes.		
Justificación:	<i>El indicador mide la entrega oportuna del servicio de protección ante el desempleo a los/las asalariados/as formales que han perdido sus ingresos debido a una situación de desempleo y que se han reincorporado al mercado laboral formal</i>		
Responsable de la provisión del servicio:	MTPE (Viceministerio del Trabajo)		
Responsable del indicador del servicio:	MTPE (Viceministerio del Trabajo)		
Limitaciones para la medición del indicador:	<i>Se requiere de la sistematización del registro de desempleados y de los plazos en los que se otorga el beneficio desde el momento en el que termina la relación laboral.</i>		
Método de cálculo:	<p><i>Este indicador, en adelante PDSPC (de Porcentaje de Desempleados/as que recibieron el Seguro en los Plazos Correspondientes), se calcula tomando el número de desempleados/as elegibles que reciben el seguro de desempleo en los plazos correspondientes para un año i dado y se divide entre el número total de desempleados/as elegibles que reciben el seguro de desempleo, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</i></p> $PDSPC_i = \frac{\sum X_i}{\sum Y_i}$ <p><i>Donde:</i> <i>i:</i> Año de evaluación <i>X:</i> Sumatoria de desempleados/as que recibieron seguro en plazos correspondientes. <i>Y:</i> Sumatoria de desempleados/as que recibieron seguro.</p>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Oportunidad
Fuente y base de datos:	MTPE		
Supuestos:	<i>Se requiere del apoyo político y social para la aprobación de un seguro de desempleo. Se requiere la aprobación de normatividad que regule las condiciones para el otorgamiento del beneficio de protección ante el desempleo a los asalariados que terminen una relación laboral.</i>		
	Línea de base		Logros esperados
Año	2020	2025	2030
Valor	Pd.	Pd.	Pd.



Lineamiento 4. 6. Difundir el conocimiento sobre los derechos de las y los trabajadores

38. Ficha técnica del indicador del servicio 4.6.1

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S.4.6.1. Servicios de información y orientación para la negociación colectiva y sindicación		
Nombre del indicador:	Porcentaje de visitantes que solicitaron la información y se les entregó dentro de los 30 días calendario		
Justificación:	<i>El objetivo de este servicio consiste en difundir información sobre procedimientos y mecanismos para la negociación colectiva a través de una plataforma digital. De esta manera, los/las trabajadores/as tendrán un mejor conocimiento de sus derechos laborales en el marco de la negociación colectiva y sindicalización. En ese sentido, el indicador mide la oportunidad de la entrega de este servicio de información.</i>		
Responsable de la provisión del servicio:	MTPE - Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales		
Responsable del indicador del servicio:	MTPE - Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales		
Limitaciones para la medición del indicador:	Ninguna		
Método de cálculo:	<p><i>Este indicador, en adelante PVIPC (de Porcentaje de Visitantes que solicitaron Información y se les brindó dentro de los 30 días calendario), se calcula tomando el número visitantes que solicitaron información y orientación sobre negociación colectiva y sindicación y se les brindó dentro de los 30 días calendario para un año i dado y se divide entre el número total de visitantes que solicitaron información, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</i></p> $PVIPC_i = \frac{\sum X_i}{\sum Y_i}$ <p><i>Donde:</i></p> <p><i>i: Año de evaluación</i></p> <p><i>X_i: Sumatoria de visitantes que solicitaron información y se les brindó dentro de los 30 días calendario.</i></p> <p><i>Y_i: Sumatoria de visitantes que solicitaron información.</i></p> <p><i>En términos de plazos, hasta 15 días calendarios para las respuestas especializadas menos complejas y hasta 30 días calendarios para las respuestas especializadas más complejas, pudiendo ser menos. En el último caso, el funcionario a cargo de la respuesta solicitará los quince días adicionales, indicando la complejidad del tema o las coordinaciones previas, necesarias, para brindar dicha respuesta.</i></p>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Oportunidad
Fuente y base de datos:	MTPE (Plataforma y la data de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial)		
Supuestos:	Ninguno		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2019	2025	2030
Valor	Pd.	Pd.	Pd.

39. Ficha técnica del indicador del servicio 4.6.2

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO	
Nombre del servicio:	S.4.6.2. Servicios de información para el desarrollo y fortalecimiento de la cultura en seguridad social
Nombre del indicador:	Porcentaje de usuarios/as que quedaron satisfecho con el servicio de información en materia de seguridad social
Justificación:	El indicador propuesto permite capturar la percepción que se tiene sobre el servicio por parte de los/las usuarios/as a fin de determinar si este satisface la necesidad del usuario/a.
Responsable de la provisión del servicio:	MTPE
Responsable del indicador del servicio:	MTPE (Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral)
Limitaciones para la medición del indicador:	Ninguna



Método de cálculo:	<p>Este indicador, en adelante <i>Psatis</i> (de Porcentaje de personas que quedaron satisfechos del servicio), se calcula tomando el número total de usuarios que recibieron el servicio de información para el desarrollo y fortalecimiento de la cultura en seguridad social que calificaron la experiencia como satisfactoria en las encuestas de satisfacción aplicadas para un año <i>i</i> dado y se divide entre el número total de usuarios que / las/as recibieron el servicio de información y a su vez respondieron las encuestas de satisfacción, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</p> $psatis_i = \frac{Num_{satis_i}}{Num_i}$ <p>Donde:</p> <p><i>i</i>: Año de evaluación</p> <p><i>Num_{satis_i}</i>: Usuarios /as del servicio de información que calificaron la experiencia como satisfactoria en las encuestas de satisfacción aplicadas.</p> <p><i>Num_i</i>: Usuarios/as totales que recibieron el servicio de información y a su vez respondieron las encuestas de satisfacción.</p>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Percepción
Fuente y base de datos:	MTPE		
Supuestos:	La disposición de los usuarios de llenar la encuesta de opinión objetivamente.		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2019	2025	2030
Valor	<i>Pd.</i>	<i>Pd.</i>	<i>Pd.</i>

Lineamiento 4. 7. Fomentar el diálogo social que contribuya al empleo decente entre los actores sociales

40. Ficha técnica del indicador del servicio 4.7.1

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO	
Nombre del servicio:	S. 4.7.1. Gestión de espacios y procesos de diálogo y/o de consulta en materia sociolaboral
Nombre del indicador:	Número de espacios y procesos de diálogo y/o de consulta, articulados o gestionados.
Justificación:	El indicador permite determinar la cantidad de los espacios y procesos de diálogos y consulta en materia sociolaboral en favor del diálogo social tripartito para la toma de decisiones de política pública en materia laboral,
Responsable de la provisión del servicio:	MTPE (ST-CNTPE)
Responsable del indicador del servicio:	MTPE
Limitaciones para la medición del indicador:	<i>Ninguna</i>
Método de cálculo:	<p>Este indicador, en adelante <i>EDyPDyECyPC</i> (de espacios y procesos de diálogo y/o de consulta en materia laboral), se calcula realizando sumatorias de todos los espacios y procesos de diálogo y/o de consulta articulados y gestionados, para un año <i>i</i> dado, tal como se aprecia en la siguiente fórmula</p> $EDyPDyECyPC_i = \sum_{j=0}^M ED_{j,i} + \sum_{k=0}^N PD_{k,i} + \sum_{l=0}^O EC_{l,i} + \sum_{m=0}^P PC_{m,i}$ <p>Donde:</p> <p><i>i</i> = Año de evaluación</p> <p><i>j</i> = Espacios de diálogo articulados y/o gestionados</p> <p><i>k</i> = Procesos de diálogo articulados y/o gestionados</p> <p><i>l</i> = Espacios de consulta articulados y/o gestionados</p> <p><i>m</i> = Procesos de consulta articulados y/o gestionados</p> <p>Los espacios de diálogo sociolaboral son aquellos entornos físicos y/o virtuales donde se lleva a cabo el diálogo sociolaboral, comprendiendo todo tipo de intercambio de información y/o consulta, entre representantes de los gobiernos nacionales y/o regionales y/o empleadores y/o trabajadores sobre temas de interés relativos a materias, políticas y/o normas sociolaborales. Estos pueden ser tripartitos o bipartitos. Asimismo, pueden ser informales o institucionalizados, o una combinación de ambas categorías. Algunos ejemplos serían los siguientes: Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo y Comisiones Técnicas, Mesas bilaterales con actores sociales, Comités Sectoriales</p> <p>Los procesos de diálogo sociolaboral son conjuntos de actividades de diálogo y/o consulta entre representantes de los gobiernos -nacional o regional- y/o empleadores y/o trabajadores, tales como: sesiones, reuniones, capacitaciones, talleres, eventos, etc., las cuales se desarrollan respecto a un tema en particular y buscan un resultado específico, pudiéndose desarrollar en uno o varios espacios de diálogo sociolaboral. Algunos ejemplos serían los siguientes: Proceso de diálogo para la elaboración del Plan nacional de Competitividad y Productividad; Proceso de diálogo para la campaña #YoTrabajoSanoYSeguro</p>



Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Cobertura
Fuente y base de datos:	MTPE (ST-CNTPE)		
Supuestos:	<i>Voluntad de los actores sociales para participar del diálogo social. Estabilidad política. Impactos de la pandemia del COVID-19.</i>		
	Línea de base		Logros esperados
Año	2020	2025	2030
Valor	26	Pd.	Pd.

41. Ficha técnica del indicador del servicio 4.7.2

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S. 4.7.2. Asistencia técnica a las secretarías técnicas de los consejos regionales de trabajo y promoción del empleo y otros espacios regionales de diálogo sociolaboral		
Nombre del indicador:	Número de asistencias técnicas brindadas para el diálogo sociolaboral regional.		
Justificación:	<i>La finalidad del servicio es que los Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (CRTPE), espacios de diálogo y consulta de carácter regional, sean asistidos por la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, para una mejor gestión del diálogo, por lo que el indicador sirve para ese objetivo. En ese sentido, el indicador mide el nivel de cobertura de dichas asistencias técnicas a nivel regional.</i>		
Responsable de la provisión del servicio:	MTPE (ST-CNTPE)		
Responsable del indicador del servicio:	MTPE (ST-CNTPE)		
Limitaciones para la medición del indicador:	Ninguna		
Método de cálculo:	<p><i>Este indicador, en adelante ATR, se calcula realizando la sumatoria de todas las asistencias técnicas brindadas a actores sociolaborales en cada región, para un año i dado, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</i></p> $ATR_i = \sum_j \sum_k AT_{kji}$ <p><i>Dónde:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>i</i> = Año de evaluación <i>j</i> = Región <i>k</i> = Tipo de asistencia técnica <i>ATR</i> = Asistencias técnicas brindadas para el diálogo sociolaboral regional <i>AT</i> = Asistencias técnicas <p><i>Las asistencias técnicas permiten el fortalecimiento institucional de los CRTPE, así como, el impulso de agendas de diálogo articuladas entre el MTPE con las regiones. Estas comprenden el acompañamiento en la sesión del CRTPE; visitas técnicas (presencia in situ de los representantes de la Secretaría Técnica del CNTPE ante los miembros de los CRTPE para motivar y orientar su participación; pasantías a través de visitas de los representantes de las secretarías técnicas o los actores sociales de los CRTPE a las oficinas de la Secretaría Técnica del CNTPE u otra Secretaría Técnica del CRTPE, para recibir información del funcionamiento y herramientas; y asistencias virtuales para brindar asesoría en temas puntuales requerida por los actores sociales o la secretaria técnica de los CRTPE por video conferencia.</i></p>		
Sentido esperado del indicador:	No definido	Tipo de indicador de servicio:	Cobertura
Fuente y base de datos:	MTPE (ST-CNTPE)		
Supuestos:	<i>Estabilidad política y social Voluntad de los actores sociales para participar del diálogo social. Cambios constantes de los Directores Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (en quienes recae la Secretaría Técnica de los CRTPE) que no permite continuidad en el proceso.</i>		
	Línea de base		Logros esperados
Año	2020	2025	2030
Valor	58	Pd.	Pd.



42. Ficha técnica del indicador del servicio 4.7.3

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO													
Nombre del servicio:	S. 4.7.3. Capacitaciones técnicas a los actores que participan del diálogo sociolaboral												
Nombre del indicador:	Número de capacitaciones técnicas en el manejo de herramientas de diálogo con resultados.												
Justificación:	<i>La finalidad del servicio es que se empodere a los actores sociolaborales a través de actividades de capacitación técnica para un mejor manejo de herramientas que posibiliten un diálogo con resultados, por lo que el indicador sirve para ese objetivo.</i>												
Responsable de la provisión del servicio:	MTPE (ST-CNTPE)												
Responsable del indicador del servicio:	MTPE (ST-CNTPE)												
Limitaciones para la medición del indicador:	Ninguna												
Método de cálculo:	<p><i>Este indicador, en adelante AC, se calcula realizando sumatorias de todas las capacitaciones técnicas brindadas a los actores sociolaborales a través de cursos, talleres y seminarios, para un año i dado, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</i></p> $AC_i = \sum_j \sum_k CT_{kji}$ <p><i>Dónde:</i> <i>i</i> = Año de evaluación <i>j</i> = Ámbito nacional (1) y ámbito regional (2) <i>k</i> = Tipo de actividad de capacitación <i>AC</i> = Actividades de capacitación <i>CT</i> = Capacitaciones técnicas realizadas en los ámbitos nacional o regional</p> <p><i>Los temas tratados son temas sustantivos, datos estadísticos, normas y políticas públicas. Las capacitaciones técnicas, promovidas por la Secretaría Técnica del CNTPE, se desarrollan para fortalecer la capacidad de propuesta de los actores sociales a través de:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Cursos presenciales y/o virtuales (Transmisión de conocimientos y feedback personalizado. El aprendizaje incluye procesos de evaluación)</i>• <i>Talleres (Compartir experiencias para la formulación de propuestas)</i>• <i>Seminarios (Exposición de temas en colaboración con otras instituciones)</i>• <i>Exposición Especializada (Exposición sobre algún tema puntual, por invitación de los CRTPE u otras instancias del MTPE.)</i>												
Sentido esperado del indicador:	Ascendente, pero con un límite máximo												
Tipo de indicador de servicio:	Cobertura												
Fuente y base de datos:	MTPE (ST-CNTPE)												
Supuestos:	<i>Estabilidad política y social Voluntad de los actores sociales para participar del diálogo social.</i>												
	<table border="1"><thead><tr><th></th><th>Línea de base</th><th colspan="2">Logros esperados</th></tr></thead><tbody><tr><td>Año</td><td>2020</td><td>2025</td><td>2030</td></tr><tr><td>Valor</td><td>22</td><td>Pd.</td><td>Pd.</td></tr></tbody></table>		Línea de base	Logros esperados		Año	2020	2025	2030	Valor	22	Pd.	Pd.
	Línea de base	Logros esperados											
Año	2020	2025	2030										
Valor	22	Pd.	Pd.										

Objetivo prioritario 5: Incrementar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial

Lineamiento 5.1. Implementar instrumentos efectivos en contra del hostigamiento sexual laboral y la discriminación en la población laboral por razones de género, origen étnico-racial, discapacidad, grupo etario y otras.

43. Ficha técnica del indicador del servicio 5.1.1

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO	
Nombre del servicio:	S. 5.1.1. Servicios de orientación y prevención frente al acoso laboral.
Nombre del indicador:	Porcentaje de personas que acceden a la plataforma de orientación e indican que la información les fue útil.
Justificación:	Este indicador permite medir si la atención de soporte psicológico y legal a los y las trabajadoras frente a situaciones de acoso laboral que reciben a través de la plataforma "Trabaja sin acoso" fue considerada útil para los usuarios. La medida de la percepción nos permite conocer si el servicio está cumpliendo con su propósito.
Responsable de la provisión del servicio:	MTPE (Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales)
Responsable del indicador del servicio:	MTPE (Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales)
Limitaciones para la medición del indicador:	<i>El indicador requiere del recojo sistematizado de información sobre la utilidad del servicio para los usuarios. Puede recogerse a través de encuestas al final del servicio.</i>



Método de cálculo:	<p>Este indicador, en adelante PPSU (de Porcentaje de Personas que reciben el Servicio y lo califican como Útil), se calcula tomando el número de usuarios de los servicios de orientación y prevención frente al acoso laboral y además lo consideran útil para un año <i>i</i> dado, entre el número total de usuarios de los servicios de orientación y prevención frente al acoso laboral, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</p> $PPSU_i = \frac{\sum X_i}{\sum Y_i}$ <p>Donde: <i>i</i>: Año de evaluación <i>X_i</i>: Sumatoria Personas que consideran útil los servicios de orientación y prevención frente al acoso laboral. <i>Y_i</i>: Sumatoria de Personas que reciben los servicios de orientación y prevención frente al acoso laboral.</p> <p>Se consideran como Servicios de prevención y orientación frente al acoso laboral a las conferencias, cursos y talleres, test de identificación y demás materiales brindados a través del Portal "Trabaja Sin Acoso" del MTPE.</p>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Percepción
Fuente y base de datos:	MTPE		
Supuestos:	La disposición de los usuarios de llenar la encuesta de opinión objetivamente .		
	Línea de base		Logros esperados
Año	2019		2025 2030
Valor	Pd.		Pd. Pd.

44. Ficha técnica del indicador del servicio 5.1.2

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S. 5.1.2. Plataforma de registro sobre denuncias/quejas de hostigamiento sexual		
Nombre del indicador:	Porcentaje de empresas que se quejaron de la plataforma en el momento de introducir la quejas y denuncias de hostigamiento sexual.		
Justificación:	El indicador permite observar la fiabilidad de la entrega del servicio a través de las empresas privadas que se quejan del funcionamiento de la plataforma al no poder introducir las quejas y denuncias sobre casos de hostigamiento sexual.		
Responsable de la provisión del servicio:	MTPE (Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales)		
Responsable del indicador del servicio:	MTPE (Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales)		
Limitaciones para la medición del indicador:	El indicador requiere del recojo sistematizado de los casos de hostigamiento sexual laboral recogidos a través del portal.		
Método de cálculo:	<p>Este indicador, en adelante PEQHS, (de Porcentaje de Empresas privadas que se Quejaron de la Plataforma al momento de introducir las quejas y denuncias de Hostigamiento Sexual Laboral), se calcula tomando el número de empresas del sector privado que se quejan de la plataforma en el momento de introducir quejas y denuncias de hostigamiento sexual para un año <i>i</i> dado, y se divide entre el número de empresas que registran casos de hostigamiento sexual laboral, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</p> $PEQHS_i = \frac{\sum X_i}{\sum Y_i}$ <p>Donde: <i>i</i>: Año de evaluación <i>X_i</i>: Sumatoria de Empresas del sector privado que se quejan de la plataforma para introducir quejas y denuncias de Hostigamiento Sexual Laboral <i>Y_i</i>: Sumatoria Empresas del sector privado que registraron en la plataforma casos de Hostigamiento Sexual Laboral</p> <p>Se consideran como casos de hostigamiento sexual laboral a la conducta, comentario, actitud, o propuesta sexual no deseada que ocurre en el entorno laboral. Tal y como se detalla en el Portal "Trabaja Sin Acoso" del MTPE.</p>		
Sentido esperado del indicador:	Descendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Fiabilidad
Fuente y base de datos:	MTPE		
Supuestos:	Ninguno		
	Línea de base		Logros esperados
Año	2019		2025 2030
Valor	Pd.		Pd. Pd.

45. Ficha técnica del indicador del servicio 5.1.3

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO	
Nombre del servicio:	S. 5.1.3. Plataforma para la identificación de la brecha salarial entre varones y mujeres
Nombre del indicador:	Porcentaje de MYPE que consideraron útil la plataforma.



Justificación:	El indicador permite verificar la utilidad de información que se brinda a las MYPE a través de la plataforma. Es importante monitorear el uso de dicha plataforma ya que podría brindar información relevante para tomar medidas para la reducción de brechas, análisis de las mismas, estrategias de difusión para un mayor uso de la Plataforma, etc.		
Responsable de la provisión del servicio:	MTPE (Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales)		
Responsable del indicador del servicio:	MTPE (Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales)		
Limitaciones para la medición del indicador:	<i>El indicador requiere del recojo sistematizado de los usuarios que acceden a la plataforma.</i>		
Método de cálculo:	<p><i>Este indicador, en adelante PMYPEU (Porcentaje de MYPE que acceden a la plataforma y la consideran Útil), se calcula tomando el número total de micro y pequeñas empresas del sector privado que accedan a la Plataforma y califican como útil la información para la identificación de la brecha salarial para un año i, y se divide entre el total de micro y pequeñas empresas que acceden a la Plataforma, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</i></p> $PMYPEU_i = \frac{\sum X_i}{\sum Y_i}$ <p><i>Donde:</i></p> <p><i>i: Año de evaluación</i> <i>Xi: Sumatoria de MYPE que acceden a la plataforma y la califican como útil su información</i> <i>Yi: Sumatoria MYPE que acceden a la plataforma</i> <i>Se considera a la Plataforma como aquella que contribuye con identificar la brecha salarial en las micro y pequeñas empresas, a fin de dar cumplimiento a las disposiciones que establece la Ley N°30709 y su reglamento.</i></p>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Percepción
Fuente y base de datos:	MTPE y Planilla electrónica		
Supuestos:	<i>La disposición de los usuarios de llenar la encuesta de opinión objetivamente.</i>		
	Línea de base		Logros esperados
Año	2019		2025 2030
Valor	<i>Pd.</i>		<i>Pd.</i>

46. Ficha técnica del indicador del servicio 5.1.4

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S. 5.1.4. Orientación a los empleadores y trabajadores para el cumplimiento de las normas laborales relacionadas a la igualdad y no discriminación laboral		
Nombre del indicador:	Número de trabajadores/as y/o empleadores/as que recibieron la orientación sobre regulación de igualdad y no discriminación laboral		
Justificación:	El indicador busca medir si la información fue brindada en el plazo a los usuarios, en este caso trabajadores/as y/o empleadores/as. Ello podría contribuir a la mejora en la entrega oportuna del servicio, propiciando un información para una mejor práctica por parte de los empleadores y toma de conciencia para accionar en favor del cumplimiento de las normas laborales en esta materia.		
Responsable de la provisión del servicio:	SUNAFIL		
Responsable del indicador del servicio:	SUNAFIL		
Limitaciones para la medición del indicador:	<i>Ninguno</i>		
Método de cálculo:	<p><i>Este indicador, en adelante NTEIU (de Número de trabajadores y/o Empleadores que recibieron orientación), se calcula sumando el número de trabajadores/as y el número de empleadores/as que recibieron alguno de los servicios de orientación para el cumplimiento de normas laborales relacionadas a igualdad y no discriminación, para un año "i", tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</i></p> $NTEIU_i = \sum TP_i + \sum EP_i$ <p><i>Donde:</i></p> <p><i>i: Año de evaluación</i> <i>TP: Número de trabajadores/as que recibieron la orientación</i> <i>EP: Número de empleadores/as que recibieron la orientación</i></p> <p><i>Se considera como Intervenciones sobre la materia a los contenidos elaborados por el MTPE y SUNAFIL en el marco de lo establecido en el Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres (en la que también se prohíben las prácticas discriminatorias por motivos de motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, etc.); así como el Informe Técnico 260-2018-SERVIR-GPGSC, en el que se especifica que la Ley N° 30709 aplica a todos los regímenes laborales.</i></p>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Cobertura



Fuente y base de datos:	Sistema Informático de Inspección de Trabajo (SIIT)		
Supuestos:	<i>Estabilidad social y política</i>		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2019	2025	2030
Valor	578	5,916	26,610

47. Ficha técnica del indicador del servicio 5.1.5

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S. 5.1.5. Atención de denuncias sobre discriminación y el incumplimiento de la regulación de igualdad remunerativa		
Nombre del indicador:	Porcentaje de empresas que fueron fiscalizadas dentro de los plazos correspondientes luego de que se hizo la denuncia.		
Justificación:	El objetivo de este servicio es corroborar que los empleadores no incurran en prácticas discriminatorias ni en términos salariales ni en términos de empleabilidad, de acuerdo con la normatividad vigente. Por lo que este indicador permite verificar si hay una fiscalización oportuna a las denuncias realizadas; y así, hacer seguimiento al nivel de fiscalización.		
Responsable de la provisión del servicio:	SUNAFIL		
Responsable del indicador del servicio:	SUNAFIL		
Limitaciones para la medición del indicador:	<i>Ninguna</i>		
Método de cálculo:	<i>Este indicador, en adelante PEFDPC (de Porcentaje de Empresas que fueron Fiscalizadas en los Plazos Correspondientes luego de hacer la denuncia), se calcula tomando el número de empresas fiscalizadas en los plazos correspondientes luego de hacer la denuncia para un año i dado y se divide entre el número total de empresas fiscalizadas luego de hacer la denuncia, sin importar los plazos, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</i> $PEFDPC_i = \frac{\sum X_i}{\sum Y_i}$ <i>Donde:</i> <i>i: Año de evaluación</i> <i>Xi: Sumatoria de empresas fiscalizadas en los plazos correspondientes luego de hacer la denuncia.</i> <i>Yi: Sumatoria de empresas fiscalizadas luego de hacer la denuncia.</i> <i>Los plazos correspondientes son los indicados por la SUNAFIL para cada tipo de denuncia.</i>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Oportunidad
Fuente y base de datos:	Sistema Informático de Inspección de Trabajo (SIIT)		
Supuestos:	<i>Estabilidad social y política</i>		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2019	2025	2030
Valor	95.2%	<i>Pd.</i>	<i>Pd.</i>

Lineamiento 5.2. Implementar incentivos y medidas afirmativas con pertinencia cultural para la contratación de los grupos que sufren discriminación o se encuentran en condición o situación de vulnerabilidad en el acceso al empleo

48. Ficha técnica del indicador del servicio 5.2.1

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S. 5.2.1. Campañas de toma de conciencia para impulsar entorno laborales, abiertos, inclusivos y accesibles para las mujeres y las personas con discapacidad.		
Nombre del indicador:	Porcentaje de empleadores/as que considera útil la información.		
Justificación:	<i>El servicio busca sensibilizar a los/las empleadores/as mediante la síntesis y difusión de información dirigida a empresas sobre la situación de empleo de grupos vulnerables o que sufren discriminación. Por lo que este indicador busca determinar la utilidad que han tenido estas campañas, a través de la percepción de los empleadores.</i>		
Responsable de la provisión del servicio:	MTPE		
Responsable del indicador del servicio:	MTPE		
Limitaciones para la medición del indicador:	<i>El indicador requiere del recojo sistematizado de información sobre la utilidad de la intervención para los empleadores. Puede recogerse a través de encuestas al final de las campañas.</i>		



Método de cálculo:	<p><i>Este indicador, en adelante PECSU (de Porcentaje de Empleadores/as que consideran las Campañas de Sensibilización como útiles), se calcula tomando el número total de empleadores/as intervenidos en alguna de las campañas de sensibilización para inserción laboral de grupos que sufren de discriminación para un año i dado, y se divide entre el número total de empleadores/as que son intervenidos en alguna de las campañas, sin importar la percepción sobre estas campañas, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</i></p> $PECSU_i = \frac{\sum X_i}{\sum Y_i}$ <p><i>Donde:</i></p> <p><i>i: Año de evaluación</i> <i>Xi: Sumatoria de empleadores/as intervenidos con campañas de sensibilización que las consideran como útiles.</i> <i>Yi: Sumatoria de empleadores/as intervenidos con campañas de sensibilización.</i></p>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Percepción
Fuente y base de datos:	MTPE		
Supuestos:	La disposición de los/las usuarios/as de llenar la encuesta de opinión objetivamente Que las decisiones políticas y acciones del Sector Mujer y Poblaciones Vulnerables sean afines a los lineamientos establecidos por el ente conductor de esta política.		
	Línea de base		Logros esperados
Año	2019	2025	2030
Valor	Pd.	Pd.	Pd.

49. Ficha técnica del indicador del servicio 5.2.2

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S. 5.2.2. Campañas de difusión de los derechos sociolaborales a los trabajadores migrantes		
Nombre del indicador:	Porcentaje de trabajadores/as migrantes que recibieron que recibieron la capacitación y consideran útil la información.		
Justificación:	<i>El servicio busca poner en conocimiento de los/as trabajadores/as migrantes los derechos sociolaborales que les corresponden en vista de que muchas veces el desconocimiento hace que sean vulnerado. Por ello, este indicador busca medir la cantidad de trabajadores/as migrantes que recibieron este servicio.</i>		
Responsable de la provisión del servicio:	MTPE (Dirección de Seguridad social y Migración Laboral)		
Responsable del indicador del servicio:	MTPE		
Limitaciones para la medición del indicador:	<i>El indicador requiere del recojo sistematizado de información sobre la utilidad de la intervención para los/las trabajadores/as migrantes. Puede recogerse a través de encuestas al final de las capacitaciones.</i>		
Método de cálculo:	<p><i>Este indicador, en adelante PCDTMU (de Porcentaje de trabajadores/as migrantes que consideran las capacitaciones como útiles), se calcula tomando el número total de trabajadores/as migrantes capacitados sobre sus derechos sociolaborales y que consideran como útil a la información recibida de acuerdo a la encuesta aplicada para un año i dado, y se divide entre el número total de trabajadores/as migrantes capacitados/as y a su vez respondieron la encuesta, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</i></p> $PCDTMU_i = \frac{\sum X_i}{\sum Y_i}$ <p><i>Donde:</i></p> <p><i>i: Año de evaluación</i> <i>Xi: Sumatoria de trabajadores/as migrantes capacitados/as y consideran útil la información recibida de acuerdo a la encuesta aplicada.</i> <i>Yi: Sumatoria de trabajadores/as migrantes capacitado/as y que a su vez respondieron la encuesta.</i></p>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Percepción
Fuente y base de datos:	MTPE		
Supuestos:	La disposición de los usuarios de llenar la encuesta objetivamente		
	Línea de base		Logros esperados
Año	2019	2025	2030
Valor	Pd.	Pd.	Pd.



50. Ficha técnica del indicador del servicio 5.2.3

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S. 5.2.3. Campañas de sensibilización para la lucha contra la xenofobia y la discriminación		
Nombre del indicador:	Número personas que visualizan y/o interactúan, en redes sociales oficiales del MTPE, con material informativo de lucha contra la xenofobia y la discriminación.		
Justificación:	<i>Este servicio busca la realización y difusión de material informativo en el cual se sensibilice, a la población tanto nacional como migrante, sobre los efectos negativos que tiene la xenofobia y la discriminación. Este indicador permite medir las interacciones que tienen los materiales de difusión sobre la lucha contra la xenofobia y la discriminación.</i>		
Responsable de la provisión del servicio:	MTPE (Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral)		
Responsable del indicador del servicio:	MTPE		
Limitaciones para la medición del indicador:	<i>El indicador requiere del recojo sistemático de información sobre el número personas que visualizan y/o interactúan, en redes sociales oficiales del MTPE, con material informativo de lucha contra la xenofobia y la discriminación. Para este caso, no se utiliza un indicador de calidad ya que se tiene la limitación de poder aplicar una encuesta a todos los interactúan en las redes sociales con material de lucha contra la xenofobia y la discriminación.</i>		
Método de cálculo:	<i>Este indicador, en adelante NPVIMILCX (Número personas que visualizaron y/o interactuaron, en redes sociales oficiales del MTPE, con material informativo de lucha contra la xenofobia y la discriminación), se calcula tomando el número total de personas que visualizan y/o interactúan, en redes sociales oficiales del MTPE, con material informativo de lucha contra la xenofobia y la discriminación en un año i dado, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</i> $NPVIMILCX_i = \sum X_i$ <i>Donde:</i> <i>i: Año de evaluación</i> <i>Xi: Sumatoria de personas que visualizan y/o interactúan, en redes sociales oficiales del MTPE, con material informativo de lucha contra la xenofobia y la discriminación.</i>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Cobertura
Fuente y base de datos:	Sistema informático del MTPE		
Supuestos:	La disposición de los/las usuarios/as de llenar la encuesta objetivamente		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2019	2025	2030
Valor	Pd.	Pd.	Pd.

Lineamiento 5.3 Brindar facilidades y reducir obstáculos para la inserción laboral de grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad priorizando los servicios de cuidado

51. Ficha técnica del indicador del servicio 5.3.1

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S. 5.3.1. Asesoría y seguimiento a la implementación de ajustes razonables al entorno laboral para personas con discapacidad		
Nombre del indicador:	Porcentaje de empresas que recibieron las asesorías y el seguimiento a la implementación de ajustes razonables al entorno laboral para persona con discapacidad en los plazos determinados		
Justificación:	El indicador propone una forma de evidenciar el avance de las empresas en la implementación de los ajustes razonables para personas con discapacidad, respecto al desarrollo de las acciones para su otorgamiento en el proceso de selección y en el lugar de trabajo, según corresponda conforme a los plazos que se establece en los lineamientos aprobados mediante Resolución Ministerial N° 171-2019-TR, a través de las asesorías y seguimientos que brindarán los profesionales del Centro de Empleo de las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo, permitirá la actualización de los instrumentos, medios y/o otros mecanismos a ser desarrollados por la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad para el fortalecimiento continuo de las capacidades -en la temática de ajustes razonables para el empleo- de los profesionales del Centro de Empleo de las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.		
Responsable de la provisión del servicio:	Gobiernos Regionales (Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo)		
Responsable del indicador del servicio:	MTPE (Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad)		
Limitaciones para la medición del indicador:	<i>La prestación de servicio de manera directa la realizan los operadores del Centro de Empleo de las Gerencias/Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo; por lo que, la limitación de la medición del indicador se encontraría en la sistematización oportuna sobre el número de las empresas que recibieron asesoría en los plazos determinados.</i>		



Método de cálculo:	<p>Este indicador, en adelante PEASPD (de Porcentaje de Empresas que recibieron Asesorías y Seguidimientos en los plazos determinados), se calcula dividiendo el número total de empresas que recibieron asesoría para la implementación y seguimiento a la implementación de ajustes en los plazos determinados entre el número total de empresas que recibieron asesoría y seguimiento, para un año <i>i</i> dado, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</p> $PEASPD_i = \frac{\sum X_i}{\sum Y_i}$ <p>Donde:</p> <p><i>i</i>: Año de evaluación <i>X_i</i>: Sumatoria del número empresas que recibieron asesoría y seguimiento a la implementación de ajustes en los plazos determinados. <i>Y_i</i>: Sumatoria del número empresas que recibieron asesoría y seguimiento.</p>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Oportunidad
Fuente y base de datos:	Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) Base de datos: Registros administrativos MTPE		
Supuestos:	Ninguno		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2019	2025	2030
Valor	Pd.	Pd.	Pd.

52. Ficha técnica del indicador del servicio 5.3.2

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S. 5.3.2. Asesoría y seguimiento a la implementación de adecuaciones al entorno laboral para las madres trabajadoras		
Nombre del indicador:	Porcentaje de empresas que recibieron las asesorías sobre adecuaciones al entorno laboral para las madres trabajadoras dentro de un plazo máximo de 4 meses		
Justificación:	Es importante que la asesoría y seguimiento en la implementación de las adecuaciones se realice correctamente, por lo que este indicador ayuda a identificar la proporción de empresas que reciben las asesorías dentro de un plazo máximo de 4 meses, lo que contribuye también a realizar los ajustes razonables habiendo recibido el servicio de manera oportuna. Esto sirve además para tomar acciones en pro de alcanzar el objetivo principal.		
Responsable de la provisión del servicio:	MTPE/ MIMP/ Comisión Multisectorial de lactarios		
Responsable del indicador del servicio:	MTPE/ MIMP/ Comisión Multisectorial de lactarios.		
Limitaciones para la medición del indicador:	El indicador requiere del recojo sistematizado de información sobre el estado de adecuación del entorno laboral para las Trabajadoras con hijos menores de 5 años.		
Método de cálculo:	<p>Este indicador, en adelante PEASP (de Porcentaje de empresas que recibieron asesorías dentro de un plazo máximo de 4 meses), se calcula dividiendo el número total de empresas que recibieron asesoría sobre adecuaciones al entorno laboral para las madres trabajadoras dentro de un plazo máximo de 4 meses entre el número total de empresas que recibieron las asesorías sobre adecuaciones al entorno laboral para las madres trabajadoras, para un año <i>i</i> dado, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</p> $PEASP_i = (\sum X_i / \sum Y_i) * 100$ <p>Donde:</p> <p><i>i</i>: Año de evaluación <i>X_i</i>: Sumatoria del número empresas que recibieron asesoría sobre adecuaciones al entorno laboral para las madres trabajadoras en un plazo máximo de 4 meses. <i>Y_i</i>: Sumatoria del número total de empresas que recibieron asesorías sobre adecuaciones al entorno laboral para las madres trabajadoras</p>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Oportunidad
Fuente y base de datos:	MTPE/ MIMP/ Comisión Multisectorial de lactarios		
Supuestos:	Que las decisiones políticas y acciones del Sector Mujer y Poblaciones Vulnerables sean afines a los lineamientos establecidos por el ente rector de esta política		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2019	2025	2030
Valor	Pd.	Pd.	Pd.



53. Ficha técnica del indicador del servicio 5.3.3

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S. 5.3.3. Servicio de cuidado infantil para la conciliación de la vida familiar y laboral		
Nombre del indicador:	Porcentaje de trabajadoras y trabajadores con hijos/as menores de edad que están satisfechos/as con el servicio		
Justificación:	Los servicios de cuidado diurno ofrecen cuidado no parental a tiempo completo o parcial para menores de edad, entre otros, para madres trabajadoras. El seguimiento a la provisión de este servicio es importante porque ayudará a las madres o padres trabajadores, por lo que el indicador bajo el estándar de percepción busca identificar la utilidad frente a las necesidades que este servicio tiene para las y los usuarios a quienes se dirige.		
Responsable de la provisión del servicio:	MIMP		
Responsable del indicador del servicio:	MIMP		
Limitaciones para la medición del indicador:	Ninguna		
Método de cálculo:	<p>Este indicador, en adelante PTHS (de Porcentaje de trabajadoras y trabajadores con hijos satisfechos con el servicio), se calcula dividiendo el número total de trabajadoras y trabajadores que tienen hijos menores satisfechos con el servicio, entre el total que trabajadoras y trabajadoras que tienen hijos menores que acceden al servicio, para un año <i>i</i> dado, y se presenta en la siguiente fórmula:</p> $PTHS_i = (\Sigma X_i / \Sigma Y_i) * 100$ <p>Donde: <i>i</i>: Año de evaluación <i>X_i</i>: Sumatoria de trabajadoras y trabajadores que tienen hijos menores satisfechos con el servicio. <i>Y_i</i>: Sumatoria del total de trabajadoras y trabajadores que tienen hijos y acceden al servicio.</p>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Percepción
Fuente y base de datos:	MIMP		
Supuestos:	Que las decisiones políticas y acciones del Sector Mujer y Poblaciones Vulnerables sean afines a los lineamientos establecidos por el ente rector de esta política.		
	Línea de base		Logros esperados
Año	2019		2025 2030
Valor	Pd.		Pd.

54. Ficha técnica del indicador del servicio 5.3.4

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S. 5.3.4. Servicio de cuidado extra familiar para niños y niñas entre 6 hasta 36 meses por ausencia de un/a adulto/a competente para su atención en el ámbito del hogar		
Nombre del indicador:	Número de niños y niñas entre 6 hasta 36 meses de edad usuarios de Servicio Cuidado extra familiar atendidos/as en los Centros Infantiles de Atención Integral (CIAI)		
Justificación:	El indicador permite identificar cuantos niñas y niños de 6 a 36 meses de edad usuarios/as del Servicio de Cuidado extra familiar son atendidos/as en CIAI a fin de que la prestación se brinde en condiciones adecuadas de acuerdo con la normativa vigente.		
Responsable de la provisión del servicio:	Programa Nacional Cuna Más (PNCM) – MIDIS		
Responsable del indicador del servicio:	UPPM-PNCM		
Limitaciones para la medición del indicador:	-Equipos técnicos incompletos en las Unidades Territoriales para la recolección y registro de la información.		
Método de cálculo:	<p>Este indicador, Número niñas y niños de 6 a 36 meses de edad usuarios/as del Servicio de cuidado extra familiar atendidos/as en los Centros Infantiles de Atención Integral (CIAI), se calcula tomando el número total de niñas y niños que reciben Servicio de cuidado extra familiar en el CIAI como se aprecia en la siguiente fórmula:</p> $Ninos_i = \Sigma X_i$ <p>Donde: <i>X_i</i>: Sumatoria de Número niñas y niños de 6 a 36 meses de edad usuarios/as del Servicio de cuidado extra familiar atendidos/as en CIAI</p> <p>Precisiones técnicas: Niñas y niños usuarios del Servicio de cuidado extra familiar: Se considera al total de niñas y niños de 6 a 36 meses de edad, que cuenta con registro en el sistema de información y recibe el Servicio de cuidado extra familiar a la fecha de corte.</p> <p>CIAI: Son los espacios físicos en donde se presta el Servicio de cuidado extra familiar no se considerará los Servicio Alimentarios (SA) ni los Hogares de Cuidado Diurno (HCD)</p>		



Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Cobertura
Fuente y base de datos:	Sistema Informático Cuna Net - PNCM		
Supuestos:	<i>-Se asume que los/las cuidadores/as principales aseguran la asistencia permanente de las niñas y niños al CIAI. -Se cuenta con presupuesto para la implementación de nuevos CIAI -Se cuenta con locales disponibles</i>		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2020	2023	
Valor	55395	59327	

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S. 5.3.4. Servicio de cuidado extra familiar para niños y niñas entre 6 hasta 36 meses por ausencia de un/a adulto/a competente para su atención en el ámbito del hogar.		
Nombre del indicador:	Porcentaje de cuidadores/as principales (padres de familia) de las niñas y niños entre 6 y 36 meses de edad usuarios/as del Servicio de cuidado extra familiar que están satisfechos/as		
Justificación:	El indicador permite identificar la proporción de cuidadores principales de las niñas y niños entre 6 y 36 meses de edad usuarios/as del Servicio de cuidado extra familiar que están satisfechos/as con la prestación, a fin de conocer si se cubre o supera las expectativas de los/as cuidadores/as principales de niñas y niños usuarios/as, así como identificar e implementar procesos de mejora continua.		
Responsable de la provisión del servicio:	Programa Cuna Más (PNCM) – MIDIS		
Responsable del indicador del servicio:	PNCM		
Limitaciones para la medición del indicador:	<i>Limitaciones: -Equipos técnicos incompletos en las Unidades Territoriales para la recolección y registro de la información de percepción de los cuidadores principales.</i>		
Método de cálculo:	<i>A/B *100</i> <i>Donde</i> A: Numero de cuidadores principales de las niñas y niños entre 6 y 36 meses de edad usuarios del Servicio de cuidado extra familiar que están satisfechos. B: Total de cuidadores principales de las niñas y niños entre 6 y 36 meses de edad usuarios del servicio de cuidado extra familiar.		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Percepción
Fuente y base de datos:	Sistema Informático Cuna Net – PNCM Base de datos de la encuesta de satisfacción		
Supuestos:	<i>Supuestos: -Se asume que los cuidadores principales aseguran la asistencia permanente de las niñas y niños al CIAI -Se asume que los cuidadores principales conocen las características y condiciones del servicio que brinda a las niñas y niños al CIAI</i>		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2020	2023	
Valor	Pd.	Pd.	

55. Ficha técnica del indicador del Servicio 5.3.5.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO	
Nombre del servicio:	S. 5.3.6. Servicio de difusión de normas en materia de seguridad social en el país destino a trabajadores/as migrantes
Nombre del indicador:	Porcentaje de trabajadores/as migrantes que no conocían sobre normas en materia de seguridad social en el país de destino antes de acceder al servicio.
Justificación:	Mide el porcentaje de trabajadores/as migrantes que no conocían sobre las normas en materia de seguridad social en el país de destino antes de acceder al servicio. Esto es importante porque permitirá conocer el estado de información o desinformación y hacer un mejor seguimiento y mejora a los mecanismos de difusión de esta información.
Responsable de la provisión del servicio:	MTPE (Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral)
Responsable del indicador del servicio:	MTPE
Limitaciones para la medición del indicador:	<i>Ninguna</i>



Método de cálculo:	<i>Este indicador, en adelante PTMNN (de Porcentaje de trabajadores/as migrantes que no conocían las normas antes del servicio), se calcula dividiendo el número de trabajadores/as migrantes capacitados que no conocían las normas en materia de seguridad social en el país de destino antes de acceder al servicio entre el número total de trabajadores/as migrantes capacitados, para un año i y región r dado, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</i> $PTMNN_i = \Sigma X_i / \Sigma Y_i$ <i>Donde:</i> <i>i: Año de evaluación</i> <i>Xi: número de trabajadores/as migrantes capacitados que no conocían las normas en materia de seguridad social en el país de destino antes de acceder al servicio</i> <i>Yi: número total de trabajadores/as migrantes capacitados</i>		
Sentido esperado del indicador:	Descendente	Tipo de indicador de servicio:	Cobertura
Fuente y base de datos:	Sistemas informáticos de MTPE		
Supuestos:	Ninguno		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2019	2025	2030
Valor	Pd.	Pd.	Pd.

Lineamiento 5.4 Incrementar las competencias de grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad para mejorar su empleabilidad.

56. Ficha técnica del indicador del servicio 5.4.1

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE SERVICIO			
Nombre del servicio:	S. 5.4.1. Capacitación laboral para grupos vulnerables		
Nombre del indicador:	Porcentaje de personas que culminan la capacitación de reconversión laboral.		
Justificación:	Este servicio brinda capacitación laboral o para el autoempleo; vinculación de los beneficiarios con empresas que requieren personal; o asistencia técnica para empresas medianas y pequeñas en su proceso de reconversión laboral productiva. Es importante que la capacitación se brinde íntegramente para sus fines, por lo que este indicador permite identificar la cantidad de personas que culminan la capacitación.		
Responsable de la provisión del servicio:	MTPE (Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral)		
Responsable del indicador del servicio:	MTPE (Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral)		
Limitaciones para la medición del indicador:	Ninguna		
Método de cálculo:	<i>Este indicador, en adelante PPCRL (de Porcentaje de Personas que Culminan las Capacitaciones de Reconversión Laboral), se calcula dividiendo el número total de capacitados que culminaron bajo criterio de asistencia y/o calificación entre el número total de capacitados, para un año i, tal como se aprecia en la siguiente fórmula:</i> $PPCRL_i = (\Sigma X_i / \Sigma Y_i) * 100$ <i>Donde:</i> <i>i: Año de evaluación</i> <i>Xi: Sumatoria personas que culminaron capacitaciones en materia de reconversión laboral.</i> <i>Yi: Sumatoria de personas que llevaron las capacitaciones.</i>		
Sentido esperado del indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio:	Calidad: Continuidad
Fuente y base de datos:	MTPE		
Supuestos:	Estabilidad económica, social y política.		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2019	2025	2030
Valor	Pd.	Pd.	Pd.

7.3. Actividades operativas

Después de definir los servicios con sus indicadores se elaboran para cada uno de ellos las actividades operativas, con sus correspondientes metas y unidades orgánicas de los ministerios a cargo, que intervienen en la Política Nacional de Empleo Decente, así como los responsables de la implementación. Para mayor detalle, ver el anexo 9.



8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La implementación de la PED se llevará a cabo mediante los planes del SINAPLAN: A nivel sectorial a través del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM), Plan Estratégico Institucional (PEI) y el Plan Operativo Institucional (POI) de las entidades involucradas, y a nivel regional mediante el Plan de Desarrollo Regional Concertado (PDRC). Dicha implementación se complementará con el seguimiento y la evaluación de la PED a cargo de la Dirección General de Promoción del Empleo (DGPE) como órgano de línea del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, conductor de la Política Nacional en mención, en coordinación con la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto (OGPP) del MTPE.

8.1. Seguimiento

El seguimiento consiste en la recopilación anual de información sobre los indicadores de los objetivos prioritarios y constituye el principal insumo para la evaluación de resultados.

El seguimiento de la PED se realizará acorde a lo establecido en la Guía para el Seguimiento y Evaluación de políticas nacionales y planes de SINAPLAN, aprobada por Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 00015-2021/CEPLAN y de acuerdo con las disposiciones que el CEPLAN emita para dicho fin.

La Dirección General de Promoción del Empleo (DGPE) como órgano de línea del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), realizará el seguimiento de la PED con la información provista por los Sectores y las entidades involucradas, siendo la DGPE el órgano responsable de emitir los reportes de seguimiento. Una vez obtenido los reportes de seguimiento, se remitirán a la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto (OGPP) del MTPE para del registro de la información en el aplicativo informático CEPLAN V.01, en el marco de la Guía para el Seguimiento y Evaluación de políticas nacionales y planes de SINAPLAN vigente.

Cabe resaltar que, en el caso de los indicadores que no presentan línea base o logros esperados en el presente documento de política, la Dirección General de Promoción del Empleo (DGPE), como órgano de línea del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral del MTPE, tiene previsto recoger información de múltiples fuentes, en coordinación con las instituciones competentes, tanto aquellas involucradas en la implementación de la PED como otras relevantes, tal como el INEI. Así, una vez que se cuente con dicha información, se definirá la línea de base y los logros esperados de los indicadores que no presentan dicha información en el presente documento de política, lo cual tendrá lugar en el mes de noviembre del 2021 para el caso de los servicios existentes, conforme a lo establecido en las guías y disposiciones de CEPLAN. Sin embargo, para el caso de los servicios nuevos que no cuenten con información de línea de base a la fecha, la línea base correspondiente al 2021 se presentará en el mes de marzo del 2022.

Por último, para garantizar la efectividad de la Política Nacional de Empleo Decente, se plantea gestionar espacios de diálogo con colaboración del ST-CNTPE (MTPE) con el objetivo de articular a los actores sociolaborales en el seguimiento de la PED. De esta forma, los actores sociolaborales se mantendrán informados en el nivel de avance en la implementación de la mencionada política.

8.2. Evaluación

Durante la vigencia de la PED, la Dirección General de Promoción del Empleo (DGPE) como órgano de línea del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral del MTPE, realizará las evaluaciones de la Política Nacional en referencia, los cuales se materializarán en los informes de evaluación de implementación y resultados de la PED.

De esta forma, el contenido de los informes de evaluación es el establecido en la "Guía para el Seguimiento y Evaluación de Políticas Nacionales y Planes de SINAPLAN" aprobada por la Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 00015-2021/CEPLAN.

8.2.1. Evaluación de diseño

Para la evaluación de diseño de la política se analiza la consistencia y coherencia interna y externa de la política. En línea con ello, se verifica que los objetivos prioritarios, lineamientos y servicios han sido correctamente formulados y se encuentren adecuadamente articulados; además, se revisa si existe correspondencia entre los objetivos prioritarios y servicios con sus respectivos indicadores. Esta evaluación es realizada por CEPLAN, previamente a la elaboración del informe técnico de la política nacional.

8.2.2. Evaluación de implementación

Consiste en analizar la implementación de los servicios de la PED. Asimismo, la Dirección General de Promoción del Empleo (DGPE) como órgano de línea del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral del MTPE realizará el análisis que corresponda para verificar que los servicios entregados cumplen con los estándares previstos en la política nacional en referencia, las cuales pueden establecerse en una o más Acciones Estratégicas Institucionales (AEI) del Plan Estratégico Institucional (PEI).

Para ello, se realiza un informe de evaluación de implementación que abarque la información al cierre del año. La Dirección General de Promoción del Empleo (DGPE) como órgano de línea del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral del MTPE, será la encargada de elaborar el Informe de Evaluación de Implementación de la PED. Una vez obtenido el Informe de Evaluación de Implementación de la PED, éste será remitido a la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto (OGPP) del MTPE para el trámite que corresponda en el marco de la Guía para el Seguimiento y Evaluación de políticas nacionales y planes de SINAPLAN vigente. La evaluación de implementación se debe presentar anualmente hasta el 31 de mayo.

8.2.3. Evaluación de resultados

Consiste en analizar los cambios entre la situación inicial y la final de cada año sobre los objetivos prioritarios establecidos en la política nacional a través de sus indicadores. De esta manera, es posible conocer los alcances, las limitaciones y las oportunidades de mejora de la política nacional.



La Dirección General de Promoción del Empleo (DGPE) como órgano de línea del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral del MTPE, se encargará de elaborar el Informe de Evaluación de Resultados de la PED. Una vez obtenido el Informe de Evaluación de Resultados de la PED, éste será remitido a la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto (OGPP) del MTPE para el trámite que corresponda en el marco de la Guía para el Seguimiento y Evaluación de políticas nacionales y planes de SINAPLAN vigente. La evaluación de resultados se debe presentar cada dos años hasta el 31 de mayo.

Además, la Evaluación de Resultados en referencia, consiste en la evaluación del cumplimiento para cada uno de los objetivos prioritarios. Asimismo, se podrán plantear acciones factibles que se deberían adoptar en los próximos años para mejorar el avance de los objetivos prioritarios, a fin de conseguir los resultados esperados.

9. GLOSARIO

Cadenas Productivas: Sistema que agrupa a los actores económicos, interrelacionados por el mercado con participación, articulada en actividades que generan valor, alrededor de un buen servicio. Incluyen las fases de provisión de insumos, producción, conservación, transformación, distribución, comercialización y consumo tanto en mercados internos como externos.

Categoría ocupacional: La PEA ocupada se agrupa en seis categorías de ocupaciones:

- **Empleador / patrono:** Es aquella persona que es titular o director en la explotación de una empresa, negocio o profesión y tiene trabajadores remunerados a su cargo.
- **Empleado:** Es el trabajador que se desempeña de preferencia en actividades de índole no manual, presta sus servicios a un empleador público o privado, y que percibe una remuneración mensual (sueldo).
- **Obrero:** Se denomina así, al trabajador que desempeña actividades de carácter manual, que trabaja para un empleador público o privado, y que percibe una remuneración semanal (salario).
- **Trabajador independiente:** Es aquella persona que trabaja en forma individual o asociada, explotando una empresa, negocio o profesión, y que no tiene trabajadores remunerados a su cargo.
- **Trabajador doméstico:** Es la persona que presta servicios en una vivienda particular y recibe una remuneración mensual por sus servicios, y generalmente recibe alimentos.

Competencia: Un mercado competitivo se define como uno en el que convivan productores y consumidores sin poder de fijación de precios, con información completa y con facilidades de entrada y salida del mercado para los productores.

Competencias laborales: Conjunto de capacidades integradas (conocimientos, habilidades, actitudes y valores) adaptadas a un contexto laboral específico, que se evidencian en el desempeño y logro de resultados esperados.

Crecimiento Económico: Se refiere al incremento en un determinado período de tiempo, del producto bruto interno (PBI), que mide el nivel de actividad económica y se define como el valor de los bienes y servicios finales producidos por una economía en un período determinado. Puede ser medido en valores corrientes o valores constantes, a precios de un año base. El PBI puede también ser definido como la suma de los valores agregados de todos los sectores de la economía, es decir, el valor que agrega cada empresa en el proceso de producción es igual al valor de la producción que genera menos el valor de los bienes intermedios o insumos utilizados.

Diálogo Social Tripartito: Comprende todo tipo de negociaciones y consultas e incluso el mero intercambio de información entre representantes de los gobiernos, los empleadores, y trabajadores sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales, siendo su finalidad la concertación social.

Discriminación: En el sentido específico al mercado laboral entendemos la discriminación como el proceso a partir del cual los empleadores se basan en características no asociadas a la productividad; tales como el credo, la raza, el género, entre otros, para valorar a sus empleados en términos de contratación o fijación de salarios.

Economía Informal: Término con que se alude a todo un sector productivo, de gran importancia tanto en las economías desarrolladas, que se caracteriza por no responder a las consideraciones de los mercados formales. No existen factores legales que controlen su actividad, como ocurre en los demás mercados.

Equidad: Hace referencia a brindar las mismas condiciones de igualdad, trato, oportunidades e inclusión a las personas, reconociendo sus características específicas (sexo, clase, etnia, edad, nacionalidad, religión, entre otras).

Empleabilidad: Capacidad de acceder, crear y gestionar un empleo, conservarlo o transitar hacia otro sin mayor dificultad permitiendo a la persona garantizar su propia estabilidad socioeconómica dentro el mercado laboral.

Empleo Verde: son empleos decentes, que contribuyen a la conservación, restauración y mejora de la calidad del ambiente en cualquier sector económico. Los empleos verdes reducen el impacto ambiental de las empresas y de los sectores económicos aumentando la eficiencia del consumo de energía, materias primas y agua, descarbonizando la economía y reduciendo la emisión de gases de efecto invernadero, minimizando o evitando cualquier forma de residuo y contaminación, restaurando los ecosistemas y la biodiversidad, y permiten adaptarse al cambio climático.

Empleo Decente: Según la OIT, el concepto de trabajo decente es de aquel empleo que tiene acceso a los derechos laborales fundamentales; acceso a un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado; libre de discriminación, principalmente de género; disfrute de jornadas laborales reguladas y descanso periódico; acceso a seguridad en el trabajo; acceso a la protección social y la seguridad social y; diálogo social tripartito. Para términos del documento, se parte de la referencia del Indicador de Trabajo Decente (Garnero, 2012), indicador compuesto que recoge la mayoría de las características del empleo decente (contrato-registro, salario mínimo, jornada laboral no mayor de 48 horas semanales, afiliación a algún seguro de salud y a un sistema de pensiones) que son rescatados a partir de las características brindadas por la OIT.



Emprendedurismo: Son los procesos que llevan a las personas a desarrollar y/o potenciar sistemáticamente sus capacidades emprendedoras, que constituyan su fortaleza para convertir las ideas innovadoras en oportunidades de negocio y éstas en empresas exitosas.

Escuelas Nacionales de Educación artística: se considera dentro de esta categoría a las escuelas que provean formación profesional para el desempeño de ocupaciones artísticas.

Estructura de mercado: Clasificación que se hace a los diferentes grupos de ocupados que existen diferenciados básicamente por quién es el demandante de trabajo: sector público, sector privado, hogares, y el grupo de independientes que son demandantes y oferentes de trabajo a la vez. El sector privado incluye a empleadores y asalariados y se subdivide en:

- Microempresas: menos de 10 trabajadores
- Pequeña empresa: de 10 a 49 trabajadores
- Mediana y gran empresa: de 50 a más trabajadores.

Exportaciones: Son básicamente la demanda del resto del mundo por los bienes nacionales.

Infraestructura Pública: Es la inversión pública en servicios considerados como esenciales para el desarrollo de una economía moderna: obras públicas, transporte, energía, comunicaciones, entre otros.

Inclusión: La gestión promueve la incorporación económica, social, política y cultural de los grupos sociales excluidos y vulnerables, y de las personas con discapacidad de cualquier tipo que limita su desempeño y participación activa en la sociedad.

Instituciones educativas de educación superior: La Educación superior es impartida en las universidades, institutos y escuelas de Educación Superior.

Institutos Técnicos: Educación post secundaria impartida en institutos técnicos.

Instituciones educativas universitarias: Educación post secundaria impartida en universidades.

Institutos/Escuelas de Educación Superior Pedagógica: Consiste en el sistema educativo superior específicamente diseñado para docentes de educación básica.

Inversión Pública: Es el gasto que realizan las entidades del sector público en la ejecución de proyectos orientados a apoyar la producción, el desarrollo de la infraestructura básica productiva, lograr una mayor 93 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Políticas Nacionales de Empleo y mejor accesibilidad de la población a los servicios públicos de salud, educación y saneamiento básico, incluye gastos destinados a mejorar el desarrollo urbanístico así como también programas, proyectos y actividades orientadas a apoyar el desarrollo humano.

Grupos Vulnerables: Se hace referencia a aquellas personas que encuentran dificultades para insertarse en el mercado de trabajo, que sufren algún tipo de discriminación, y que están más expuestas a los vaivenes del mercado de trabajo. La condición de ser mujer, joven, tener alguna discapacidad, o pertenecer a determinados grupos étnicos, son limitantes para la participación en el mercado de trabajo.

Migración Laboral: Proceso por el cual buscadores de empleo o trabajadores se trasladan de su lugar de origen a otros países, ciudades o regiones, asumiendo con ello: el cambio de su residencia, una estadía temporal (o permanente) fuera y la expectativa o certeza de un nuevo puesto de trabajo

PEA Desalentada: Se considera en esta categoría a las personas de 14 años o más que a pesar de no tener un empleo no se encuentra en el proceso de búsqueda de empleo pues considera que sus probabilidades de conseguir uno son ínfimas, no incluye a personas que se encuentran fuera de la fuerza laboral por decisión propia.

PEA Desocupada: Se considera en esta categoría a las personas de 14 años y más que, en el período de referencia no tenían trabajo, buscaron activamente trabajo durante la semana de referencia y no lo encontraron.

Población Económicamente Activa (PEA): Son todas las personas en edad de trabajar que, en la semana de referencia, se encontraban trabajando (ocupados) o buscando activamente trabajo (desocupados).

Población No Económicamente Activos o Inactivos: Son todas las personas que pertenecen a la población en edad de trabajar que, en la semana de referencia, no han trabajado ni buscado trabajo y no desean trabajar. Dentro de este grupo se encuentran las amas de casa, los estudiantes, los rentistas y los jubilados, que no se encontraban trabajando ni buscando trabajo. También se consideran dentro de este grupo a los familiares no remunerados que trabajan menos de 15 horas de trabajo semanales durante el período de referencia.

PEA Ocupada: Es el conjunto de la PEA que trabaja en una actividad económica, sea o no en forma remunerada en el período de referencia. En este grupo se encuentra las personas que:

- Tienen una ocupación o trabajo al servicio de un empleador o por cuenta propia, y perciben a cambio una remuneración en dinero o especie.
- Tienen una ocupación remunerada, no trabajaron por encontrarse enfermos, de vacaciones, licencia, en huelga o cierre temporal del establecimiento.
- El independiente que se encontraba temporalmente ausente de su trabajo durante el período de referencia, pero la empresa o negocio siguió funcionando.
- Las personas que prestan servicios en las Fuerzas Armadas, Fuerzas Policiales o en el clero.



Población en Edad de Trabajar (PET): Conjunto de personas que están aptas en cuanto a edad para el ejercicio de funciones productivas. Este límite etéreo es diferente para cada país y depende de la legislación, el acceso a la educación y las costumbres nacionales. En el Perú, se considera a toda la población de 14 años y más como población en edad activa o población en edad de trabajar (PET).

Política Fiscal: Corresponde al diseño, la gestión y monitoreo de las variables agregadas asociadas al gasto público, finanzas públicas, tributación, entre otras; con el objetivo de lograr estabilidad en una economía.

Política Macroeconómica: Corresponde a los lineamientos, directrices y gestión de las variables agregadas de una economía.

Políticas Económicas: Conjunto de medidas de políticas fiscal, política de rentas, política de cambio y política monetaria que son manejadas por las autoridades económicas de un país para conseguir determinados objetivos macroeconómicos.

Políticas Sociales: Conjunto de directrices, orientaciones, criterios y lineamientos conducentes a la preservación y elevación del bienestar social, procurando que los beneficios del desarrollo alcancen a todas las capas de la sociedad con la mayor equidad.

Políticas de Empleo: Medidas e instrumentos de distinta naturaleza en el ámbito económico, social e institucional que afectan el nivel y la calidad del empleo.

Políticas Activas de Empleo: Conjunto de programas y medidas que tienen por objetivo mejorar las posibilidades de acceso al mercado de trabajo de los desempleados (por cuenta propia o ajena); adaptar la formación y recalificación para el empleo; y, fomentar las capacidades empresariales y la economía social.

Políticas Nacionales: Constituye toda norma que con ese nombre emite el Poder Ejecutivo en su calidad de ente rector, con el propósito de definir objetivos prioritarios, lineamientos y contenidos principales de política pública, así como los estándares nacionales de cumplimiento y provisión que deben ser alcanzados para asegurar una adecuada prestación de los servicios y el normal desarrollo de las actividades privadas. Las políticas nacionales conforman la política general de gobierno.

Políticas Sectoriales: Subconjunto de políticas nacionales que afecta una actividad económica y social específica pública o privada. Consideran los intereses generales del Estado y la diversidad de las realidades regionales y locales, concordando con el carácter unitario y descentralizado del gobierno de la República. Para su formulación el Poder Ejecutivo establece mecanismos de coordinación con los gobiernos regionales, gobiernos locales y otras entidades, según requiera o corresponda a la naturaleza de cada política.

Productividad: Relación entre la cantidad de producto obtenido y unas cantidades dadas de insumos o factores productivos. La productividad puede calcularse respecto a un factor productivo en particular, a una unidad productiva o una actividad económica. Se dice que un factor es más productivo cuando con la misma cantidad utilizada del factor se obtiene un volumen mayor de producción. Una unidad productiva o actividad económica será más productiva cuando se puede obtener una cantidad mayor de producto con su mismo costo de producción.

Pueblos indígenas u originarios: Colectivos que desciende de poblaciones que habitaban antes de la colonización y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conserven sus propias instituciones sociales, culturales y políticas, o parte de ellas; y que, al mismo tiempo se auto reconozca como tal. La población que vive organizada en comunidades campesinas o nativas podrá ser identificada como pueblos indígenas, o parte de ellos, conforme a dichos criterios. Las denominaciones empleadas para designar a los pueblos indígenas no alteran su naturaleza, ni sus derechos colectivos. (Decreto Supremo N° 001-2012- MC).

Pueblo afroperuano: Colectivo humano que desciende de la población africana introducida al territorio peruano durante la colonia como consecuencia del esclavismo, el cual cuenta con costumbres, conocimientos y saberes propios.

Rama de Actividad Económica: Incluye la actividad desarrollada por todos los establecimientos cuya producción de bienes y servicios es homogénea y que desarrollan, adicionalmente, otras actividades productivas de forma marginal y mínima.

Tasa de desocupación: Mide la proporción de personas desempleadas o desalentadas entre la población económicamente activa, incluyendo a los desalentados.

Transición Justa: busca maximizar la creación de empleo decente y negocios verdes, promover la generación de empleos verdes considerando la dimensión de género, y al mismo tiempo proteger el medio ambiente y los recursos naturales.

Reconversión laboral: Proceso que tiene como finalidad adecuar la formación de trabajadores a las nuevas condiciones del mercado, para facilitar su reinserción en el empleo y aumentar la productividad.

Remuneración Mínima Vital: Es aquel que se obtiene de dividir el costo de la Canasta Mínima de Consumo (elaborado en base a los requerimientos mínimos nutricionales en calorías y proteínas) entre el número promedio de perceptores del hogar. Se asumen que existen dos perceptores de ingreso por hogar.

Rentabilidad: Beneficio que se obtiene de una inversión o en la gestión de una empresa.

Sector Privado: En cuentas nacionales, está constituida por los hogares y las empresas privadas y las instituciones privadas sin fines de lucro.

Sector Público: En cuentas nacionales, se refiere a la parte del sistema económico que está relacionado con la actividad estatal, ya sea financiera o no financiera. Incluye a las Entidades pertenecientes al Gobierno Central e Instancias Descentralizadas, así como a las empresas públicas financieras y no financieras.

Segregación Ocupacional: La tendencia de restringir a determinadas poblaciones a oficios particulares con base en los roles de género, etc.



Sistema de Pensiones: Sistema de previsión social circunscrito al otorgamiento de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia. Funciona bajo la modalidad de cuentas individuales de capitalización, administradas por las Administradoras de Fondos de Pensiones o la Oficina Normalización Provisional y, reguladas y supervisadas por la superintendencia respectiva.

Sobrededucación, Subempleo o Inadecuación Ocupacional: Usamos estos términos de manera intercambiable para referirnos a trabajadores que se desempeñan en ocupaciones que requieren un nivel educativo inferior al que poseen.

Tasa de Actividad: Mide la participación de la población en edad de trabajar (PET) en el mercado de trabajo, sea trabajando o buscando trabajo. La tasa de actividad nos indica qué porcentaje de la PET constituye la oferta laboral.

Tasa de Desempleo: Nos indica qué proporción de la oferta laboral (PEA) se encuentra desempleada.

Trabajador Independiente: Es aquella persona que trabaja en forma individual o asociada, explotando una empresa, negocio o profesión, y que no tiene trabajadores remunerados a su cargo.

Trabajador Familiar No Remunerado: Es la persona que presta sus servicios en una empresa o negocio, con cuyo patrón o dueño tiene lazos de parentesco sin percibir remuneración. En algunos casos recibe propina u otras formas de pago diferentes a sueldo, salario o comisiones. (OIT, Octava Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo).

Trabajo Decente: Es el trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas para el desarrollo personal y social, libertad para que se manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de decisiones que afecta sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres en su diversidad.

Tipos de educación superior: Son alternativas formativas definidas en la Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva, las cuales incluyen a:

- Educación tecnológica: educación post secundaria impartida en institutos tecnológicos.
- Educación universitaria: educación post secundaria impartida en universidades.
- Educación pedagógica: educación post secundaria que brinda formación inicial docente.
- Educación artística: se considera dentro de esta categoría a las escuelas que provean formación profesional para el desempeño de ocupaciones artísticas.

Unidad productiva: cualquier empresa o unidad no empresarial, como personas naturales o unidades agrícolas, que realice actividades de extracción, producción o comercialización del algún bien o servicio.

10. ACRÓNIMOS

CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CEPLAN	Centro Nacional de Planeamiento Estratégico
CETPRO	Centros de Educación Técnica Productiva
CIAM	Centros Integrales de Atención del Adulto Mayor
CITE	Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica
CONADIS	Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad
CRFPCLCOTPL	Consejo Regional de Formación Profesional Universitaria-Técnica, Capacitación Laboral y Certificación Ocupacional Técnico Productiva
ECE	Evaluación Censal de Estudiantes
EIB	Educación Intercultural Bilingüe
ENAH0	Encuesta Nacional de Hogares
ENHAT	Encuesta de Habilidades al Trabajo
ESCALE	Estadística de la Calidad Educativa
ETS	Enfermedades de Transmisión Sexual
FONCODES	Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social
GRADE	Grupo de Análisis para el Desarrollo
INEI	Instituto Nacional de Estadísticas e Informática
MEF	Ministerio de Economía y Finanzas
MIDIS	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
MIMP	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
MINAGRI	Ministerio de Agricultura y Riego
MINCETUR	Ministerio de Comercio Exterior y Turismo
MINEDU	Ministerio de Educación
MINJUS	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
MINSA	Ministerio de Salud



MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
NINI	Ni estudia, ni trabaja
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PCM	Presidencia del Consejo de Ministros
PEA	Población Económicamente Activa
PET	Población en edad de trabajar
PIAAC	Programa para la Evaluación Internacional Competencias de Adultos
PISA	Programme for International Student Assessment
PNP	Policía Nacional del Perú
PNUD	Programa De Las Naciones Unidas Para El Desarrollo
PRODUCE	Ministerio de la Producción
SENAJU	Secretaría Nacional de la Juventud
SERUM	Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud
SIS	Seguro Integral de Salud
SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
SUNEDU	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
TIC	Tecnologías de la Información y la Comunicación
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
WEF	World Economic Forum

11. ANEXOS

ANEXO 01: METODOLOGÍA PARA LA META DE POLÍTICA

Para definir la meta de política se considera un horizonte temporal hasta el año 2030, ya que se alinea con la Agenda de 2030, que tiene como uno de sus objetivos que las y los trabajadores tengan empleo decente (ODS 8).

Para determinar la meta de política, se han seguido las metodologías establecidas en el documento de Guía de Indicadores de Políticas Nacionales y Planes Estratégicos (CEPLAN, 2021). A partir de este documento, se ha definido una metodología que combina la de proyección, *benchmarking* y consensos, la cual que puede ser resumida en los siguientes pasos:

- Determinación de un escenario sin política al 2030.** Para ello se proyectaron los valores utilizando la tendencia de los indicadores clave de la PED, así como alguna otra variable.⁸⁹
- Identificación de países en la región con políticas similares.** Chile y Uruguay suscribieron programas de trabajo decente con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en los años 2008 y 2015, respectivamente. Del mismo modo, Paraguay emitió su Política Nacional de Empleo en 2011; El Salvador, su Política Nacional de Empleo Decente en 2017; y Colombia, su Plan Nacional de Desarrollo en 2018.
- Selección de los países con políticas similares.** De los cinco países enlistados en el apartado anterior, se seleccionó a Chile y Uruguay para calcular el efecto de las políticas sobre sus indicadores de empleo. Se dejó de lado a Colombia y El Salvador porque las políticas de estos dos últimos eran muy recientes, de modo que sus efectos no serían visibles aún; por otra parte, Paraguay es un país inestable por las crisis políticas de los últimos años.⁹⁰
- Proyección de la situación sin política de los países seleccionados.** Seguidamente, se simuló la situación (ficticia) en la que no hubieran implementado las políticas. En primer lugar, se identificó si había las mismas

⁸⁹ Los modelos usados para cada uno de los indicadores de la PED fueron los siguientes:

- Tasa de desocupación: Constante + Tendencia + $\text{Log}(\text{PBI } t-1)$ + % PBI agropecuario (t).
- Empleo Decente: Modelo autoregresivo por umbrales (TAR por sus siglas en inglés)

a) Nivel 1 y 2: $\text{Log}(\text{PBI } t)$ con punto de quiebre del crecimiento del PBI igual a $1.0492232 + \text{ITD}(t-1) + \text{tendencia} + \text{constante}$.

b) Nivel 1: $\text{ITD}(t-1)$ con punto de quiebre de $1.0492232 + \text{constante} + \text{Log}(\text{PBI } t) + \text{ITD}(t-2) + \text{ITD}(t-3) + \text{ITD}(t-4)$.

• Informalidad (Modelo TAR): $\text{Log}(\text{PBI } t)$ con punto de quiebre del crecimiento del PBI igual a $1.0492232 + \text{informalidad}(t-1) + \text{tendencia} + \text{constante}$.

⁹⁰ Las crisis políticas más recientes en Paraguay se dieron en los años 2012 y 2017.

o similares series de indicadores de la PED. En el caso de la tasa de desocupación se utilizaron las series de desempleo, pues la correlación entre las series del Perú de la tasa de desempleo abierto y tasa de desocupación (que incluye al desempleo oculto) era de 96 %. Para la tasa de empleo decente, se usó la tasa de empleo vulnerable (proporción de trabajadores autónomos y empleados en negocios familiares en la PEA ocupada), pues las características laborales de estos dos grupos ocupacionales suelen ser precarias (OIT, 2013). Con respecto a la tasa de informalidad, se usó el mismo indicador (no se reemplazó por uno equivalente). En segundo lugar, para calcular la situación hipotética (en la que no se hubiera aplicado su política), se limitaron los datos hasta el año de la implementación según el país, y luego se utilizaron modelos similares a los usados para las proyecciones sin política para proyectar las series a 2019.

- e) **Cálculo de la diferencia entre la situación real y situación sin política de los países seleccionados.** Se asume que la diferencia promedio entre las dos series es el efecto de las políticas de empleo decente en ambos países. Con ello se encontró, por ejemplo, que Chile redujo su tasa de desempleo (similar de tasa de desocupación) en 0,05 puntos porcentuales (pp) por año en promedio, y su tasa de empleo vulnerable (similar de tasa de empleo decente) en 0,06 pp anualmente; y que Uruguay aminoró su tasa de informalidad en 1,9 puntos porcentuales anualmente, en promedio.⁹¹
- f) **Determinación del efecto de la política para cada indicador de la PED.** Se escogió a Chile para los indicadores de tasa de desempleo y tasa de empleo vulnerable, y a Uruguay para la tasa de informalidad. Dado que dichos efectos tienen lugar anualmente, se multiplicaron por nueve para establecer el efecto de la PED a 2030. Estas experiencias internacionales sirven como referente de promoción del empleo decente a partir de medidas articuladas en políticas nacionales.
- g) **Análisis de efectos de servicios priorizados.** Dado que la naturaleza de las medidas que se proponen en la PED es distinta de la de las medidas que implementaron los países de referencia, se incluye como método complementario un análisis de los efectos de un grupo de servicios de la PED con potencial alto impacto. En efecto, se identificaron ocho servicios⁹² de alto impacto, definidos como aquellos con efectos directos sobre las variables objetivo o que, teniendo efectos indirectos, tendrían una amplia cobertura. Se estima que estos servicios contribuyan a reducir la informalidad en 5.4 puntos porcentuales y el ITD (nivel 1) en 5.9 puntos porcentuales.
- h) **Identificación de consensos.** Teniendo en cuenta las proyecciones estimadas tanto a partir del método de benchmarking como de la suma de efectos individuales de servicios de potencial alto impacto, se llegó a un consenso sobre las metas de política, resultando estas al mismo tiempo realistas y desafiantes. De este modo, con la PED, se obtuvo que la tasa de desocupación se mantendría en 5%; el ITD nivel 1 pasaría de 14.3% a 20% (incremento de 5.7 pp); el ITD nivel 1 o 2, de 30.8 % a 36 % (incremento de 5.2 pp); y la tasa de informalidad, de 69.1 % a 60% (disminución de 9.1 pp).⁹³

Cabe precisar que, del total de los servicios incluidos en la PED, cerca de la mitad son nuevos servicios o que se están rediseñando, los cuales se espera que tengan un impacto significativo sobre la generación de empleo decente. Asimismo, se realizarán modificaciones en los servicios existentes para alinearlos con los objetivos prioritarios de la PED, ya sea a través de ampliaciones de cobertura o incrementos de eficiencia. Este conjunto de medidas articuladas contribuirá a alcanzar las metas de política en el marco del diálogo social tripartito, sujeto a que se cumplan oportunamente los compromisos de las entidades responsables de los servicios en el horizonte de tiempo de la PED.

Finalmente, se calcularon los valores cuantitativos en los escenarios señalados, los cuales han sido validados por la Alta Dirección del MTPE para establecer las metas de política en los indicadores clave.

Tabla 1. Metas de la PED al 2030 en los indicadores de empleo decente, informalidad laboral y tasa de desocupación (porcentajes)

Indicador	2019	2030 (sin PED)	2030 (con PED)
1. Empleo decente			
– Nivel 1	14	14	20
– Niveles 1 y 2	27	31	36
2. Informalidad laboral	73	69	60
3. Tasa de desocupación	5	5	5

⁹¹ Con respecto a la tasa de desempleo, se encontró que en Chile este indicador habría disminuido en 0,5 pp anualmente; Uruguay lo hizo en 0,81 pp. Se escogió el efecto de Chile porque parecía el más adecuado. La tasa de empleo vulnerable habría disminuido en Chile en 0,6 pp.; en Uruguay, en 0,52 pp. Nuevamente, se escogió el efecto de Chile, ya que parecía el efecto más adecuado. Por último, solo se consiguió calcular el efecto de la política de empleo en la informalidad para Uruguay, el cual alcanzó a disminuir esta tasa en 1,87 pp anualmente. No había suficientes datos de la tasa de informalidad para Chile.

⁹² Dichos servicios son:
 S.1.3.2. Servicio de otorgamiento de incentivos para la empleabilidad juvenil sostenible
 S.1.4.1 Servicios de Capacitación Laboral
 S.2.1.1. Servicios de certificación en competencias laborales
 S.2.2.1. Servicio de información de estándares de competencia laboral y de cualificaciones
 S.3.3.5. Servicio integrado de autoempleo productivo.
 S.4.5.1. Servicio de protección ante el desempleo
 S.5.4.1. Capacitación laboral para grupos vulnerables.

⁹³ Se calcula que el resto de los servicios incluidos en la PED tendrían un impacto promedio de 0.063 puntos porcentuales, muy por debajo del menor valor del efecto esperado de los servicios priorizados (0.18 puntos porcentuales) sobre el indicador de informalidad.



A continuación, se muestra la ficha de indicadores de la situación futura deseada:

1. Ficha técnica del indicador 1

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR													
Nombre del indicador	Índice de empleo decente (ITD), nivel 1 y nivel 2.												
Justificación	<p>Según la OIT, el empleo decente abarca distintas dimensiones, como la participación laboral y el desempleo, e implica las siguientes características: el cumplimiento de los derechos laborales fundamentales, el acceso a un ingreso justo, un trabajo sin discriminación, el disfrute de jornadas laborales reguladas, el acceso a seguridad en el trabajo, el acceso a la protección social y la seguridad social y el diálogo social tripartito.</p> <p>Se usa el indicador ITD propuesto por Gamero (2012) para medir el empleo decente de la PEA ocupada, ya que incluye varias de las características con las que debe contar un trabajo para que sea considerado decente (ingreso justo, contrato laboral, jornada laboral regular, seguro de salud pagado por el empleador, afiliación a sistema de pensiones).</p> <p>Así mismo, el ITD captura más dimensiones del empleo decente que la tasa de informalidad, como la jornada laboral regular.</p>												
Responsable del indicador	MTPE.												
Limitaciones para la medición del indicador	<p>Este indicador es solo para la PEA ocupada; no abarca temas de desempleo. Además, no captura otras dimensiones del empleo decente, como la discriminación y el diálogo social tripartito.</p> <p>El ITD se construye a partir de la verificación del cumplimiento de cinco características para que un empleo pueda ser considerado decente:</p> <ul style="list-style-type: none">(i) <i>Modalidad de contratación</i>: en el caso de las y los asalariados, se considera que cumplen este requisito si tienen un contrato escrito; y, en el caso de las y los independientes, si están registrados en SUNAT.(ii) <i>Ingreso laboral justo</i>: si tiene una remuneración igual o mayor que la remuneración mínima vital (RMV).(iii) <i>Jornada de trabajo</i>: si trabaja hasta 48 horas.(iv) <i>Seguro de salud</i>: si cuenta con un seguro de salud pagado por la o el empleador.(v) <i>Sistema de pensiones</i>: si se encuentra afiliada o afiliado a un sistema de pensiones. <p>De este modo, los dos primeros son considerados indicadores básicos, y los tres restantes, indicadores complementarios. A partir de ello se establecen cinco niveles, los cuales se describen a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Nivel 1</i>: si cumple con todos los indicadores básicos y complementarios.• <i>Nivel 2</i>: si cumple con todos los indicadores básicos, pero no con los complementarios.• <i>Nivel 3</i>: si cumple con al menos uno de los indicadores básicos.• <i>Nivel 4</i>: si no cumple con los indicadores básicos, pero sí, al menos, con uno de los complementarios.• <i>Nivel 5</i>: si no cumple con ningún indicador.												
Método de cálculo	<p>De esta manera, en la PED se considerarán el nivel 1 y los niveles 1 y 2 (contrato e ingresos).</p> <p>Las variables de la ENAHO usadas para la construcción del ITD son:</p> <ul style="list-style-type: none">– Para identificar a las y los asalariados y las y los no asalariados se usa la variable p507 (categoría ocupacional).– Modalidad de contratación: para las y los asalariados se usa la variable p511a (tipo de contrato). Para las y los no asalariados, las variables p510a (el negocio o empresa donde trabaja, ¿se encuentra registrado en la SUNAT, como: ...?); p501b (en el negocio o empresa donde trabaja, ¿llevan las cuentas por medio de libros o sistema de contabilidad?); y e1 (¿el negocio o establecimiento que usted dirige se encuentra registrado como... ?).– Ingreso de la ocupación principal igual o mayor que la RMV vigente: para la construcción del ingreso de la ocupación principal se usan las variables de ingreso total (i524a1), pago en especie por trabajo dependiente (d529t), ganancia por trabajo independiente (i530a), valor de los productos para el consumo (d536).– Horas de trabajo: se usan las variables i513t (ocupación principal) e i518 (ocupación secundaria).– Seguro de salud: se usa la pregunta 419 del módulo 400. En relación al aporte de cuotas de pago sobre el SIS, se considera el aporte realizado por el empleador (p419a5, opción 1), "Ud. mismo" (p419a, opción 2) y "un familiar" (p419a, opción 4), excluyendo a los que no pagan (p419a, opción 5)– Sistema de pensiones: se usa la variable 558 del módulo 500.												
Sentido esperado del indicador	Ascendente.												
Supuestos	Ninguno.												
Fuente y bases de datos	INEI – Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO).												
	<table border="1"><thead><tr><th></th><th>Línea de base</th><th>Logros esperados</th></tr></thead><tbody><tr><td>Año</td><td>2019</td><td>2030</td></tr><tr><td>– Nivel 1</td><td>14 %</td><td>20 %</td></tr><tr><td>– Niveles 1 y 2</td><td>27 %</td><td>36 %</td></tr></tbody></table>		Línea de base	Logros esperados	Año	2019	2030	– Nivel 1	14 %	20 %	– Niveles 1 y 2	27 %	36 %
	Línea de base	Logros esperados											
Año	2019	2030											
– Nivel 1	14 %	20 %											
– Niveles 1 y 2	27 %	36 %											



2. Ficha técnica del indicador 2

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR 2		
Nombre del indicador	Tasa de informalidad laboral.	
Justificación	Las y los trabajadores informales son más propensos a laborar en empresas menos productivas y a percibir menores salarios. Este último aspecto es importante, porque los ingresos justos son una condición básica de un empleo decente.	
Responsable del indicador	MTPE.	
Limitaciones para la medición del indicador	No se encontraron limitaciones para la medición del indicador.	
Método de cálculo	El indicador se calcula del siguiente modo: Fórmula del indicador: [(Número de trabajadores con empleo informal / PEA ocupada)] * 100 Para definir si una persona cuenta con un empleo se usa la variable ocu500 de la ENAHO, que tenga valor igual a 1 (ocupados). Así mismo, para el estatus de un empleo informal se hace uso de la variable ocupinf (valor igual a 1).	
Sentido esperado del indicador	Ascendente.	
Supuestos	Ninguno.	
Fuente y bases de datos	INEI – Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO).	
	Línea de base	Logros esperados
Año	2019	2030
Valor	73 %	60 %

3. Ficha técnica del indicador 3

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR 3		
Nombre del indicador	Tasa de desocupación.	
Justificación	Según la OIT, el empleo decente abarca distintas dimensiones, como el cumplimiento de los derechos laborales fundamentales, el acceso a un ingreso justo, un trabajo sin discriminación, el disfrute de jornadas laborales reguladas, el acceso a seguridad en el trabajo, el acceso a la protección social y la seguridad social y el diálogo social tripartito. El índice de empleo decente (ITD) propuesto por Gamero (2012) mide el empleo decente de la PEA ocupada, pero la tasa de desocupación mide otra dimensión del empleo decente, como el desempleo (abierto y oculto).	
Responsable del indicador	MTPE.	
Limitaciones para la medición del indicador	No se encontraron limitaciones en la medición.	
Método de cálculo	La tasa de desocupación se construye del siguiente modo: $\left(\frac{\text{Desempleados abiertos} + \text{desempleados ocultos}}{\text{PEA} + \text{desempleados ocultos}} \right) * 100$ Donde la PEA incluye tanto a las y los trabajadores ocupados como a las y los desempleados abiertos. La variable de la ENAHO usada para la construcción de la tasa de desocupación es ocu500; en específico, con las opciones 1 (ocupados), 2 (desempleo abierto) y 3 (desempleo oculto).	
Sentido esperado del indicador	Ascendente.	
Supuestos	Ninguno.	
Fuente y bases de datos	INEI – Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO).	
	Línea de base	Logros esperados
Año	2019	2030
Valor	5 %	5 %



ANEXO 02: ANÁLISIS DE TENDENCIAS

Tendencias sociales	Tendencias económicas	Tendencias políticas	Tendencias ambientales	Tendencias tecnológicas	Tendencias de actitudes, valores y ética
Cambios progresivos en la estructura etaria de la población.	Elevada informalidad y precariedad del empleo.	Inestabilidad de la globalización.	Aumento de acidificación de los océanos.	Mayor automatización del trabajo.	Incremento del uso de las noticias falsas (posverdad).
Incremento de la dependencia demográfica.	Transformación del empleo: trabajo a distancia y teletrabajo.	Prevalencia de casos de corrupción.	Contaminación de los océanos.	Incremento del uso del internet y tecnologías móviles.	
Creciente transformación de las estructuras familiares.	Desigualdad en el mercado de trabajo.	Incremento de la participación ciudadana a través de medios digitales.	Ocurrencia de eventos climáticos extremos (Fenómeno del Niño).	Incremento del acceso a la educación por el uso de la tecnología.	
Mayor nivel educativo de madres como principal factor para el bienestar de las familias.	Persistencia de jóvenes que no estudian ni trabajan (NINI).				
Persistente desigualdad de género.	Desfavorable estructura productiva para la creación de empleos de calidad.				
Reducción de la cobertura de los sistemas previsionales contributivos.	Menor participación de la industria en el valor agregado.				
Incremento de la urbanización y crecimiento de las ciudades.	Mayor desarrollo de cadenas de valor complejas.				
Aumento de la migración internacional.	Incremento del emprendedurismo.				
Mayor importancia a la reforma de la educación superior.					
Disminución de la tasa de fecundidad.					

MATRIZ DE ANÁLISIS DE TENDENCIAS

Tipo	Tendencia	Descripción	Riesgo/Oportunidad	Análisis	Probabilidad de ocurrencia (1 a 5)	Impacto potencial (1 a 5)	Seleccionada
Tendencias sociales	Cambios progresivos en la estructura etaria de la población.	<p>En 1950, el 34 % de la población mundial era menor de 15 años, y el 5 %, mayor de 65. En 2050, el primer grupo pasará a representar el 20 % de la población, y el segundo, el 16 % (CEPLAN, 2017).</p> <p>Se relaciona con problema público al incrementar la oferta laboral. Si esta población posee las competencias laborales adecuadas (alto capital humano), será posible que una mayor proporción de la población cuente con un empleo de calidad. Por otro lado, la sostenibilidad de los sistemas de pensiones públicos se puede ver afectada porque no habrá suficiente número de aportantes para el número creciente de jubilados (Saad et al., 2008).</p>	Riesgo	Si no se aplican políticas para elevar el acceso a seguridad social (pensiones) de las y los adultos, estos representarán una carga económica y social para la futura PET.	4	3	No
			Oportunidad	Si se aprovecha el bono demográfico como está ocurriendo actualmente, que continuará hasta el 2030 aproximadamente, y, además, se brindan competencias adecuadas a la fuerza laboral, se podrá tener una mayor producción de bienes y servicios, al contar con una mayor proporción de personas en edad de trabajar.	4	4	Si



Tipo	Tendencia	Descripción	Riesgo/ Oportunidad	Análisis	Probabilidad de ocurrencia (1 a 5)	Impacto potencial (1 a 5)	Seleccio- nada
	Incremento de la dependencia demográfica.	En 1950, la dependencia de población infantil era de 57 niños por cada 100 personas en edad de trabajar, y la dependencia del adulto mayor era de 8 personas por cada 100. En 2050, la dependencia del primer grupo será de 34 por cada 100, y la del segundo grupo, 26 por cada 100 (CEPLAN, 2017). Esta tendencia afectará el problema público modificando la cantidad de oferta laboral. En particular, podría poner en peligro la sostenibilidad de los sistemas de pensiones públicos (Saad et al., 2008).	Riesgo	Si se quiere evitar consecuencias adversas, se debe incrementar el acceso a seguridad social de las y los adultos (sobre todo pensiones), para que cuando llegue su período de jubilación representen la menor carga posible para la PET.	3	3	No
	Creciente transformación de las estructuras familiares.	Las familias son cada vez más pequeñas, retrasan la decisión de tener hijos o hijas, o simplemente optan por no tenerlos, y se incrementan los divorcios pese a la reducción de las tasas de matrimonios (CEPLAN, 2017). Se relaciona con el problema público porque las mujeres, al tener menor carga familiar, podrían dedicar más a acumular habilidades (su capital humano) e incrementar su acceso al empleo decente (mayores oportunidades de empleo).	Oportunidad	Al disminuir la cantidad de hijos o hijas por hogar, las madres de familia tienen más chances de acumular mayores niveles de educación, dedicar más horas al trabajo remunerado y acceder a mayores ingresos.	3	4	No
	Mayor nivel educativo de madres como principal factor para el bienestar de las familias.	Un mayor nivel y calidad de nivel educativo incrementa el empoderamiento económico y el bienestar de las familias. El acceso universal a educación de las mujeres en edad de procrear disminuiría la tasa de mortalidad en infantes de 0 a 5 años (CEPLAN, 2017). Esta tendencia afectaría de manera positiva al problema público, pues un mayor nivel educativo de las madres incrementaría sus oportunidades de contar con un empleo decente.	Oportunidad	Elevar su productividad en el mercado laboral, e incrementar la probabilidad de acceder a un empleo decente.	3	4	No
	Persistente desigualdad de género.	El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2016) elaboró dos índices: el índice de capital humano (ICH), que mide el avance en tres dimensiones básicas del desarrollo humano (una vida larga y saludable, conocimientos y un nivel de vida digno), mientras que el índice de desigualdad de género (IDG) refleja la desigualdad a la que se enfrentan muchas mujeres en materia de salud reproductiva, educación secundaria, representación política y mercado laboral. El Perú se encuentra en los países con ICH alto (en el puesto 87); no obstante, tiene un IDG por debajo del promedio de los países con alto ICH —29 % versus 38 % en el caso peruano—; en otras palabras, estamos a 38 % de la igualdad perfecta de los géneros. La desigualdad de género supone un desigual acceso de oportunidades al empleo o a un empleo decente.	Riesgo	No equiparar las oportunidades entre las mujeres y los hombres es una pérdida mayúscula de aprovechamiento de talento y capital humano, dado que las mujeres representan poco más de la mitad de la población peruana, a la vez que impide su acceso al empleo o a un empleo de calidad.	4	5	Sí



Tipo	Tendencia	Descripción	Riesgo/ Oportunidad	Análisis	Probabilidad de ocurrencia (1 a 5)	Impacto potencial (1 a 5)	Seleccio- nada
	Reducción en la cobertura de los sistemas previsionales contributivos.	Motivado por el rápido crecimiento de la población adulta mayor. En América Latina y el Caribe, en el 2010, poco más de cuatro de cada diez trabajadores y trabajadoras cotizan a algún sistema previsional. En el Perú, solo el 36 % aporta (CEPLAN, 2017). Alonso, Sánchez y Tuesta (2014) estiman que, al 2050, el número de cotizantes peruanos se duplicará por el crecimiento poblacional y por la mejora de los niveles de educación. A pesar de ello, prevén que las tasas de cobertura continuarán siendo bajas. La baja cobertura del sistema de pensiones ocurriría por las limitaciones en la regulación laboral y seguridad social de las y los trabajadores. Esta baja cobertura también incrementa la vulnerabilidad a la pobreza. Por falta de ingresos, muchos jubilados tendrían que buscar cualquier empleo para subsistir, aunque este sea precario.	Riesgo	Una gran cantidad de trabajadores y trabajadoras se quedarían sin pensión y, por tanto, vulnerables a caer en la pobreza. El alcance de los programas sociales de ayuda monetaria a personas mayores podría ser limitado.	5	3	Si
	Incremento de la urbanización y crecimiento de las ciudades.	En 1950, alrededor del 30 % de la población mundial vivía en zonas urbanas. Este porcentaje ascenderá a 66 % en 2050 (CEPLAN, 2017). La mayor concentración de la población en áreas urbanas se relaciona con el problema público, pues permite una mejor y más eficiente provisión de servicios e integración al mercado (BCRP, 2015), mejorando el entorno institucional. No obstante, puede producir 'cuellos de botella' en la provisión de servicios públicos.	Riesgo	El crecimiento desordenado de las ciudades produce 'cuellos de botella' en la provisión de servicios públicos.	3	3	No
			Oportunidad	A medida que la concentración de la población se incrementa, disminuiría la dispersión y esto facilitaría el alcance de las políticas públicas, y la mejor provisión de servicios.	3	3	No
	Aumento de la migración internacional.	En el año 2000, la proporción de inmigrantes en la población total era de 2,8 %, y en 2019 se incrementó hasta llegar a 3,5 %. Los principales receptores son Europa y los Estados Unidos (Nero, 2019). Dentro de América Latina, Colombia, Ecuador, Perú y Chile son los principales receptores de la migración venezolana (Banco Mundial, 2019). Es difícil prever cómo continuará esta tendencia en el futuro, pues en el contexto de la actual pandemia, algunas y algunos migrantes se encuentran saliendo del Perú (Gozzer, 2020). Una entrada masiva de migrantes puede deprimir los salarios de la población con empleos poco calificados. Sin embargo, también se pueden aprovechar las habilidades de las y los migrantes, lo que elevaría el capital humano de la fuerza laboral.	Riesgo	En el corto plazo, la fuerte inmigración puede crear fricciones en el mercado de trabajo, provocando que disminuya el crecimiento de los salarios, en especial en el sector de trabajos poco calificados. Si no se aprovechan las habilidades que traen las y los migrantes, se pueden generar problemas sociales y también económicos.	3	2	No
			Oportunidad	En el mediano y largo plazo, se podrán aprovechar plenamente las habilidades y ocupaciones de estos y estas migrantes para contribuir a elevar la competitividad de la economía.	4	3	No



Tipo	Tendencia	Descripción	Riesgo/ Oportunidad	Análisis	Probabilidad de ocurrencia (1 a 5)	Impacto potencial (1 a 5)	Seleccio- nada
	Mayor importancia a la reforma de la educación superior.	<p>Con la creación de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) en 2014 como organismo responsable del licenciamiento para ofrecer el servicio educativo superior universitario, con el objetivo de garantizar condiciones mínimas de calidad educativa de las universidades del país.</p> <p>Así mismo, con la aprobación de la Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva, mediante el Decreto Supremo N.º 12-2020-MINEDU, se han brindado orientaciones para diseñar mecanismos del aseguramiento de la calidad de toda la educación superior y técnico-productiva (universidades, institutos tecnológicos, artísticos, pedagógicos y centros técnicos-productivos).</p> <p>Una mejor calidad de la educación superior elevará las habilidades de la fuerza laboral (capital humano).</p>	Oportunidad	Incremento de la calidad de la formación superior elevará el capital humano de las y los trabajadores, y, con ello, su productividad, los que les permitirá acceder a mayores salarios.	4	4	Si
	Disminución de la tasa de fecundidad.	<p>A nivel mundial, entre 1950 y 1955 la tasa de fertilidad registraba 4,96 hijos e hijas por mujer. En el período 1995-2000, esta tasa se redujo hasta 2,74 hijos e hijas por mujer. Y continuará reduciéndose hasta 2,35 en 2035. Por otro lado, el Perú muestra una tasa de fertilidad de 2,5 hijos e hijas por mujer. En 2030 sería de 2,02 (CEPLAN, 2017).</p> <p>La menor tasa de fecundidad incrementaría las oportunidades de las mujeres de acceder al mercado laboral, ya sea aumentando su participación en él o la posibilidad de acceder a un empleo de mejor calidad, así como de poder acumular más habilidades (capital humano), al disminuir su carga familiar.</p>	Oportunidad	Mayor cantidad de mujeres entrarían en el mercado laboral o invertirían en capital humano.	4	3	No
Tendencias económicas	Elevada informalidad y precariedad del empleo.	<p>A futuro persistirá un déficit en la calidad del empleo, situación que podría verse impulsada por la automatización de los trabajos y su incidencia en las nuevas formas y calidad de los empleos. En el Perú, desde 2007 la informalidad solo se ha reducido en 6,7 puntos porcentuales, en un contexto de alto crecimiento económico.</p> <p>Existe una relación negativa entre informalidad y crecimiento económico (Loayza, 2008; Loayza & Rigolini, 2006).</p> <p>La formalización de los empleos dependerá mucho del crecimiento económico, de los cambios en la matriz productiva para apostar por sectores intensivos en empleo, y de la efectividad de las políticas, como mayor productividad, protección social y modernización de los sistemas de fiscalización (OIT, 2016b).</p>	Riesgo	Un mayor número de trabajos que en la actualidad son realizados por empleados o empleadas de poca calificación serán eliminados producto de la automatización, y ello disminuirá el impacto de las políticas públicas en materia de empleo.	4	5	Si



Tipo	Tendencia	Descripción	Riesgo/ Oportunidad	Análisis	Probabilidad de ocurrencia (1 a 5)	Impacto potencial (1 a 5)	Seleccio- nada
		Con el reinicio de actividades en el contexto actual de la pandemia, trabajadores y trabajadoras formales que perdieron su empleo, y jóvenes que buscaban entrar en el mercado laboral, podrían acudir por necesidad de sustento a cualquier tipo de trabajo, lo cual profundizaría la amenaza de la expansión del sector informal (Weller, 2020). Por lo descrito anteriormente, esta tendencia se relacionaría con el problema público a través de la generación de empleos en unidades productivas de baja productividad y la limitada cobertura de los beneficios laborales de las y los trabajadores, y con la precariedad de su empleo, que los hace más vulnerables a la pobreza.					
	Transformación del empleo. Trabajo a distancia y teletrabajo.	La digitalización ha facilitado el teletrabajo, por su potencial papel en el ámbito laboral, y una posible contribución a una mejor conciliación entre el trabajo y la vida familiar. En el contexto de la pandemia, el teletrabajo ayudó a atenuar el impacto de las medidas de contención de la expansión del virus en el funcionamiento de empresas e instituciones (Weller, 2020).	Oportunidad	Permitiría una mejor conciliación entre la familia y el trabajo.	5	2	No
		No obstante, el teletrabajo podría alargar excesivamente la jornada laboral, uno de los derechos laborales protegidos, y un componente del empleo decente.	Riesgo	Extensión excesiva de la jornada laboral. Así mismo, las y los trabajadores informales pueden quedar excluidos de ejecutar su trabajo a distancia (Weller, 2020).	5	3	Si
	Desigualdad en el mercado de trabajo.	Si bien la digitalización tiene ventajas, también puede acentuar la desigualdad en el mercado laboral, que se relaciona con las diferencias en el acceso a infraestructura digital de calidad y el desarrollo de competencias digitales (Weller, 2020). La desigualdad en el mercado laboral incrementaría la inequidad y exclusión de grupos menos favorecidos (personas con menor nivel educativo).	Riesgo	Dado que la calidad de la infraestructura de internet no es la más adecuada en nuestro país, y que el nivel de las habilidades digitales de las y los adultos es bajo, es probable que esta problemática se acentúe.	5	4	Si
	Persistencia de jóvenes que no estudian ni trabajan (NINI).	En 2005, la proporción de jóvenes que no estudian ni trabajan (NINI) en el Perú fue de 23 %, y en 2019, 16,8 %, según estadísticas de la OIT. Estos jóvenes no acumulan habilidades (capital humano), por lo que en un futuro, si quisieran trabajar, tendrán menores oportunidades de acceder a un empleo de calidad, además de que serían más vulnerables a caer en la pobreza.	Riesgo	La persistencia de este problema tendría efectos adversos en la lucha contra la pobreza.	4	4	Si



Tipo	Tendencia	Descripción	Riesgo/ Oportunidad	Análisis	Probabilidad de ocurrencia (1 a 5)	Impacto potencial (1 a 5)	Seleccio- nada
	Desfavorable estructura productiva para la creación de empleos de calidad.	La concentración de la PEA ocupada en sectores de bajo valor agregado por trabajador es un problema de larga data (Chacaltana, 2016; PRODUCE, 2014). Según cifras de la ENAHO 2019, los sectores de agricultura y servicios concentraron más de la mitad del empleo y fueron los que tuvieron menor producto por trabajador (MTPE, 2020). Además, como se vio en el diagnóstico de esta política, dichos sectores presentan menores niveles de empleo decente. Por ejemplo, en el sector agropecuario solo el 4,9 % de los trabajadores y trabajadoras cuentan con un contrato laboral e ingresos mayores que la RMV (ITD nivel 1 o 2); en el sector restaurantes y hoteles esta cifra fue de 14,9 %; en transportes 18,8 %, etcétera.	Riesgo	Si no se implementan políticas para incentivar el crecimiento de la productividad de los sectores intensivos en empleo, se corre el peligro de que no poder elevar el empleo decente en el Perú.	4	4	Si
	Menor participación de la industria en el valor agregado.	El proceso de desindustrialización se ha venido dando en los países industrializados y en desarrollo (Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo [CNUCYD], 2016). Sin duda, en los países en desarrollo, como el Perú, el cambio de las fuentes de crecimiento de la economía china, de manufactura e industria a servicios y consumo (<i>El Peruano</i> , 2018), también tendría un impacto, debido a que es el principal receptor de nuestras materias primas. Esta tendencia disminuiría las ventas de las empresas exportadoras, enlenteciendo su crecimiento y el aumento de su productividad.	Riesgo	Si no diversificamos nuestra canasta de exportaciones, tanto por tipo de bienes como por los países de destino, podrían perderse muchos puestos de trabajo en este sector.	4	3	No
	Mayor desarrollo de cadenas de valor complejas.	Las cadenas globales de valor han sido una de las transformaciones más dinámicas del comercio de los últimos años. Según Canals (2017), este cambio se dio gracias a tres factores: la disminución de los costos de transporte, los grandes avances tecnológicos y la liberalización del comercio que llevó a una reducción de los aranceles. El incremento del desarrollo de las cadenas de valor impacta positivamente sobre la productividad de las empresas.	Riesgo	Las y los trabajadores sin las calificaciones necesarias para participar en los nuevos puestos de trabajo generados pueden verse excluidos de esta fuente de desarrollo.	3	4	No
			Oportunidad	El crecimiento de las cadenas de valor puede crear más puestos de trabajo calificados, vinculados al comercio internacional.	3	4	No



Tipo	Tendencia	Descripción	Riesgo/ Oportunidad	Análisis	Probabilidad de ocurrencia (1 a 5)	Impacto potencial (1 a 5)	Seleccio- nada
	Incremento del emprendedurismo.	<p>Según la encuesta realizada por Global Entrepreneurship Monitor sobre el nivel de actividad empresarial en diferentes países, el Perú continúa siendo uno de los más emprendedores de la región, y se encuentra entre los primeros cuatro con mayor actividad emprendedora dentro del grupo de las economías basadas en eficiencia. La tasa de emprendimiento en etapa temprana (TEA) alcanza el 25,1 %. A nivel global, la economía peruana ocupa la sexta posición (Serida et al., 2017).</p> <p>Por un lado, el emprendimiento produce efectos positivos en la generación de empleos y en el crecimiento de la economía. Un o una independiente que cuente con las capacidades e instrumentos necesarios pasa de autoempleado a emprendedor, realiza actividades productivas de mayor valor, lo que le permite producir más, generar más ingresos y contratar a más empleados o empleadas, de modo que crea más y mejor empleo (Zamora-Boza, 2017). Sin embargo, desde la otra cara de la moneda, también existe el fracaso de una importante proporción de los emprendimientos: en el Perú habría solo 24 emprendimientos establecidos (de 42 meses de existencia a más) por cada 100 emprendimientos en etapa temprana (Serida et al., 2017). Además, la Sociedad de Comercio Exterior del Perú (ComexPerú) afirmó que más del 80 % de las MYPE operan en la informalidad, lo cual conlleva el incremento de puestos de trabajo informales (<i>El Comercio</i>, 2020). En conclusión, el emprendimiento puede incrementar la productividad del tejido productivo y, a su vez, aumentar la cantidad de puestos de trabajo. Por otro lado, muchos emprendimientos pueden fallar por falta de competencias de gestión de sus conductores, y también pueden generar más empleo informal.</p>	Riesgo	<p>La opción por convertirse en un emprendedor o emprendedora informal se acentúa cuando el individuo pertenece a un hogar pobre; incluso tienen menos incentivos a formalizarse cuando algún miembro del hogar accede a beneficios sociales, como estar asegurado (PRODUCE, 2018). En ese sentido, dados estos factores, los emprendimientos corren el riesgo de mantenerse informales sin incentivos hacia la formalización. Es más: estos emprendimientos informales podrían conllevar el incremento de puestos de trabajo informales. Así mismo, los emprendimientos con potencial pueden fracasar por la falta de financiamiento, competencias de gestión, etcétera.</p>	3	3	No
			Oportunidad	<p>Incremento del número de puestos de trabajo producto de la mayor cantidad de emprendimientos.</p>	3	3	No
Tendencias políticas	Inestabilidad de la globalización.	<p>Si bien se reconoce que la globalización ayudó a reducir la pobreza, también es un impulsor de desigualdad; dicha situación está gestando un escenario que en el mediano y largo plazo motivará una reacción social que pondrá en peligro el orden global. El Foro Económico Mundial (2018) señala un auge de populismos y situaciones de polarización social. En Europa están resurgiendo los movimientos de extrema derecha, con intereses nacionalistas, que reducen el compromiso con el multilateralismo.</p>	Riesgo	<p>Las guerras comerciales y el proteccionismo (sobre todo si la administración de los Estados Unidos lo sigue incentivando) disminuirían el comercio mundial y, por tanto, el crecimiento económico y de empleos.</p>	3	4	No



Tipo	Tendencia	Descripción	Riesgo/ Oportunidad	Análisis	Probabilidad de ocurrencia (1 a 5)	Impacto potencial (1 a 5)	Seleccio- nada
		<p>En el contexto de la actual pandemia, Dani Rodrik, profesor de Economía Política de la Universidad de Harvard, opina que el populismo se fortalecerá aún más, y que la globalización permanecerá "a la defensiva a medida que los estados nación recuperen el espacio político" (Rodrik, 2020).</p> <p>La inestabilidad de la globalización enlentecerá el crecimiento del comercio mundial —ergo, de nuestras exportaciones—, poniendo en peligro miles de puestos de trabajo, lo cual incrementaría la desigualdad y la exclusión social.</p>					
	Prevalencia de casos de corrupción.	<p>La corrupción es un fenómeno transversal presente en las acciones del sector público que afecta directamente la lucha contra la pobreza, la equidad de género, la mejora de los sistemas de educación y salud, etcétera. El origen de estas prácticas se relaciona con la distribución del poder y la riqueza en la sociedad. Los efectos de la corrupción sistémica afectan directamente la posibilidad de desarrollo de la población, debido a que violan los derechos humanos, frenan el desarrollo sostenible y refuerzan y favorecen la exclusión social. En el Perú, la mayoría de las personas sostienen que la corrupción aumentó y que el Gobierno tiene un desempeño deficiente en la lucha contra este problema (Transparency International, 2019). La elevada prevalencia de la corrupción afecta el entorno institucional, a la vez que puede generar mayor conflicto social.</p>	Riesgo	Los recientes escándalos de corrupción, que involucran a diversos partidos políticos y grandes empresas, incrementarán el rechazo y desconfianza de la ciudadanía hacia las y los hacedores de política.	4	3	No
	Incremento de la participación ciudadana a través de medios digitales.	<p>El incremento del uso de plataformas digitales permitirá que las y los ciudadanos se informen mejor sobre sus derechos y sean copartícipes en la formulación e implementación de políticas públicas. En América del Sur, los integrantes de la Alianza del Pacífico tuvieron un desempeño positivo en materia de participación electrónica en el período 2003-2018, según la Encuesta Global de Gobierno Electrónico de las Naciones Unidas (Naciones Unidas, 2018). La mayor participación ciudadana podría mejorar el entorno institucional si sus demandas son escuchadas por las y los hacedores de política.</p>	Oportunidad	La mayor difusión de información producto del mayor uso de plataformas digitales podrá elevar la participación de las personas en temas políticos, económicos, laborales, etcétera, además de mejorar el entorno institucional si sus demandas son adecuadamente escuchadas.	3	3	No



Tipo	Tendencia	Descripción	Riesgo/ Oportunidad	Análisis	Probabilidad de ocurrencia (1 a 5)	Impacto potencial (1 a 5)	Seleccio- nada
Tendencias ambientales	Aumento de acidificación de los océanos.	Los océanos han absorbido parte importante de las emisiones de dióxido de carbono, lo que ha provocado su acidificación, tendencia que se intensificará para fines de siglo y afectará a más de 800 millones de personas que trabajan y viven de los recursos hidrobiológicos del mar (CEPLAN, 2017). Esta tendencia podría poner en peligro el medio de subsistencia de las y los trabajadores que laboran en el sector pesca, que quedarían más expuestos a caer en la pobreza.	Riesgo	Pondrá en peligro la fuente de trabajo de personas que viven extrayendo recursos del mar.	4	3	No
	Contaminación de los océanos.	Si se mantienen los patrones de consumo actuales, se espera que el océano contenga una tonelada de plástico por cada tres toneladas de pescado para 2025; y, para 2050, más plásticos que pescado (en peso), según la Fundación Ellen MacArthur (2016). Este hecho se agravaría por los desechos de millones de equipos de protección (mascarillas, guantes) empleados en estos meses, como medida de protección ante la pandemia del Covid-19 (Patricio et al., 2020). Tal tendencia podría poner en peligro el medio de subsistencia de las y los trabajadores que laboran en el sector pesca y turismo, que quedarían más vulnerables a caer en la pobreza.	Riesgo	Poner en peligro el ambiente de trabajo de las y los trabajadores que dependen del buen estado de los recursos marítimos (pesca y turismo).	4	3	No
	Ocurrencia de eventos climáticos extremos (Fenómeno del Niño).	Hacia el 2030, el Perú prevé un incremento promedio de la temperatura entre 0,4 y 1,6 °C que, de ocurrir, produciría una intensificación en la frecuencia de eventos extremos. Esto afectaría al país, considerando que el 10 % de la población peruana es vulnerable a las sequías y que el 47 % de la superficie agrícola sufre sus consecuencias (Ministerio del Ambiente, 2014). Se fundamenta en la poca capacidad de respuesta de la población, la inadecuada planificación urbana, entre otras causas. Además de que la ocurrencia de un evento climático extremo pone en peligro miles de vidas, también destruye infraestructura de servicios públicos, así como viviendas y tierras de cultivo, incrementando la posibilidad de la población de caer en la pobreza.	Riesgo	Los impactos adversos serán mayores debido a la falta de planificación urbana en las ciudades costeras, donde se concentra la mayor parte de la población del país.	3	4	No



Tipo	Tendencia	Descripción	Riesgo/ Oportunidad	Análisis	Probabilidad de ocurrencia (1 a 5)	Impacto potencial (1 a 5)	Seleccio- nada
	Mayor automatización del trabajo.	<p>McKinsey Global Institute (2017) estimó que alrededor del año 2055, el 50 % de las actividades de trabajo actuales del mundo serán automatizadas.</p> <p>Una mayor automatización podría elevar la productividad de las empresas, disminuyendo costos. Sin embargo, también podría excluir del mercado laboral a las y los trabajadores de las ocupaciones que podrán automatizarse, incrementando su vulnerabilidad a la pobreza.</p>	Riesgo	<p>El desafío de las nuevas tecnologías no es la pérdida de empleos, sino cómo afrontar los cambios en la composición de la demanda laboral y el tipo de cualificación necesaria para reorientar las políticas educativas y laborales que alivien la profunda desigualdad social.</p> <p>Las y los trabajadores con calificaciones limitadas o tradicionales serán los más afectados por los cambios tecnológicos, seguidos por aquellas y aquellos de avanzada edad, los mandos medios y el personal administrativo.</p>	4	4	Si
			Oportunidad	<p>Elevar la productividad de la economía a través de la realización de diversas actividades con una mayor rapidez y a costos más bajos.</p>	4	4	Si
	Incremento del uso del internet y tecnologías móviles.	<p>Existe una tendencia de incremento de acceso a internet y teléfono celular desde hace más de 15 años. Con la llegada de la cuarta generación de tecnología de redes móviles (4G), se ha venido incrementando la velocidad de internet. Se espera lo mismo con la llegada de la quinta generación (5G), que ofrecerá mayor acceso y calidad del internet móvil (CEPLAN, 2019).</p> <p>El incremento de la calidad del servicio de internet mejorará el entorno institucional en el que se desenvuelven las y los trabajadores y las empresas, elevará su productividad y ayudará a que las y los trabajadores puedan incrementar sus competencias.</p>	Oportunidad	<p>El mayor uso de internet y tecnologías móviles elevará la capacidad de comunicación y velocidad de transferencia de datos entre usuarias y usuarios, mayor conocimiento y acceso a servicios bancarios (mayor inclusión financiera), así como una mayor productividad de las empresas a través de las TIC que aumentan la eficiencia en el manejo de datos para la toma de decisiones (CEPLAN, 2019). También permitirá que las y los trabajadores puedan acceder a mayores oportunidades de expandir sus conocimientos. En otras palabras, esta tendencia se enmarca en una oportunidad no solo para las empresas sino también para las y los trabajadores.</p> <p>Como medida de protección, en muchos países se ha implementado el teletrabajo, que naturalmente exige el mayor uso de internet. Weller (2020) comenta que una vez superado el impacto del COVID-19, el teletrabajo podría quedarse, o por lo menos una combinación de trabajo presencial y a distancia.</p>	5	4	Si

Tipo	Tendencia	Descripción	Riesgo/ Oportunidad	Análisis	Probabilidad de ocurrencia (1 a 5)	Impacto potencial (1 a 5)	Seleccio- nada
	Incremento del acceso a la educación por el uso de la tecnología.	Los avances tecnológicos (el internet, las redes sociales, la computación en la nube) están mutando las formas de aprendizaje y de interacción, al punto que se han vuelto obsoletos los sistemas pedagógicos en las instituciones educativas. El aprendizaje de hoy se centra en la colaboración, la participación y la creatividad; y pone énfasis en el proceso más que en las calificaciones (Pedró, 2015). La tecnología incrementa la difusión del conocimiento, que, a su vez, posibilita que más trabajadores y trabajadoras puedan adquirir más competencias (capital humano). Sin embargo, también podrían quedar excluidos las y los trabajadores con menores habilidades digitales.	Riesgo	La población analfabeta digital podrá quedar excluida de estos beneficios.	3	3	No
			Oportunidad	El mayor acceso a educación se traducirá en una mejora de competencias de las y los trabajadores, que les permitirá acceder a mejores empleos.	3	4	No
Tendencias de actitudes, valores y ética	Incremento del uso de las noticias falsas (posverdad).	“Noticias falsas” es un término utilizado para conceptualizar la divulgación de noticias que, por no corresponder a la realidad, provocan un peligroso círculo de desinformación. Todo esto sucede en un contexto de posverdad, término que se refiere a las circunstancias en que los hechos objetivos son menos importantes a la hora de modelar la opinión pública que las apelaciones a la emoción o a las creencias personales, tal y como pasó con las elecciones presidenciales en los Estados Unidos (Federación Internacional de Periodistas [FIP], 2018). El incremento de noticias falsas podría debilitar el entorno institucional.	Riesgo	La desinformación puede llevar a la toma de decisiones erróneas.	3	3	No

ANEXO 03: ANÁLISIS DE ESCENARIOS CONTEXTUALES

Los escenarios contextuales son definidos por CEPLAN (2018b) como “narraciones plausibles, compuestas por tendencias, eventos y decisiones enlazados entre sí de manera coherente, a través de relaciones causales y describen desde una misma situación presente, cómo se desarrollarían distintos contextos internacionales hasta el 2030, los cuales podría enfrentar el Perú” (p. 6).

Escenario 1. Expectativas crecientes de la clase media. Se identifica un incremento de la clase media en nuestro país. De mantenerse esta tendencia, se prevé que al 2030 se registre una mayor demanda de servicios públicos y de productos para las clases medias emergentes, lo cual estimulará el crecimiento económico. Según el Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial (IEDEP) de la Cámara de Comercio de Lima (CCL), la clase media representa el 44,7 % de la población y muestra un crecimiento de 4,5 % en el 2018 con respecto al 2017. Este escenario también puede constituir un riesgo, ya que una mayor demanda de bienes y servicios podría producir una mayor explotación de recursos naturales que genere mayores problemas medioambientales y otros como el incremento de conflictos sociales.

Escenario 2. Aumento de la tecnología y la mecanización. El impacto de las tecnologías de información y comunicación (TIC) ha reconfigurado las relaciones y dinámicas sociales en el acceso a los servicios públicos. En este escenario se prevén efectos positivos en empoderamiento, control de políticas públicas, salud (diversos avances científicos que suponen mejores y nuevos tratamientos), comunicación y acceso a la información; sin embargo, el riesgo de este escenario es que la mecanización reemplace a la mano de obra y que los nuevos requerimientos y demandas laborales no encuentren en la población las competencias y capacidades necesarias para los trabajos del futuro, con lo que un sector poblacional quedaría desplazado. En el contexto de la actual pandemia, el mayor uso de las tecnologías digitales ha permitido continuar con el funcionamiento de los sistemas económicos, específicamente a través del teletrabajo y la teleeducación (CEPAL et al., 2020). No obstante, las posibilidades de acceder al teletrabajo se ven afectadas por la naturaleza de la actividad realizada, pues algunos tipos de ocupaciones requieren atención presencial. Así, la OIT estimó que solo el 23 % de las y los trabajadores en América Latina y el Caribe se desempeñan en ocupaciones que permiten el teletrabajo (OIT, 2020a). Del mismo modo, el acceso al teletrabajo y a la teleeducación dependen del nivel de infraestructura tecnológica y habilidades digitales de las y los trabajadores, estudiantes y docentes (Weller, 2020; CEPAL et al., 2020).



Escenario 3. Un nuevo superciclo para las materias primas. Este escenario podría representar una gran oportunidad para nuestro país en su calidad de productor y proveedor de materias primas. Nuestra economía es sensible a los superciclos debido a que las fluctuaciones de la demanda y de los precios de las materias primas tienen impacto sobre los flujos de inversión, el volumen de exportaciones y el crecimiento de la economía. El Banco Mundial (2019) señala que para el año 2020 nuestro país mantiene una proyección de crecimiento económico de 3,8 %, el tercer mejor resultado en Sudamérica, en un entorno de mucha incertidumbre sobre los precios de las materias primas. Sin embargo, la explotación de recursos naturales ha venido produciendo enfrentamientos, desacuerdos y conflictos relacionados con el mal uso del suelo y del agua y con la contaminación producida por las actividades extractivas.

Escenario 4. Ocurrencia de desastre mayor. El cambio climático contribuye a la creación de mayores condiciones de riesgo para las y los jóvenes, afectando la forma en la que desarrollan su vida. La progresión de fenómenos climatológicos generaría principalmente el incremento de acidez en los océanos, produciendo muerte y desequilibrio de las especies que allí habitan, incremento en la frecuencia de sequías debido a la reducción de aguas superficiales y subterráneas e impactos negativos sobre los cultivos. Los ecosistemas costeros de baja altitud sufrirían inundaciones, hundimiento y erosión; habría olas de calor intenso en las zonas urbanas, escasez de agua y precipitación extrema que provocaría deslizamientos de terrenos. La ocurrencia de desastres afecta la vida y la salud de la población, y genera pérdidas económicas y daños en la infraestructura. Por tanto, es necesario preparar a la población joven y dotarla de capacidades mediante intervenciones en educación, empleo y salud, para fortalecer el capital humano de nuestro país y, ante la ocurrencia de un desastre, las y los jóvenes tengan la capacidad de participar de manera activa en la reconstrucción y en el desarrollo del país. Así mismo, en el contexto de la actual pandemia del COVID-19⁹⁴ se está produciendo un aumento de los patrones de utilización del plástico de un solo uso (mascarillas, guantes, entre otros), que, acompañados de una mala gestión de residuos, se sumará a los problemas ambientales existentes, agravando el impacto negativo en los ecosistemas naturales (Patricio et al., 2020).

MATRIZ DE ANÁLISIS DE ESCENARIOS CONTEXTUALES

Escenario	Descripción	Riesgo/ Oportunidad	Análisis	Probabilidad de ocurrencia	Impacto potencial	Seleccionada
Expectativas crecientes de la clase media	Empoderamiento de la ciudadanía, mayor interés por participar en la política y mayor inversión en servicios básicos para la población.	Riesgo	El crecimiento de la clase media y la satisfacción de sus necesidades en materia de adquisición de bienes y servicios pueden generar una mayor extracción de recursos naturales y agravar los problemas medioambientales, así como generar mayores conflictos sociales. Por otro lado, debido a las altas expectativas, también se pueden generar frustraciones en algunos sectores de la población, ya que los niveles de desigualdad son altos en nuestra sociedad.	4	3	No
		Oportunidad	Impulsará al mejoramiento de la provisión de servicios públicos (energía, transporte, justicia), y el correcto funcionamiento de las instituciones estatales.	4	3	No
Aumento de la tecnología y la mecanización	Incremento de la mecanización y robótica en la industria, aumento del uso de tecnologías, importancia de la educación y las competencias, masificación del uso de internet.	Riesgo	Una pérdida de los puestos de trabajo que requieren poca calificación, de las y los antiguos empleados que no pueden adaptarse al cambio tecnológico.	4	4	Sí
		Oportunidad	Incrementará la eficiencia de los procesos de producción de bienes y servicios (población más informada y mejor capacitada), y mejorará el alcance y el seguimiento de las políticas públicas. La actual pandemia ha incentivado el mayor uso de las tecnologías, pues representa uno de los principales medios para mantenerse a flote durante la aplicación de las medidas de confinamiento y distanciamiento social.	5	4	Sí
Un nuevo superciclo para las materias primas	El incremento de la demanda de los metales está relacionado con el crecimiento de las megaciudades, de la población, el aumento de la clase media, el uso de la tecnología y otras, vinculadas al crecimiento de las grandes economías.	Riesgo	Poca contribución a la diversificación productiva del país.	4	3	No
		Oportunidad	Incremento en el empleo de mano de obra dedicada a sectores primarios.	4	3	No
Ocurrencia de desastre mayor	Ocurrencia de desastre natural mayor (hidrológico, climatológico, biológico) que termina por generar pérdidas económicas y daño a las infraestructuras.	Riesgo	Pérdida de miles de vidas: si ocurre un terremoto de 8,8 en Lima, se perderían más de 100 mil vidas y quedarían heridas más de 2 millones de personas. Además, se produciría una destrucción de la infraestructura de servicios básicos (saneamiento, electricidad) y productiva (canales de irrigación, compuertas, etcétera), hospitales, colegios; destrucción de vías de comunicación (carreteras y puentes colapsados). Mayor contaminación por el mal manejo de los desechos de equipos de protección (mascarillas, guantes de plástico), en el contexto de la actual pandemia.	4	5	Sí

⁹⁴ El Centro de Investigación sobre Epidemiología de los Desastres (CRED, por sus siglas en inglés), centro colaborador de la OMS, en su Base de Datos de Desastres de Emergencia (EM-DAT, por sus siglas en inglés), incluye las epidemias (y pandemias) como un tipo de desastre natural biológico (Below, Wirtz & Guha-Sapir, 2009).



ANEXO 04: CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN

Viabilidad política. Se refiere a la aceptación política de la propuesta. Permite verificar la consistencia de la propuesta con las Políticas de Estado (CEPLAN, 2018, p. 33).

Puntaje	Descripción
1	No hay voluntad política de hacer la propuesta. No existen instancias con capacidades institucionales y técnicas que apoyarán la alternativa.
2	No existe voluntad política de hacer la propuesta. Se encuentran instancias con capacidades institucionales y técnicas que apoyarán la alternativa.
3	La alternativa tiene respaldo político manifestado en voluntad política de hacer la propuesta, pero no existen instancias con capacidades institucionales y técnicas que apoyarán la alternativa.
4	La alternativa tiene respaldo político manifestado en voluntad política de hacer la propuesta; existen algunas instancias con capacidades institucionales y técnicas que apoyarán la alternativa.
5	La alternativa tiene respaldo político manifestado en voluntad política de hacer la propuesta. Existen instancias con capacidades institucionales y técnicas que apoyarán la alternativa.

Viabilidad social. Se refiere a la aceptación del público afectado por la política. Depende en muchos casos del grado de consistencia entre las políticas y sus tradiciones y culturas. Para ello, CEPLAN refiere que es fundamental incorporar la participación de las y los actores perjudicados superando las limitaciones (sociales, económicas, políticas) que podrían afectar su capacidad de influir en la selección de alternativas de solución (CEPLAN, 2018, p. 33).

Puntaje	Descripción
1	La alternativa no tiene arraigo social. La sociedad civil no se encuentra identificada con la alternativa de solución y no tiene convicción de que ayudará a alcanzar los resultados esperados.
2	La alternativa tiene arraigo social. La sociedad civil no se encuentra identificada con la alternativa de solución y no tiene convicción de que ayudará a alcanzar los resultados esperados.
3	La alternativa no tiene arraigo social. Parte de la sociedad civil se encuentra identificada con la alternativa de solución y no tiene convicción de que ayudará a alcanzar los resultados esperados.
4	La alternativa tiene arraigo social. Parte de la sociedad civil se encuentra identificada con la alternativa de solución y tiene convicción de que ayudará a alcanzar los resultados esperados.
5	La alternativa tiene arraigo social. La sociedad civil se encuentra identificada con la alternativa de solución y tiene convicción de que ayudará a alcanzar los resultados esperados.

Viabilidad administrativa. Hace referencia a la capacidad de gestión y de realizar arreglos institucionales en los ministerios para implementar la alternativa de solución (CEPLAN, 2018, p. 33).

Puntaje	Descripción
1	La alternativa no se puede ejecutar. No existen capacidades del sector o sectores involucrados para gestionar y administrar los requerimientos de la intervención.
2	Existen escasas capacidades del sector o sectores involucrados para gestionar o para administrar los requerimientos de la intervención.
3	Existen capacidades del sector o sectores involucrados para gestionar y administrar los requerimientos de la intervención de manera insuficiente.
4	Existen capacidades del sector o sectores involucrados para gestionar y administrar los requerimientos de la intervención de manera suficiente y para realizar una intervención completa.
5	Existen capacidades del sector o sectores involucrados para gestionar y administrar los requerimientos de la intervención de manera completa y eficiente.

Efectividad. Implica analizar el impacto de la alternativa de solución en el logro del objetivo. Por ello, es importante consultar evidencia sobre intervenciones similares con el fin de determinar la efectividad de la alternativa de solución (CEPLAN, 2018, p. 33).

Puntaje	Descripción
1	La alternativa no permite mitigar el problema público de la política y sus causas.
2	La alternativa permite mitigar parte del problema público de la política y sus causas de forma incompleta.
3	La alternativa permite mitigar solo una parte del problema público de la política y sus causas de manera satisfactoria.
4	La alternativa permite mitigar la mayor parte del problema público de la política y sus causas de manera satisfactoria.
5	La alternativa permite plenamente mitigar el problema público y las causas planteadas para la política, resolviendo un problema concreto.

Se otorgó un puntaje que va del 1 al 5 por cada criterio aplicado, donde 1 es que no presenta el atributo en cuestión y 5 la presencia total del atributo. El promedio⁹⁵ total de la alternativa valorada a través de estos criterios es el puntaje que se obtiene y sirve de base para su posterior selección, sobre la revisión de bibliografía académica y recomendaciones de las y los expertos e informes de organizaciones internacionales.

ANEXO 05: MATRIZ DE EVALUACIÓN DE ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN

Causa	Alternativa	Viabilidad			Efectividad (1 a 5)	Promedio total	Seleccionada
		Política (1 a 5)	Social (1 a 5)	Administrativa (1 a 5)			
1. Bajo capital humano de la fuerza laboral, que afecta sus competencias para el trabajo.	Asegurar la formación de calidad de competencias básicas, superiores y relevantes al mundo laboral en el sistema educativo.	2	4	3	5	3,8	Sí
	Asegurar la continuidad de la formación de competencias básicas de las y los estudiantes afectados por la pandemia.	4	4	3	5	4,2	Sí
	Ampliar los tipos de oferta y servicios educativos.	3	3	2	4	3,2	No
	Incentivar la demanda educativa mediante transferencias condicionadas.	3	3	3	2	2,6	No
	Incrementar la cobertura de educación superior con estándares mínimos de calidad.	4	4	4	3	3,6	Sí
	Definir un sistema de acreditación de las entidades de formación superior.	2	3	5	1	2,4	No
	Brindar servicios de orientación y mentoría para la adecuada elección y culminación de la carrera en educación superior.	4	4	3	3	3,4	No
	Asegurar la formación adecuada de competencias laborales de las y los que son parte de la fuerza laboral actual.	4	4	2	4	3,6	Sí
2. Débil vinculación entre oferta y demanda laboral.	Incentivar la contratación de las y los jóvenes afectados por la pandemia.	4	4	3	4	3,8	Sí
	Promover certificación, intermediación laboral e información transparente en el mercado laboral.	4	4	2	5	4	Sí
	Apoyar la certificación de las y los trabajadores como forma de señalización al mercado laboral.	4	4	3	3	3,4	No
	Usar herramientas virtuales para el encuentro entre las y los postulantes que buscan empleos y las empresas que buscan llenar vacantes.	4	4	3	4	3,8	Sí
3. La mayor parte del empleo se genera en unidades productivas de baja productividad.	Desarrollar mecanismos para articular la oferta formativa a las ocupaciones que demanden las empresas en el presente y en el futuro, con el objetivo de disminuir la inadecuación ocupacional de las y los trabajadores.	4	3	4	4	3,8	Sí
	Promover el acceso a financiamiento para el inicio y crecimiento de las unidades productivas.	4	4	3	4	3,8	Sí
	Otorgar apoyo económico para empresas que fueron afectadas por la pandemia.	4	4	3	4	3,8	Sí
	Apoyar la adaptación tecnológica de las empresas para mantener el trabajo remoto ante la nueva normalidad impuesta por el COVID-19.	4	4	3	3	3,4	No
	Fomentar las buenas prácticas de gestión empresarial y gestión de la calidad en las y los conductores de las unidades productivas y en las y los emprendedores/autoempleados.	4	5	4	4	4,2	Sí
	Promover el desarrollo de capacidades para la innovación, adopción y transferencia de mejoras tecnológicas.	4	4	3	4	3,8	Sí
	Desarrollar una adecuada y simplificada normatividad tributaria y de negocios.	4	4	4	4	4	Sí
Promover el acceso a mercados nacionales e internacionales, la asociatividad empresarial entre las MYPE y el encadenamiento entre estas y la mediana y gran empresa.	4	4	3	4	3,8	Sí	

⁹⁵ Se establece un promedio ponderado por el que se otorga un 20 % a cada uno de los criterios de viabilidad (política, social y administrativa) y 40 % al criterio de efectividad.



Causa	Alternativa	Viabilidad			Efectividad (1 a 5)	Promedio total	Seleccionada
		Política (1 a 5)	Social (1 a 5)	Administrativa (1 a 5)			
	Fiscalizar a las empresas informales para garantizar la competencia leal entre ellas.	3	4	4	4	3,8	Sí
	Incentivar la formalización empresarial con énfasis en las empresas afectadas por la pandemia.	4	3	4	4	3,8	Sí
	Desarrollar la regulación para prevenir la competencia desleal que surge por el abuso del poder de mercado.	2	2	4	4	3,2	No
4. Limitaciones en el diseño y la aplicación de la regulación laboral y de la seguridad social para las y los trabajadores.	Adecuar la regulación laboral a las necesidades del mercado laboral peruano, de manera que no desincentiven el empleo formal y que brinden protección social.	4	4	4	3	3,6	Sí
	Asegurar la adecuada protección de los derechos laborales con énfasis en los riesgos laborales de las y los trabajadores.	5	5	5	2	3,8	Sí
	Ampliar, a través de mecanismos de contribución no vinculados al contrato laboral, la cobertura de la seguridad social a trabajadoras y trabajadores independientes.	3	4	3	4	3,6	Sí
	Desarrollar mecanismos de apoyo a las y los trabajadores afectados por la pandemia.	3	3	4	4	3,6	Sí
	Ampliar, a través de mecanismos de contribución simplificados, la cobertura de la seguridad social a trabajadoras y trabajadores independientes.	3	4	3	3	3,2	No
	Hacer más eficiente y efectiva la fiscalización laboral.	4	4	3	5	4,2	Sí
	Hacer más eficiente la fiscalización de la jornada laboral en el trabajo remoto.	4	4	3	3	3,4	No
	Desincentivar el incumplimiento de la normativa laboral con penalidades e incentivos adecuadamente definidos.	4	4	3	4	3,8	Sí
	Promover la seguridad ocupacional de las y los trabajadores, en especial la de aquellas y aquellos en condiciones de riesgo.	4	4	4	4	4	Sí
	Informar a las y los trabajadores sobre sus derechos laborales durante la pandemia.	4	4	3	3	3,4	No
	Comunicar efectivamente la normativa laboral.	4	4	3	3	3,4	No
5. Desigualdad en oportunidades de empleo.	Desarrollar mecanismos para disminuir la discriminación en la postulación a empleos por motivos de género, raza, discapacidad.	3	3	3	2	2,6	No
	Implementar estrategias para asegurar la igualdad salarial y erradicar la discriminación en el acceso al empleo por razón de género, origen étnico, discapacidad y otras.	4	3	3	4	3,6	Sí
	Mecanismos de discriminación positiva para la contratación de poblaciones que sufren discriminación.	3	3	4	3	3,2	No
	Brindar opciones de vacaciones o licencia durante la pandemia a las y los trabajadores con hijos e hijas.	3	4	3	3	3,2	No
	Implementar medidas que fomenten la igualdad de oportunidades de los grupos vulnerables en el mercado de trabajo, tales como sistemas de cuidado a la dependencia, la adecuación de los espacios de trabajo, los ajustes razonables, entre otros mecanismos para promover la igualdad.	4	4	3	4	3,8	Sí
	Paquete de incentivos para la contratación de grupos vulnerables que requieran de infraestructura adicional.	3	3	3	4	3,4	No
	Mecanismos de discriminación positiva para la contratación de población vulnerable.	3	3	3	2	2,6	No
	Incentivos para la inserción de grupos vulnerables al empleo.	3	4	3	3	3,2	No
Mecanismos de discriminación positiva e incentivos monetarios para la inserción de grupos vulnerables como las y los jóvenes o las personas de bajo nivel socioeconómico.	3	4	3	3	3,2	No	



Causa	Alternativa	Viabilidad			Efectividad (1 a 5)	Promedio total	Seleccionada
		Política (1 a 5)	Social (1 a 5)	Administrativa (1 a 5)			
6. Desfavorable entorno social e institucional	Desarrollar estrategias para cambiar los patrones culturales y el clima de desconfianza de las y los ciudadanos.	3	3	3	4	3,4	No
	Aumentar la cobertura y calidad de conectividad del internet en los hogares y empresas a nivel nacional.	4	5	4	4	4,2	Sí
	Desarrollar estrategias para incrementar el acceso y calidad a los servicios públicos de transporte, energía y saneamiento.	4	3	3	4	3,6	Sí

ANEXO 06: MATRIZ DE ANÁLISIS DE LA EFECTIVIDAD DE LAS ALTERNATIVAS

Causa	Alternativa	Sustento	Seleccionada
1. Bajo capital humano de la fuerza laboral que afecta sus competencias para el trabajo.	Asegurar la formación de calidad de competencias básicas, superiores y relevantes para el mundo laboral en el sistema educativo.	Primero, existe una relación positiva entre las habilidades socioemocionales, el rendimiento escolar y los resultados del mercado laboral (Klein, Spady & Weiss, 1991; Heckman & Rubinstein, 2001; Duncan, Claessens & Engel, 2004). En el Perú, se ha probado la efectividad de programas de bajo costo en esta línea (Outes, Sánchez & Vakis, 2016). Luego, un obstáculo a la culminación de la educación básica consiste en el embarazo adolescente, para lo que se ha encontrado que algunos programas de bajo costo han sido efectivos en ampliar el conocimiento de las y los jóvenes sobre la salud sexual (Cáceres et al., 1994). Finalmente, para ampliar el acceso a la educación superior la literatura internacional sugiere que los sistemas de becas contribuyan a incrementar la probabilidad de matrícula de las y los jóvenes y a disminuir la probabilidad de deserción (López, 2013; Solís, 2013; Melguizo, Sánchez & Velasco, 2015; Meneses & Blanco, 2010). Para el Perú, se ha encontrado evidencia similar con respecto a la efectividad de Beca 18. En cuanto a las competencias laborales, se recomiendan las intervenciones relacionadas con el uso de TIC (European Commission, 2015; Pendell et al., 2013; Martin, 2017) y con la certificación de competencias laborales (OCDE, 2016).	Sí
	Asegurar la continuidad de la formación de competencias básicas de las y los estudiantes afectados por la pandemia.	En el contexto de la pandemia del COVID-19, para mitigar los efectos de la deserción se instituyeron becas y créditos educativos implementados por PRONABEC. Además, de acuerdo con CEPAL (2020b), se han establecido diferentes formas de continuidad de estudios a través de diversas modalidades a distancia en respuesta a las medidas de confinamiento producido por la pandemia. El Perú no ha sido ajeno a esta situación; por ello, ha pues en práctica la estrategia de educación a distancia denominada "Aprendo en Casa", que busca la continuidad de los aprendizajes dada la nueva modalidad virtual educativa a través de la radio, televisión y web. Dado este nuevo escenario, resulta necesario minimizar la brecha digital educativa, para lo cual se debe adoptar medidas que reduzcan dicha brecha a través de la entrega de dispositivos tecnológicos (computadoras portátiles o tabletas). Se debe aprovechar la teleeducación y sus ventajas —como la capacidad de llegar a un mayor número de estudiantes con una menor inversión educativa— para el mejoramiento de las competencias y cerrar las brechas con el fin de garantizar el acceso al empleo (Minsa, 2020; OECD, 2020).	Sí
	Ampliación de los tipos de oferta y servicios educativos.	Si bien se han encontrado efectos positivos de algunos tipos de servicios educativos como la Jornada Escolar Completa (Agüero, 2016) sobre el rendimiento escolar, estos son menores que los de intervenciones similares realizadas en países más desarrollados (Lavy, 2015). Además, varios estudios indican que estas intervenciones tienen un costo particularmente elevado (Agüero, 2016; Cerdán-Infantes & Veermersch, 2007; Bellei, 2009; Pires & Urzúa, 2010).	No
	Incentivar la demanda educativa mediante transferencias condicionadas.	Los programas de transferencia condicionada tienen efectos positivos sobre la asistencia escolar en algunos países de la región, como México (Behrman, Sengupta & Todd, 2005). El caso del Perú no es la excepción, pues se ha encontrado que el programa JUNTOS habría aumentado la tasa de asistencia escolar para hombres —aunque no para mujeres— entre 6 y 19 años, principalmente en secundaria (Monge, Seinfeld & Campana, 2017).	No
	Incrementar la cobertura de educación superior con estándares mínimos de calidad.	En el Perú, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu se encarga del control de la calidad ⁹⁶ , verificando el cumplimiento de las condiciones básicas de calidad a través del procedimiento de licenciamiento; sin embargo, el impacto de estas certificaciones no ha sido evaluado. La idea detrás de este sistema consiste en garantizar estándares mínimos de calidad en la formación superior, pues estos habrían disminuido muchísimo luego de la Ley de Promoción de la Inversión en la Educación, Decreto Legislativo N° 882.	Sí
	Definir un sistema de acreditación de las entidades de formación superior.	De acuerdo a la PNESTP (Minedu, 2020) se necesita del fortalecimiento de los elementos del aseguramiento de la calidad de la ESTP, no obstante, para la definición de un sistema de acreditación, se requiere en primer lugar de la reorganización del ente acreditador, de acuerdo a lo indicado en la Ley N° 30220, Ley Universitaria. Los reconocimientos "informales" (e.g., rankings) a la calidad de las entidades formativas sí parecen ser importantes en cuanto las y los egresados de universidades prestigiosas reciben salarios 20 % más altos que sus pares comparables de instituciones menos prestigiosas (Hoekstra, 2009).	No

⁹⁶ El aseguramiento de la calidad cuenta con 3 elementos: _ control, fomento y garantía. En el caso de las universidades el control es realizado por la Sunedu a través de procesos de licenciamiento, supervisión y fiscalización.

Causa	Alternativa	Sustento	Seleccionada
	<p>Brindar servicios de orientación y mentoría para la adecuada elección y culminación de la carrera en educación superior.</p>	<p>En vista de que, según Yamada et al. (2016), existe bastante heterogeneidad relacionada con los retornos a distintos tipos de carreras, es necesario informar adecuadamente a las y los futuros estudiantes sobre los retornos a la educación. Recientemente se implementó en el Perú un programa piloto llamado "Decidiendo para un Futuro Mejor", que buscaba que las y los estudiantes de escuelas públicas reciban información relacionada con los altos retornos a la educación. El programa tuvo efectos positivos, aunque modestos, en la disminución de la deserción escolar (Neilson, Gallego & Molina, 2016).</p>	No
	<p>Asegurar la formación adecuada de competencias laborales de las y los que son parte de la fuerza laboral actual.</p>	<p><i>Modalidades formativas con un paquete de inserción de empleo:</i> según la Ley N.º 28518, las modalidades formativas, encargadas de la formación en competencias laborales, tienen como objetivo coadyuvar a una adecuada y eficaz interconexión entre la oferta formativa y la demanda en el mercado de trabajo. La evidencia indica que estas funcionan mejor cuando están acompañadas con servicios de emparejamiento con unidades productivas (Fox & Kaul, 2017). En el Perú, el programa ProJoven se encargó de brindarle formación profesional a jóvenes y a emparejarlos con una o un empleador y tuvo efectos positivos sobre el empleo, principalmente formal, y para las mujeres (Galdo, 1998; Chacaltana & Sulmont, 2002; Chacaltana, 2003; Chong & Galdo, 2006; Díaz & Jaramillo, 2006; Nopo et al., 2002; Nopo & Saavedra, 2003; Díaz & Rosas-Shady, 2016). Más aún: estas intervenciones parecen ser particularmente costo-efectivas (Nopo & Saavedra, 2003; Díaz & Rosas-Shady, 2016). Con respecto a otras modalidades formativas, se encuentran impactos heterogéneos en los países desarrollados (Wolter & Ryan, 2011; Cappellari, Dell'Aringa & Leonardi, 2012), pero positivos en aquellos en desarrollo (Corseuil, Foguel & Gonzaga, 2012; De la Flor, 2018; Hardy & McCasland, 2016). Para el caso particular de Perú, De la Flor (2018) encuentra que las prácticas preprofesionales tienen efectos persistentes y positivos sobre los salarios y sobre la formalidad. Saniter (2014) estudia el efecto causal de realizar prácticas laborales en las decisiones de empleo y salario futuro. Para ello, utiliza como variable instrumental la derogatoria de la obligatoriedad de las prácticas laborales en las universidades de Alemania, y utiliza una base de datos de una encuesta longitudinal de graduados. El estudio halla un efecto positivo y significativo de 6 % en el salario luego de cinco años de graduarse.</p> <p><i>Subsidio al empleo joven:</i> Bördös et al. (2015) realizan una revisión de literatura de este tipo de intervención. La clasifican en dos grupos: aquellas que se basan en el recorte de las contribuciones sociales, y aquellas que son subsidios a través de transferencias a las empresas. De los trabajos revisados sobre el primer grupo de intervenciones para los países de altos ingresos, se presentan resultados mixtos, mientras que en el caso de los subsidios parece ser mejor, por ejemplo, la Ley de Subsidio al Empleo Joven (Chile), que aumentó la probabilidad de estar empleado o empleada. Sin embargo, se identifican dificultades para el logro de empleo sostenible con este tipo de programas, ya que solo tienen impactos temporales (Ronconi et al., 2006; Hernani-Limarino et al., 2011). SENCE (2006) encuentra que el Programa de Contratación de Aprendices en Chile, el cual brinda a la empresa una bonificación mensual de un 40 % de un ingreso mínimo mensual por aprendiz durante los primeros 12 meses de vigencia del contrato, presenta un impacto positivo en la probabilidad de empleo, pero un impacto estadísticamente igual a 0 en salarios y duración del desempleo.</p> <p><i>Competencias digitales:</i> en el contexto de la pandemia, se debe buscar incrementar las competencias para la empleabilidad (OIT, 2020a). Las competencias digitales han adquirido una mayor relevancia por la extensión del teletrabajo en los últimos meses. El teletrabajo como modalidad que hace uso de las TIC permite incrementar la productividad de las empresas (Catunta, 2018). No obstante, el nivel de competencias informáticas de la población en edad de trabajar a nivel nacional es muy bajo, pues el Perú se encuentra en el último lugar en competencias informáticas (de 39 países), según la evaluación internacional de competencias de adultos (PIACC, por sus siglas en inglés), realizada por la OCDE en 2019. En particular: el 11 % de las y los evaluados peruanos optaron por no tener la evaluación en la computadora; 35 % no tenía experiencia trabajando en ese entorno, y 9,1 % desaprobaron esta evaluación. En los países miembros de la OECD estos porcentajes ascendieron a 10 %, 11,9 % y 4,8 %, respectivamente (OECD, 2019).</p>	Si
	<p>Incentivar la contratación de las y los jóvenes afectados por la pandemia.</p>	<p>Se debe promover el empleo juvenil dado que son una de las poblaciones más afectadas por los impactos socioeconómicos del COVID-19 (CEPAL et al., 2020; Naciones Unidas, 2020; OIT, 2020a). La tasa de desempleo de las y los jóvenes entre 14 y 24 años fue de 13,2 % en el trimestre abril-mayo-junio de 2020. Dicha cifra fue de 11 % para el grupo etario de 25 a 44 años, y de 4 % para las personas de 45 años a más. Del mismo modo, la tasa de empleo informal alcanzó el 83,4 % para las y los jóvenes entre 14 y 25 años, mientras que el promedio nacional fue de 67,7 % (INEI, 2020a). Bajo este escenario, la OIT recomienda la promoción de mayores y mejores oportunidades de trabajo para las y los jóvenes, dado que el inicio de su vida laboral es importante para su trayectoria en el mercado laboral (OIT, 2020). Por ello, se hace necesario llevar a cabo programas de asistencia para la retención, creación y búsqueda de empleo para las y los jóvenes, e incrementar la cobertura de programas de apoyo al empleo juvenil, según la OIT.</p>	Si
<p>2. Débil vinculación entre oferta y demanda laboral.</p>	<p>Promover certificación, intermediación laboral e información transparente en el mercado laboral.</p>	<p>Se implementará una serie de servicios que incluyen el fortalecimiento del Servicio Nacional de Empleo, en primer lugar, a través del desarrollo de plataformas de intermediación laboral (con un mayor uso de TIC), que han probado un facilitador de búsqueda de empleo efectivo al aumentar la tasa de empleo, disminuir la tasa de desempleo, reducir el costo de búsqueda (Attasoy, 2013; Kuhn, 2014; Dettling, 2016; Dammert et al., 2015).</p> <p>En segundo lugar, los programas de intermediación laboral cuentan con una evidencia limitada en Latinoamérica, pero a pesar de ello han mostrado ser costo-efectivos. No obstante, se recomienda incrementar el número de beneficiarios y su seguimiento, como es el caso de México (Bördös et al., 2015). En tercer lugar, se pretende escalar el apoyo de la obtención de documentación básica de la población joven (con el programa Certijoven) para todas las edades.</p> <p>En cuarto lugar, se incluiría el fortalecimiento del servicio de entrega de información sobre mercado de trabajo (promedio de remuneraciones por ocupación, sectores económicos, ocupaciones más demandadas, etcétera), que se brindaba mediante el SMIT, pero sería a través de una plataforma virtual. Este tipo de servicio sería costo-efectivo (Yamada, Lavado & Oviedo, 2016).</p> <p>Quinto, el subsidio a la certificación de competencias, pues la señalización de estas incrementa la tasa de éxito de conseguir un empleo (Cahuc, Carcillo & Minea, 2018; Carranza, Garlick, Orkin & Rankin, 2018).</p>	Si



Causa	Alternativa	Sustento	Selección
	Apoyar la certificación de las y los trabajadores como forma de señalización al mercado laboral.	Spence (1973) señala que la señalización en el mercado laboral es el mecanismo a través del cual los buscadores de empleo buscan comunicarle a sus potenciales empleadores algunas de sus características no observadas directamente. Una forma de señalización habitual es la certificación de competencias; sin embargo, el costo de las credenciales más comunes solicitadas para un puesto de trabajo puede ser relativamente alto y, sumado a gastos en pasajes y similares, afectaría la búsqueda de empleo de las personas de menor nivel socioeconómico (Chacaltana, 2006).	No
	Usar herramientas virtuales para el encuentro entre las y los postulantes que buscan empleos y las empresas que buscan llenar vacantes.	La población, y de modo específico las y los jóvenes, demandarán más canales de atención virtuales, entre los que se encuentra el servicio de búsqueda de empleo (MINSA, 2020). En línea con ello, el MTPE implementó la plataforma virtual de búsqueda de empleo "Empleos Perú", en la que las empresas de todo el país pueden enviar sus convocatorias de puestos de trabajo.	Si
	Desarrollar mecanismos para articular la oferta formativa a las ocupaciones que demanden las empresas en el presente y en el futuro con el objetivo de disminuir la inadecuación ocupacional de las y los trabajadores.	El mecanismo a través del cual se implementaría esta alternativa es mediante el Marco Nacional de Cualificaciones. Los casos de éxito de implementación del marco de cualificaciones en Australia, Nueva Zelanda o Reino Unido contaron con una participación activa del sector productivo para definir las cualificaciones requeridas para diversos sectores económicos (Crespi, Fernández-Arias & Stein, 2010). Si bien los países latinoamericanos no han podido establecer marcos nacionales fructíferos, sí se tienen iniciativas sectoriales exitosas, como en el sector minero en Chile, el sector de construcción en Uruguay, y el automovilístico en Argentina (Crespi et al., 2014). La OCDE (2016), en su reporte de Estrategia de Competencias para el Perú, argumenta que la existencia de un sistema nacional de cualificaciones mejora la cantidad, la calidad, la igualdad de acceso y la eficacia de los aprendizajes acumulados a lo largo de la vida laboral. En el Perú, el primer paso para la puesta en marcha del Marco de Cualificaciones se ha establecido a partir del Plan Nacional de Competitividad y Productividad, aprobado mediante el Decreto Supremo N.º 239-2019-EF, en el cual se ha determinado su implementación como una medida de política (número 2.2). A partir de ello, se instituirá un Grupo de Trabajo Multisectorial para su creación e implementación; además, a 2025 se tiene planeado evaluar pilotos en al menos tres sectores priorizados; y a 2030, se prevé que este marco será utilizado como insumo para el diseño de los programas de formación y capacitación, y se contará con un sistema de reconocimiento de aprendizajes obtenidos fuera del sistema educativo formal. En dicho Plan también se establece la institucionalización de la creación y funcionamiento de los Consejos Sectoriales de Competencias (medida de política 2.1), que permitirá al sector productivo liderar la identificación de estándares de competencias que orienten la oferta formativa y la certificación de competencias.	Si
3. La mayor parte del empleo se genera en unidades productivas de baja productividad.	Promover el acceso a financiamiento para el inicio y crecimiento de las unidades productivas.	Evidencia de programas de financiamiento de emprendimientos innovadores: Goñi y Reyes (2019) evalúan los impactos de un programa que financia emprendimientos innovadores (Startup Perú), y encuentran que el 14 %, el 20 % y el 9% de las empresas tratadas alcanzaron ventas de S/50 mil, S/100 mil y S/500 mil en 2018, respectivamente; 4,7 nuevas empresas creadas generaron empleos, 3,7 de los cuales fueron permanentes, y los salarios mensuales promedio pagados a estos empleados fueron S/422 más altos que los observados para las y los trabajadores de las unidades de control. Finalmente, el programa también tuvo un impacto positivo en la financiación de las empresas: la inversión privada se recibió después del tratamiento en 7,8 % más de unidades tratadas que sus respectivos controles, y 9,5 % más de nuevas empresas tratadas alcanzaron el punto de equilibrio. Para un programa similar en Chile, Verde (2016) no pudo encontrar un impacto en la continuidad del inicio, la formalización de la empresa o cualquier resultado relacionado con el rendimiento de la empresa (ventas, devoluciones, contratación). Solo se encontraron efectos positivos para el apalancamiento financiero. Para Colombia, González-Urbe y Reyes (2019) indican que los servicios de aceleración aumentan los ingresos de las y los empresarios nacientes, duplicando las ventas de proyectos similares a los del grupo control. Además, las y los autores reportan que el impacto es impulsado por emprendedoras y emprendedores de alta calidad que pueden acelerar su crecimiento pero que no tienen impacto en proyectos de baja y mediana calidad.	Si
	Otorgar apoyo económico para empresas que fueron afectadas por la pandemia.	Como parte de la reactivación económica, es importante brindar apoyo económico a las empresas tanto para evitar que cierren como para preservar habilidades en ellas (Jaramillo y Ñopo, 2020; Naciones Unidas, 2020). Se debe buscar mantener los empleos formales (Altamirano et al., 2020; Levy, 2020). Estas ayudas deberían enfocarse en sectores particularmente vulnerables, como el de servicios, comercio y manufactura (OIT, 2020c). Los apoyos se pueden dar a través de extensión de créditos y garantías, flexibilización de la relación entre empresa y trabajador (horas y salarios reducidos, suspensión perfecta), disminución de costos de empleo formal (prórroga temporal en contribuciones) (Blackman et al., 2020).	Si
	Apoyar la adaptación tecnológica de las empresas para mantener el trabajo remoto.	Antes de la pandemia, la digitalización de las empresas, en particular de las MYPE, era considerada un elemento extra para elevar las ventas; sin embargo, hoy se ha convertido en un requisito para la sobrevivencia de las empresas. Requieren soluciones digitales, incluyendo sistemas informáticos para ventas, marketing y gestión de clientes, así como herramientas para potenciar sus oportunidades de negocio, que incluyen plataformas de comercio electrónico, medios de pago digitales, etcétera (Henríquez, 2020). En España, la plataforma digital Acelera MYPE (hoy enfocada en la respuesta al COVID-19) ofrece una ventanilla única para MIPYME, que consolida un repositorio de soluciones tecnológicas, información relevante sobre digitalización en áreas como teletrabajo, ciberseguridad y comercio digital. En Brasil, el Servicio Brasileño de Apoyo a la Empresa (SEBRAE), a través de su portal, ofrece servicios digitales a las MIPYME, como la emisión de facturas online, una plataforma de comercio electrónico, la comparación de servicios financieros y el acceso a expertos en impacto del COVID-19 en los negocios. También brinda una amplia gama de cursos virtuales para que las y los empresarios y las y los emprendedores desarrollen las habilidades necesarias para sobrevivir y crecer en tiempos de crisis (Henríquez, 2020).	No



Causa	Alternativa	Sustento	Seleccio- nada
	Fomentar las buenas prácticas de gestión empresarial y gestión de la calidad en las y los conductores de las unidades productivas y en las y los emprendedores/ autoempleados.	<p>Evidencia de programas de capacitación (teórico-prácticos) y asistencia técnica (prácticas) a conductores de MIYPME:</p> <p>a partir de los resultados obtenidos por el Programa COMPITE (1997, México), servicios de Consultoría y Capacitación especializadas y destinadas a MYPE, se identificó que las empresas participantes aumentaron su productividad en 87 %, redujeron sus tiempos de respuesta en 68 %, disminuyeron sus inventarios en 64 % y aminoraron su espacio en planta en 26 %. A través de la Secretaría del Trabajo y Promoción Social (STPS) – Programa de Apoyo a la Capacitación (PAC) (2003, México), se otorgaron recursos de manera parcial a las empresas, con el fin de que desarrollen los programas de capacitación que consideren pertinentes, de acuerdo con sus necesidades. Durante el año 2003 se realizaron 21 089 cursos, los cuales beneficiaron a 210 746 trabajadores y trabajadoras. Como resultado, las empresas que recibieron el apoyo del PAC mostraron una mayor productividad frente a las del grupo de control: PAC: 308,8 %, Control: 95,8 %. Por otro lado, se apreciaron mayores ventas de las empresas del PAC que las del grupo de control, de 22,1 % contra 12,3 %, en ese mismo orden.</p> <p>Evidencia de consultorías de servicios de desarrollo empresarial (gestión, marketing, etcétera): en el caso de México, el uso de estos servicios ayudó a las empresas a aumentar la productividad en el corto plazo y a crear más puestos de trabajo en el largo plazo (Bruhn, Karlan & Schoar, 2016); y en el caso de la India, los servicios de consultoría expusieron a los gerentes a mejores técnicas de manufacturación, lo cual se tradujo en una mayor productividad (Bloom, Eifert, Mahajan, McKenzie & Roberts, 2013). En Sri Lanka se realizó una intervención de capacitación con subvenciones, y se encontró que hay efectos positivos en el desempeño comercial de las empresas; sin embargo, se disipan cuando termina el subsidio (De Mel, McKenzie & Woodruff, 2014). Los resultados de García y Hernández (2005), que se enfocaron en los sectores de confecciones y metalmecánica peruanos, arrojan que solo los servicios de desarrollo en el área financiera tienen un efecto significativo en la rentabilidad. El número de SDE utilizados no afecta el empleo, pero sí reduce la rentabilidad y aumenta el producto medio de las empresas.</p> <p>IPA (2017) indica que los programas de capacitación en gestión empresarial parecen no funcionar tan bien, pues algunos son eficaces, pero la mayoría de las evaluaciones demuestran que las capacitaciones no tienen impacto alguno sobre el desempeño de la empresa. Esta divergencia de resultados pone en evidencia la necesidad de comprender mejor qué tipo de capacitaciones funcionan y para qué tipo de empresas. Diferencias en la calidad, el contenido y la intensidad de la capacitación, así como las características específicas de las empresas beneficiarias, pueden afectar el impacto de la capacitación empresarial. Ninguno de los documentos mencionados reporta un análisis explícito de costo-efectividad.</p> <p>Evidencia de cursos que desarrollan habilidades para el emprendimiento: los cursos de habilidades para el emprendimiento para estudiantes de educación superior elevan el nivel de conocimiento teórico sobre negocios de las y los beneficiarios y aumentan sus niveles de optimismo (Premand et al., 2016). En Túnez se encontró que los cursos de habilidades para el emprendimiento aumentaron la probabilidad de autoemplearse entre 46 y 87 %, lo que sugiere que estos programas incentivan la sustitución entre empleo asalariado y autoempleo. Educate! (Uganda): mayor porcentaje de las y los graduados dirigen un negocio, tienen un trabajo o asisten a una universidad. A mayor ahorro, más probabilidades de ser dueños de sus propios negocios y más posibilidades de haber liderado un proyecto comunitario que el grupo de control. Los impactos son mayores para las mujeres (Kwauk y Periman, 2016).</p>	Sí
	Promover el desarrollo de capacidades para la innovación, adopción y transferencia de mejoras tecnológicas.	<p>Evidencia de la provisión de servicios de transferencia y extensionismo tecnológico: en el Reino Unido se encontró que los servicios de transferencia tecnológica, parte del Manufacturing Extension Partnership, aumentaron la productividad laboral en 1 % y la probabilidad de supervivencia de un negocio en 18 % (Lipscomb et al., 2018). En el estudio “Comportamiento innovador en las empresas atendidas por los Centros de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica – CITEagroindustrial y CITEccal”, realizado por Juana Kuramoto y Edika Quispe, de GRADE (2009), se señala que el CITEagroindustrial y el CITEccal han tenido impacto positivo en el aumento de la calidad de los productos y el cumplimiento de las normas técnicas. Además, desempeñan un papel importante la coordinación dentro de las cadenas de producción y la difusión de información tecnológica.</p> <p>Evidencia de impactos de la inversión en innovación: Maloney y Rodríguez-Clare (2007) encuentran que la tasa de retorno social de la inversión en innovación para el Perú es de 51 %. Dieciséis evaluaciones de impacto realizadas por el BID en América Latina hallan que los resultados para la variable inversión privada en innovación o en I+D son positivos y significativos, y señalan un efecto multiplicador o de apalancamiento de recursos privados. Programas de cofinanciamiento para la innovación y transferencia tecnológica son eficaces para estimular la inversión en innovación empresarial y el crecimiento de la productividad. La evidencia también demuestra que los <i>spillovers</i> de estos programas pueden ser considerables, lo cual sugiere que están efectivamente corrigiendo las fallas de mercado (centrar focalización en intangibles). El documento del BID (2014), “¿Cómo repensar el desarrollo productivo?”, evidencia la necesidad de subsidiar las actividades de innovación privadas: dada la naturaleza de los procesos de innovación, se ha documentado que las empresas que innovan expanden su demanda laboral de mano de obra altamente calificada (Crespi & Tacsir, 2012; Afcha y García-Quevedo, 2016). Una primera pregunta que debe responderse es: ¿hasta qué punto los subsidios u otros tipos de incentivos efectivamente promueven la innovación? Estos incentivos sí cumplen su rol de manera efectiva, por ejemplo, en la industria de energía en los Estados Unidos (Howell, 2017). Hay un impacto diferenciado y concentrado en empresas de menor tamaño para el Programa Regional para la Investigación Industrial, Innovación y Transferencia Tecnológica de Italia (Brozini & Iachini, 2009). Para la región latinoamericana, Benavente (2005) encuentra que, en Chile, por cada dólar de aumento en la contribución del sector público a la innovación, la productividad empresarial aumentó en 5 dólares. Por otro lado, PRODUCE (2020b), con las cifras de la Encuesta Nacional de Innovación en la Industria Manufacturera y Empresas de Servicios Intensivos en Conocimiento 2018 (ENIIMSEC, 2018), descubre que realizar actividades de innovación está asociado con 36,7 % más de productividad laboral, y que incrementar en 1 % la innovación aumenta en 0,18 % la productividad laboral.</p>	Sí



Causa	Alternativa	Sustento	Selección
	<p>Desarrollar una adecuada y simplificada normatividad tributaria y de negocios.</p>	<p>Evidencia de mayor fiscalización y mayores incentivos sobre la formalización empresarial: De Andrade, Bruhn y Mckenzie (2013) compararon distintos sistemas de reducción de costos con diversos sistemas de fiscalización y sanción; los resultados favorecen de gran manera la fiscalización y sanción, en cuanto intervenciones de este tipo aumentaron la probabilidad de formalización (i.e., cumplimiento total con la ley) en más de 20 puntos porcentuales. Las y los empresarios muchas veces experimentan con ciertos aspectos de la formalidad, y si los beneficios percibidos de ella no compensan los costos, pueden retornar a la informalidad (Díaz et al., 2018).</p> <p>Evidencia de los impactos de regulaciones tributarias: la prevalencia de diferentes regímenes fiscales (RUS, RER, Régimen General) produce una serie de distorsiones que incentivan el arbitraje, la atomización de empresas y una apropiación desventajosa del valor agregado para el Estado y las y los trabajadores (BID, 2018; Macroconsult, 2019). El RER no genera incentivos para formalizar trabajadores o trabajadoras, pues no permite deducir gasto de personal (Macroconsult, 2019).</p> <p>El MEF se encuentra trabajando en la simplificación de los regímenes especiales para empresas de menor tamaño, a través del establecimiento de criterios para definir los tamaños de empresa con propósitos tributarios y la racionalización de los regímenes tributarios existentes. Se busca generar los incentivos para evitar el "enanismo" de las empresas que transitan de un régimen tributario a otro y el arbitraje entre regímenes; asimismo, se busca promover la declaración de costos y gastos (incluyendo los de planilla) a través de deducciones para la determinación del impuesto. Como parte de los resultados del nuevo régimen, se espera una mejor focalización, el sinceramiento del reporte de los niveles de venta, un mayor requerimiento de comprobantes de pago y el incremento de la declaración de trabajadoras y trabajadores formales.</p>	<p>Si</p>
	<p>Promover el acceso a mercados nacionales e internacionales, la asociatividad empresarial entre las MYPE y el encadenamiento de las MYPE con la mediana y gran empresa.</p>	<p>Evidencia de programas de desarrollo de proveedores: la evaluación de impacto de este tipo de programas muestra su efecto positivo sobre la mejora de la competitividad de las empresas participantes en diferentes partes del mundo. Arráiz et al. (2013) evaluaron el Programa de Desarrollo de Proveedores de Chile entre los años 1998-2008 y encontraron que el Programa mejoró la coordinación existente entre las MYPE y las grandes empresas. Se concluyó que este generó un efecto positivo sobre las ventas, el empleo y la sostenibilidad de las MYPE, así como en las ventas y capacidad exportadora de las grandes empresas. Cabe resaltar que la investigación encontró también que el periodo de tiempo en el cual se evidencian los beneficios de este Programa varía tanto para las y los proveedores como para las empresas grandes. En el caso de las y los proveedores, los resultados positivos se aprecian después de un año de participar del Programa, mientras que para el caso de las empresas compradoras los efectos aparecen a partir del segundo año. Valencia et al. (2009) realizaron una evaluación de impacto del Programa de Desarrollo de México entre los años 2003 y 2008 y concluyeron que gracias al Programa la comunicación entre cliente y proveedor mejoró hasta en un 80 %, la innovación y desarrollo de nuevos productos se incrementó hasta en un 30 %, y la eficiencia productiva mejoró hasta en 80 % en las MYPE proveedoras y en 10 % en las grandes empresas compradoras. Por su parte, Abdullah et al. (2008) evaluaron el Programa de Desarrollo de Proveedores de Malasia para la industria automotriz. El estudio resalta que el éxito de este Programa radicó en la mejora sustancial de la coordinación entre los proveedores y la empresa, lo que permitió mejoras en el proceso de producción (menores tasas de rechazo, mejores tiempos de producción y ahorros de costos). De igual forma, Costa Rica viene implementando el programa Costa Rica Provee, que identifica las demandas de las empresas multinacionales y trata de enlazarlas con la oferta de MYPE proveedoras locales. De acuerdo con la evaluación de impacto realizada por Monge-González & Rodríguez-Álvarez (2013), el Programa ha logrado incrementar el número de encadenamientos entre la oferta y la demanda, pasando de 1 a 248 entre los años 2001 y 2011, lo que representó un incremento en las ventas de US\$79 millones. Finalmente, el Banco Mundial (2008) encontró que la aplicación de programas de desarrollo de proveedores en Serbia consiguió incrementar las ventas de las MYPE en US\$46 y US\$30 millones, respectivamente.</p> <p>Evidencia de programas de apoyo a la creación de clústeres: Crespi et al. (2014) sugieren que una política de subsidios óptima para la promoción de clústeres se desarrollaría de la siguiente forma: primero se designaría un área como parque industrial o tecnológico; luego se ofrecería un paquete de subsidios, insumos u otros incentivos para motivar a las empresas a unirse; finalmente se retirarían los subsidios y se cobrarían los insumos una vez que el clúster se consolide. También se destaca la posibilidad de que las empresas eviten unirse a clústeres por el temor de ser víctimas de conductas de oportunismo o free riding (Crespi et al., 2014). Teniendo esto en cuenta, es posible que marcos institucionales que promuevan la confianza entre sus miembros mejoren esta situación (Granovetter, 1985; Nooteboom, 1992).</p>	<p>Si</p>



Causa	Alternativa	Sustento	Seleccio- nada
	Fiscalizar a las empresas informales para garantizar la competencia leal entre ellas.	<p>Evidencia de fiscalización con el uso de TIC: el uso de TIC —como las plataformas virtuales— en la fiscalización tributaria ha probado que incrementa el cumplimiento en el pago de impuestos, reducción de costos administrativos, de cobranza, de la necesidad de personal inspector, reducción de costos de cumplimiento, entre otros, en países desarrollados y en desarrollo (Takeoka, 2009 – Japón; Vasconcellos y Rua, 2005 – Brasil; Chatama, 2013 – Tanzania; Farelo & Morris, 2006 – Sudáfrica; Kgonare, 2017 – Múltiples). No obstante, para que su impacto sea mayor, también se requiere que dichas plataformas sean integrales y accesibles, y que el Estado difunda masivamente su existencia, oriente adecuadamente a las y los ciudadanos para su correcto uso y promueva la colaboración entre las agencias de gobierno, las empresas, y las y los trabajadores (Takeoka, 2009; Joseph y Kitlan, 2008).</p> <p>Evidencia de incentivar la formalización a través de beneficios: los incentivos pueden darse por medio de información acerca de las ventajas de operar según el marco legal de las normas laborales, tributarias, municipales, etcétera (y las consecuencias de su incumplimiento), así como otorgar subsidios para efectuar los trámites de formalización. Con ello se busca combatir la alta prevalencia de la informalidad empresarial y laboral en el Perú, en especial en las empresas de menor tamaño. No obstante, la evidencia empírica muestra que este tipo de intervenciones no serían efectivas. De Andrade et al. (2013) realizaron un experimento en Brasil, y a uno de los grupos de tratamiento se le brindó información acerca de cómo formalizarse y costos de registros gratuitos con el uso de un contador durante un año; sin embargo, las empresas no respondieron a los incentivos. Por otro lado, los resultados del experimento de Jaramillo (2013) en el Centro de Lima muestran que la mayoría de las empresas informales no obtienen sus licencias municipales cuando se les alienta a hacerlo y, además, cuando se reduce sustancialmente el costo monetario asociado (e incluso ante la oportunidad de obtener la licencia sin ningún pago). Ello podría deberse a que la obtención de la licencia municipal no estaría asociada a mejoras en indicadores de desempeño de la empresa, como ingresos, ganancias por trabajador, número de trabajadores, acceso al crédito, etcétera (Jaramillo & Alcázar, 2012).</p>	Si
	Incentivar la formalización empresarial con énfasis en las empresas afectadas por la pandemia.	<p>Según la agencia peruana de noticias ANDINA (2020), muchas empresas aprovechan la crisis por el COVID-19 para formalizarse y acceder a los incentivos económicos dados.</p> <p>La formalidad empresarial brinda una serie de beneficios a las MYPE. En primer lugar, el acceso a créditos formales, no solo a través de préstamos comunes sino también por medio de otras alternativas como el <i>factoring</i>, que es la posibilidad de brindarle la factura a una empresa especializada para que te adelanten un porcentaje de ese dinero y ellos se encarguen de cobrarla; además, las MYPE pueden acceder al Fondo Crecer, que es un fondo estatal que aumenta el acceso a fuentes de financiamiento. En segundo lugar, el mayor acceso de ventas a grandes empresas, pues estas últimas solicitan contratar a empresas formales que utilicen normas técnicas en su proceso productivo. Del mismo modo, PRODUCE brinda asistencia técnica a las y los emprendedores formales e informales en los Centros de Desarrollo Empresarial del programa Tu Empresa, y ofrece convenios con notarías con descuentos para facilitar el registro en SUNAT (La República, 2020).</p> <p>En el contexto de la pandemia, PRODUCE creó cuatro tipos de mecanismos de incentivos para la formalización, entre los que se encuentran las mayores oportunidades de acceso al crédito a través del Fondo de Desarrollo de la Microempresa (FONDEMI), si la MYPE es formal. Segundo, las MYPE que se formalicen ahora podrán acceder de manera gratuita a los servicios de los Centros de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica (CITE) para el acompañamiento en la mejora y producción de sus productos. Antes estos servicios eran pagados. El tercero se refiere a la participación de las MYPE que se formalicen en las ferias digitales "Perú Imparable", que antes de la pandemia estaban dirigidas a las y los comerciantes del interior del país. Se trata de una plataforma digital para todas aquellas empresas que quieran vender sus productos por un canal digital. Finalmente, el cuarto tiene que ver con "Compras MYPErú", de modo que ahora todas las MYPE que se formalicen van a poder postular a este programa para acceder a compras estatales (Gestión, 2020a).</p> <p>La OIT manifiesta la necesidad de brindar tanto incentivos como asistencia técnica adecuados para facilitar la formalización de las empresas del sector informal a mediano y largo plazo (OIT, 2020b). Además, dicha organización recomienda prestar mayor atención a las empresas que estén al borde de la informalidad, dado que se ven tentadas a pasar a la economía informal para sobrevivir. A pesar de las medidas de reactivación desde el lado de la oferta, el dinamismo de la demanda no es el mismo, por las disposiciones sanitarias, por lo que se produce la quiebra de ciertos establecimientos, especialmente los más pequeños.</p>	Si
	Desarrollar la regulación para prevenir la competencia desleal que surge por el abuso del poder de mercado.	<p>Evidencia de la necesidad de regular las fusiones y adquisiciones: Núñez y Furquim (2018) presentan evidencia de que las industrias de comunicaciones, de consumo discrecional, de energía y de salud en el Perú están altamente concentradas al exhibir índices de Herfindahl superiores a 1 500. La ausencia de legislación que bloquee fusiones que resulten en empresas con excesivo poder de mercado ha promovido la monopolización; en algunas industrias como la cervecera, la empresa líder ha alcanzado una participación de mercado superior a 94 % (INDECOPI, 2015). Más allá de los efectos de la monopolización sobre las y los consumidores, la monopolización convierte a las empresas en monopsonios laborales. Los mercados laborales monopsonícos son un problema, puesto que están asociados a menores salarios y a menores niveles de empleo, comparados con mercados laborales competitivos (Stigler, 1946; Brown et al., 1982; Ashenfelter, 2010). En conclusión, la competencia de informales y las prácticas presuntamente predatorias de empresas líderes limitan el desarrollo empresarial y, a su vez, distorsionan el mercado laboral.</p>	No



Causa	Alternativa	Sustento	Selección
4. Limitaciones en el diseño y la aplicación de la regulación laboral y de la seguridad social para las y los trabajadores.	Adecuar la regulación laboral a las necesidades del mercado laboral peruano, de manera que no desincentiven el empleo formal y brinden protección social.	<p>De acuerdo con el Convenio C102 entre el Perú y la Organización Internacional del Trabajo, el Perú se compromete a mantener un sistema de seguridad social que proporcione, entre otras cosas, el acceso a asistencia técnica, a prestaciones monetarias por enfermedad y a prestaciones por vejez. Sin embargo, es posible que el alto costo de garantizar estos derechos traiga como consecuencia una menor creación de empleo formal (Aguilar & Rendón, 2010; Heckman & Páges, 2000; Saavedra & Torero, 2004). Más aún: existen grupos de trabajadores dependientes que son más vulnerables que otros a no recibir protección por parte de sus empleadores dada la naturaleza del empleo o de las condiciones que estas y estos trabajadores enfrentan. Tal es el caso de las y los trabajadores en microempresas (MYPE), y aquellas y aquellos que desarrollan una actividad económica a través del uso de plataformas web o aplicativos.</p> <p>El caso de las y los trabajadores del hogar (o trabajadores domésticos), ha mejorado en cuanto a su regulación con la Ley 31047, Ley de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar publicada el 1 de octubre de 2020, en la cual se establece que el contrato tiene que ser escrito y debe registrarse ante el MTPE en un plazo máximo de 3 días hábiles; el salario pactado no debe ser menor al RMV; recibe una gratificación; y 30 días calendario de vacaciones por año completo de servicios; y, durante el lapso de adecuación de la Ley 31047, las personas trabajadoras del hogar gozan de protección legal contra el despido. Si se mantiene el problema que no existan organizaciones colectivas de empleadores- empleadoras de trabajadoras del hogar no facilita los esfuerzos de construir instancias de negociación colectiva (OIT, 2013).</p> <p>Un intento de remediar la problemática de costear los costos laborales no salariales por parte de las unidades productivas (MYPE) consistió en la implementación del Régimen Laboral Especial para las micro y pequeñas empresas que involucraba, entre otras cosas, esquemas de pago de costos laborales no salariales reducidos, creado mediante la Ley N.º 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, del año 2003, que, en principio, está dirigida a la mayoría de las empresas, pues un 99 % de estas son MYPE en el año 2017 (PRODUCE, 2018). Sin embargo, en el caso de la microempresa se debe destacar que las y los trabajadores bajo este régimen solo acceden en el caso de seguro de salud al denominado SIS Microempresa, en el que el Estado aporta la mitad del monto mensual mediante un mecanismo semicontributivo, pero no al seguro a través de EsSalud, que otorga beneficios adicionales. En este caso, la cobertura ha sido muy baja, ya que también existen otras formas de acceder al SIS, como el SIS gratuito, dada la condición de pobreza de sus hogares (brindada a través del Sistema Nacional de Focalización de Hogares – SISFOH) o el SIS Emprendedor y, más recientemente, el SIS Independiente. Así mismo, la afiliación a los regímenes previsionales por parte de las y los trabajadores y conductores de la microempresa se ha interpretado como voluntaria de acuerdo con el artículo 51 de la Ley N.º 28015. Además, en relación con el régimen de pensiones sociales creado en la misma Ley para trabajadoras y trabajadores y conductoras y conductores de la microempresa, mediante el cual el Estado debería hacer un aporte similar a los aportes que realice cada trabajador o trabajadora o conductor o conductora, este no ha llegado a implementarse. En todo caso, la cobertura del Régimen Laboral Especial no ha sido exitosa, aunque el registro de las MYPE en el REMYPE ha crecido en los últimos años (pertenecer a este registro es obligatorio para hacer uso del régimen). Su cobertura respecto al total de MYPE formales era de un 16,6 % en el año 2017 (316 104 MYPE) inscritas de un total de empresas de 1 899 490, de acuerdo con el Registro Único de Contribuyentes de SUNAT, y menos de 300 mil trabajadoras y trabajadores (alrededor de 8 % de las y los trabajadores del sector privado formal). Según Chacaltana (2016), su bajo alcance se debería a que una parte minoritaria de las MYPE son negocios con trabajadoras y trabajadores asalariados (para registrarse en el REMYPE se requiere inscribir a una o un trabajador en planilla). La mayoría son independientes y trabajadoras y trabajadores que laboran con ayuda de familiares no remunerados. Es en estos dos sectores donde se concentraría la mayor parte de la informalidad. Así mismo, el autor revela que aquellas empresas registradas bajo este régimen, si bien tienen en su plana a un mayor número de trabajadoras y trabajadores formales, cuentan con márgenes de ganancia menores que los de las empresas no registradas. Sin embargo, al realizar un análisis riguroso de evaluación de impacto —controlando por variables no observables (doble diferencia, panel data)—, estas diferencias desaparecen. Solo se encuentra un efecto significativo importante sobre el uso de la planilla electrónica para el segmento de la microempresa y un efecto leve sobre la proporción de trabajadoras y trabajadores capacitados en las microempresas en la comparación 2010-2012 y 2010-2013, y no se hallan efectos sobre variables de desempeño, como el producto por trabajador o trabajadora o el margen de ganancias. Ello sugiere que los elevados costos laborales no salariales solo implicarían una restricción a la formalización laboral para empresas extremadamente pequeñas.</p> <p>Existen algunas nuevas modalidades de trabajo que la actual regulación no comprende. Chacaltana y Ruiz (2017) sugieren que el uso de estas modalidades laborales basadas en el empleo de plataformas duales, como Uber, Glovo, Rappi, etcétera, seguirá creciendo con el desarrollo tecnológico. Berg (2016) explora los problemas de trabajadoras y trabajadores de diversos países amparados por estas relaciones, supuestamente no laborales, y destaca, entre otras cosas, sus bajos ingresos por hora (en muchos casos menores al mínimo respectivo), su baja carga de trabajo y el maltrato de sus clientes. Como un precedente de que los vínculos originados a partir de estas plataformas web pueden constituir relaciones laborales, en noviembre de 2019 el Departamento de Desarrollo del Trabajo y la Fuerza Laboral de Nueva Jersey ganó una demanda contra la compañía Uber por el monto de US\$649 millones en impuestos laborales no pagados, argumentando que la compañía de transporte ha clasificado erróneamente a las y los trabajadores como contratistas independientes y no como empleadas y empleados.</p>	Si



Causa	Alternativa	Sustento	Seleccionada
	Asegurar la adecuada protección de los derechos laborales con énfasis en los riesgos laborales de las y los trabajadores.	<p>En el Perú, la gestión de los riesgos de trabajo se distingue por su enfoque preventivo bajo la legislación actual. Las empresas dedican recursos a la gestión de sus riesgos ocupacionales a la vez que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de sus recomendaciones y convenios, busca proporcionar lineamientos y directrices que ayuden a prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en las empresas. En 1971 se promulga el Decreto Ley N.º 18846, que crea el Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (SATEP). Posteriormente, en el año 1997 el SATEP es reemplazado por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), el cual se encuentra vigente en la actualidad. En ambas normas se establece el deber de prevención de las y los empleadores respecto de los riesgos laborales. Así mismo, con la promulgación de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en 2011 se da énfasis al rol promotor y fiscalizador del Estado a través de las políticas nacionales en seguridad y salud, y al papel de liderazgo de las y los empleadores como dueños del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>La Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021 mantiene su vigencia a la fecha y tiene por objetivo regir las intervenciones del Estado para prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y reducir los daños que se pudieran ocasionar a la salud de las trabajadoras y los trabajadores, que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo que estas y estos realizan. Sus ejes de acción involucran una revisión del marco normativo que los rige, el fomento de una red integrada de información, la promoción del cumplimiento de la normativa, el fortalecimiento de las capacidades de las y los actores del sistema, la ampliación progresiva de la cobertura, y el fomento del diálogo y la participación de actores sociales en el sistema de seguridad y salud en el trabajo. Esta política se encuentra en proceso de actualización, según lo establecido por el artículo 2 de la Resolución Ministerial N.º 289-2019-TR.</p> <p>Cabe señalar que, desde la protección de los derechos laborales, la sindicación tiene un papel importante. Por ejemplo, España se encuentra en el puesto 14 de mayor tasa de cobertura de la negociación colectiva para los 85 países de los que hay datos disponibles, según las estadísticas de la OIT (OIT, 2020d). En este país existe la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), un órgano tripartito que cuenta con representantes de la Administración General del Estado, las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas. La CCNCC está adscrita a la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (CCNCC, s.f.a). Esta organización cuenta con un Observatorio, donde publica boletines, estudios, documentos con la normativa vigente sobre negociación colectiva, estadísticas de convenios colectivos, entre otros (CCNCC, s.f.b). Esta plataforma constituye una buena práctica que podría ser imitada por el Gobierno peruano, con el fin de difundir el estado actual de la negociación colectiva en el país, de la cual no se cuenta con mucha información, y que es un elemento clave dentro del empleo decente.</p>	Sí
	Ampliar, a través de mecanismos de contribución no vinculados al contrato laboral, la cobertura de la seguridad social a trabajadoras y trabajadores independientes.	Según las cifras de la ENAHO 2018, más del 40 % de las y los trabajadores peruanos son independientes o empleadores, y, al carecer de un contrato laboral, están parcialmente excluidos de la protección social. Antón, Hernández y Levy (2013) sugieren que, además de ampliar el alcance de la protección social, desvincular las contribuciones a la seguridad social del contrato laboral y financiarlas con los impuestos a las ventas, aumentaría la formalidad y la productividad y disminuiría la desigualdad.	Sí
	Desarrollar mecanismos de apoyo a las y los trabajadores afectados por la pandemia.	Se han desarrollado mecanismos de apoyo para trabajadoras y trabajadores que fueron afectados por la pandemia del COVID-19. En Perú se ha establecido una bonificación para aquellas y aquellos trabajadores que se encuentren bajo suspensión perfecta —licencia sin goce de remuneración (Gestión, 2020). Cabe mencionar que dicha medida se aplica a las y los empleados suspendidos cuyo empleador o empresa tenga hasta 100 trabajadores y reciban un salario bruto mensual de hasta S/2 400. En esa línea, se busca activar mecanismos que apoyen a las y los trabajadores que resulten perjudicados por medidas dictadas por la pandemia. Paraguay aplicó una medida similar a través de un subsidio para las y los asalariados formales que ganan hasta dos salarios mínimos y cuyos contratos de trabajo son suspendidos debido al cese de actividades por la pandemia. Así mismo, se deben asumir mecanismos que eviten la pérdida de empleos bajo estas medidas, así como Argentina, que estableció la prohibición de despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor y suspensiones por dichas causales (OIT, 2020c).	Sí
	Ampliar, a través de mecanismos de contribución simplificados, la cobertura de la seguridad social a trabajadoras y trabajadores independientes.	El hecho de que las contribuciones a la seguridad social estén divididas en distintos conceptos y que el acceso al sistema de seguridad social esté vinculado al contrato laboral hace muy complicado insertar en él a las y los trabajadores independientes. Una alternativa de solución planteada por la literatura consiste en unificar los pagos de impuestos, seguros de salud y pensión de vejez en un único pago conocido como "monotributo". Si bien en el Perú existe un sistema de este tipo, no es claro que el Nuevo Régimen Único Simplificado haya tenido los resultados esperados; aunque en otros países de la región se han encontrado efectos positivos en la formalización laboral para las unidades productivas que se acogen a regímenes similares (Fajnzylber, Maloney & Montes-Rojas 2011; Monteiro & Assunção, 2012; Piza, 2016).	No



Causa	Alternativa	Sustento	Seleccionada
	Hacer más eficiente y efectiva la fiscalización laboral.	El Perú ratifica con la Organización Internacional del Trabajo el Convenio sobre la Inspección del Trabajo C081; por tanto, se compromete a mantener un sistema de inspección laboral que se encargue de velar eficientemente por el cumplimiento de todas las disposiciones legales relacionadas con la protección de las y los trabajadores. Estas disposiciones incluyen, de acuerdo con el Convenio C102, el cumplimiento con las contribuciones a la seguridad social (seguros de salud y prestaciones de vejez). Más aún: la literatura académica sugiere que la fiscalización laboral tiene efectos positivos en la formalidad laboral (Viollaz, 2019), y que incluso estos serían mayores que los de otras alternativas como la reducción de costos o la provisión de información (De Andrade, Bruhn & Mckenzie, 2013). Sin embargo, de acuerdo con Díaz (2014), la capacidad fiscalizadora del Perú es muy baja, pues en algunas regiones una o un solo fiscalizador tendría que inspeccionar a más de 900 empresas al año solo para cubrir a aquellas registradas en la planilla electrónica. Al día de hoy, las cifras de SUNAFIL muestran que el Perú cuenta con tan solo 602 fiscalizadoras y fiscalizadores. Por tanto, es necesario aumentar la capacidad de fiscalización.	Si
	Hacer más eficiente la fiscalización de la jornada laboral en el trabajo remoto.	Dado el contexto de la pandemia, se hace necesario establecer medidas de fiscalización al incumplimiento de la aplicación del trabajo remoto estipulado por el MTPE en la Resolución Ministerial N.º 72-2020-TR, "Guía para la aplicación del trabajo remoto". En ese sentido, la OIT propone el desarrollo de inspecciones laborales como instrumento para cumplir la normativa.	No
	Desincentivar el incumplimiento de la normativa laboral con penalidades e incentivos adecuadamente definidos.	Según la guía para la dosificación de sanciones de la OIT, la cuantificación de las sanciones deberá considerar el daño ejercido hacia las y los trabajadores, el beneficio económico para las y los infractores, la reincidencia, etcétera. Por otra parte, incentivar a las y los empleadores a través de certificaciones de buenas prácticas laborales podría tener resultados positivos.	Si
	Promover la seguridad ocupacional de las y los trabajadores, en especial la de aquellas y aquellos en condiciones de riesgo.	La OIT recomienda la mejora de medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como la práctica del distanciamiento social, el suministro de equipos de protección —para personal sanitario y otros trabajadores con contacto directo con el público—, los procedimientos de higiene y métodos de organización del trabajo —mediante campañas de información para incrementar la concienciación—, además del diálogo entre empleadoras y empleadores y trabajadoras y trabajadores (OIT, 2020e). <i>Promover la vacunación universal de la población:</i> para promover la vacunación se hace necesario concienciar a la población sobre los beneficios que trae consigo la vacuna. La vacunación es una medida preventiva fundamental, no solo para el trabajador o la trabajadora, sino para toda la población que está expuesta al virus. Aunque la vacunación universal no logre controlar la transmisión del virus, permitiría aumentar los casos leves que no requieran hospitalización y reduciría la mortalidad, así como se evidenció con la influenza (Valdés-Lagunes et al., 2020). La vacunación de las y los trabajadores está normada internacionalmente, especialmente para aquellas y aquellos que están expuestos a determinadas actividades de riesgo (Moreno & Villena, 2020). Sin embargo, en el contexto actual, toda la población está propensa a contraer el virus; por ello, resulta necesario adoptar medidas que permitan una adecuada distribución de la vacuna, priorizando a las poblaciones con mayor riesgo.	Si
	Informar a las y los trabajadores sobre sus derechos laborales durante la pandemia.	El Servicio Nacional de Empleo puede ofrecer información sobre derechos laborales y posibles cambios en la legislación laboral realizados en estos últimos meses (Arboleda et al., 2020). Es necesario establecer un canal informativo por el cual las y los trabajadores se informen sobre sus derechos laborales y si estos están siendo vulnerados. Existen en el Reino Unido estudios según los cuales las y los trabajadores conocen menos de la legislación laboral de lo que creen conocer, así como que muy pocos y muy pocas saben sobre cómo proceder ante un despido arbitrario (Meager et al., 2002).	No
	Comunicar efectivamente la normativa laboral.	Una de las razones por las que las y los trabajadores podrían no acceder a sus derechos laborales sería que no están adecuadamente informados de su alcance. En ese sentido, es necesario ampliar la difusión de la normativa en línea con las funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, entre las que se encuentra el fomento de la normativa sociolaboral y la asistencia técnica para su cumplimiento.	No
5. Desigualdad en oportunidades de empleo.	Desarrollar mecanismos para disminuir la discriminación en la postulación a empleos por motivos de género, raza, discapacidad.	<i>Evidencia de mecanismos para disminuir la discriminación en el proceso de selección:</i> Behaghel et al. (2015) en Francia, y Krause et al. (2012) en una institución académica europea innominada, encontraron que el anonimato en las postulaciones perjudicó a las minorías: la brecha en la tasa de entrevistas entre postulantes a empleos pertenecientes a grupos minoritarios y otros empeoró en 10 puntos porcentuales. Así mismo, el anonimato podría eliminar la discriminación positiva que se da en contextos en los que las y los empleadores particularmente comprometidos con la igualdad benefician a grupos marginalizados a propósito (Krause et al., 2012). Por otra parte, Aslund y Skans (2012) encontraron que las políticas de anonimato contribuyeron a reducir las brechas de empleo entre hombres y mujeres en Suecia. No hay evidencia sobre los beneficios de estas políticas para reducir las brechas entre miembros de distintos grupos étnicos (Aslund y Skans, 2012).	No



Causa	Alternativa	Sustento	Seleccionada
	Implementar estrategias para asegurar la igualdad salarial y erradicar la discriminación en el acceso al empleo por razón de género, origen étnico, discapacidad y otras.	<p><i>Evidencia de regular sobre equidad salarial:</i> en un breve recuento de la literatura, Polachek (2019) sugiere que la causa de las brechas salariales entre hombres y mujeres sería ajena a la discriminación por parte de las y los empleadores. En cambio, atribuye las brechas salariales a la heterogeneidad por género del impacto de la formación de familia al evidenciar que en la mayoría de países la brecha salarial entre hombres solteros y mujeres solteras es casi nula. Sin embargo, en los resultados de Polachek (2019), el Perú destaca como un valor atípico en cuanto el salario promedio de las mujeres solteras asciende únicamente al 50 % del salario de los hombres solteros. En Colombia esta cifra es 105 %; en Brasil, 100 %; y en Polonia, 139 %. En tal sentido, cabe cuestionarse si las evidencias descritas anteriormente aplican de igual modo al caso peruano. García (2018) muestra que la introducción de una regulación para equidad salarial en Chile aumentó el empleo femenino entre 1,9 y 9,1 %, lo que sugiere que, a pesar de que según Polachek (2019) este tipo de regulaciones suele fracasar, es posible obtener los resultados deseados.</p> <p>En el contexto de pandemia, las y los trabajadores con hijas e hijos, y en especial las madres, han tenido una carga laboral extraordinaria por la imposibilidad de contar con alguien como las y los abuelos para que las y los cuiden o dejarlos en el colegio, como se hacía antes de la crisis. En algunos países se ha ofrecido una bonificación para el cuidado de niñas y niños con el fin de facilitar el cuidado de infantes en el hogar (OIT, 2020f). Así mismo, los sistemas de cuidado deben ser fortalecidos con el objetivo de redistribuir el trabajo no remunerado dentro de las familias y, así, facilitar la participación de las mujeres en el mercado laboral y crear nuevas oportunidades de trabajo (Naciones Unidas, 2020).</p>	Si
	Mecanismos de discriminación positiva para la contratación de poblaciones que sufren discriminación.	<p><i>Evidencia sobre mecanismos de discriminación positiva (cuotas):</i> Miller (2017) evidencia que una ley que obligaba a empresas que contraten con el Estado a acercar el perfil demográfico de su fuerza laboral al perfil de la región donde operaba, aumentó la participación de la población negra en 0,8 puntos porcentuales. Se encuentra, además, que este efecto persiste aún después de que la regulación se levante, lo que sugiere que el hecho de haber tenido experiencias laborales positivas con la población objetivo habría contribuido a reducir los prejuicios de las y los empleadores.</p> <p>Polachek (2019) sugiere que las intervenciones de discriminación positiva no necesariamente tendrían efectos positivos. Plantea que en los Estados Unidos las leyes de este tipo no habrían tenido un efecto significativo sobre las brechas salariales entre hombres y mujeres. Más aún: existe evidencia de que este tipo de intervenciones podría reducir la participación laboral de los grupos que busca beneficiar, pues estos rechazan la idea de ser contratados únicamente como manera de cumplir la ley y no por sus calificaciones (Leibbrandt & List, 2018).</p> <p>Sloane y Horwitz (2003) concluyen que las intervenciones de este tipo han tenido efectos heterogéneos en una serie de países.</p> <p>Holzer y Neumark (1999) hacen un recuento bibliográfico de los efectos de la discriminación positiva sobre el bienestar de las y los trabajadores y sobre la eficiencia de las empresas. Los autores sugieren que si bien las ganancias en materia de bienestar de las y los trabajadores serían pequeñas, resultarían aún mayores que los costos para la o el empleador, por lo que sugieren que no necesariamente estas políticas implican un sacrificio de la eficiencia económica para aumentar la igualdad. Sin embargo, Peck (2017) muestra que un programa de cuotas para la contratación de población nativa en Arabia Saudí tuvo éxito al aumentar la contratación de estos individuos; sin embargo, se evidenció que esto tuvo un efecto negativo sobre las empresas, porque puso en evidencia un aumento en su tasa de mortalidad y una caída en el crecimiento del empleo. Y se sugiere que 96 000 nativos pudieron acceder a un empleo gracias a la ley; sin embargo, alrededor de 11 000 empresas murieron a causa del sistema de cuotas y se perdieron 418 000 empleos.</p>	No
	Brindar opciones de vacaciones o licencia durante la pandemia a las y los trabajadores con hijas e hijos.	Medidas aplicadas por los gobiernos de Argentina, Finlandia, Italia, Japón, República Checa, Suiza (PNUD, 2020; OECD, 2020d): la OIT recomienda la ampliación de las licencias remuneradas para ocuparse de las y los hijos, en el marco de financiación conjunta, con el fin de garantizar la estabilidad de ingresos de las personas responsables del cuidado de las y los niños (OIT, 2020e).	No
	Implementar medidas que fomenten la igualdad de oportunidades de los grupos vulnerables en el mercado de trabajo, tales como la aplicación de sistemas de cuidado de la dependencia, la adecuación de los espacios de trabajo, los ajustes razonables, entre otros mecanismos para promover la igualdad.	<p><i>Incentivos por parte del Estado en la contratación de los grupos vulnerables:</i> por el lado de paquetes de dotación de activos con capacitación, la evidencia indica que es mayormente efectiva y positiva. En Chile, Martínez & Ruiz-Tagle (2018), y en la India Bloom et al. (2013) encuentran efectos positivos en la probabilidad de estar empleada o empleado y en la productividad. Banerjee et al. (2011) constatan resultados similares para un programa que, además de brindar activos productivos y capacitaciones en gestión, permite a sus graduadas y graduados integrarse a instituciones microfinancieras con el fin de que salgan de la pobreza al empleo productivo de manera duradera. Sin embargo, Karlan & Valdivia (2011) muestran que los efectos de un programa de capacitación en gestión empresarial sobre las variables de ingresos, utilidades y generación de empleo fueron casi nulos, aunque se registraron efectos positivos en la adopción de buenas prácticas de negocios. Valdivia (2015) y Field et al. (2013) muestran que las condiciones de la capacitación o del financiamiento importan.</p> <p><i>Adecuación del trabajo o espacio de trabajo:</i> el tema del cuidado de otras personas es una de las principales razones por las que las mujeres tienen menos tasa de actividad que los hombres. Consiste en proporcionar cuidado a personas discapacitadas y adultas y adultos mayores, de tal manera que las y los familiares que antes las y los cuidaban puedan reintegrarse en la fuerza laboral. Por ello, los servicios de cuidado han probado sus resultados positivos en diferentes países de la región. En Colombia, México y Ecuador aumentó la probabilidad de estar empleada o empleado, y el número de horas trabajadas (Ángeles et al., 2011; Attanasio & Vera-Hernández, 2004; Rosero & Oosterbeek, 2011); en Chile, aumentó en 5 % la probabilidad de tener un empleo y en 7 % la probabilidad de participar en el mercado laboral</p>	



Causa	Alternativa	Sustento	Selección
		<p>(Martínez & Peticar, 2017), y tuvo un efecto positivo en los salarios de las madres (Prada, Rucci & Urzúa, 2015). En el Perú, García y Collantes (2018) evalúan los efectos de Cuna Más y de los desayunos Qali Warma, y encuentran que las beneficiarias aumentan su oferta laboral en alrededor de 1,2 horas por semana. Los efectos parecen beneficiar principalmente a mujeres jóvenes (García & Collantes, 2018). El programa Cuna Más tendría un efecto de entre 0 y 14 % sobre la probabilidad de que una mujer reporte estar empleada (Boyd & Rentería, 2016). Este efecto no es robusto, y se encuentran efectos no significativos bajo especificaciones alternativas. Además, su ampliación es difícil, por el elevado costo y los complicados criterios de focalización hacia zonas más pobres.</p> <p><i>Teletrabajo:</i> por otro lado, existen modalidades como el teletrabajo que están empezando a mostrar evidencia de funcionar. En los Estados Unidos, Mas y Pallais (2017) probaron que existe demanda de las y los empleadores por este tipo de empleo, ya que las y los empleados aceptan un salario menor para trabajar en casa. Así mismo, Bloom, Liang, Roberts y Ying (2015) muestran que en la China tuvo efectos positivos y de gran magnitud: 22 % sobre la productividad laboral, atribuible principalmente a la disminución en la tasa de días de ausencia del centro de trabajo por enfermedad y a que las viviendas de las y los trabajadores representaban espacios de trabajo más silenciosos que la oficina. En el Perú, el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual usó estos mismos argumentos para lanzar su piloto de un programa de teletrabajo en el 2018 (INDECOPI, 2018). Al 2019, el INDECOPI demostró que su plan piloto tuvo efectos positivos al elevar la productividad laboral en 30 %, y reportó un ahorro de hasta 47 horas semanales yendo a laborar presencialmente solo un día a la semana y no los cinco. El 75 % de las y los teletrabajadores afirmó que el tiempo extra lo usarían para pasar más horas con sus familias (INDECOPI, 2019). Además, la OECDE lo recomienda.</p>	Si
	Paquete de incentivos para la contratación de grupos vulnerables que requieran de infraestructura adicional.	<p><i>Discriminación positiva:</i> Sloane y Horwitz (2003) concluyen que las intervenciones de este tipo tienen efectos heterogéneos, basándose en resultados obtenidos en una serie de países. Sin embargo, las ganancias, medidas por el bienestar de las y los trabajadores, serían pequeñas, aunque aún mayores que los costos para el empleador, por lo que sugieren que no necesariamente estas políticas implican un sacrificio de la eficiencia económica para aumentar la igualdad (Holzer y Neumark, 1999). Miller (2017) evidencia que las intervenciones que obligan a las empresas a contratar a un grupo específico que normalmente no hubiera sido contratado ayudaron a reducir los prejuicios de las y los empleadores; en este caso, contra la población afroamericana. Peck (2017) muestra que un programa de cuotas para la contratación de población nativa en Arabia Saudí tuvo éxito al aumentar la contratación de estos individuos; sin embargo, se evidenció que esto tuvo un efecto negativo sobre las empresas, pues produjo un aumento de su tasa de mortalidad y una caída del crecimiento del empleo. Polachek (2019) no encuentra efectos positivos en los Estados Unidos, pues esta medida no tuvo un efecto significativo sobre las brechas salariales entre hombres y mujeres. Más aún: existe evidencia de que este tipo de intervenciones podría reducir la participación laboral de los grupos que busca beneficiar, puesto que ellos mismos rechazan la idea de ser contratados únicamente como manera de cumplir la ley y no por sus calificaciones (Leibbrandt & List, 2018).</p> <p><i>Subsidios a la contratación de grupos vulnerables:</i> no se encuentra que los subsidios a la contratación mejoren las probabilidades de transitar al empleo para empleadas y empleados con discapacidades ni en España ni en Bélgica (Jiménez-Martin et al., 2019; Baert, 2014). El subsidio podría indicar baja productividad (Baert, 2014; Deuchert & Krauer, 2013); sin embargo, en Suecia pueden evitar la salida de la fuerza laboral de las y los empleados elegibles (Angelov & Eliason, 2018).</p> <p><i>Programas para la inserción laboral de grupos vulnerables:</i> se sugiere aliviar las restricciones de las y los empleadores a través de créditos fiscales por contratar personas con antecedentes o de intermediación laboral. En contraste, no se recomienda prohibir la solicitud de antecedentes, pues esto podría tener efectos negativos sobre individuos no criminales con características demográficas similares a las de las y los criminales (Doleac & Hansen, 2016; Agan & Starr, 2017; Ahmed & Lang, 2017). Wilson (2000) hace un metaanálisis con 53 estudios experimentales de los programas (educación, vocacional, de trabajo o multicomponente), nueve de los cuales evalúan su efecto sobre el estado laboral de las y los excarcelarios, y encuentra un efecto positivo de estos programas un poco superior al efecto sobre reincidencia.</p> <p>Por otro lado, existen programas que se basan en la mentoría de personas más jóvenes por personas con la misma situación de vulnerabilidad. Es el caso del programa Mentoring Support for People with Disabilities, que consiste en emparejar a personas con discapacidades con personas mayores con las mismas discapacidades para establecer una relación de mentoría. Fletcher y Batty (2012) destacan la dificultad de encontrar a los individuos que dirijan las intervenciones, puesto que el número de personas que reúnen las habilidades y la motivación necesaria para realizar la tarea de manera óptima puede ser escaso, particularmente para las poblaciones que han cometido delitos.</p> <p><i>Adecuaciones al entorno laboral:</i> la OIT, en conjunto con la OECDE, sugiere una serie de medidas para aliviar las problemáticas laborales de la población con discapacidad. Se destacan la asesoría e incentivos para implementar adecuaciones al entorno laboral como medida para aliviar las fricciones introducidas por procedimientos complicados o costosos (ILO & OECDE, 2018).</p>	No

Causa	Alternativa	Sustento	Seleccionada
	Mecanismos de discriminación positiva para la contratación de población vulnerable.	<i>Discriminación positiva:</i> Sloane y Horwitz (2003) concluyen que las intervenciones de este tipo tienen efectos heterogéneos, basándose en sus resultados en una serie de países. Si bien las ganancias, en materia de bienestar de las y los trabajadores, serían pequeñas, resultarían aún mayores que los costos para el empleador, por lo que sugieren que no necesariamente estas políticas implican un sacrificio de la eficiencia económica para aumentar la igualdad (Holzer y Neumark, 1999). Miller (2017) evidencia que las intervenciones que obligan a las empresas a contratar a un grupo específico que normalmente no hubiera sido contratado ayudó a reducir los prejuicios de las y los empleadores; en este caso, contra la población afroamericana. Peck (2017) muestra que un programa de cuotas para la contratación de población nativa en Arabia Saudí tuvo éxito al aumentar la contratación de estos individuos; sin embargo, se evidenció que esto tuvo un efecto negativo sobre las empresas, pues se produjo un aumento en la tasa de mortalidad de las empresas y una caída en el crecimiento del empleo. Polachek (2019) no encuentra efectos positivos en los Estados Unidos, pues no tuvo efecto significativo sobre las brechas salariales entre hombres y mujeres. Más aún: existe evidencia de que este tipo de intervenciones podría reducir la participación laboral de los grupos que busca beneficiar, pues ellos mismos rechazan la idea de ser contratados únicamente como manera de cumplir la ley y no por sus calificaciones (Leibbrandt & List, 2018).	No
	Incentivos para la inserción de grupos vulnerables en el empleo.	<i>Programas para la inserción laboral de grupos vulnerables:</i> se sugiere aliviar las restricciones de las y los empleadores a través de créditos fiscales por contratar personas con antecedentes o de intermediación laboral. En contraste, no se recomienda prohibir la solicitud de antecedentes, pues podría tener efectos negativos sobre individuos no criminales con características demográficas similares a las de las y los criminales (Doleac y Hansen, 2016; Agan y Starr, 2017; Ahmed y Lang, 2017). Wilson (2000) hace un metaanálisis con 53 estudios experimentales de los programas (educación, vocacional, de trabajo o multicomponente), nueve de los cuales evalúan su efecto sobre el estado laboral de las y los excarcelarios, y encuentra un efecto positivo de estos programas un poco superior al efecto sobre reincidencia. Por otro lado, existen programas que se basan en la mentoría de personas más jóvenes por personas con la misma situación de vulnerabilidad. Es el caso del programa Mentoring Support for People with Disabilities, que consiste en emparejar a personas con discapacidades con personas mayores con las mismas discapacidades para establecer una relación de mentoría. Fletcher y Batty (2012) destacan la dificultad de encontrar a los individuos que dirijan las intervenciones, puesto que el número de personas que reúnen las habilidades y la motivación necesaria para realizar la tarea de manera óptima puede ser escaso, particularmente para las poblaciones que han cometido delitos.	No
	Mecanismos de discriminación positiva e incentivos monetarios para la inserción de grupos vulnerables como las y los jóvenes o de bajo nivel socioeconómico.	<i>Discriminación positiva:</i> Sloane y Horwitz (2003) concluyen que las intervenciones de este tipo tienen efectos heterogéneos, basándose en sus resultados en una serie de países. Si bien las ganancias, medidas por el bienestar de las y los trabajadores, serían pequeñas, resultarían aún mayores que los costos para la o el empleador, por lo que sugieren que no necesariamente estas políticas implican un sacrificio de la eficiencia económica para aumentar la igualdad (Holzer & Neumark, 1999). Miller (2017) evidencia que las intervenciones que obligan a las empresas a contratar a un grupo específico que normalmente no hubiera sido contratado ayudaron a reducir los prejuicios de las y los empleadores; en este caso, contra la población afroamericana. Peck (2017) muestra que un programa de cuotas para la contratación de población nativa en Arabia Saudí logró éxito al aumentar la contratación de estos individuos; sin embargo, esto tuvo un efecto negativo sobre las empresas, al evidenciarse un aumento en su tasa de mortalidad y una caída en el crecimiento del empleo. Polachek (2019) no encuentra efectos positivos en los Estados Unidos, pues esto no tuvo un impacto significativo sobre las brechas salariales entre hombres y mujeres. Más aún: existe evidencia de que este tipo de intervenciones podría reducir la participación laboral de los grupos que busca beneficiar, pues ellos mismos rechazan la idea de ser contratados únicamente como manera de cumplir la ley y no por sus calificaciones (Leibbrandt & List, 2018). <i>Subsidios a la contratación de grupos vulnerables:</i> no se encuentra que los subsidios a la contratación mejoren las probabilidades de transición al empleo para empleadas y empleados con discapacidades ni en España ni en Bélgica (Jiménez-Martín et al., 2019; Baert, 2014). El subsidio podría indicar baja productividad (Baert, 2014; Deuchert & Krauer, 2013); sin embargo, en Suecia pueden evitar la salida de la fuerza laboral de las y los empleados elegibles (Angelov & Eliason, 2018).	No
6. Desfavorable entorno social e institucional.	Desarrollar estrategias para cambiar los patrones culturales y el clima de desconfianza de las y los ciudadanos.	Esta alternativa incluye las campañas de información sobre las facilidades que brindan gobiernos locales para formalizar, y las campañas contra comportamientos negativos como la piratería. En Brasil y Bangladesh se condujeron experimentos en los que se brindaba a las empresas información acerca de la informalidad; sin embargo, estos tuvieron efectos nulos en la formalización (De Giorgi & Rahman, 2013; De Andrade et al., 2013).	No
	Aumentar la cobertura y calidad de la conectividad de internet en los hogares y empresas a nivel nacional.	En el contexto de la pandemia del COVID-19 ha adquirido vital importancia el uso de las TIC, en especial el internet, puesto que se ha convertido en el instrumento por excelencia para que empresas y trabajadores continúen con sus labores mediante el teletrabajo. García y López-Rivas (2012) comprobaron la importancia de este servicio en la economía. Sus resultados arrojaron que un aumento del 10 % en la penetración de la banda ancha en los países de América Latina y el Caribe está asociado a un incremento de 3,19 % del PBI y de 2,61 % de la productividad, y la generación de más de 67 000 empleos directos. Los servicios de educación y el desarrollo productivo de las empresas son cada vez más dependientes de las TIC, por lo que la necesidad de un mayor ancho de banda adquiere más importancia. Por ello, es vital desarrollar infraestructura capaz de satisfacer las necesidades de la economía (García & Iglesias, 2017). En el Perú, el 40,1 % de los hogares contaba con una computadora en el trimestre enero-marzo de 2020 (INEI, 2020). El 70,4 % de ellos tenían solo una computadora, y el 29,6 % restante, de dos a más. Los investigadores García e Iglesias (2019) elaboraron un índice de infraestructura de banda ancha para 65 países: 26 de América Latina y el Caribe, 34 miembros de la OCDE y otros que colaboran con este organismo. Allí, el Perú ocupa el lugar 48. Según BBC (2020), el Perú se encuentra en el puesto 85 a nivel mundial y séptimo en América Latina en el índice global de velocidad de internet.	Si



Causa	Alternativa	Sustento	Seleccionada
	Desarrollar estrategias para incrementar el acceso y calidad a los servicios públicos de transporte, energía y saneamiento.	Las estrategias para incrementar el acceso y la calidad de los servicios públicos se darían a través del mejoramiento y ampliación de las redes de transporte, de saneamiento y electricidad. Los resultados de la ENE 2017 sugieren que la calidad de los servicios de saneamiento agua y electricidad en el Perú es baja, pues se observa que las unidades productivas reportan recortes constantes de ambos servicios. Una buena red de transportes ha probado tener beneficios en la sociedad. De este modo, la construcción de caminos tiene un impacto positivo sobre el crecimiento agregado de la economía peruana en el largo plazo (Vásquez y Bendejú, 2008). Así mismo, reduce los costos de producción, facilita la gestión de inventarios y el acceso a nuevos mercados, y aumenta las economías de escala (Rozas & Sánchez, 2004; Calderón & Servén, 2004; Wheeler & Mody, 1992).	Si

ANEXO 07: FICHAS TÉCNICAS DE INDICADORES DE LOS OBJETIVOS PRIORITARIOS

OP1. Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar

1. Ficha técnica del indicador 1.1

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR 1.1			
Objetivo prioritario	OP1. Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar.		
Nombre del indicador	1.1. Porcentaje de la población en edad de trabajar con educación secundaria completa y/o ciclo avanzado.		
Justificación	Este indicador permite medir cuántas personas de la fuerza laboral cuentan con educación secundaria completa. Culminar este nivel de educación brinda a la fuerza laboral potencial mayores competencias (cognitivas, técnicas, socioemocionales y digitales) que les permitirán acceder a más y mejores empleos.		
Responsable del indicador	MINEDU.		
Limitaciones para la medición del indicador	No se identifican limitaciones en la medición.		
Método de cálculo	<p>El indicador se calcula de la siguiente manera:</p> $\left(\frac{N.º \text{ de personas entre 17 y 65 años con educación secundaria completa}_t}{Población \text{ total entre 17 y 65 años}_t} \right) * 100$ <p>El nivel educativo se extrae de la pregunta p301a del Módulo de educación de la ENAHO: "¿cuál es el último año o grado de estudios y nivel que aprobó?". Se considera que una persona ha culminado sus estudios de la educación básica si contesta alguna de las siguientes opciones de la pregunta p301a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Secundaria completa (opción 6). • Superior no universitaria incompleta (opción 7). • Superior no universitaria completa (opción 8). • Superior universitaria incompleta (opción 9). • Superior universitaria completa (opción 10). • Maestría/Doctorado (opción 11). <p>El dato de la edad proviene de la pregunta p208a de la ENAHO: "¿qué edad tiene en años cumplidos?".</p>		
Sentido esperado del indicador	Ascendente.		
Supuestos	Ninguno.		
Fuente y bases de datos	ENAHO.		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2019	2025	2030
Nacional	67,33 %	72,92 %	81,56 %
Urbano	74,55 %	77,81 %	82,96 %
Rural	35,68 %	42,87 %	53,90 %
Hombres	70,64 %	75,68 %	83,91 %
Mujeres	63,99 %	70,07 %	79,17 %



2. Ficha técnica del indicador 1.2

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR 1.2			
Objetivo prioritario	OP1. Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar.		
Nombre del indicador	Tasa de transición de la educación básica a la educación superior y técnico-productiva.		
Justificación	<p>El indicador tiene como objetivo medir la proporción de estudiantes de quinto de secundaria que transitan a la educación superior y técnico-productiva (ESTP).</p> <p>Se incluye también la educación técnico-productiva debido a que está orientada a la "adquisición de competencias laborales y empresariales en una perspectiva de desarrollo sostenible y competitivo"; contribuye a un "mejor desempeño de la persona que trabaja, a mejorar su nivel de empleabilidad"; y "está destinada a las personas que buscan una inserción o reinserción en el mercado laboral y a alumnos de Educación Básica", según lo establece el artículo 40 de la Ley N.º 28044, Ley General de Educación.</p> <p>Por tanto, culminar la educación superior y la educación técnico-productiva brinda mayor capital humano a la fuerza laboral potencial, lo cual incrementa sus probabilidades de acceder a un empleo de mayor calidad.</p>		
Responsable del indicador	MINEDU.		
Limitaciones para la medición del indicador	<p>El indicador tiene las siguientes limitaciones:</p> <ul style="list-style-type: none">Actualmente, el indicador no refleja la transición de las y los estudiantes de 5º de secundaria a los centros de educación técnico-productiva (CETPRO). Para superar esta limitación, el MINEDU coordinará con el INEI para que los resultados de la ENAHO permitan la construcción de este indicador.El indicador mide la transición inmediata de las y los estudiantes de 5.º de secundaria a la educación superior (ES).		
Método de cálculo	<p>El indicador se calcula de la siguiente manera:</p> $\left(\frac{\text{Ingresantes a la ESTP}_t}{\text{Estudiantes de 5.º de secundaria}_{t-1}} \right) * 100$ <p>Donde:</p> <p>Ingresantes a la ESTP: ingresantes a la ESTP de 15 a 19 años en el año t que aprobaron el 5º grado de secundaria en el año $t-1$.</p> <p>Estudiantes de 5º de secundaria $t-1$: estudiantes que aprobaron el 5º grado de secundaria en el año $t-1$ para el mismo grupo de edad.</p> <p>Cabe precisar que el valor de la línea de base fue calculado con información del módulo 300 de la ENAHO que reporta el Instituto Nacional de Estadística e Informática.</p> <p>Las preguntas utilizadas para el cálculo del valor de la línea de base fueron las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">P307. ¿Actualmente, asiste a algún centro o programa de educación básica o superior? (Sí).P308a. ¿Cuál es el grado o año de estudios al que asiste? (Nivel 4 Superior No Universitario y 5 Superior Universitario).P308b. ¿Cuál es el grado o año de estudios al que asiste? (Año 1).P304a. ¿Cuál es el grado o año de estudios al que asistió el año pasado? (Nivel secundaria).P304b. ¿Cuál es el grado o año de estudios al que asistió el año pasado? (Año 5).P305. Resultado que obtuvo el año pasado (aprobado). <p>La periodicidad del indicador será anual.</p>		
Sentido esperado del indicador	Ascendente.		
Supuestos	Ninguno.		
Fuente y bases de datos	ENAHO-INEI.		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2019	2025	2030
Valor	33 %	40,5 %	48 %

OP2. Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral

3. Ficha técnica del indicador 2.1

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR 2.1			
Objetivo prioritario	OP2. Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral.		
Nombre del indicador	2.1. Tasa de inadecuación ocupacional de la PEA ocupada con educación superior (universitaria y no universitaria).		
Justificación	<p>Este indicador permite medir la cantidad de trabajadoras y trabajadores que tienen un empleo que no requiere el nivel educativo con el que actualmente cuentan. Refleja el desajuste entre la oferta laboral (trabajadoras y trabajadores) y la demanda laboral (empresas).</p>		
Responsable del indicador	MTPE.		



Limitaciones para la medición del indicador	El nivel educativo óptimo para cada ocupación ha sido determinado por la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL) del MTPE y está sujeto a recomendaciones de ajuste.		
Método de cálculo	<p>El indicador se calcula de la siguiente forma:</p> $\left(\frac{N.^\circ \text{ de trabajadores de 18 años a más con educación superior completa que no requieren tal nivel educativo}}{N.^\circ \text{ total de trabajadores de 18 años a más con educación superior completa}} \right)_t * 100$ <p>Para el cálculo del numerador de este indicador se construye previamente una variable de "nivel de competencia", usando la variable p505 de la ENAHO —¿cuál es la ocupación principal que desempeñó?—, de manera que se definen tres niveles: "profesional o de dirección", "técnica" e "intermedia o elemental".</p> <p>Con esta variable de niveles y niveles de educación culminados (sacados de la pregunta p301a de la ENAHO), se construye a su vez un "indicador de adecuación ocupacional", el cual cuenta con tres categorías: "subutilizado", "adecuadamente utilizado" y "sobreutilizado". Si una o un trabajador es categorizado como "subutilizado", se desempeña en una ocupación que requiere un menor nivel de formación que el adquirido. Por el contrario, una trabajadora o un trabajador es "sobreutilizado" si se desempeña en una ocupación que requiere un mayor nivel de formación que el adquirido.</p> <p>El numerador del indicador de inadecuación ocupacional comprende al grupo de trabajadoras y trabajadores categorizados como "subutilizados" y "sobreutilizados".</p>		
Sentido esperado del indicador	Descendente.		
Supuestos	Ninguno.		
Fuente y bases de datos	ENAHO.		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2019	2025	2030
Educación superior	54,36 %	45,49 %	39,21 %
Educación universitaria	46,31 %	34,32 %	26,74 %
Educación no universitaria	63,19 %	58,78 %	55,34 %

OP3. Incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas

4. Ficha técnica del indicador 3.1

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR 3.1	
Objetivo prioritario	OP3. Incrementar la generación de empleo formal en las unidades productivas.
Nombre del indicador	3.1. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores de empresas formales con ventas mayores que 20 UIT.
Justificación	Se usa este indicador porque aproximaría el empleo que generan las empresas formales productivas de la economía peruana. Con la PED se busca incrementar el empleo formal en las unidades productivas.
Responsable del indicador	PRODUCE.
Limitaciones para la medición del indicador	<p>El marco muestral ha ido cambiando: en el año 2015 se hizo la Encuesta Nacional de Empresas (ENE) para las empresas con ventas a partir de las 20 UIT; mientras que, en 2018, la muestra era de empresas con ventas a partir de 13 UIT.</p> <p>Así mismo, el marco muestral de la ENE abarca empresas que hayan vendido por encima de cierto umbral en el año anterior. El comportamiento de las ventas puede variar a lo largo de los años, por lo que una empresa puede entrar y salir del universo de estas, dependiendo del corte que se decida usar.</p> <p>Por último, si bien no se señala en la ficha técnica de la ENE, la mayoría de la muestra proviene de regiones urbanas. Por ejemplo, en la ENE 2015 se observa que el 32 % de la muestra es de Lima Metropolitana; mientras que el otro 46 % representa a las capitales de departamentos. Es decir, 78 % de la muestra de la ENE pertenece a regiones urbanas como Lima Metropolitana y las capitales departamentales, de modo que los indicadores de la ENE están sesgados hacia la región urbana.</p>
Método de cálculo	<p>El indicador se calcula de la siguiente manera:</p> $\left(\frac{N.^\circ \text{ de trabajadores en empresas formales con ventas netas de 20 UIT a más}}{N.^\circ \text{ de trabajadores en el mercado laboral}} \right)_t * 100$ <p>Para filtrar a las empresas con ventas netas mayores de 20 UIT se usó la variable "C9P912_1" (aunque los nombres de las variables en la ENE pueden cambiar año a año).</p> <p>Para el cálculo del número de trabajadoras y trabajadores se sumaron dos variables: "C3P301A_T1" y "C3P301A_T2", que incluyen a ejecutivos/as, empleados/as y obreros/as permanentes y eventuales, etcétera.</p> <p>Finalmente, para el denominador, constituido por el número de trabajadoras y trabajadores en el mercado laboral, se usa la variable "ocu500" del módulo de empleo de la ENAHO (en específico, ocu500=1 "ocupado").</p>



Sentido esperado del indicador	Ascendente.		
Supuestos	Ninguno.		
Fuente y bases de datos	PRODUCE-ENE, ENAHO.		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2018	2025	2030
Valor	1,40 %	3,6 %	7,40 %

5. Ficha técnica del indicador 3.2

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR 3.2			
Objetivo prioritario	OP3. Incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas.		
Nombre del indicador	3.2. Porcentaje de trabajadoras o trabajadores asalariados formales de las unidades productivas en la actividad agraria.		
Justificación	<p>Este indicador mide el porcentaje de trabajadoras y trabajadores que gozan de un contrato de trabajo (explícito o implícito), por el cual reciben una remuneración básica, como parte de la fuerza laboral de las unidades productivas en la actividad agraria.</p> <p>Debido a que el indicador 3.1 se relaciona sobre todo con regiones urbanas y, por tanto, con actividades vinculadas con estos espacios, se consideró necesario un indicador para el sector rural, mayormente representado por actividades agropecuarias.</p> <p>Así mismo, las unidades agrarias altamente productivas (alto nivel de cosecha por hectárea) no necesariamente pueden ofrecer mejores condiciones laborales. Por ello, este indicador no se vincula con las ventas anuales, como sí lo hace el anterior.</p>		
Responsable del indicador	MIDAGRI.		
Limitaciones para la medición del indicador	<ul style="list-style-type: none">– Limitada confiabilidad de la información reportada por las empresas involucradas en la actividad agraria a la SUNAT.– Retraso en la entrega de la información por parte del INEI y SUNAT para el cálculo del indicador.		
Método de cálculo	<p><i>Numerador:</i> número de trabajadoras y trabajadores asalariados formales de las unidades productivas en la actividad agraria (NTAAA).</p> <p><i>Denominador:</i> total de trabajadoras y trabajadores (asalariados y no asalariados) de las unidades productivas en la actividad agraria (NTTA).</p> <p><i>Fórmula del indicador:</i> $[(NTAAA / NTTA)] * 100$</p>		
Sentido esperado del indicador	Ascendente.		
Supuestos	Ninguno.		
Fuente y bases de datos	INEI – Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO). SUNAT – Planilla mensual.		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2019	2025	2030
Valor	6,75 %	7,94 %	9,61 %

OP4. Ampliar el acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales de las y los trabajadores

6. Ficha técnica del indicador 4.1

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR 4.1	
Objetivo prioritario	OP4. Ampliar el acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales de las y los trabajadores.
Nombre del indicador	4.1. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores dependientes con jornada regular, acceso a seguro de salud y afiliación a pensiones.
Justificación	Este indicador es relevante porque muestra el grado de cumplimiento de derechos laborales y seguridad social de las y los trabajadores dependientes. De esta forma, el indicador captura la dimensión de los derechos laborales que cualquier empleo decente debe tener.
Responsable del indicador	MTPE.
Limitaciones para la medición del indicador	Si bien el indicador mide los derechos laborales de las y los trabajadores, como seguro social, afiliación al sistema de pensiones y jornada regular, no incluye el derecho de sindicación ni la negociación colectiva, pues el módulo de empleo de ENAHO no tiene estos elementos.



Método de cálculo	<p>El indicador se calcula de la siguiente manera:</p> $\left(\frac{N.^\circ \text{ de trabajadores dependientes con seguro de salud, jornada laboral regular y sistema de pensiones}_t}{N.^\circ \text{ total de trabajadores dependientes}_t} \right) * 100$ <p>En este indicador se incluye a las y los asalariados privados, asalariados públicos y trabajadoras y trabajadores del hogar.</p> <p>Se considera que una o un trabajador cuenta con seguro de salud si responde "sí" a por lo menos una de las opciones de la pregunta 419 (p419) del módulo de salud de la ENAHO (EsSalud, seguro privado de salud, Entidad Prestadora de Salud, Seguro de FF.AA./FF.PP., Seguro Integral de Salud (SIS), seguro universitario, seguro escolar privado, otro). No se toma en cuenta el SIS gratuito.</p> <p>Del mismo modo, se cuenta que una o un trabajador está afiliado a un sistema de pensiones si responde "sí" a alguna de las opciones de la pregunta p558A: ¿el sistema de pensiones al que estuvo afiliado es?: sistema privado de pensiones (opción 1), sistema nacional de pensiones: Ley 19990 (opción 2), sistema nacional de pensiones: Ley 20530 (opción 3), otro (opción 4).</p> <p>Por último, se considera que las y los trabajadores dependientes tienen una jornada laboral regular si esta es menor o igual que 48 horas a la semana.</p>		
Sentido esperado del indicador	Ascendente.		
Supuestos	Ninguno.		
Fuente y bases de datos	ENAHO.		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2019	2025	2030
Valor	30,36 %	38,02 %	49,16 %
Urbano	33,02 %	40,82 %	52,25 %
Rural	8,98 %	11,59 %	15,02 %
Hombres	28,33 %	35,72 %	46,68 %
Mujeres	33,55 %	41,32 %	52,50 %

7. Ficha técnica del indicador 4.2

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR 4.2.	
Objetivo prioritario	OP4. Ampliar acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales de las y los trabajadores.
Nombre del indicador	4.2. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores independientes y TFNR con acceso a seguro de salud y afiliación a pensiones.
Justificación	Este indicador mide el acceso a derechos laborales y protección social de las y los trabajadores independientes y TFNR. Tales derechos corresponden a toda o todo trabajador, incluyendo a las y los independientes.
Responsable del indicador	MTPE.
Limitaciones para la medición del indicador	Debido a que es una o un trabajador independiente, el indicador se limita a los derechos de acceso a la salud y la afiliación a sistema de pensiones. Su limitación sería que no incorpora una medida de jornada laboral, como en el caso de los dependientes; sin embargo, por tratarse de trabajadoras y trabajadores independientes, este derecho ha sido muy cuestionado.
Método de cálculo	<p>El indicador se calcula de la siguiente manera:</p> $\left(\frac{N.^\circ \text{ de trabajadores independientes o TFNR con seguro de salud y sistema de pensiones}_t}{N.^\circ \text{ de trabajadores independientes y TFNR}_t} \right) * 100$ <p>Se considera que una o un trabajador cuenta con seguro de salud si responde "sí" a por lo menos una de las opciones de la pregunta 419 del módulo de salud de la ENAHO (EsSalud, seguro privado de salud, Entidad Prestadora de Salud, Seguro de FF.AA./FF.PP., Seguro Integral de Salud (SIS), seguro universitario, seguro escolar privado, otro). No se toma en cuenta el SIS gratuito.</p> <p>Del mismo modo, se cuenta que una o un trabajador está afiliado a un sistema de pensiones si responde "sí" a alguna de las opciones de la pregunta p558A: ¿el sistema de pensiones al que estuvo afiliado es?: sistema privado de pensiones (opción 1), sistema nacional de pensiones: Ley 19990 (opción 2), sistema nacional de pensiones: Ley 20530 (opción 3), otro (opción 4).</p>
Sentido esperado del indicador	Ascendente.
Supuestos	Ninguno.
Fuente y bases de datos	ENAHO.



	Línea de base	Logros esperados	
		2025	2030
Año	2019		
Valor	5,23 %	8,49 %	12,72 %
Urbano	5,96 %	8,58 %	11,62 %
Rural	1,32 %	3,49 %	7,86 %
Hombres	5,96 %	9,19 %	13,17 %
Mujeres	4,50 %	7,78 %	12,28 %

OP5. Incrementar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial

8. Ficha técnica del indicador 5.1

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR 5.1	
Objetivo prioritario	OP5. Incrementar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial.
Nombre del indicador	5.1. Brecha salarial entre trabajadores con diferente género o etnia que no se pueden atribuir a diferencias en educación, experiencia u otras características observables.
Justificación	El indicador muestra las diferencias salariales entre: (i) hombres y mujeres, (ii) blancos-mestizos e indígenas-afroperuanos, que no se pueden atribuir a diferencias en capital humano.
Responsable del indicador	MTPE.
Limitaciones para la medición del indicador	El indicador construido captura la brecha salarial no explicada por diferencias en niveles educativos, experiencia, área de residencia, ocupación masculinizada/feminizada; sin embargo, no considera otras variables que podrían explicar parte de la brecha.
Método de cálculo	<p>En primer lugar, se definen un conjunto de variables $\{X\}$ que serán utilizadas como variables explicativas. Las variables usadas para determinar la brecha salarial por género son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">• $Experiencia_i$: variable continua que contabiliza los años de experiencia laboral de la persona.• $Experiencia_A^2$: $Experiencia_A$, al cuadrado.• $Años\ de\ educación_i$: continua, que contabiliza los años de educación del individuo.• $Urbano_i$: variable dicotómica igual a 1 si el individuo reside en un área urbana, y 0 en caso contrario.• $Etnia_i$: variable dicotómica igual a 1 si el individuo se autopercibe como "indígena" o "afroperuano", y 0 si se autopercibe como "mestizo" o "blanco".• $Ocupación\ masculinizada_i$: variable dicotómica igual a 1 si la ocupación por el individuo es masculinizada, y 0 si la ocupación es mixta o feminizada.• $Ocupación\ feminizada_i$: variable dicotómica igual a 1 si la ocupación por el individuo es mixta o masculinizada.• $\alpha_{n,A}$: son los respectivos coeficientes de estas variables. <p>Según la OIT, las ocupaciones se pueden clasificar como masculinizadas, feminizadas o mixtas de acuerdo con un umbral de participación femenina (PF) en la PEA ocupada total que cumple el siguiente criterio:</p> <div style="text-align: center;"><p>0% PF PF+15% 100%</p></div> <p>Fuente: Adaptado de Guzmán (2020). Elaboración propia.</p> <p>Por otro lado, las variables para explicar las diferencias salariales por etnia son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">• $Mujer_i$: variable dicotómica igual a 1 cuando el trabajador es mujer.• $Edad_i$: variable continua que indica la edad del trabajador.• $Edad_A^2$: variable continua que indica la edad al cuadrado.• $Años\ de\ educación_i$: variable continua que indica los años de educación.• $Antigüedad_i$: variable continua que indica la antigüedad en el empleo actual.• $Urbano_i$: variable dicotómica igual a 1 si el individuo reside en un área urbana, y 0 en caso contrario. <p>En segundo lugar, se estiman ecuaciones salariales (de la ocupación principal y secundaria) mediante el método estadístico mínimos cuadrados ordinarios de los grupos que se desea comparar (hombres <i>versus</i> mujeres, "indígenas" o "afroperuanos" <i>versus</i> "blancos" o "mestizos"):</p>

	$\ln(W_A) = \beta_A X_A + u_A \quad (\text{ecuación A})$ $\ln(W_B) = \beta_B X_B + u_B \quad (\text{ecuación B})$ <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> En el caso de la comparación entre géneros, la especificación de X_i es la siguiente: $X_i = \alpha_{1,i} \text{Experiencia}_i + \alpha_{2,i} \text{Experiencia}_i^2 + \alpha_{3,i} \text{Años de educación}_i + \alpha_{4,i} \text{Urbano}_i + \alpha_{5,i} \text{Etnia}_i + \alpha_{6,i} \text{Ocupación masculinizada}_i + \alpha_{7,i} \text{Ocupación feminizada}_i$, siendo $i = \{A, B\}$ En la comparación de etnias, la especificación de X_i es: $X_i = \alpha_{1,i} \text{Mujer}_i + \alpha_{2,i} \text{Edad}_i + \alpha_{3,i} \text{Edad}_i^2 + \alpha_{4,i} \text{Años de educación}_i + \alpha_{5,i} \text{Antigüedad}_i + \alpha_{6,i} \text{Urbano}_i$, siendo $i = \{A, B\}$ W_i : salario por hora del grupo i. <p>Por lo tanto, esta diferencia salarial entre las y los trabajadores puede obtenerse restando las ecuaciones (A) y (B):</p> $E[\ln W_H] - E[\ln W_M] = E[X'_H \hat{\beta}_H] - E[X'_M \hat{\beta}_M]$ $\overline{\ln W_H} - \overline{\ln W_M} = \hat{\beta}_H \bar{X}_H - \hat{\beta}_M \bar{X}_M$ <p>Si añadimos términos y descomponemos adecuadamente la ecuación, se obtiene la siguiente expresión:</p> $\overline{\ln W_H} - \overline{\ln W_M} = \underbrace{\hat{\beta}_M (\bar{X}_H - \bar{X}_M)}_E + \underbrace{\bar{X}_H (\hat{\beta}_H - \hat{\beta}_M)}_D \quad (\text{ecuación C})$ <p>Donde $\hat{\beta}_H$ y $\hat{\beta}_M$ son los estimadores de las ecuaciones de salarios; \bar{X}_H y \bar{X}_M son los valores promedios de cada una de las variables explicativas por género. El primer sumando es el factor explicado (E) que mide el diferencial salarial atribuido a las diferencias en las características observadas entre ambos grupos. El segundo sumando representa factores no observables (D) y es conocido generalmente en la literatura como "discriminación salarial", cifra de interés y que se proyectará a 2030.</p> <p>La variable etnia se extrae de la pregunta p558c del módulo de empleo de la ENAHO, donde se consideran como indígenas las opciones: (1) quechua, (2) aymara, (3) nativo o indígena de la Amazonía; afroperuano, la opción (4). Por otro lado, se considera como blanco la opción (5) y mestizo la opción (6).</p> <p>En el año 2019, las mujeres percibieron en promedio un ingreso laboral por hora menor en 12 % que lo percibido por los hombres, diferencia que no es atribuible a características individuales (años de educación, área de residencia, ni a la característica de ocupar empleos feminizados y masculinizados), o discriminación.</p> <p>Del mismo modo, las personas que se autopercebían como parte de las etnias "banco" o "mestizo" recibían 9,6 % más ingresos por hora que aquellas que se autopercebían de etnias indígenas o como afroperuanos, aun tomando en cuenta factores como la edad, el nivel educativo, la experiencia y el área de residencia.</p>		
Sentido esperado del indicador	Descendente.		
Supuestos	Ninguno.		
Fuente y bases de datos	ENAHO.		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2019	2025	2030
Valor por género (hombres – mujeres)	12,0 %	5,9 %	1,9 %
Valor por etnia: (blancos/ mestizos – indígenas/ afroperuanos)	9,6 %	7,6 %	5,0 %

9. Ficha técnica del indicador 5.2

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR 5.2	
Objetivo prioritario	OP5. Incrementar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial.
Nombre del indicador	5.2. Diferencia en la tasa de empleo entre trabajadoras y trabajadores con secundaria completa con diferente género.
Justificación	El indicador muestra las diferencias en la tasa de empleo entre hombres y mujeres, considerando solo a las y los trabajadores con secundaria completa. A mayor nivel de educación, se esperaría contar con mayores oportunidades de acceso a un empleo; no obstante, persisten diferencias entre ambos sexos.



Responsable del indicador	MTPE.		
Limitaciones para la medición del indicador	La principal limitación es que la PET de los grupos comparados debe ser similar. Esta condición se cumple para género, pero no para otros grupos como los que tienen diferente lengua materna. En el caso del segundo, la PET que tiene como lengua materna el español es tres veces la que tiene una lengua materna nativa. De esta forma, la tasa de empleo de los que hablan el español como lengua materna es mucho menor que la de los que tienen una lengua materna nativa. Y esto claramente no obedece a razones de discriminación, sino a motivos estadísticos, por lo que este indicador no es útil para medir la discriminación en el acceso al mercado por criterios de etnia o lengua materna.		
Método de cálculo	<p>Primero se deja de lado a las personas con nivel educativo menor que secundaria completa. El nivel educativo se extrae de la variable p301a ("cuál es el último año de estudios que aprobó").</p> <p>Segundo, la tasa de empleo se calcula de la siguiente manera:</p> $Tasa\ de\ empleo_i = \frac{Ocupados_A}{Población\ en\ edad\ de\ trabajar_i} * 100$ <p>Donde $i = \{A, B\}$. "A" hace referencia a los hombres y "B" a las mujeres, en el caso de género.</p> <p>Por último, se restan ambos ratios:</p> $Diferencia = Tasa\ de\ empleo_A - Tasa\ de\ empleo_B$ <p>En el año 2019, los hombres con por lo menos secundaria completa tenían una tasa de empleo mayor en 17 puntos porcentuales (pp) que las mujeres con un nivel educativo similar.</p>		
Sentido esperado del indicador	Descendente.		
Supuestos	Ninguno.		
Fuente y bases de datos	ENAH0.		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2019	2025	2030
Valor por género (hombres – mujeres)	17,0 %	13,1 %	9,5 %

OP6. Generar un entorno social e institucional adecuado en el país**10. Ficha técnica del indicador 6.1**

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR 6.1	
Objetivo prioritario	OP6. Fomentar un entorno social e institucional adecuado.
Nombre del indicador	6.1. Índice de infraestructura.
Justificación	El indicador permite medir el estado de la infraestructura del país, que se vincula al empleo decente debido a que la infraestructura es un factor determinante en la búsqueda de un empleo por las y los trabajadores, como lo es también para la productividad de las empresas.
Responsable del indicador	MTPE y MTC.
Limitaciones para la medición del indicador	Se captura una única dimensión de la calidad de los servicios públicos. Así mismo, la metodología para el cálculo del índice puede volver a cambiar, como se hizo a partir de la edición de 2018.
Método de cálculo	<p>Es un índice compuesto que incluye los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Conectividad vial. – Calidad de la infraestructura vial. – Densidad ferroviaria. – Eficiencia de los servicios ferroviarios. – Conectividad del aeropuerto. – Eficiencia de los servicios de transporte aéreo. – Conectividad de transporte marítimo. – Eficiencia de los servicios portuarios. – Acceso a la electricidad. – Calidad del suministro eléctrico. – Exposición al agua potable o no potable. – Fiabilidad del suministro de agua. <p>Para obtener la información recién mencionada se utilizan datos generados por otros organismos internacionales, así como una encuesta de percepción a ejecutivos.</p> <p>Cada indicador tiene escalas distintas, razón por la cual se normalizan entre los valores de 0 a 100 utilizando una transformación de mínimo-máximo:</p> $Puntuación_{i,c} = \left(\frac{Valor_{i,c} - Peor\ desempeño_i}{Frontera_i - Peor\ desempeño_i} \right) * 100$



	<p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> - $valor_{ic}$ es el valor "bruto" del país c para el indicador i. - $peor\ desempeño_i$ es el valor más bajo aceptable del indicador i. - $frontera_i$ corresponde al mejor resultado posible. <p>Dependiendo del indicador, la frontera puede ser un objetivo o aspiración de política, el valor máximo posible o un número derivado del análisis estadístico de la distribución (percentil 90 o 95). En el caso de los indicadores derivados de la Encuesta de Opinión Ejecutiva, $frontera_i$ y $peor\ desempeño_i$, son siempre 7 y 1, respectivamente.</p> <p>El indicador final está en una escala de 0 a 100, donde 100 es el valor más alto posible.</p> <p>Para más información, ver la referencia: Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés). (2019). The Global Competitiveness Report 2019. http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf</p>		
Sentido esperado del indicador	Ascendente.		
Supuestos	Ninguno.		
Fuente y bases de datos	Reporte de Competitividad Global, WEF.		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2019	2025	2030
Valor	62,3	73,1	82,4

11. Ficha técnica del indicador 6.2

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR 6.2	
Objetivo prioritario	OP6. Fomentar un entorno social e institucional adecuado.
Nombre del indicador	6.2. Índice de instituciones.
Justificación	El indicador permite medir el estado de la institucionalidad y la percepción o confianza en las instituciones del país.
Responsable del indicador	MTPE.
Limitaciones para la medición del indicador	La metodología para el cálculo del índice puede volver a cambiar, como se hizo a partir de la edición de 2018.
Método de cálculo	<p>Es un índice compuesto construido con datos para medir estos aspectos que provienen, a su vez, de otros organismos internacionales, o de una encuesta de opinión ejecutiva de cada país. Incluye los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Crimen organizado: respuesta a la pregunta de la encuesta: "En su país, ¿en qué medida el crimen organizado impone costos a las empresas?" [1 = impone costos enormes; 7 = no impone costos]. - Tasa de homicidio: número de homicidios intencionales por 100 000 habitantes. Información obtenida de la base de datos sobre homicidios 2019 de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. - Incidencia de terrorismo: frecuencia y gravedad de los ataques terroristas. La escala va de 0 (mayor incidencia) a 100 (sin incidencia). Esta información se construye sobre la base de cálculos del Foro Económico Mundial basados en el Consorcio Nacional para el Estudio del Terrorismo y las Respuestas al Terrorismo. - Fiabilidad de los servicios policiales: respuesta a la pregunta: "En su país, ¿hasta qué punto se puede confiar en los servicios policiales para hacer cumplir la ley y el orden?" [1 = en absoluto; 7 = en gran medida]. - Capital social: puntaje en el pilar de capital social del Legatum Prosperity Index, que evalúa la cohesión y el compromiso social, las redes comunitarias y familiares, y la participación política y la confianza institucional. La escala va de 0 (bajo) a 100 (alto). - Transparencia del presupuesto público: evalúa la cantidad y la puntualidad de la información presupuestaria que los gobiernos ponen a disposición del público. Esta información se obtiene del <i>The Open Budget Survey 2017</i>, de la organización International Budget Partnership (IBP). - Independencia del Poder Judicial: respuesta a la pregunta de la encuesta: "En su país, ¿qué tan independiente es el sistema judicial de las influencias del gobierno, las personas o las empresas?" [1 = no es independiente en absoluto; 7 = totalmente independiente]. - Eficiencia del marco legal en regulaciones desafiantes: respuesta a la pregunta de la encuesta: "En su país, ¿qué tan fácil es para las empresas privadas desafiar las acciones y/o regulaciones gubernamentales a través del sistema legal?" [1 = extremadamente difícil; 7 = extremadamente fácil]. - Libertad de prensa: puntaje en el índice mundial de libertad de prensa, que mide el nivel de libertad disponible para los periodistas. La escala va de 0 (buena) a 100 (muy mala). - La carga de la regulación gubernamental: respuesta a la pregunta: "En su país, ¿qué tan oneroso es para las empresas cumplir con los requisitos de la administración pública (permisos, regulaciones, informes)?" [1 = extremadamente oneroso; 7 = nada gravoso]. - Eficiencia del marco legal en la solución de controversias: respuesta a la pregunta: "En su país, ¿qué tan eficientes son los sistemas legales y judiciales para que las empresas resuelvan disputas?" [1 = extremadamente ineficiente; 7 = extremadamente eficiente]. - Participación electrónica: puntaje en el índice de participación electrónica, que evalúa el uso de servicios en línea para facilitar el suministro de información por parte de los gobiernos a las y los ciudadanos. La escala va de 0 a 1 (mejor). Esta información se obtiene del <i>E-Government Survey 2018</i> de las Naciones Unidas.



	<p>– <i>Incidencia de la corrupción</i>: puntaje en el índice de percepción de la corrupción de Transparencia Internacional, que mide las percepciones de la corrupción en el sector público. Este es un indicador compuesto, y la escala varía de 0 (muy corrupto) a 100 (muy limpio).</p> <p>– <i>Derechos de propiedad</i>: respuesta a la pregunta de la encuesta: “En su país, ¿en qué medida se protegen los derechos de propiedad, incluidos los activos financieros?” [1 = en absoluto; 7 = en gran medida].</p> <p>– <i>Protección de la propiedad intelectual</i>: respuesta a la pregunta de la encuesta: “En su país, ¿en qué medida se protege la propiedad intelectual?” [1 = en absoluto; 7 = en gran medida].</p> <p>– <i>Calidad de la administración de la tierra</i>: puntaje en el índice de calidad de la administración de la tierra del reporte <i>Doing Business</i>, que evalúa la confiabilidad de la infraestructura, la transparencia de la información, la cobertura geográfica, la resolución de disputas territoriales y la igualdad de acceso a los derechos de propiedad. La escala va de 0 a 30 (mejor).</p> <p>– <i>Fortaleza de los estándares de auditoría y contabilidad</i>: respuesta a la pregunta de la encuesta: “En su país, ¿qué tan sólidos son los estándares de auditoría e informes financieros?” [1 = extremadamente débil; 7 = extremadamente fuerte].</p> <p>– <i>Regulación de conflictos de intereses</i>: puntaje en el índice de regulación del alcance del conflicto de intereses del reporte <i>Doing Business</i>, que mide la protección de los accionistas contra el uso indebido de los activos corporativos por parte de las y los directores para beneficio personal. La escala va de 0 a 10 (mejor).</p> <p>– <i>Gobernanza de accionistas</i>: puntaje en el índice de alcance del gobierno de los accionistas, que mide los derechos de las y los accionistas en el gobierno corporativo. La escala va de 0 a 10 (mejor). Esta información se obtiene del reporte <i>Doing Business</i>.</p> <p>– <i>Gobierno que garantiza la estabilidad de las políticas</i>: respuesta a la pregunta de la encuesta “En su país, ¿en qué medida garantiza el gobierno un entorno político estable para hacer negocios?” [1 = en absoluto; 7 = en gran medida].</p> <p>– <i>La capacidad de respuesta del gobierno al cambio</i>: respuesta a la pregunta de la encuesta: “En su país, ¿en qué medida el gobierno responde de manera efectiva al cambio (cambios tecnológicos, tendencias sociales y demográficas, seguridad y desafíos económicos)?” [1 = en absoluto; 7 = en gran medida].</p> <p>– <i>Adaptabilidad del marco legal a los modelos de negocio digitales</i>: respuesta a la pregunta de la encuesta: “En su país, ¿qué tan rápido se está adaptando el marco legal de su país a los modelos comerciales digitales (por ejemplo, comercio electrónico, economía colaborativa, fintech, etcétera.)?” [1 = nada rápido; 7 = muy rápido].</p> <p>– <i>Visión a largo plazo del gobierno</i>: respuesta a la pregunta de la encuesta: “En su país, ¿hasta qué punto el gobierno tiene una visión a largo plazo?” [1 = en absoluto; 7 = en gran medida].</p> <p>– <i>Regulación de eficiencia energética</i>: evalúa las políticas y regulaciones de un país para promover la eficiencia energética. La puntuación varía de 0 (no propicio) a 100 (muy propicio), indicadores regulatorios de energía sostenible (RISE, por sus siglas en inglés), edición 2018, del Banco Mundial.</p> <p>– <i>Regulación de energías renovables</i>: evalúa las políticas y regulaciones de un país para promover las energías renovables. La puntuación varía de 0 (no propicio) a 100 (muy propicio, de los RISE).</p> <p>– <i>Tratados relacionados con el medio ambiente en vigor</i>: número total de tratados ambientales ratificados (escala de 0 a 29, donde 29 es el mejor). Información obtenida de la base de datos de tratados ELIS del Centro de Derecho Ambiental de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN).</p> <p>Los datos para medir estos aspectos provienen a su vez de otros organismos internacionales, o de una encuesta de opinión ejecutiva de cada país. Cada indicador tiene escalas distintas, razón por la cual se normalizan entre los valores de 0 a 100 utilizando una transformación de mínimo-máximo:</p> $Puntuación_{i,c} = \left(\frac{Valor_{i,c} - Peor\ desempeño_i}{Frontera_i - Peor\ desempeño_i} \right) * 100$ <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>valor_{i,c}</i>, es el valor “bruto” del país c para el indicador <i>i</i>. - <i>peor desempeño_i</i>, es el valor más bajo aceptable del indicador <i>i</i>. - <i>frontera_i</i>, corresponde al mejor resultado posible. <p>Dependiendo del indicador, la frontera puede ser un objetivo o aspiración de política, el valor máximo posible o un número derivado del análisis estadístico de la distribución (percentil 90 o 95). En el caso de los indicadores derivados de la encuesta de opinión ejecutiva, <i>frontera_i</i>, y <i>peor desempeño_i</i>, son siempre 7 y 1, respectivamente.</p> <p>El indicador final está en una escala de 0 a 100, donde 100 es el valor más alto posible.</p> <p>Para más información ver la referencia: Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés). (2019). The Global Competitiveness Report 2019. http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf</p>		
Sentido esperado del indicador	Ascendente.		
Supuestos	Ninguno.		
Fuente y bases de datos	Reporte de Competitividad Global, WEF.		
	Línea de base	Logros esperados	
Año	2019	2025	2030
Valor	48,9	58,5	67,9



ANEXO 08: POLÍTICAS RELACIONADAS

NIVEL VERTICAL DE ALINEAMIENTO

- Acuerdo Nacional

En cuanto al alineamiento con las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional, la Política Nacional de Empleo Decente, se encuentra alineada fundamentalmente con los ejes: (1) II. Equidad y Justicia Social (2) III. Competitividad del país, y (3) IV. Estado eficiente, transparente y descentralizado, como se muestra en la siguiente matriz:

Tabla 2

POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL		
Eje temático	Política de Estado N°/ literal	Objetivo Prioritario de la Política Nacional de Empleo Decente
Objetivo II: Equidad y justicia social	10. Reducción de la Pobreza Literales: (a) Promoverá la producción, el desarrollo empresarial local y el empleo. (b) Fortalecerá las capacidades locales de gestión que promuevan el acceso a la información, la capacitación, la transferencia tecnológica y un mayor acceso al crédito .	OP3: INCREMENTAR LA GENERACIÓN DEL EMPLEO FORMAL EN LAS UNIDADES PRODUCTIVAS
	10. Reducción de la Pobreza Literales: (a) Promoverá la producción, el desarrollo empresarial local y el empleo . (b) Fortalecerá las capacidades locales de gestión que promuevan el acceso a la información, la capacitación , la transferencia tecnológica y un mayor acceso al crédito. (f) Establecerá un sistema local de identificación, atención y promoción del empleo a personas sin sustento .	OP5: FOMENTAR LA IGUALDAD EN EL EMPLEO DE LA FUERZA LABORAL POTENCIAL
	11. Promoción de la Igualdad de Oportunidades sin Discriminación Literales: (a) Combatirá toda forma de discriminación , promoviendo la igualdad de oportunidades . (c) Fortalecerá una institución al más alto nivel del Estado en su rol rector de políticas y programas para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres , es decir, equidad de género. (d) Dará acceso equitativo a las mujeres a recursos productivos y empleo . (f) Promoverá y protegerá los derechos de los integrantes de las comunidades étnicas discriminadas , impulsando programas de desarrollo social que los favorezcan integralmente.	OP5: FOMENTAR LA IGUALDAD EN EL EMPLEO DE LA FUERZA LABORAL POTENCIAL
	12. Acceso universal a una educación pública gratuita y de calidad y promoción y defensa de la cultura y del deporte Literales: (b) Eliminará las brechas de calidad entre la educación pública y la privada , así como entre la educación rural y la urbana, para fomentar la equidad en el acceso a oportunidades. (d) Afianzará la educación básica de calidad, relevante y adecuada para niños, niñas, púberes y adolescentes , respetando la libertad de opinión y credo. (f) Mejorará la calidad de la educación superior pública, universitaria y no universitaria , así como una educación técnica adecuada a nuestra realidad. (g) Creará los mecanismos de certificación y calificación que aumenten las exigencias para la institucionalización de la educación pública o privada y que garanticen el derecho de los estudiantes. (l) Promoverá la educación de jóvenes y adultos y la educación laboral en función de las necesidades del país.	OP1: INCREMENTAR LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR
	12. Acceso universal a una educación pública gratuita y de calidad y promoción y defensa de la cultura y del deporte Literales: (g) Creará los mecanismos de certificación y calificación que aumenten las exigencias para la institucionalización de la educación pública o privada y que garanticen el derecho de los estudiantes. (l) Promoverá la educación de jóvenes y adultos y la educación laboral en función de las necesidades del país .	OP2: FORTALECER LA VINCULACIÓN ENTRE LA OFERTA Y LA DEMANDA LABORAL



<p>14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo</p> <p>Literales: (a) Fomentará la concertación entre el Estado, la empresa y la educación para alentar la investigación, la innovación y el desarrollo científico, tecnológico y productivo, que permita incrementar la inversión pública y privada, el valor agregado de nuestras exportaciones y la empleabilidad de las personas, lo que supone el desarrollo continuo de sus competencias personales, técnicas y profesionales y de las condiciones laborales. (g) Promoverá que las empresas inviertan en capacitación laboral y que se coordine programas públicos de capacitación acordes a las economías locales y regionales. (h) Garantizará el acceso a la información sobre el mercado laboral que permita una mejor toma de decisiones y una orientación más pertinente sobre la oferta educativa.</p>	<p>OP1: INCREMENTAR LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR</p>
<p>14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo</p> <p>Literales: (a) Fomentará la concertación entre el Estado, la empresa y la educación para alentar la investigación, la innovación y el desarrollo científico, tecnológico y productivo, que permita incrementar la inversión pública y privada, el valor agregado de nuestras exportaciones y la empleabilidad de las personas, lo que supone el desarrollo continuo de sus competencias personales, técnicas y profesionales y de las condiciones laborales. (h) Garantizará el acceso a la información sobre el mercado laboral que permita una mejor toma de decisiones y una orientación más pertinente sobre la oferta educativa.</p>	<p>OP2: FORTALECER LA VINCULACIÓN ENTRE LA OFERTA Y LA DEMANDA LABORAL</p>
<p>14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo</p> <p>Literales: (a) Fomentará la concertación entre el Estado, la empresa y la educación para alentar la investigación, la innovación y el desarrollo científico, tecnológico y productivo, que permita incrementar la inversión pública y privada, el valor agregado de nuestras exportaciones y la empleabilidad de las personas, lo que supone el desarrollo continuo de sus competencias personales, técnicas y profesionales y de las condiciones laborales. (d) Desarrollará políticas nacionales y regionales de programas de promoción de la micro, pequeña y mediana empresa con énfasis en actividades productivas y en servicios sostenibles de acuerdo a sus características y necesidades, que faciliten su acceso a mercados, créditos, servicios de desarrollo empresarial y nuevas tecnologías, y que incrementen la productividad y asegurar que ésta redunde a favor de los trabajadores.</p>	<p>OP3: INCREMENTAR LA GENERACIÓN DEL EMPLEO FORMAL EN LAS UNIDADES PRODUCTIVIAS</p>
<p>14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo</p> <p>Literales: (b) Contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo. (p) Fomentará la concertación y el diálogo social entre los empresarios, los trabajadores y el Estado a través del Consejo Nacional de Trabajo, para promover el empleo, la competitividad de las empresas y asegurar los derechos de los trabajadores. (o) Promoverá mejores condiciones de trabajo y protegerá adecuadamente los derechos de las trabajadoras del hogar.</p>	<p>OP4: AMPLIAR EL ACCESO A LA PROTECCIÓN SOCIAL, DERECHOS Y BENEFICIOS SOCIALES DE LAS Y LOS TRABAJADORES</p>
<p>14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo</p> <p>Literales: (l) Garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier índole. (k) Promoverá la utilización de mano de obra local en las inversiones y la creación de plazas especiales de empleo para las personas discapacitadas</p>	<p>OP5: FOMENTAR LA IGUALDAD EN EL EMPLEO DE LA FUERZA LABORAL POTENCIAL</p>
<p>16. Fortalecimiento de la familia, protección y promoción de la niñez, la adolescencia y la juventud</p> <p>Literales: (i) Fomentará programas especiales de recreación, creación y educación productiva y emprendedora de los más jóvenes. (o) Implementará programas de becas, capacitación u otras formas de apoyo que ayuden a una mejor formación intelectual y profesional de la juventud.</p>	<p>OP1: INCREMENTAR LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR</p>



Objetivo III: Competitividad del país	16. Fortalecimiento de la familia, protección y promoción de la niñez, la adolescencia y la juventud	
	Literales: (i) Fomentará programas especiales de recreación, creación y educación productiva y emprendedora de los más jóvenes . (j) Implementará servicios de atención integral para adolescentes embarazadas, jefas de hogar menores de edad y parejas jóvenes . (k) Fortalecerá sistemas de cuidado infantil diurno desde una perspectiva multisectorial. (o) Implementará programas de becas , capacitación u otras formas de apoyo que ayuden a una mejor formación intelectual y profesional de la juventud .	OP5: FOMENTAR LA IGUALDAD EN EL EMPLEO DE LA FUERZA LABORAL POTENCIAL O
	17. Afirmación de la economía social de mercado	
	Literales: (b) Promoverá la competitividad del país , el planeamiento estratégico concertado y las políticas de desarrollo sectorial en los niveles nacional, regional y local. (g) Propiciará el fortalecimiento del aparato productivo nacional a través de la inversión en las capacidades humanas y el capital fijo.	OP3: INCREMENTAR LA GENERACIÓN DEL EMPLEO FORMAL EN LAS UNIDADES PRODUCTIVAS
	17. Afirmación de la economía social de mercado	
	Literales: (d) Fomentará el desarrollo de la infraestructura . (e) Evitará el abuso de posiciones dominantes y prácticas restrictivas de la libre competencia y propiciará la participación de organizaciones de consumidores en todo el territorio. (g) Propiciará el fortalecimiento del aparato productivo nacional a través de la inversión en las capacidades humanas y el capital fijo.	OP6: FOMENTAR UN ENTORNO SOCIAL E INSTITUCIONAL ADECUADO
	17. Afirmación de la economía social de mercado	
	Literales: (f) Fomentará la igualdad de oportunidades que tiendan a la adecuada distribución del ingreso .	OP5: FOMENTAR LA IGUALDAD EN EL EMPLEO DE LA FUERZA LABORAL POTENCIAL
	18. Búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica	
	Literales: (a) Consolidará una administración eficiente , promotora, transparente, moderna y descentralizada. (b) Garantizará un marco legal que promueva la formalización y la competitividad de la actividad económica. (d) Proveerá infraestructura adecuada .	OP6: FOMENTAR UN ENTORNO SOCIAL E INSTITUCIONAL ADECUADO
18. Búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica		
Literales: (c) Procurará una simplificación administrativa eficaz y continua , y eliminará las barreras de acceso y salida al mercado . (e) Promoverá una mayor competencia en los mercados de bienes y servicios , financieros y de capitales. (g) Promoverá el valor agregado de bienes y servicios e incrementará las exportaciones, especialmente las no tradicionales. (i) Fomentará la investigación, creación, adaptación y transferencia tecnológica y científica . (j) Facilitará la capacitación de los cuadros gerenciales y de la fuerza laboral .	OP3: INCREMENTAR LA GENERACIÓN DEL EMPLEO FORMAL EN LAS UNIDADES PRODUCTIVAS	
20. Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología		
Literales: (a) Asignará mayores recursos , aplicará normas tributarias y fomentará otras modalidades de financiamiento destinado a la formación de capacidades humanas , la investigación científica, la mejora de la infraestructura de investigación y la innovación tecnológica. (b) Creará mecanismos que eleven el nivel de la investigación científica y el desarrollo tecnológico de las universidades , los institutos de investigación y las empresas. (c) Procurará la formación de recursos humanos altamente calificados en los sectores productivos más promisorios para la economía nacional	OP1: INCREMENTAR LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR	
20. Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología		
Literales: (b) Creará mecanismos que eleven el nivel de la investigación científica y el desarrollo tecnológico de las universidades , los institutos de investigación y las empresas .	OP3: INCREMENTAR LA GENERACIÓN DEL EMPLEO FORMAL EN LAS UNIDADES PRODUCTIVAS	



	21. Desarrollo en Infraestructura y Vivienda Literales: (b) Otorgará un tratamiento especial a las obras de servicio social , con especial énfasis en la infraestructura de salud, educación, saneamiento, riego y drenaje , para lo cual buscará la participación de la empresa privada en su gestión.	OP6: FOMENTAR UN ENTORNO SOCIAL E INSTITUCIONAL ADECUADO
	21. Desarrollo en Infraestructura y Vivienda Literales: (c) Promoverá el desarrollo de corredores turísticos y bienes de exportación , que permitan trasladar productos a costos razonables, facilitar las cadenas de producción y consolidar una integración fronteriza acorde con los planes nacionales.	OP3: INCREMENTAR LA GENERACIÓN DEL EMPLEO FORMAL EN LAS UNIDADES PRODUCTIVAS
	22. Política de comercio exterior para la ampliación de mercados con reciprocidad Literales: (e) Fortalecerá la cadena logística de comercio exterior y consolidará los sistemas de facilitación aduanera y comercial. (g) Establecerá una política dinámica e integral de promoción comercial . (j) Procurará nuevos y mejores acuerdos nacionales orientados a incrementar y diversificar mercados para productos y servicios nacionales con valor agregado . (k) Promoverá la construcción de una oferta exportable y competitiva con la participación de la pequeña y mediana empresa . (n) Promoverá la organización de pequeños productores en consorcios de exportación.	OP3: INCREMENTAR LA GENERACIÓN DEL EMPLEO FORMAL EN LAS UNIDADES PRODUCTIVAS
	22. Política de comercio exterior para la ampliación de mercados con reciprocidad Literales: (h) Combatirá la subvaluación, el dumping, el contrabando y otras formas de competencia desleal .	OP6: FOMENTAR UN ENTORNO SOCIAL E INSTITUCIONAL ADECUADO
	23. Política de Desarrollo Agrario y Rural Literales: (a) Apoyará la expansión de la frontera agrícola y el incremento de la producción agraria y acuícola , poniendo especial énfasis en la productividad , la promoción de exportaciones con creciente valor agregado y defendiendo el mercado interno de las importaciones subsidiadas	OP3: INCREMENTAR LA GENERACIÓN DEL EMPLEO FORMAL EN LAS UNIDADES A PRODUCTIVAS
Objetivo IV: Estado eficiente, transparente y descentralizado	24. Afirmación de un Estado Eficiente y Transparente Literales: (a) Incrementará la cobertura, calidad y celeridad de la atención de trámites , así como de la provisión y prestación de los servicios públicos , para lo que establecerá y evaluará periódicamente los estándares básicos de los servicios que el Estado garantiza a la población. (g) Reducirá los costos de acceso a los bienes y servicios públicos .	OP6: FOMENTAR UN ENTORNO SOCIAL E INSTITUCIONAL ADECUADO
	26. Promoción de la ética y la transparencia y erradicación de la corrupción, el lavado de dinero, la evasión tributaria y el contrabando en todas sus formas Literales: (a) Enfatizará los principios éticos que refuercen el cumplimiento ciudadano de las normas . (c) Desterrará la impunidad, el abuso de poder, la corrupción y el atropello de los derechos . (e) Promoverá una cultura de respeto a la ley , de solidaridad y de anticorrupción, que elimine las prácticas violatorias del orden jurídico, incluyendo el tráfico de influencias, el nepotismo, el narcotráfico, el contrabando, la evasión tributaria y el lavado de dinero . (f) Regulará la función pública para evitar su ejercicio en función de intereses particulares.	OP6: FOMENTAR UN ENTORNO SOCIAL E INSTITUCIONAL ADECUADO
	28. Plena Vigencia de la Constitución y de los Derechos Humanos y Acceso a la Justicia e Independencia Judicial Literales: (g) Establecerá mecanismos de vigilancia al correcto funcionamiento de la administración de justicia , al respeto de los derechos humanos, así como para la erradicación de la corrupción judicial en coordinación con la sociedad civil.	OP6: FOMENTAR UN ENTORNO SOCIAL E INSTITUCIONAL ADECUADO
	29. Acceso a la Información, Libertad de Expresión y Libertad de Prensa Literales: (b) Erradicará las trabas administrativas, reducirá los costos de acceso y promoverá el uso de medios electrónicos para facilitar el libre, oportuno y completo acceso a la información estatal .	OP6: FOMENTAR UN ENTORNO SOCIAL E INSTITUCIONAL ADECUADO



- Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN)

Por otro lado, el alineamiento con el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional, la Política Nacional de Empleo Decente, se encuentra alineada fundamentalmente con los objetivos nacionales:

- ✓ Igualdad de oportunidades y acceso universal a los servicios básicos.
- ✓ Economía competitiva con alto nivel de empleo y productividad
- ✓ Desarrollo regional equilibrado e infraestructura adecuada, como se muestra en la siguiente matriz.

En la siguiente matriz podemos apreciar el alineamiento con los objetivos nacionales:

Tabla 3

PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO NACIONAL (PEDN)

PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO NACIONAL (PEDN)			
Objetivo Nacional	Objetivo Nacional Específico	Objetivo Prioritario de la Política Nacional de Empleo Decente	
ON 2: Igualdad de oportunidades y acceso universal a los servicios básicos	Objetivo Específico 1: Acceso equitativo a una educación integral que permita el desarrollo pleno de las capacidades humanas en sociedad	OP1: INCREMENTAR LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR	
	Acciones estratégicas:		
	- Expandir la oferta educativa e implementar modelos de atención con el fin de garantizar la conclusión por los estudiantes de la educación básica, incluyendo los aprendizajes de la población rural, vernáculo hablante y pobre extrema.		
	- Eliminar las barreras de acceso a la educación para la población en situación de discapacidad por medio de escuelas inclusivas.		
	- Articular la educación básica con la educación superior técnica y universitaria, y estas con las prioridades de desarrollo nacional, a través de la formación profesional y una oferta que permita el mejoramiento de la competitividad del país.		
	- Impulsar la acreditación de las instituciones educativas de educación básica como proceso de mejoramiento de la calidad educativa y asegurar los recursos para el funcionamiento del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación.		
	- Proveer de infraestructura, equipamiento (incluyendo TIC), conectividad y recursos educativos (incluyendo los deportivos y artísticos) a todos los niveles y formas educativas.		
	Objetivo Específico 1: Acceso equitativo a una educación integral que permita el desarrollo pleno de las capacidades humanas en sociedad	OP2: FORTALECER LA VINCULACIÓN ENTRE LA OFERTA Y LA DEMANDA LABORAL	
	Acciones estratégicas:		
	- Ajustar la oferta de la educación universitaria y técnico profesional a las necesidades del sector productivo y el desarrollo nacional.		
Objetivo específico 4: Acceso universal de la población a servicios adecuados de saneamiento y electricidad	OP6: FOMENTAR UN ENTORNO SOCIAL E INSTITUCIONAL ADECUADO		
Acciones estratégicas:			
- Garantizar el abastecimiento de agua potable para toda la población.			
Objetivo específico 7: Beneficiarios de programas sociales convertidos en agentes productivos de bienes y servicios con base en la demanda de los mercados interno y externo	OP5: FOMENTAR LA IGUALDAD EN EL EMPLEO DE LA FUERZA LABORAL POTENCIAL		
Acciones estratégicas:			
- Reestructurar los programas sociales concentrándolos en un único sistema de ayuda orientado a desarrollar capacidades y habilidades en los beneficiarios que les permitan acceder a oportunidades económicas.			
- Estimular la migración de los beneficiarios de programas sociales benefactores hacia programas sociales habilitadores de capacidades y promotores del desarrollo productivo y económico, manteniéndose en lo indispensable y perfeccionando la focalización de los programas de ayuda social de carácter benefactor.			
- Identificar, promover y desarrollar los activos productivos de las zonas con mayor prevalencia de pobreza, especialmente en la sierra y la selva.			



PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO NACIONAL (PEDN)		
Objetivo Nacional	Objetivo Nacional Específico	Objetivo Prioritario de la Política Nacional de Empleo Decente
ON 4: Economía competitiva con alto nivel de empleo y productividad	Objetivo específico 2: Estructura productiva diversificada, competitiva, sostenible y con alto valor agregado y productividad	
	Acciones estratégicas:	
	- Crear una entidad encargada específicamente de la promoción y el fomento de nuevas actividades económicas competitivas internacionalmente.	
	- Establecer mecanismos de apoyo para el desarrollo de conglomerados, cadenas productivas y parques industriales con enfoque nacional, regional y local, desarrollando y ampliando el mercado interno.	OP3: INCREMENTAR LA GENERACIÓN DEL EMPLEO FORMAL EN LAS UNIDADES PRODUCTIVAS
	- Concertar medidas de promoción del desarrollo productivo entre los sectores público y privado, e implementarlas.	
	- Fortalecer sistemas integrados de calidad en las empresas.	
	- Impulsar la prestación de servicios para el desarrollo de capacidades empresariales (capacitación, consultorías, etc.) tanto con acciones directas como por medio de la promoción de organizaciones privadas que provean dichos servicios en condiciones de competencia y calidad.	
	- Proveer un sistema de información transparente y oportuno que facilite el desarrollo de las empresas y del mercado de servicios de desarrollo empresarial.	
	Objetivo específico 2: Estructura productiva diversificada, competitiva, sostenible y con alto valor agregado y productividad	OP4: AMPLIAR EL ACCESO A LA PROTECCIÓN SOCIAL, DERECHOS Y BENEFICIOS SOCIALES DE LAS Y LOS TRABAJADORES
	Acciones estratégicas:	
- Promover el cumplimiento de la normatividad en materia de derechos fundamentales, derechos sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo.		
Objetivo específico 2: Estructura productiva diversificada, competitiva, sostenible y con alto valor agregado y productividad		
Acciones estratégicas:	OP2: FORTALECER LA VINCULACIÓN ENTRE LA OFERTA Y LA DEMANDA LABORAL	
- Fomentar el desarrollo de la formación profesional y de los recursos humanos mediante la mejora y adaptación de las cualificaciones y competencias laborales.		
Objetivo específico 3: Crecimiento sostenido de las exportaciones sobre la base de una oferta exportable diversificada, actividades sostenibles y el acceso a nuevos mercados		
Acciones estratégicas:	OP3: INCREMENTAR LA GENERACIÓN DEL EMPLEO FORMAL EN LAS UNIDADES PRODUCTIVAS	
- Apoyar la inserción de bienes y servicios peruanos de manera competitiva en los mercados internacionales.		
- Promover el desarrollo de empresas y cadenas exportadoras, articulando a las PYME con las grandes empresas y concretando esquemas de promoción de las exportaciones.		
Objetivo específico 4: La innovación, el desarrollo tecnológico y la aplicación del conocimiento científico contribuyen constantemente al desarrollo de las actividades productivas y a su sostenibilidad ambiental		
Acciones estratégicas:	OP3: INCREMENTAR LA GENERACIÓN DEL EMPLEO FORMAL EN LAS UNIDADES PRODUCTIVAS	
- Establecer prioridades para las investigaciones según campos científicos de acuerdo con las necesidades del país, y destinar financiamiento público para proyectos en los temas de mayor prioridad.		
- Crear un Centro Nacional de Investigación Científica y Tecnológica para el desarrollo de sectores priorizados, tanto para realizar actividades de investigación básica como para apoyar a los sectores industriales de mediana y alta tecnología.		



PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO NACIONAL (PEDN)		
Objetivo Nacional	Objetivo Nacional Específico	Objetivo Prioritario de la Política Nacional de Empleo Decente
	Objetivo específico 5: Incremento de los empleos adecuados para la modernización inclusiva	OP3: INCREMENTAR LA GENERACIÓN DEL EMPLEO FORMAL EN LAS UNIDADES PRODUCTIVAS
	Acciones estratégicas: - Difundir en las MYPE y las PYME el uso de tecnologías que incrementan la productividad y otorgar facilidades e incentivos para su incorporación.	
	Objetivo específico 5: Incremento de los empleos adecuados para la modernización inclusiva	OP4: AMPLIAR EL ACCESO A LA PROTECCIÓN SOCIAL, DERECHOS Y BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES
	Acciones estratégicas: - Incentivar la formalización del empleo y el reconocimiento de los derechos laborales. - Vigilar el respeto de la normativa laboral por las empresas.	
ON 5: Desarrollo regional equilibrado e infraestructura adecuada	Objetivo específico 1: Suficiente y adecuada infraestructura económica y productiva descentralizada de uso público en el marco de los espacios transversales de planificación macrorregional	OP6: FOMENTAR UN ENTORNO SOCIAL E INSTITUCIONAL ADECUADO
	Acciones estratégicas: - Orientar la inversión pública de los gobiernos regionales a la construcción de infraestructura de soporte, complementaria a la inversión privada destinada a actividades productivas que incrementan y diversifican las exportaciones y que fortalecen el mercado interno. - Promover las concesiones y otras modalidades que faciliten la iniciativa privada en inversiones para ampliar la infraestructura vial nacional y departamental, priorizando la vía longitudinal de la sierra y las transversales a la costa, la sierra y la selva. - Promover el aumento de la inversión privada en infraestructura para la generación de electricidad, priorizando la de origen hidráulico y otras fuentes renovables.	
	Objetivo específico 3: Fortalecimiento de la inversión privada descentralizada, generadora de empleo y orientada a la demanda de los mercados internos y externos	
	Acciones estratégicas: - Promover concesiones regionales que fomenten la inversión privada en la construcción de nueva infraestructura de transportes, saneamiento, electricidad y telecomunicaciones.	OP6: FOMENTAR UN ENTORNO SOCIAL E INSTITUCIONAL ADECUADO
	Objetivo específico 3: Fortalecimiento de la inversión privada descentralizada, generadora de empleo y orientada a la demanda de los mercados internos y externos	OP3: INCREMENTAR LA GENERACIÓN DEL EMPLEO FORMAL EN LAS UNIDADES PRODUCTIVAS
	Acciones estratégicas: - Aplicar programas regionales de incentivos a productores para que desarrollen esquemas asociativos de distinto nivel (medianas y grandes empresas, MYPE y PYME, productores urbanos y agrarios) para atender una elevada demanda externa. - Promover el desarrollo de clúster o conglomerados en sectores productivos específicos con potencial aprovechando la atomización de la estructura productiva actual. - Estimular la innovación tecnológica orientada al desarrollo productivo en concordancia con las características de los recursos que posee cada región. - Priorizar proyectos de inversión orientados a establecer actividades económicas rentables e impulsar polos de producción y cadenas productivas.	



NIVEL HORIZONTAL DE ALINEAMIENTO

Tabla 4

MATRIZ DE ALINEAMIENTO HORIZONTAL

COMPARACIÓN DE LA POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE CON OTRAS POLÍTICAS NACIONALES

• Política Nacional de Competitividad y Productividad y la Política Nacional de Empleo Decente

POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE		POLÍTICA NACIONAL CON LA QUE SE COMPARA - ANALIZA		
Objetivos Prioritarios	Lineamientos	Nombre de la Política	Objetivos Prioritarios	Lineamientos
OP1: Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar	L.1.1 Asegurar e incrementar el acceso y la culminación de la educación básica de mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar para el desarrollo de sus competencias	Política Nacional de Competitividad y Productividad (DS 345-2018-EF)	OP 2: Fortalecer el capital humano	LP 2.3: Incrementar el acceso y la calidad de la educación superior (universitaria y técnica) para la población joven.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los lineamientos se complementan porque proponen mecanismos para asegurar la culminación de la educación superior.			
OP1: Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar	L.1.1 Asegurar e incrementar el acceso y la culminación de la educación básica y de mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar para el desarrollo de sus competencias	Política Nacional de Competitividad y Productividad (DS 345-2018-EF)	OP 2: Fortalecer el capital humano	LP 2.4: Articular el acceso de la población en edad escolar a servicios públicos de calidad (educación básica, salud y alimentación).
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los lineamientos se complementan en cuanto el segundo propone mejorar la infraestructura de los servicios educativos, que ayudaría a un mayor acceso y culminación de la educación básica (del primer lineamiento).			
OP1: Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar	L.1.2 Incrementar el acceso y calidad de la educación superior y técnico productiva de la mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar para el desarrollo de sus competencias	Política Nacional de Competitividad y Productividad (DS 345-2018-EF)	OP 2: Fortalecer el capital humano	LP 2.1: Optimizar los servicios para el fortalecimiento de capacidades de la fuerza laboral a través del mejoramiento de la formación para el empleo, la certificación de competencias laborales y mecanismos para incentivar la capacitación laboral en el ámbito privado.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los lineamientos se relacionan en cuanto el primero plantea la mejora en la enseñanza de competencias para el trabajo en los distintos niveles educativos y en los centros de empleo; y el segundo lo plantea en los centros de empleo y en la empresa privada.			
OP1: Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar	L.1.2 Incrementar el acceso y calidad de la educación superior y técnico productiva de mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar para el desarrollo de sus competencias	Política Nacional de Competitividad y Productividad (DS 345-2018-EF)	OP 2: Fortalecer el capital humano	LP 2.3: Incrementar el acceso y la calidad de la educación superior (universitaria y técnica) para la población joven.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los lineamientos se complementan en cuanto el primero plantea la mejora en la enseñanza de competencias para el trabajo en los distintos niveles educativos; y el segundo plantea un mayor acceso a la educación superior, y, por tanto, un mayor acceso a las mayores enseñanzas de estas competencias.			



POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE		POLÍTICA NACIONAL CON LA QUE SE COMPARA - ANALIZA		
Objetivos Prioritarios	Lineamientos	Nombre de la Política	Objetivos Prioritarios	Lineamientos
OP1: Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar	L.1.3 Asegurar el desarrollo de competencias laborales y la adquisición de experiencia laboral de los jóvenes	Política Nacional de Competitividad y Productividad (DS 345-2018-EF)	OP 2: Fortalecer el capital humano	LP 2.3: Incrementar el acceso y la calidad de la educación superior (universitaria y técnica) para la población joven.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Ambos lineamientos buscan incrementar el acceso y la calidad de la educación superior en el país.			
OP2: Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral	L.2.1. Disminuir la asimetría de información en la búsqueda de empleo de la fuerza laboral potencial.	Política Nacional de Competitividad y Productividad (DS 345-2018-EF)	OP 2: Fortalecer el capital humano	LP 2.1: Optimizar los servicios para el fortalecimiento de capacidades de la fuerza laboral a través del mejoramiento de la formación para el empleo, la certificación de competencias laborales y mecanismos para incentivar la capacitación laboral en el ámbito privado.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los lineamientos se relacionan en cuanto el primero plantea promover mecanismos para que los trabajadores revelen sus habilidades ante los empleadores, logrando que los trabajadores se ocupen en puestos acorde a sus competencias; y el segundo propone optimizar los servicios de certificación de competencias laborales, que es uno de esos tantos mecanismos que se ha probado efectivo.			
OP2: Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral	L.2.2. Articular la oferta formativa a las ocupaciones y habilidades que demanden las empresas.	Política Nacional de Competitividad y Productividad (DS 345-2018-EF)	OP 2: Fortalecer el capital humano	LP 2.2: Desarrollar mecanismos para la articulación entre la oferta formativa y los requisitos actuales y futuros del mercado laboral que respondan a criterios de innovación y competitividad para la economía peruana.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los lineamientos se complementan en cuanto el primero propone la articulación entre la oferta formativa y la demanda del mercado laboral a través de análisis de la situación en cuestión; y el segundo propone mecanismos para que se realice de manera consensuada con las entidades formativas, el sector empresarial y el Estado.			
OP3: Incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas	L.3.1. Ampliar la oferta de fuentes de financiamiento de unidades productivas establecidas y/o emprendimientos en etapa inicial	Política Nacional de Competitividad y Productividad (DS 345-2018-EF)	OP N° 4: Impulsar mecanismos de financiamiento local y externo	LP 4.1: Generar instrumentos financieros acordes a las necesidades del tejido empresarial, aprovechando las oportunidades que brindan las tecnologías de información y comunicación.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Ambos lineamientos coinciden en desarrollar una amplia gama de instrumentos financieros acordes a las necesidades de las unidades productivas.			
OP3: Incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas	L.3.1. Ampliar la oferta de fuentes de financiamiento de unidades productivas establecidas y/o emprendimientos en etapa inicial	Política Nacional de Competitividad y Productividad (DS 345-2018-EF)	OP N° 4: Impulsar mecanismos de financiamiento local y externo	LP 4.2: Promover un mayor acceso, uso y competencia en los mercados financieros y de capitales, así como la inclusión financiera.



POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE		POLÍTICA NACIONAL CON LA QUE SE COMPARA - ANALIZA		
Objetivos Prioritarios	Lineamientos	Nombre de la Política	Objetivos Prioritarios	Lineamientos
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los lineamientos son complementarios porque ambos proponen la ampliación del acceso a los mercados financieros.			
OP3: Incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas	L.3.5. Implementar servicios y programas que promuevan el acceso a nuevos mercados de las unidades productivas	Política Nacional de Competitividad y Productividad (DS 345-2018-EF)	OP N° 7: Facilitar las condiciones para el comercio exterior de bienes y servicios	LP 7.1: Desarrollar una oferta exportable diversificada y competitiva, incluyendo la asociatividad y el desarrollo productivo con estándares internacionales de calidad, con la participación de la micro, pequeña y mediana empresa
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	El primer lineamiento propone el fomento del acceso a nuevos mercados para las unidades productivas, el segundo lo complementa al proponer mecanismos de acceso a mercados internacionales a través de la exportación.			
OP3: Incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas	L.3.6. Desarrollar estrategias y espacios para promover la asociatividad y fortalecer las cadenas de valor de las unidades productivas	Política Nacional de Competitividad y Productividad (DS 345-2018-EF)	OP N° 6: Generar las condiciones para desarrollar un ambiente de negocios productivo	LP 6.1: Mejorar los instrumentos de desarrollo productivo, de asociatividad y de articulación empresarial, fomentando el desarrollo de economías de escala.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Ambos lineamientos coinciden en implementar instrumentos para promover la asociatividad y la articulación empresarial.			
OP4: Ampliar acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales de los trabajadores	L.4.2. Ampliar la capacidad de fiscalización de las autoridades competentes en seguridad de salud en el trabajo y en materia laboral.	Política Nacional de Competitividad y Productividad (DS 345-2018-EF)	OP N° 5: Crear las condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo para la generación de empleo digno	LP 5.3: Mejorar los procesos de fiscalización del cumplimiento de obligaciones laborales vigentes.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los lineamientos coinciden en proponer la mejora de los procedimientos de fiscalización. El primero enfatiza la necesidad particular de ampliar la capacidad de fiscalización, mientras que el segundo propone de forma más general la mejora de los procedimientos.			
OP6: Fomentar un entorno social e institucional adecuado	L.6.1. Ampliar cobertura y mejorar la calidad de los servicios públicos de transporte, electricidad, internet y saneamiento, atendiendo las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres en su diversidad.	Política Nacional de Competitividad y Productividad (DS 345-2018-EF)	OP1: Dotar al país de infraestructura económica y social de calidad	LP 1.2: Orientar la programación multianual de inversiones al cierre de brechas prioritarias de infraestructura y acceso a servicios públicos, con enfoque territorial y resiliente a desastres naturales y vulnerabilidad ante el cambio climático.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los lineamientos son complementarios, aunque el segundo especifica que la provisión de servicios públicos deberá realizarse considerando las amenazas que representan el cambio climático y los desastres naturales.			



POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE		POLÍTICA NACIONAL CON LA QUE SE COMPARA - ANALIZA		
Objetivos Prioritarios	Lineamientos	Nombre de la Política	Objetivos Prioritarios	Lineamientos
OP6: Fomentar un entorno social e institucional adecuado	L.6.1. Ampliar cobertura y mejorar la calidad de los servicios públicos de transporte, electricidad, internet y saneamiento, atendiendo las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres en su diversidad.	Política Nacional de Competitividad y Productividad (DS 345-2018-EF)	OP1: Dotar al país de infraestructura económica y social de calidad	LP 1.4: Asegurar la sostenibilidad y el funcionamiento de la infraestructura económica y social (financiamiento, operación y mantenimiento) a través del fortalecimiento de capacidades en el sector público.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	El segundo lineamiento complementa al primero en cuanto añade la necesidad de proveerle mantenimiento a la infraestructura provista de tal manera que mantenga un funcionamiento continuo.			

• **Política Nacional de Juventud y la Política Nacional de Empleo Decente**

POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE		POLÍTICA NACIONAL CON LA QUE SE COMPARA - ANALIZA		
Objetivos Prioritarios	Lineamientos	Nombre de la Política	Objetivos Prioritarios	Lineamientos
OP1: Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar	L.1.1 Asegurar e incrementar el acceso y la culminación de la educación básica de mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar para el desarrollo de sus competencias.	Política Nacional de Juventud (DS 013-2019-MINEDU)	OP 1: Desarrollar competencias en el proceso educativo de la población joven	L.1.1. Desarrollar mecanismos para la culminación oportuna de la población joven en la Educación Básica.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los lineamientos son complementarios pues ambos proponen el aumento de la culminación de la educación secundaria.			
OP1: Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar	L.1.1 Asegurar e incrementar el acceso y la culminación de la educación básica de mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar para el desarrollo de sus competencias.	Política Nacional de Juventud (DS 013-2019-MINEDU)	OP 1: Desarrollar competencias en el proceso educativo de la población joven	L.1.3. Incrementar el acceso, la promoción y la culminación en la formación técnico-productiva y educación superior de la población joven.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	El primer lineamiento complementa al segundo, porque busca incrementar la culminación de la educación básica en general y la educación técnico-productiva. Del mismo modo, el segundo lineamiento se enfoca en la población joven, mientras que el primero va dirigido a la población en edad de trabajar en general.			
OP1: Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar	L.1.2 Incrementar el acceso y calidad de la educación superior y técnico productiva de mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar para el desarrollo de sus competencias.	Política Nacional de Juventud (DS 013-2019-MINEDU)	OP 1: Desarrollar competencias en el proceso educativo de la población joven	L.1.2. Desarrollar competencias en la educación básica para la gestión de proyectos de emprendimiento económico o social en la población joven.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Ambos lineamientos son complementarios en cuanto ambos proponen mecanismos para promover el desarrollo de competencias específicas para el trabajo. El segundo lineamiento es más acotado puesto que propone el desarrollo de competencias específicas para emprendimientos de la población joven.			
OP1: Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar	L.1.2 Incrementar el acceso y calidad de la educación superior y técnico productiva de mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar para el desarrollo de sus competencias.	Política Nacional de Juventud (DS 013-2019-MINEDU)	OP 2: Incrementar el acceso de la población joven al trabajo decente	L.2.1. Implementar mecanismos y estrategias que promuevan la empleabilidad y el emprendimiento en la población joven.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	El primer lineamiento complementa al segundo al proponer una manera específica de promover la empleabilidad de la población joven.			



POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE		POLÍTICA NACIONAL CON LA QUE SE COMPARA - ANALIZA		
Objetivos Prioritarios	Lineamientos	Nombre de la Política	Objetivos Prioritarios	Lineamientos
OP1: Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar	L.1.3 Asegurar el desarrollo de competencias laborales y la adquisición de experiencia laboral de los jóvenes	Política Nacional de Juventud (DS 013-2019-MINEDU)	OP 1: Desarrollar competencias en el proceso educativo de la población joven	L.1.3. Incrementar el acceso, la promoción y la culminación en la formación técnico-productiva y educación superior de la población joven.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Ambos lineamientos se relacionan porque buscan incrementar la culminación de la educación superior, aunque el segundo lineamiento se enfoca en la población joven, mientras que el primero va dirigido a la población en edad de trabajar en general.			
OP1: Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar	L.1.4 Incrementar el acceso a la enseñanza enfocada en las competencias laborales de mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar.	Política Nacional de Juventud (DS 013-2019-MINEDU)	OP2: Incrementar el acceso de la población joven al trabajo decente	L.2.2. Generar incentivos para la contratación laboral formal de la población joven.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los dos lineamientos buscan el incremento del trabajo formal en los jóvenes.			
OP2: Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral	L.2.3. Brindar información sobre formación sobre orientación vocacional y profesional libre de estereotipos de género a mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar.	Política Nacional de Juventud (DS 013-2019-MINEDU)	OP 1: Desarrollar competencias en el proceso educativo de la población joven	L.1.3. Incrementar el acceso, la promoción y la culminación en la formación técnico-productiva y educación superior de la población joven.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Ambos lineamientos buscan promover el acceso a estudios superiores; el primero a través de información sobre carreras y el segundo mediante la promoción de la formación técnico productiva; por tanto, ambos son complementarios.			
OP5: Fomentar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial	L.5.1. Implementar instrumentos efectivos en contra del hostigamiento sexual laboral y la discriminación en la población laboral por razones de género, origen étnico, discapacidad, grupo etario y otras.	Política Nacional de Juventud (DS 013-2019-MINEDU)	OP 5: Reducir la discriminación hacia la población joven en situación de vulnerabilidad	L.5.2. Implementar estrategias de orientación, información y prevención de la discriminación hacia los y las jóvenes en situación de vulnerabilidad (mujeres, jóvenes con discapacidad, de zonas rurales, de pueblos indígenas u originarios, LGBTI, afroperuanos y otros grupos de especial protección).
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los lineamientos son complementarios pues ambos buscan disminuir la discriminación de poblaciones vulnerables. El primero especifica la discriminación en el mercado laboral para la población en edad de trabajar en general, mientras que el segundo se enfoca en la discriminación de todo tipo, pero dirigida hacia los jóvenes.			

- **Política Nacional de Igualdad de Género y la Política Nacional de Empleo Decente**

POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE		POLÍTICA NACIONAL CON LA QUE SE COMPARA - ANALIZA		
Objetivos Prioritarios	Lineamientos	Nombre de la Política	Objetivos Prioritarios	Lineamientos
OP1: Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar	L.1.3 Asegurar el desarrollo de competencias laborales y la adquisición de experiencia laboral de los jóvenes.	Política Nacional de Igualdad de Género (DS 008-2019-MIMP)	OP4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.	L.P.4.3. Fortalecer la inserción laboral formal de las mujeres.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los lineamientos se complementan puesto que el primero propone una alternativa para aumentar la productividad laboral que podría tener un efecto positivo sobre la probabilidad de insertarse en un empleo formal para las mujeres beneficiarias.			
OP2: Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral	L.2.2 Articular la oferta formativa a las ocupaciones y habilidades que demandan las empresas.	Política Nacional de Igualdad de Género (DS 008-2019-MIMP)	OP4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.	L.P.4.3. Fortalecer la inserción laboral formal de las mujeres.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los lineamientos son complementarios pues al disminuir la inadecuación ocupacional, las mujeres podrán insertarse en mejores empleos.			



OP3: Incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas	L.3.1. Ampliar la oferta de fuentes de financiamiento de unidades productivas establecidas y/o emprendimientos en etapa inicial.	Política Nacional de Igualdad de Género (DS 008-2019-MIMP)	OP4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.	L.P.4.3. Fortalecer la inserción laboral formal de las mujeres.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los dos lineamientos se relacionan porque si se brinda financiamiento a los emprendimientos liderados por mujeres se mejorará su situación en el mercado laboral.			
OP3: Incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas	L.3.3. Mejorar las capacidades y acciones para el desarrollo de competencias de gestión empresarial o de negocio, de innovación y de adopción de la tecnología de los conductores de unidades productivas y emprendedores (incluye los autoempleados)	Política Nacional de Igualdad de Género (DS 008-2019-MIMP)	OP4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.	L.P.4.3. Fortalecer la inserción laboral formal de las mujeres.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los lineamientos son complementarios pues al aumentar la productividad laboral, incrementando sus competencias de gestión u otras, de las mujeres a través del primer lineamiento aumenta su probabilidad de acceder a un empleo formal.			
OP1: Incrementar el capital humano de la población en edad de trabajar	L.1.4. Incrementar el acceso a la enseñanza enfocada en las competencias laborales de mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar	Política Nacional de Igualdad de Género (DS 008-2019-MIMP)	OP4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.	L.P.4.3. Fortalecer la inserción laboral formal de las mujeres.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Las mujeres son parte de la población vulnerable en el mercado laboral, e incrementar sus competencias, incrementa su productividad laboral, y aumentan las posibilidades de acceder a un empleo formal.			

● **Política Nacional de Inclusión Financiera y la Política Nacional de Empleo Decente**

POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE		POLÍTICA NACIONAL CON LA QUE SE COMPARA - ANALIZA		
Objetivos Prioritarios	Lineamientos	Nombre de la Política	Objetivo Estratégicos	Lineamientos
OP3: Incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas	L.3.1. Ampliar la oferta de fuentes de financiamiento de unidades productivas establecidas y/o emprendimientos en etapa inicial	Política Nacional de Inclusión Financiera (DS 255-2019-EF)	OP4: Desarrollar infraestructura de Telecomunicaciones y plataformas digitales para incrementar la cobertura y el uso de servicios financieros	L4.2: Desarrollar plataformas digitales a fin de favorecer la colaboración, interoperabilidad, autenticación, seguridad digital y el uso optimizado de las tecnologías digitales
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los lineamientos son complementarios pues el aumento en la seguridad digital planteado por el segundo lineamiento representa una manera particular de mejorar la oferta de fuentes de financiamiento.			
OP3: Incrementar la generación del empleo en las unidades productivas	L.3.1. Ampliar la oferta de fuentes de financiamiento de unidades productivas establecidas y/o emprendimientos en etapa inicial	Política Nacional de Inclusión Financiera (DS 255-2019-EF)	OP5: Fortalecer los mecanismos de articulación de esfuerzos institucionales	L5.2: Establecer el adecuado rol de las instituciones financieras en las políticas públicas para la inclusión financiera.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los lineamientos se complementan debido a que el primero propone la mejora de la oferta de fuentes de financiamiento y el segundo, que la intervención por parte de las instituciones financieras sirva para mitigar algunas fallas de mercado sin introducir adicionales producto del exceso o la inadecuada regulación, por ejemplo.			
OP3: Incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas	L.3.1. Ampliar la oferta de fuentes de financiamiento de unidades productivas establecidas y/o emprendimientos en etapa inicial	Política Nacional de Inclusión Financiera (DS 255-2019-EF)	OP2: Contar con una oferta de servicios financieros suficiente y adecuada a las necesidades de la población	L2.1: Incrementar la cobertura de canales convenientes y accesibles.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los lineamientos son complementarios en cuanto ambos inciden en la ampliación de la cobertura de los servicios financieros.			



POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE		POLÍTICA NACIONAL CON LA QUE SE COMPARA - ANALIZA		
Objetivos Prioritarios	Lineamientos	Nombre de la Política	Objetivo Estratégicos	Lineamientos
OP3: Incrementar la generación del empleo en las unidades productivas	L.3.2. Brindar información y asesoría sobre fuentes de financiamiento alternativo para conductores de unidades productivas establecidas y emprendimientos en etapa inicial	Política Nacional de Inclusión Financiera (DS 255-2019-EF)	OP1: Generar una mayor confianza de todos los segmentos de la población en el sistema financiero	L1.1: Mejorar las competencias y capacidades financieras de todos los segmentos de la población
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los lineamientos se complementan debido a que ambos buscan difundir el conocimiento acerca de las distintas fuentes de financiamiento, aunque el segundo tiene un enfoque más amplio pues no se restringe únicamente a los conductores de unidades productivas.			
OP3: Incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas	L.3.2. Brindar información y asesoría sobre fuentes de financiamiento alternativo para conductores de unidades productivas establecidas y emprendimientos en etapa inicial	Política Nacional de Inclusión Financiera (DS 255-2019-EF)	OP1: Generar una mayor confianza de todos los segmentos de la población en el sistema financiero	L1.2: Generar estrategias comunicacionales dirigidas a todos los segmentos de la población (con pertinencia lingüística, enfoque de género e intercultural, perspectiva de discapacidad, por grupo etario, entre otros).
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los lineamientos se refuerzan pues ambos buscan comunicar información con respecto al sistema financiero.			
OP3: Incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas	L.3.1. Ampliar la oferta de fuentes de financiamiento para unidades productivas establecidas y emprendimientos en su etapa inicial	Política Nacional de Inclusión Financiera (DS 255-2019-EF)	OP1: Generar una mayor confianza de todos los segmentos de la población en el sistema financiero	L1.3: Implementar mecanismos que fomenten el acceso y uso de servicios financieros formales, con especial atención en la población con menor acceso.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Ambos lineamientos plantean la ampliación del alcance del sistema financiero a agentes económicos con menor acceso, como los emprendimientos en su etapa inicial.			

• Estrategia Sectorial de Formalización Laboral 2018-2021 y la Política Nacional de Empleo Decente

POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE		POLÍTICA NACIONAL CON LA QUE SE COMPARA - ANALIZA		
Objetivos Prioritarios	Lineamientos	Nombre de la Política	Objetivo Estratégicos	Lineamientos
OP1: Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar	L.1.2 Incrementar el acceso y calidad de la educación superior y técnico productiva de mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar para el desarrollo de sus competencias	Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021	Objetivo Específico 1: Incrementar los niveles de empleabilidad y consecuentemente la productividad laboral para la formalización	Estrategia 1.1: Brindar capacitaciones y asistencias técnicas para lograr la inserción en el mercado laboral formal, a través de programas de capacitación.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los lineamientos coinciden en promover mecanismos que promuevan la empleabilidad de la fuerza laboral en competencias para el trabajo.			
OP2: Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral	Disminuir la asimetría de información en la búsqueda de empleo de la fuerza laboral potencial.	Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021	Objetivo Específico 1: Incrementar los niveles de empleabilidad y consecuentemente la productividad laboral para la formalización	Estrategia 1.2: Certificar las competencias laborales para contribuir a la mejora de la empleabilidad.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los mecanismos son complementarios pues la certificación de competencias laborales constituye una forma particular de reducir la asimetría de información en la búsqueda de trabajo pues le proporciona una señal creíble al trabajador con respecto a la productividad del postulante.			
OP2: Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral	Disminuir la asimetría de información en la búsqueda de empleo de la fuerza laboral potencial.	Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021	Objetivo Específico 1: Incrementar los niveles de empleabilidad y consecuentemente la productividad laboral para la formalización	Estrategia 1.5: Brindar servicios de intermediación laboral acorde a la demanda del mercado laboral para la inserción formal.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	El segundo lineamiento complementa al primero al definir una forma particular de disminuir las asimetrías de información en el proceso de búsqueda de empleo.			



POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE		POLÍTICA NACIONAL CON LA QUE SE COMPARA - ANALIZA		
Objetivos Prioritarios	Lineamientos	Nombre de la Política	Objetivo Estratégicos	Lineamientos
OP2: Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral	L.2.2. Articular la oferta formativa a las ocupaciones y habilidades que demanden las empresas.	Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021	Objetivo Específico 1: Incrementar los niveles de empleabilidad y consecuentemente la productividad laboral para la formalización	Estrategia 1.6: Coadyuvar a reducir los niveles de inadecuación ocupacional.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Ambos lineamientos coinciden en promover una mejor articulación entre las necesidades de las unidades productivas y la oferta de contenido de las instituciones educativas de tal forma que se reduzca la sobreeducación.			
OP4: Ampliar acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales de los trabajadores	L.4.3. Implementar acciones que fomenten la formalización laboral de mujeres y hombres en su diversidad desde las unidades productivas.	Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021	OE 2: Generar condiciones que dinamicen el ciclo laboral formal	Estrategia 2.4: Promover la formalización laboral a través de la Responsabilidad Social Empresarial en materia laboral y generadora de empleo decente.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los lineamientos son complementarios pues coinciden en la importancia de proponer recompensas para la formalización laboral. El segundo propone de manera específica el uso de la Responsabilidad Social Empresarial.			
OP4: Ampliar acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales de los trabajadores	L.4.3. Implementar acciones que fomenten la formalización laboral de mujeres y hombres en su diversidad desde las unidades productivas.	Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021	OE 3: Fortalecer la capacidad de cumplimiento de la regulación laboral	Estrategia 3.2: Revisar y/o modificar el marco regulatorio del sistema de inspección de trabajo que coadyuve a la formalización laboral.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Ambos lineamientos son complementarios pues proponen la adecuación del sistema de fiscalización, recompensas y sanciones para minimizar la informalidad laboral.			
OP4: Ampliar acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales de los trabajadores	L.4.3. Implementar acciones que fomenten la formalización laboral de mujeres y hombres en su diversidad desde las unidades productivas.	Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2027	OE 3: Fortalecer la capacidad de cumplimiento de la regulación laboral	Estrategia 3.3: Desarrollar procedimientos de inspección que promuevan la formalización laboral con base en una gestión de riesgos y a la predictibilidad de la función inspectiva.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los lineamientos se complementan al proponer métodos distintos para mejorar la efectividad de la labora inspectiva.			
OP4: Ampliar acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales de los trabajadores	L.4.7. Fomentar el diálogo social que contribuya al empleo decente entre las y los actores sociales.	Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2027	OE 3: Fortalecer la capacidad de cumplimiento de la regulación laboral	Estrategia 3.1: Promover los espacios de diálogo social propuestas a favor de formalización laboral
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	El primer lineamiento pretende incrementar la cultura de la sindicación y la negociación colectiva de los trabajadores, y ello incentivaría a una mejor toma de decisiones sobre las políticas del mercado laboral, producto de que se dialogue con un mayor número de trabajadores.			

• **Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021 y la Política Nacional de Empleo Decente**

POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE		POLÍTICA NACIONAL CON LA QUE SE COMPARA - ANALIZA		
Objetivos Prioritarios	Lineamientos	Nombre de la Política	Objetivos Prioritarios	Lineamientos
OP4: Ampliar acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales de los trabajadores	L.4.2. Ampliar la capacidad de fiscalización de las autoridades competentes en seguridad de salud en el trabajo y en materia laboral.	Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021	3. Promover el cumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, mediante el fortalecimiento de la fiscalización y la promoción de mecanismos de autoevaluación de los sistemas de gestión.	3.1 Mejorar cualitativa y cuantitativamente la capacidad operativa de las entidades encargadas de verificar el cumplimiento de la normativa relativa a seguridad y salud en el trabajo, a nivel nacional y regional, con la asignación de recursos necesarios y suficientes.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los lineamientos coinciden en proponer el fortalecimiento de las autoridades a cargo de la labor de inspección laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo.			



OP4: Ampliar acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales de los trabajadores	L.4.4. Actualizar y ampliar progresivamente la cobertura del listado de actividades económicas en beneficio del aseguramiento de Riesgos Laborales.	Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021	Objetivo General 5: Promover la universalización del aseguramiento frente a los riesgos laborales.	Objetivo Específico 5.1: Promover la ampliación progresiva del aseguramiento por riesgos del trabajo.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Ambos lineamientos se complementan pues tienen como objetivo incrementar la cobertura del aseguramiento de riesgos laborales de la población en edad de trabajar.			

• **Plan Estratégico Nacional Exportador 2025 y la Política Nacional de Empleo Decente**

POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE		POLÍTICA NACIONAL CON LA QUE SE COMPARA - ANALIZA		
Objetivos Prioritarios	Lineamientos	Nombre de la Política	Objetivos Prioritarios	Lineamientos
OP3: Incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas	L.3.1. Ampliar la oferta de fuentes de financiamiento de unidades productivas establecidas y/o emprendimientos en etapa inicial	Plan Estratégico Nacional Exportador 2025	Pilar 3.- Facilitación del comercio exterior y eficiencia de la cadena logística internacional	3.3. Desarrollar herramientas de financiamiento del comercio exterior.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	El segundo lineamiento propone una herramienta de financiamiento específico para el comercio exterior, en tal sentido se alinea con el primero en ampliar la oferta de financiamiento para una actividad particular.			
OP3: Incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas	L.3.3. Mejorar las capacidades y acciones para el desarrollo de competencias de gestión empresarial o de negocio, de innovación y de adopción de la tecnología de los conductores de unidades productivas y emprendedores (incluye los autoempleados)	Plan Estratégico Nacional Exportador 2025	Pilar 1.- Internacionalización de la empresa y diversificación de mercados	d. Desarrollo de inteligencia comercial.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Ambos lineamientos se complementan al promover el desarrollo de capacidades de gestión empresarial.			
OP3: Incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas	L.3.3. Mejorar las capacidades y acciones para el desarrollo de competencias de gestión empresarial o de negocio, de innovación y de adopción de la tecnología de los conductores de unidades productivas y emprendedores (incluye los autoempleados)	Plan Estratégico Nacional Exportador 2025	Pilar 4.- Generación de capacidades para la internacionalización y consolidación de una cultura exportadora	4.3. Fomentar la transferencia tecnológica e innovación para la competitividad internacional.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Ambos lineamientos se complementan al promover el desarrollo de capacidades de transferencia tecnológica e innovación.			
OP3: Incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas	L.3.5. Implementar servicios y programas que promuevan el acceso a nuevos mercados de las unidades productivas.	Plan Estratégico Nacional Exportador 2025	Pilar 1.- Internacionalización de la empresa y diversificación de mercados	b. Promover la internacionalización de las empresas.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los lineamientos son complementarios en cuanto ambos promueven el acceso de las empresas a nuevos mercados, principalmente internacionales.			
OP3: Incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas	L.3.5. Implementar servicios y programas que promuevan el acceso a nuevos mercados de las unidades productivas	Plan Estratégico Nacional Exportador 2025	Pilar 4.- Generación de capacidades para la internacionalización y consolidación de una cultura exportadora	4.1. Impulsar la red nacional de apoyo al desarrollo de comercio exterior.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	El segundo lineamiento complementa al primero al especificar una manera particular de promover el acceso de unidades productivas locales a mercados exteriores.			



POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE		POLÍTICA NACIONAL CON LA QUE SE COMPARA - ANALIZA		
Objetivos Prioritarios	Lineamientos	Nombre de la Política	Objetivos Prioritarios	Lineamientos
OP3: Incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas	L.3.6. Desarrollar estrategias y espacios que promuevan la asociatividad y fortalecimiento de las cadenas de valor de las unidades productivas	Plan Estratégico Nacional Exportador 2025	Pilar 1.- Internacionalización de la empresa y diversificación de mercados	c. Impulsar la inserción en cadenas globales de valor.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	El segundo lineamiento complementa al primero al especificar una manera particular de promover el encadenamiento empresarial de unidades productivas en cadenas globales de valor.			

● **Política Nacional Agraria y la Política Nacional de Empleo Decente**

POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE		POLÍTICA NACIONAL CON LA QUE SE COMPARA - ANALIZA		
Objetivos Prioritarios	Lineamientos	Nombre de la Política	Objetivos Prioritarios	Lineamientos
OP3: Incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas	L.3.1. Ampliar de fuentes de financiamiento de unidades productivas establecidas y/o emprendimientos en etapa inicial	Política Nacional Agraria (DS 002-2016-MINAGRI)	5. Financiamiento y seguro agrario	5. Implementar un sistema público-privado de transferencia de riesgos agrarios sobre la base de un marco normativo específico, un sistema confiable de información de riesgos asegurables para el desarrollo de un mercado de seguros agrarios, priorizando la pequeña y mediana agricultura
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los lineamientos son complementarios en cuanto el segundo propone mejoras a instrumentos financieros específicos al sector agrario.			
OP3: Incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas	L.3.3. Mejorar las capacidades y acciones para el desarrollo de competencias de gestión empresarial o de negocio, de innovación y de adopción de la tecnología de los conductores de unidades productivas y emprendedores (incluye los autoempleados)	Política Nacional Agraria (DS 002-2016-MINAGRI)	8. Desarrollo de capacidades	4. Promover el intercambio de conocimientos y aprendizajes en temas como manejo de recursos agrarios, técnicas productivas, diversificación y valor agregado, comercialización y formas de organización
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	El segundo lineamiento complementa al primero al proponer capacitaciones en buenas prácticas empresariales similares a las del primero, pero con énfasis en las necesidades del sector agrario.			
OP3: Incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas	L.3.3. Mejorar las capacidades y acciones para el desarrollo de competencias de gestión empresarial o de negocio, de innovación y de adopción de la tecnología de los conductores de unidades productivas y emprendedores (incluye los autoempleados)	Política Nacional Agraria (DS 002-2016-MINAGRI)	9. Reconversión productiva y diversificación	4. Apoyar la transición y diversificación hacia cultivos más rentables, con énfasis en unidades de producción tradicional en declive, aprovechando los procesos de liberalización comercial, el avance tecnológico y las tendencias de la demanda nacional y mundial.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los lineamientos son complementarios pues el segundo propone la capacitación y asistencia técnica en la elección de cultivos rentables, lo cual representa una práctica de gestión empresarial óptima.			
OP3: Incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas	L.3.3. Mejorar las capacidades y acciones para el desarrollo de competencias de gestión empresarial o de negocio, de innovación y de adopción de la tecnología de los conductores de unidades productivas y emprendedores (incluye los autoempleados)	Política Nacional Agraria (DS 002-2016-MINAGRI)	10. Acceso a mercados	1.2. Promover buenas prácticas agrícolas de producción, distribución y procesamiento de alimentos de origen agrario, así como los procesos de certificación productiva orgánica, comercio justo y otras, para mercados especiales.



POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE		POLÍTICA NACIONAL CON LA QUE SE COMPARA - ANALIZA		
Objetivos Prioritarios	Lineamientos	Nombre de la Política	Objetivos Prioritarios	Lineamientos
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los lineamientos son complementarios al proponer la promoción de buenas prácticas empresariales, aunque, mientras el primero no especifica ningún sector económico en particular, el segundo se concentra en el sector agrícola.			
OP3: Incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas	L.3.3. Mejorar las capacidades y acciones para el desarrollo de competencias de gestión empresarial o de negocio, de innovación y de adopción de la tecnología de los conductores de unidades productivas y emprendedores (incluye los autoempleados)	Política Nacional Agraria (DS 002-2016-MINAGRI)	10. Acceso a mercados	1.5. Apoyar la promoción comercial, de los productos agrarios con valor agregado, diferenciados y de calidad, en el mercado interno y externo.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Ambos lineamientos son complementarios. Mientras que el primero propone de manera general la asistencia técnica en gestión empresarial, el segundo acota esta práctica a las particularidades del sector agrario con el fin de insertar la producción en mercados locales y externos.			
OP3: Incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas	L.3.6. Desarrollar estrategias y espacios que promuevan la asociatividad y fortalecimiento de las cadenas de valor de las unidades productivas	Política Nacional Agraria (DS 002-2016-MINAGRI)	10. Acceso a mercados	1.3. Promover la organización de pequeños y medianos productores con orientación hacia el mercado, facilitando la formalización de las organizaciones y la gestión empresarial.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Ambos lineamientos son complementarios pues coinciden en promover la articulación cooperativa de distintas unidades productivas complementarias.			
OP3: Incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas	L.3.6. Desarrollar estrategias y espacios que promueven la asociatividad y fortalecimiento de las cadenas de valor de las unidades productivas	Política Nacional Agraria (DS 002-2016-MINAGRI)	10. Acceso a mercados	1.4. Identificar y promover cadenas de valor y clústeres agropecuarios y forestales, con la finalidad de reducir los costos de transacción, así como promover procesos de articulación justos y sostenibles entre los actores de las cadenas de valor.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	El segundo lineamiento complementa al primero en cuanto propone la identificación de asociaciones empresariales potencialmente productivas y hace explícita la necesidad de promover interacciones justas y sostenibles entre los miembros de estas cadenas productivas.			

● **Plan Estratégico Nacional de Turismo 2025 y la Política Nacional de Empleo Decente**

POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE		POLÍTICA NACIONAL CON LA QUE SE COMPARA - ANALIZA		
Objetivos Prioritarios	Lineamientos	Nombre de la Política	Objetivos Prioritarios	Lineamientos
OP3: Incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas	L.3.5. Implementar servicios y programas que promuevan el acceso a nuevos mercados de las unidades productivas	Plan Estratégico Nacional de Turismo 2025	Pilar Estratégico 1: Diversificación y consolidación de mercados	Componente 1.3: Desarrollo de nuevos mercados.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los lineamientos se complementan en cuanto ambos proponen el acceso a nuevos mercados, aunque el segundo orienta la propuesta al sector turismo de forma específica.			

● **Política Nacional contra la Trata de Personas y sus Formas de Explotación y la Política Nacional de Empleo Decente**

POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE		POLÍTICA NACIONAL CON LA QUE SE COMPARA - ANALIZA		
Objetivos Prioritarios	Lineamientos	Nombre de la Política	Objetivos Prioritarios	Lineamientos
OP5: Fomentar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial	L5.3 Brindar facilidades para la inserción laboral de grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad priorizando los servicios de cuidado	Política Nacional contra la Trata de Personas y sus Formas de Explotación	Lineamiento General 2: "Control y reducción de las situaciones de vulnerabilidad asociados a la trata de personas, a través de la atención efectiva de los factores económicos y sociales que las posibilitan"	LP 2.1: Identificación de la población en situación de vulnerabilidad asociada a la trata de personas, con la finalidad de focalizar y priorizar las intervenciones sociales y económicas.



POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE		POLÍTICA NACIONAL CON LA QUE SE COMPARA - ANALIZA		
Objetivos Prioritarios	Lineamientos	Nombre de la Política	Objetivos Prioritarios	Lineamientos
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Ambos lineamientos se complementan porque el de la Política Nacional de Trata de Personas y sus Formas de Explotación abarca el tema de todas las intervenciones que se pueden realizar para las personas víctimas de este problema, y el primer lineamiento se enfoca en la inserción laboral (aunque abarca como población vulnerable no solo a las víctimas de la trata de personas, sino también a las personas con discapacidad, etc.) que es un tipo de intervención para esta población.			
OP5: Fomentar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial	L.5.4 Incrementar las competencias de grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad para mejorar su empleabilidad	Política Nacional contra la Trata de Personas y sus Formas de Explotación	Lineamiento General 2: Control y reducción de las situaciones de vulnerabilidad asociados a la trata de personas, a través de la atención efectiva de los factores económicos y sociales que las posibilitan	LP 2.2: Generación de oportunidades laborales para la población en situación de vulnerabilidad asociada a la trata de personas, fomentando la empleabilidad y el emprendimiento de las personas, así como la reducción de la informalidad y el desarrollo sostenible de una oferta laboral local.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Ambos lineamientos se complementan porque el de la Política Nacional de Trata de Personas y sus Formas de Explotación propone dar oportunidades a esta población en el mercado laboral. Dentro del segundo lineamiento, se encuentran también las víctimas de trata como población vulnerable.			

● **Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021 y la Política Nacional de Empleo Decente**

POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE		POLÍTICA NACIONAL CON LA QUE SE COMPARA - ANALIZA		
Objetivos Prioritarios	Lineamientos	Nombre de la Política	Objetivos Prioritarios	Lineamientos
OP5: Fomentar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial	L.5.1. Implementar instrumentos efectivos en contra del hostigamiento sexual laboral y la discriminación en la población laboral por razones de género, origen étnico, discapacidad, grupo etario y otras.	Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021	Objetivo Estratégico 3: Servidores/as y funcionarios/as civiles incorporan el enfoque basado en derechos humanos y el derecho internacional humanitario en la gestión pública, promoviendo el ejercicio pleno de la ciudadanía y la cultura de paz.	Acción Estratégica 1: Fortalecer el enfoque basado en derechos humanos en los/ las servidores/as civiles para el ejercicio de sus funciones, promoviendo una ciudadanía plena y el fortalecimiento de la institucionalidad democrática.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los lineamientos se relacionan porque el primero propone implementar mecanismos para anular la discriminación de cualquier tipo, mientras que el segundo establece que las acciones deben de ser implementadas desde las organizaciones de la sociedad civil, para la promoción de los derechos humanos, que incluye la no discriminación, y el ejercicio de una ciudadanía plena de grupos de especial atención.			
OP5: Fomentar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial	L.5.1. Implementar instrumentos efectivos en contra del hostigamiento sexual laboral y la discriminación en la población laboral por razones de género, origen étnico, discapacidad, grupo etario y otras.	Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021	Objetivo Estratégico 3: Servidores/as y funcionarios/as civiles incorporan el enfoque basado en derechos humanos y el derecho internacional humanitario en la gestión pública, promoviendo el ejercicio pleno de la ciudadanía y la cultura de paz.	Acción Estratégica 1: Organizaciones de la sociedad civil conocen y promueven los derechos humanos, favoreciendo el ejercicio de una ciudadanía plena de grupos de especial atención.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los lineamientos se relacionan porque la ciudadanía plena garantiza vivir en un entorno sin ningún tipo de discriminación.			
OP5: Fomentar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial	L.5.1. Implementar instrumentos efectivos en contra del hostigamiento sexual laboral y la discriminación en la población laboral por razones de género, origen étnico, discapacidad, grupo etario y otras.	Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021	Objetivo Estratégico 4: La sociedad civil organizada conoce, promueve y difunde los derechos humanos, la igualdad y la cultura de paz, con especial énfasis en los derechos de grupos de especial protección.	Acción Estratégica 3: Integrantes de las organizaciones de la sociedad civil y del sector empresarial fortalecen sus capacidades de conocimiento e implementación del enfoque basado en derechos humanos en las prácticas empresariales, en el marco de los Principios Rectores de la ONU y otros instrumentos internacionales vinculados.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Parte de los instrumentos para eliminar la discriminación en cualquiera de sus formas del primer lineamiento, está la fiscalización del cumplimiento de la regulación de discriminación positiva, que tiene como meta proveer el acceso igualitario a un empleo digno.			

• **Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva y la Política Nacional de Empleo Decente**

POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE		POLÍTICA NACIONAL CON LA QUE SE COMPARA - ANALIZA		
Objetivos Prioritarios	Lineamientos	Nombre de la Política	Objetivos Prioritarios	Lineamientos
OP1: Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar	L.1.3 Asegurar el desarrollo de competencias laborales y la adquisición de experiencia laboral de los jóvenes	Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva (DS 013-2019-MINEDU)	OP4: Fortalecer la calidad de las instituciones de la Educación Superior y Técnico-Productiva, en el ejercicio de su autonomía	L.4.1. Fomentar la calidad de las instituciones de ESTP, orientada al cumplimiento de los objetivos y metas misionales, acorde al ámbito de acción institucional
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los lineamientos se complementan porque tocan el tema de la calidad de la educación superior. El segundo lineamiento también abarca a la educación Técnico Productiva.			
OP1: Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar	L.1.3 Asegurar el desarrollo de competencias laborales y la adquisición de experiencia laboral de los jóvenes	Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva (DS 013-2019-MINEDU)	OP5: Fortalecer la gobernanza de la Educación Superior y Técnico-Productiva, y el rol rector del Ministerio de Educación	L.5.3. Fortalecer el aseguramiento de la calidad, de manera articulada, en las instituciones de Educación Superior y Técnico Productiva (ESTP) orientada a la excelencia.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Ambos lineamientos se enfocan en el incremento de la calidad de la educación superior. La PNESTP también incluye la educación Técnico-productiva.			
OP2: Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral	L.2.2. Articular la oferta formativa a las ocupaciones y habilidades que demanden las empresas.	Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva (DS 013-2019-MINEDU)	OP2: Fortalecer la formación integral de los estudiantes de la Educación Superior y Técnico-Productiva, que responda a los contextos sociales, culturales y productivos	L.2.1. Fortalecer la formación académica pertinente de los estudiantes de las instituciones educativas, acorde a las demandas sociales, culturales y productivas, contribuyendo a la empleabilidad de los egresados
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los lineamientos se orientan al aumento de la articulación entre la oferta de carreras en el nivel educativo superior y las competencias que requieren las empresas.			
OP2: Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral	L.2.3. Brindar información sobre orientación vocacional y profesional libre de estereotipos de género a mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar.	Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva (DS 013-2019-MINEDU)	OP1: Incrementar el acceso equitativo de la población a la Educación Superior y Técnico-Productiva	L.1.1. Fortalecer la orientación vocacional y laboral a la población para el acceso pertinente a la ESTP
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Ambos lineamientos se enfocan en brindar servicios de orientación profesional, a través de la Dirección General del Servicio Nacional de Empleo en el caso de la PED; y en el caso de la PNESTP, también se abarcará a estudiantes de educación básica.			

• **Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social y la Política Nacional de Empleo Decente**

POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE		POLÍTICA NACIONAL CON LA QUE SE COMPARA - ANALIZA		
Objetivos Prioritarios	Lineamientos	Nombre de la Política	Objetivos Prioritarios	Lineamientos
OP3: Incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas	L.3.2. Brindar información y asesoría sobre fuentes de financiamiento alternativo para conductores de unidades productivas establecidas y emprendimientos en etapa inicial	Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social (DS 003-2016-MIDIS)	Eje N° 4: Inclusión Económica	Resultado inmediato: Capacidades Técnicas
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	El lineamiento y resultado de la PNDIS son complementarios porque proponen capacitación para el uso de servicios financieros			
OP3: Incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas	L.3.3. Mejorar las capacidades y acciones para el desarrollo de competencias de gestión empresarial o de negocio, de innovación y de adopción de la tecnología de los conductores de unidades productivas y emprendedores (incluye los autoempleados)	Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social (DS 003-2016-MIDIS)	Eje N° 4: Inclusión Económica	Resultado inmediato: Capacidades técnicas



POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE		POLÍTICA NACIONAL CON LA QUE SE COMPARA - ANALIZA		
Objetivos Prioritarios	Lineamientos	Nombre de la Política	Objetivos Prioritarios	Lineamientos
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	El lineamiento y resultado de la PNDIS son complementarios porque proponen asistencia técnica y capacitación para incrementar la productividad.			
OP5: Fomentar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial	L5.3 Brindar facilidades para la inserción laboral de grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad priorizando los servicios de cuidado	Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social (DS 003-2016-MIDIS)	Eje N° 1: Desarrollo infantil Temprano	Resultado inmediato: Acceso a programas y servicios en la comunidad
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	El lineamiento y resultado de la PNDIS se enfocan en proponer el acceso a servicios de cuidado en la comunidad como los del programa nacional Cuna Más.			
OP5: Fomentar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial	L5.3 Brindar facilidades para la inserción laboral de grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad priorizando los servicios de cuidado	Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social (DS 003-2016-MIDIS)	Eje N° 5: Protección del adulto mayor	Resultado inmediato: Cobertura de pensiones
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	El lineamiento y resultado de la PNDIS se enfocan en brindar facilidades a población adulta mayor para incrementar su seguridad económica con lo que se genera ingresos económicos para el hogar.			
OP5: Fomentar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial	L5.3 Brindar facilidades para la inserción laboral de grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad priorizando los servicios de cuidado	Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social (DS 003-2016-MIDIS)	Dimensiones transversales de la PNDIS	Enfoque de discapacidad
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	El lineamiento y el enfoque son complementarios porque el enfoque de discapacidad propuesto en la PNDIS contribuye con el lineamiento.			

● **Política Nacional para la Calidad y la Política Nacional de Empleo Decente**

POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE		POLÍTICA NACIONAL CON LA QUE SE COMPARA - ANALIZA		
Objetivos Prioritarios	Lineamientos	Nombre de la Política	Objetivos Prioritarios	Lineamientos
OP3: Incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas	L.3.1. Ampliar la oferta de fuentes de financiamiento de unidades productivas establecidas y/o emprendimientos en etapa inicial	Política Nacional para la Calidad (DS 046-2014-PCM)	Eje de Política 4: Producción y comercialización de bienes y/o servicios con calidad	Lineamiento estratégico: d) Propiciar asistencia técnica y mecanismos de financiamiento y transferencia de tecnología para que las empresas ingresen a la dinámica de la calidad, con la finalidad que sean más competitivas en el mercado.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Ambos lineamientos se relacionan porque buscan aumentar la oferta de fuentes de financiamiento de las unidades productivas. En el caso del segundo lineamiento el financiamiento se enfoca específicamente en incrementar el uso de los servicios para la calidad, mientras que en el primero, el financiamiento tiene un carácter más general.			
OP3: Incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas	L.3.3. Mejorar las capacidades y acciones para el desarrollo de competencias de gestión empresarial o de negocio, de innovación y de adopción de la tecnología de los conductores de unidades productivas y emprendedores (incluye los autoempleados)	Política Nacional para la Calidad (DS 046-2014-PCM)	Eje de Política 4: Producción y comercialización de bienes y/o servicios con calidad	Lineamiento estratégico: c) Capacitar a las micro, pequeñas y medianas empresas para la adopción de estándares y el uso procedimientos de evaluación de la conformidad. d) Propiciar asistencia técnica y mecanismos de financiamiento y transferencia de tecnología para que las empresas ingresen a la dinámica de la calidad, con la finalidad que sean más competitivas en el mercado.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los lineamientos de ambas políticas se complementan porque buscan incrementar la competitividad de las unidades productivas a través de la capacitación. Con respecto al lineamiento de la Política Nacional para la Calidad, la capacitación se refiere, en particular, al uso de los servicios para la calidad, mientras que el lineamiento de la PED también incluye este aspecto.			

- **Política Nacional Multisectorial para las Personas Adultas Mayores al 2030 y la Política Nacional de Empleo Decente**

POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE		POLÍTICA NACIONAL CON LA QUE SE COMPARA - ANALIZA		
Objetivos Prioritarios	Lineamientos	Nombre de la Política	Objetivos Prioritarios	Lineamientos
OP 4: Ampliar acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales de las y los trabajadores	L.4.1. Ampliar mecanismos y/o alternativas del aseguramiento en salud y cobertura de pensiones de las y los trabajadores	Política Nacional Multisectorial para Personas Adultas Mayores al 2030	Objetivo Prioritario 03. Garantizar prestaciones contributivas y no contributivas para las personas adultas mayores.	Lineamiento 03.01. Mejorar la cobertura de los afiliados al sistema previsional.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Ambos lineamientos se complementan dado que buscan un mejor acceso a los servicios de previsión social.			
OP 5: Incrementar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial.	L.5.4. Incrementar las competencias de grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad para mejorar su empleabilidad.	Política Nacional Multisectorial para Personas Adultas Mayores al 2030	Objetivo Prioritario 05. Fortalecer la participación social, productiva y política de las personas adultas mayores	Lineamiento. 05.05. Desarrollar competencias productivas y de gestión de emprendimientos para las personas adultas mayores.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Los lineamientos y objetivos se complementan dado que buscan mejorarlas las competencias laborales de personas de grupos vulnerables como las personas adultas mayores			

- **Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030 y la Política Nacional de Empleo Decente**

POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE		POLÍTICA NACIONAL CON LA QUE SE COMPARA - ANALIZA		
Objetivos Prioritarios	Lineamientos	Nombre de la Política	Objetivos Prioritarios	Lineamientos
OP 1: Incrementar el capital humano de la población en edad de trabajar	L.1.1 Asegurar e incrementar el acceso y la culminación de la educación básica de mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar para el desarrollo de sus competencias	Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030	OP. 04. Garantizar que las personas con discapacidad desarrollen sus competencias en igualdad de oportunidades, a través del acceso, participación, aprendizaje y culminación oportuna, a lo largo de su trayectoria educativa, en los diferentes niveles y modalidades	L4.1 Desarrollar servicios educativos pertinentes, diversos e inclusivos que garanticen el acceso, permanencia, logros de aprendizaje y egreso de las personas con discapacidad.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Ambos lineamientos plantean el incremento del capital humano a través de la conclusión de la educación básica y superior en todas sus modalidades. El primer lineamiento se enfoca en la población en edad de trabajar en general, mientras que el segundo lineamiento se enfoca en la población con discapacidad.			
OP 1: Incrementar el capital humano de la población en edad de trabajar	L.1.2 Incrementar el acceso y calidad de la educación superior y técnico-productiva de mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar para el desarrollo de sus competencias.	Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030	OP. 04. Garantizar que las personas con discapacidad desarrollen sus competencias en igualdad de oportunidades, a través del acceso, participación, aprendizaje y culminación oportuna, a lo largo de su trayectoria educativa, en los diferentes niveles y modalidades	L4.2 Promover el acceso, la promoción y la culminación en la formación técnico-productiva y educación superior de las personas con discapacidad.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Ambos lineamientos plantean el incremento del capital humano a través de la conclusión de la educación técnica productiva. El primer lineamiento se enfoca en la población en edad de trabajar en general, mientras que el segundo lineamiento se enfoca en la población con discapacidad.			
OP2: Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral	L.2.1 Disminuir la asimetría de información en la búsqueda de empleo de la fuerza laboral potencia	Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030	OP. 02. Garantizar la participación de las personas con discapacidad, en edad de trabajar, en actividades económicas dependientes o independientes	L2.1 Mejorar la empleabilidad e incrementar las competencias laborales de las personas con discapacidad.



POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE		POLÍTICA NACIONAL CON LA QUE SE COMPARA - ANALIZA		
Objetivos Prioritarios	Lineamientos	Nombre de la Política	Objetivos Prioritarios	Lineamientos
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Ambos lineamientos incluyen buscar generar mecanismos para la inserción laboral de personas a través la capacitación en competencias laborales.			
OP2: Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral	L.2.1 Disminuir la asimetría de información en la búsqueda de empleo de la fuerza laboral potencial	Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030	OP. 02. Garantizar la participación de las personas con discapacidad, en edad de trabajar, en actividades económicas dependientes o independientes	L.2.2 Generar condiciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Ambos lineamientos incluyen buscar generar mecanismos para la inserción laboral de personas a través la orientación y el asesoramiento, siendo el segundo lineamiento orientado específicamente a personas con discapacidad.			
OP2: Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral	L.5.2. Implementar incentivos y medidas afirmativas con pertinencia cultural para la contratación de los grupos que sufren discriminación o se encuentran en condición o situación de vulnerabilidad en el acceso al empleo.	Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030	OP. 02. Garantizar la participación de las personas con discapacidad, en edad de trabajar, en actividades económicas dependientes o independientes	L.2.3 Generar entornos laborales inclusivos en las entidades de la Administración Pública para fomentar la inserción de las personas con discapacidad.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	En el primer lineamiento se busca implementar incentivos y medidas para la contratación de grupos vulnerables, dentro de los que se encuentran las personas con discapacidad. En el segundo lineamiento se observa los resultados de la promoción de la contratación de esta población.			
OP5: Fomentar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial	L.5.3. Brindar facilidades para la inserción laboral de grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad priorizando los servicios de cuidado.	Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030	OP. 02. Garantizar la participación de las personas con discapacidad, en edad de trabajar, en actividades económicas dependientes o independientes	L.2.4 Establecer mecanismos para incorporar a las personas con discapacidad en programas de desarrollo y formalización de emprendimientos productivos individuales y colectivos, que permitan la generación de ingresos autónomos.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Ambos lineamientos hacen referencia a contar con medidas o mecanismos para facilitar la inserción laboral de grupos vulnerables. Dentro del primer lineamiento se incluye a toda la población en general, mientras que en el segundo lineamiento se enfoca en las personas con discapacidad para su inserción laboral mediante emprendimientos.			
OP 5: Incrementar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial.	L.5.4. Incrementar las competencias de grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad para mejorar su empleabilidad.	Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030	OP. 02. Garantizar la participación de las personas con discapacidad, en edad de trabajar, en actividades económicas dependientes o independientes	L.2.1 Mejorar la empleabilidad e incrementar las competencias laborales de las personas con discapacidad.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	Ambos lineamientos hacen referencia a contar con medidas o mecanismos para facilitar la inserción laboral de grupos vulnerables. Dentro del primer lineamiento se incluye a la población en general, mientras que en el segundo lineamiento se enfoca en las personas con discapacidad.			

• **Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia 2012-2021 y la Política Nacional de Empleo Decente**

POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE		POLÍTICA NACIONAL CON LA QUE SE COMPARA - ANALIZA		
Objetivos Prioritarios	Lineamientos	Nombre de la Política	Objetivos Prioritarios	Lineamientos
OP 1: Incrementar el capital humano de la población en edad de trabajar	L.1.1 Asegurar e incrementar el acceso y la culminación de la educación básica de la población en edad de trabajar para el desarrollo de sus competencias	Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia 2012-2021	Objetivo Estratégico N° 3 Consolidar el crecimiento y desarrollo integral de las y los adolescentes de 12 a 17 años de edad.	Resultado Esperado 7. Las y los adolescentes acceden y concluyen en la edad normativa una educación secundaria de calidad, intercultural, inclusiva, con cultura ambiental y libre de violencia.
Relación y/o complementariedad entre lineamientos:	El lineamiento y el resultado esperado se complementan dado que buscan asegurar el acceso y la culminación de la educación básica de calidad de la población joven (entre 15 y 17 años de edad).			



ANEXO 09: ACTIVIDADES OPERATIVAS PARA PROVEER LOS SERVICIOS

Servicio	Actividad operativa	Unidad de medida	RESPONSABLES				
			Unidad orgánica responsable (*)	Unidad Ejecutora (UE)	Pliego	Sector (aplica a GN)	Nivel de gobierno
S.1.1.1 Servicio de educación básica que desarrolla competencias para que alcancen sus metas personales, sociales y laborales	Gestión del Currículo - Implementación del CNEB de Educación Secundaria	No definido	Dirección de Educación Secundaria	Programa Educación Básica para Todos	010: MINEDU		Gobierno Nacional
	Gestión del Currículo - Implementación de la Jornada Escolar Completa	No definido	Dirección de Educación Secundaria	Programa Educación Básica para Todos	010: MINEDU		Gobierno Nacional
	Gestión del Currículo - Implementación de Secundaria con Formación Técnica	No definido	Dirección de Educación Secundaria	Programa Educación Básica para Todos	010: MINEDU		Gobierno Nacional
	Estudio del programa educativo para el "tránsito a la vida adulta de estudiantes de los CEBES"	Documento	DEBE	Programa Educación Básica para Todos	010: MINEDU	Sector EDUCACIÓN	Central,
	Diseño del programa educativo para el "tránsito a la vida adulta de estudiantes de los CEBES"	Propuesta	DEBE	Programa Educación Básica para Todos	010: MINEDU	Sector EDUCACIÓN	Central
	Implementación de pilotos del programa educativo para el "tránsito a la vida adulta de estudiantes de los CEBES"	Grupos focalizados estudiantes	DEBE	Programa Educación Básica para Todos	010: MINEDU	Sector EDUCACIÓN	Central, regional, local
	Evaluación de los pilotos del programa educativo para el "tránsito a la vida adulta de estudiantes de los CEBES"	documento de evaluación	DEBE	Programa Educación Básica para Todos	010: MINEDU	Sector EDUCACIÓN	Central, regional, local
	Implementación del programa educativo para el "tránsito a la vida adulta de estudiantes de los CEBES" a nivel nacional	servicio implementado en lugares identificados	DEBE	Programa Educación Básica para Todos	010: MINEDU	Sector EDUCACIÓN	Central, regional, local
	Implementación de los modelos de servicios educativos de secundaria en ámbito rural	Informe Técnico	DISER	026. Programa Educación Básica para Todos	010: MINEDU	Sector EDUCACION	NACIONAL
	Evaluación y ajuste de los Modelos de Servicios Educativos de secundaria en ámbito rural	Estudio	DISER	026. Programa Educación Básica para Todos	010: MINEDU	Sector EDUCACION	NACIONAL
	Implementación del Currículo Nacional en aula de MSE	Documento	DISER	026. Programa Educación Básica para Todos	010: MINEDU	Sector EDUCACION	NACIONAL
	Gestión de materiales y recursos educativos para estudiantes de las IIEE de los modelos de servicios educativos en el ámbito rural	Institución Educativa	DISER	026. Programa Educación Básica para Todos	010: MINEDU	Sector EDUCACION	NACIONAL
	Gestión para la mejora de las condiciones de bienestar de estudiantes del ámbito rural	Documento	DISER	026. Programa Educación Básica para Todos	010: MINEDU	Sector EDUCACION	NACIONAL
	Diseño de los Modelos de Servicio Educativo de la Educación Básica Alternativa	Documento	DEBA	026. Programa Educación Básica para Todos	010: MINEDU	Sector EDUCACION	NACIONAL
	Implementación de piloto de Modelo de Servicio Educativo de la modalidad EBA	Informe Técnico	DEBA	026. Programa Educación Básica para Todos	010: MINEDU	Sector EDUCACION	NACIONAL
Gestión del Sistema Alerta Escuela	Acción	UE	026. Programa Educación Básica para Todos	010: MINEDU	Sector EDUCACION	NACIONAL	
0144-GESTION DEL CURRICULO-EBA	PERSONA ASISTIDA	DEBA	026. Programa Educación Básica para Todos	010: MINEDU	SECTOR EDUCACIÓN	CENTRAL	
0146-GESTION DE MATERIALES EDUCATIVOS EBA	MATERIAL EDUCATIVO	DEBA	026. Programa Educación Básica para Todos	010: MINEDU	SECTOR EDUCACIÓN	CENTRAL	
S.1.2.1 Servicio de Educación Superior y Técnico-Productiva	AOI00007900068 Desarrollo de la educación universitaria	236: institución educativa	Dirección General de Educación Superior Universitaria (DIGESU)	000079-Ministerio de Educación Sede Central	010: MINEDU	010 Educación	Nacional
	AOI00007900067 Seguimiento y evaluación del programa	236: institución educativa	Dirección General de Educación Superior Universitaria (DIGESU)	000079-Ministerio de Educación Sede Central	010: MINEDU	010 Educación	Nacional
	AOI00008100152 Fortalecimiento de la Educación Técnico- Productiva y Superior Tecnológica y Artística	086:Persona	Dirección General de Educación Técnico Productiva y Superior Tecnológica y Artística -DIGESUTPA	000081-Programa Educación Básica para Todos	010: MINEDU	010 Educación	Nacional



Servicio	Actividad operativa	Unidad de medida	RESPONSABLES				
			Unidad orgánica responsable (*)	Unidad Ejecutora (UE)	Pliego	Sector (aplica a GN)	Nivel de gobierno
	AOI00008100154 Planificación y Optimización de la Educación Superior Tecnológica	001:Acción	Dirección General de Educación Técnico Productiva y Superior Tecnológica y Artística -DIGESUTPA	000081-Programa Educación Básica para Todos	010: MINEDU	010 Educación	Nacional
	AOI00008100155 Licenciamiento de la Educación Superior Tecnológica	236:Institución Educativa	Dirección General de Educación Técnico Productiva y Superior Tecnológica y Artística -DIGESUTPA	000081-Programa Educación Básica para Todos	010: MINEDU	010 Educación	Nacional
	AOI00008100156 Supervisión y Fiscalización de la Provisión del Servicio	236:Institución Educativa	Dirección General de Educación Técnico Productiva y Superior Tecnológica y Artística -DIGESUTPA	000081-Programa Educación Básica para Todos	010: MINEDU	010 Educación	Nacional
	AOI00008100157 Actualización del Catálogo Nacional de la Oferta Formativa con el Sector Productivo	544:Carrera Profesional	Dirección General de Educación Técnico Productiva y Superior Tecnológica y Artística -DIGESUTPA	000081-Programa Educación Básica para Todos	010: MINEDU	010 Educación	Nacional
	AOI00008100158 Definición de la Oferta Formativa de las Instituciones de la Educación Superior Tecnológica	544:Carrera Profesional	Dirección General de Educación Técnico Productiva y Superior Tecnológica y Artística -DIGESUTPA	000081-Programa Educación Básica para Todos	010: MINEDU	010 Educación	Nacional
	AOI00008100159 Aplicación de Modelos de Articulación con el Sector Productivo	236:Institución Educativa	Dirección General de Educación Técnico Productiva y Superior Tecnológica y Artística -DIGESUTPA	000081-Programa Educación Básica para Todos	010: MINEDU	010 Educación	Nacional
	AOI00008100160 Selección, contratación oportuna y pago de docentes, asistentes y auxiliares	240:Docentes	Dirección General de Educación Técnico Productiva y Superior Tecnológica y Artística -DIGESUTPA	000081-Programa Educación Básica para Todos	010: MINEDU	010 Educación	Nacional
	AOI00008100161 Capacitación de docentes según enfoques y modalidades	240:Docentes	Dirección General de Educación Técnico Productiva y Superior Tecnológica y Artística -DIGESUTPA	000081-Programa Educación Básica para Todos	010: MINEDU	010 Educación	Nacional
	AOI00008100162 Evaluación de Docentes para promoción y permanencia	200:Docente evaluado	Dirección General de Educación Técnico Productiva y Superior Tecnológica y Artística -DIGESUTPA	000081-Programa Educación Básica para Todos	010: MINEDU	010 Educación	Nacional
	AOI00008100163 Selección, contratación oportuna y pago de directores, jerárquicos y administrativos	237:Director	Dirección General de Educación Técnico Productiva y Superior Tecnológica y Artística -DIGESUTPA	000081-Programa Educación Básica para Todos	010: MINEDU	010 Educación	Nacional
	AOI00008100164 Fortalecimiento de Habilidades Directivas	237:Director	Dirección General de Educación Técnico Productiva y Superior Tecnológica y Artística -DIGESUTPA	000081-Programa Educación Básica para Todos	010: MINEDU	010 Educación	Nacional
	AOI00008100147 Elaboración de estudios de preinversión para institutos de excelencia, escuelas de educación superior artística (ESFA) Y Centros de Educación Técnica Productiva (Cetpro)	213:Estudio de Preinversión	Dirección General de Educación Técnico Productiva y Superior Tecnológica y Artística -DIGESUTPA	000081-Programa Educación Básica para Todos	010: MINEDU	010 Educación	Nacional
	AOI00008100366 Gestión y Asesoramiento de la Educación Técnico Productiva y Superior Tecnológica y Artística	060:Informe	Dirección General de Educación Técnico Productiva y Superior Tecnológica y Artística -DIGESUTPA	000081-Programa Educación Básica para Todos	010: MINEDU	010 Educación	Nacional
	AOI00008100379 Transferencia Desarrollo de la Educación Laboral y Técnica	236: institución educativa	Dirección General de Educación Técnico Productiva y Superior Tecnológica y Artística -DIGESUTPA	000081-Programa Educación Básica para Todos	010: MINEDU	010 Educación	Nacional
	AOI000008100217 Gestión del Programa de la Dirección de Formación Inicial Docente	001: acción	Dirección de Formación Inicial Docente (DIFOID)	000079-Ministerio de Educación Sede Central	010: MINEDU	010 Educación	Nacional
	AOI00000810220 Licenciamiento, supervisión y acreditación de escuelas e institutos de educación superior pedagógica	236: institución educativa	Dirección de Formación Inicial Docente (DIFOID)	000079-Ministerio de Educación Sede Central	010: MINEDU	010 Educación	Nacional



Servicio	Actividad operativa	Unidad de medida	RESPONSABLES				
			Unidad orgánica responsable (*)	Unidad Ejecutora (UE)	Pliego	Sector (aplica a GN)	Nivel de gobierno
S.1.2.2 Programa Nacional de Becas y Créditos Educativos	AO 001 ENTREGA DE BECA INTEGRAL MODALIDAD ORDINARIA	PERSONA	OFICINA DE GESTIÓN DE BECAS	PRONABEC	010: MINEDU	EDUCACIÓN	NACIONAL
	AO 002 ENTREGA DE BECA INTEGRAL MODALIDAD ESPECIAL	PERSONA	OFICINA DE GESTIÓN DE BECAS	PRONABEC	010: MINEDU	EDUCACIÓN	NACIONAL
	AO 003 ENTREGA DE BECA MODALIDAD PERMANENCIA	PERSONA	OFICINA DE GESTIÓN DE BECAS	PRONABEC	010: MINEDU	EDUCACIÓN	NACIONAL
	AO 005 APLICACIÓN DE MECANISMOS DE SELECCIÓN Y ADJUDICACIÓN DE LA BECA EN EDUCACIÓN SUPERIOR	PERSONA	OFICINA DE GESTIÓN DE BECAS	PRONABEC	010: MINEDU	EDUCACIÓN	NACIONAL
	AO 006 SEGUIMIENTO ACADÉMICO Y SOCIOAFECTIVO A BECARIOS	PERSONA	OFICINA DE BIENESTAR DEL BENEFICIARIO OFICINA DE GESTIÓN DE BECAS	PRONABEC	010: MINEDU	EDUCACIÓN	NACIONAL
S.1.3.1 Servicio de difusión de la oferta de vacantes de modalidades formativas laborales requeridas por las empresas.	<i>Servicio Nuevo que se implementará en el planeamiento del sector y del pliego</i>						
S.1.3.2. Servicio de otorgamiento de incentivos para la empleabilidad juvenil sostenible	<i>Servicio Nuevo que se implementará en el planeamiento del sector y del pliego</i>						
S.1.4.1 Servicios de Capacitación Laboral	Rediseño y ampliación de la capacitación en competencias para la empleabilidad y competencias técnicas	Normativa	DGNFECCL	DGNFECCL	012 MTPE	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	Nacional
	Fortalecimiento de capacidades a personal ejecutor	Formadores, mentores, D/GRTPE capacitados	DGNFECCL, PNPE	DGNFECCL, D/GRTPE, PNPE	13 MTPE	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	Nacional
	Promoción/Difusión del servicio de capacitación laboral	Personas que conocen el servicio; Personas que han accedido al servicio	DGNFECCL, D/GRTPE, PNPE*	DGNFECCL, D/GRTPE, PNPE	012 MTPE	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	Nacional
	Focalización de beneficiarios/as para programas u ofertas de capacitación laboral	Personas focalizadas	DGNFECCL, D/GRTPE, PNPE	D/GRTPE, PNPE	13 MTPE	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	Nacional
	Fortalecimiento de las competencias laborales (técnicas y para la empleabilidad)	Personas con competencias laborales fortalecidas; Personas que culminaron las capacitaciones	DGNFECCL, DRTPE, PNPE	D/GRTPE, PNPE	012 MTPE	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	Nacional
	Fortalecimiento de competencias requeridas para la Reconversión Laboral.	Personas con competencias requeridas para la reconversión laboral	DGNFECCL, DRTPE, PNPE	D/GRTPE, PNPE	012 MTPE	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	Nacional
	Alianzas con instituciones privadas y públicas para fortalecer y optimizar la oferta de capacitación laboral desde el sector empleo	Alianzas, convenios suscritos	DGNFECCL, DRTPE, PNPE	DGNFECCL, DRTPE, PNPE	012 MTPE	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	Nacional
	Certificación de las competencias laborales adquiridas	Competencias certificadas	DGNFECCL, DRTPE, PNPE	D/GRTPE Programa	012 MTPE	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	Nacional
S.2.1.1. Servicios de certificación en competencias laborales	<i>Servicio Nuevo que se implementará en el planeamiento del sector y del pliego</i>						



Servicio	Actividad operativa	Unidad de medida	RESPONSABLES				
			Unidad orgánica responsable (*)	Unidad Ejecutora (UE)	Pliego	Sector (aplica a GN)	Nivel de gobierno
S.2.1.2. Servicios de intermediación laboral	Orientación profesional a personas para encontrar trabajo	PERSONA ORIENTADA	DGSNE, DGNFECCL		MTPE, GORES	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	NACIONAL Y REGIONAL
	Bolsa de trabajo para buscadores de empleo y empresas	PERSONA INTERMEDIADA	DGSNE		MTPE, GORES	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	NACIONAL Y REGIONAL
		EMPRESA ATENDIDA				TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	
	Proveer documentación certificada básica para personas en búsqueda de trabajo	PERSONA CON CERTIFICADO	DGSNE		MTPE, GORES	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	NACIONAL Y REGIONAL
S.2.1.3 Provisión de Información y análisis de las tendencias del mercado laboral	<i>Servicio Nuevo que se implementará en el planeamiento del sector y del pliego</i>						
S.2.1.4 Servicio de acercamiento empresarial	<i>Servicio Nuevo que se implementará en el planeamiento del sector y del pliego</i>						
S.2.2.1. Servicio de información de estándares de competencia laboral y de cualificaciones	<i>Servicio Nuevo que se implementará en el planeamiento del sector y del pliego</i>						
S.2.3.1. Portal de información sobre las trayectorias formativas y laborales y oferta de la educación superior y técnico-productiva (ESTP) y capacitación laboral	<i>Servicio Nuevo que se implementará en el planeamiento del sector y del pliego</i>						
S.3.1.1. Servicio de financiamiento directo revolvente que requieren capital para financiar parte de sus costos directos y/o indirectos	Implementación del plan de negocio de adopción de tecnología de la asociación y/o de la cooperativa	Plan de negocio o solicitud de financiamiento	DGA	AGROIDEAS	MIDAGRI		GR-GL
	Gestión de financiamiento del plan nacional de algodón						
	Gestión de líneas de financiamiento por cadena productiva priorizada con recursos del fondo AGRO PERU						
	Gestión de financiamiento del programa de reactivación de la caficultura con recursos del fondo AGRO PERU						
	Gestión de financiamiento del programa especial de fibra de camélidos						GR-GL
	Acompañamiento de planes de negocio en el territorio						SSE
	Implementación de plan de articulación comercial multidistrital						
S.3.1.2. Servicio de fondo de garantías para capital y cobertura de riesgos	Implementación del plan de negocio de adopción de tecnología de la asociación y/o de la cooperativa	Créditos de capital	DGA	AGROIDEAS	MIDAGRI		
	Transferencia de recursos para proyectos de reconversión productiva agropecuaria						
	Gestión de financiamiento del plan nacional de algodón						
	Gestión de líneas de financiamiento por cadena productiva priorizada con recursos del fondo AGRO PERU						
	Gestión de financiamiento del programa de reactivación de la caficultura con recursos del fondo AGRO PERU						
	Gestión de financiamiento del programa especial de fibra de camélidos						MIDAGRI-AGROBANCO
	Promoción de oportunidades de inversión para el desarrollo de la oferta de productos ganaderos con valor agregado e identificación de las brechas de atención o carencia en la prestación de los servicios públicos / multcadena						DGGA



Servicio	Actividad operativa	Unidad de medida	RESPONSABLES				
			Unidad orgánica responsable (*)	Unidad Ejecutora (UE)	Pliego	Sector (aplica a GN)	Nivel de gobierno
S.3.2.1. Servicio de difusión y asesoría para el uso de instrumentos financieros innovadores y/o alternativos	Capacitación y asesoría a MYPE sobre instrumentos financieros	Asesoría	DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO EMPRESARIAL	Unidad Ejecutora 001-1086: MINISTERIO DE LA PRODUCCION	Pliego 038 (3): MINISTERIO DE LA PRODUCCION	Producción	Nacional
S.3.2.2. Asistencia técnica, capacitación y portafolio de activos para la gestión de emprendimientos rurales	Asistencia Técnica a Grupos de Interés para la selección e implementación de Perfiles de Emprendimiento Rurales	Emprendimiento	Unidad de Gestión de Proyectos Productivos	004 FONDO DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL - FONCODES	040 MIDIS	40 DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL	CENTRAL
	Asistencia Técnica a los Emprendimientos implementados para la mejora de la gestión económica y financiera y de articulación de mercado	Emprendimiento	Unidad de Gestión de Proyectos Productivos	004 FONDO DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL - FONCODES	040 MIDIS	40 DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL	CENTRAL
	Promoción de espacios de intercambio comercial y local	Eventos	Unidad de Gestión de Proyectos Productivos	004 FONDO DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL - FONCODES	040 MIDIS	40 DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL	CENTRAL
S.3.3.1. Asistencia técnica para el desarrollo de capacidades productivas brindada a hogares rurales con economías de subsistencia	Promoción y conformación de Núcleos Ejecutores y Núcleos Ejecutores Centrales	Organización	Unidad de Gestión de Proyectos Productivos	004 FONDO DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL - FONCODES	040 MIDIS	40 DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL	CENTRAL
	Capacitación, Asistencia Técnica y Entrega de Activos para mejorar la actividad productiva	Hogar	Unidad de Gestión de Proyectos Productivos	004 FONDO DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL - FONCODES	040 MIDIS	40 DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL	CENTRAL
S.3.3.2. Servicios de capacitación y asistencia técnica especializada en gestión empresarial (1)	CAPACITACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA EN GESTIÓN EMPRESARIAL, COMERCIAL Y FINANCIERA A MIPYME	Empresa	PROGRAMA NACIONAL TU EMPRESA	Unidad Ejecutora 001-1086: MINISTERIO DE LA PRODUCCION	Pliego 038: MINISTERIO DE LA PRODUCCION	Producción	Nacional
S.3.3.3. Servicio de difusión de Normas Técnicas Peruanas (NTP) para la estandarización de procesos y productos	ESTABLECIMIENTO DE TEMÁTICAS DE INTERÉS A SER DIFUNDIDAS	Listado de temáticas de interés	DIRECCIÓN DE NORMALIZACIÓN	Unidad Ejecutora 001-1632: INACAL	INACAL	Producción	Nacional
	IDENTIFICACIÓN DE NTP U OTROS DOCUMENTOS AFINES QUE RESPONDAN A LAS TEMÁTICAS INTERÉS	Listado de NTP	DIRECCIÓN DE NORMALIZACIÓN	Unidad Ejecutora 001-1632: INACAL	INACAL	Producción	Nacional
	ESTABLECIMIENTO DE UN CRONOGRAMA DE DIFUSIONES	Cronograma de actividades de difusión	DIRECCIÓN DE DESARROLLO ESTRATÉGICO DE LA CALIDAD	Unidad Ejecutora 001-1632: INACAL	INACAL	Producción	Nacional
	REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE DIFUSIÓN (PRESENCIAL/ VIRTUAL)	Actividades de difusión	DIRECCIÓN DE DESARROLLO ESTRATÉGICO DE LA CALIDAD	Unidad Ejecutora 001-1632: INACAL	INACAL	Producción	Nacional
S.3.3.4. Orientación y asesoría para la adopción del teletrabajo como estrategia de innovación y adopción tecnológica	Elaboración de los documentos técnicos y normativos necesarios para la implementación del servicio	Nº de doc. téc. normativos	DGPE		MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	GN
	Desarrollo de capacidades en las DRTPE y demás servidores vinculados a la implementación del servicio.	Nº de capacitaciones y asistencia técnica realizados	DGPE		MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	GR
S.3.3.5. Servicio integrado de autoempleo productivo	Atención y orientación al autoempleo sobre los componentes del servicio.	Nº de atenciones	DGPE		MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	GN
	Reforzamiento de las competencias para la empleabilidad de los autoempleados.	Nº de atenciones	DGPE en coordinación con DGNFECCL		MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	GN
	Asesoramiento para el fortalecimiento de las unidades productivas de los autoempleados.	Nº de atenciones	DGPE		MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	GN
	Orientación para la formalización del autoempleado.	Nº de atenciones	DGPE		MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	GR
	Capacitación en buenas prácticas de Seguridad y Salud en el Trabajo para autoempleados.	Nº de atenciones	DGPE en coordinación con DGDIFSST		MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	GR
	Provisión de información sobre oportunidades de negocios o servicios que puedan ser brindados por los autoempleados.	Nº de autoempleados registrados.	DGPE		MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	GR



Servicio	Actividad operativa	Unidad de medida	RESPONSABLES				
			Unidad orgánica responsable (*)	Unidad Ejecutora (UE)	Pliego	Sector (aplica a GN)	Nivel de gobierno
S.3.3.6. Servicio de capacitación para la innovación y mejora de calidad	DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS PARA I+D+I	Personas naturales	PROINNOVATE	Unidad Ejecutora 004: Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico e Innovación	Pliego 038: MINISTERIO DE LA PRODUCCION	Producción	Nacional
S.3.3.7. Servicios de desarrollo productivo a través de la asistencia técnica a unidades productivas	Servicios de soporte productivo a las unidades productivas del ámbito de operaciones de la Red CITE	Servicios	Instituto Tecnológico de la Producción - ITP RED CITE	Unidad Ejecutora 001-194: INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA PRODUCCIÓN	Pliego 241: INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA PRODUCCIÓN	Producción	Nacional
L.3.4. Simplificar los regímenes tributarios para las unidades productivas de menor tamaño	Diagnóstico de la necesidad de simplificación de regímenes tributarios para empresas de menor tamaño.	Cuadros estadísticos que posteriormente serían utilizados en EM e Informe	MEF	MEF	DGPIP	Economía	Central
	Diseño de un régimen tributario para empresas de menor tamaño que incentive la declaración de gastos a través de las deducciones.	Propuesta de proyecto de norma	MEF	MEF	DGPIP	Economía	Central
	Presentación de la iniciativa legislativa y seguimiento hasta su aprobación y entrada en vigencia.	Proyecto de norma	MEF	MEF	DGPIP	Economía	Central
	Coordinación con la administración tributaria para la adecuación de sus sistemas, así como para la recopilación y remisión de información relevante.	Norma aprobada e inicio de vigencia	MEF	MEF	DGPIP	Economía	Central
	Análisis de los primeros resultados con la información de las Declaraciones Juradas del primer año de vigencia del régimen.	Cantidad de empresas registradas en el nuevo régimen	MEF	MEF	DGPIP	Economía	Central
S.3.5.1. Capacitación y/o asistencia técnica en el desarrollo de oferta para el mercado nacional e internacional	Desarrollo de capacidades y gestión del conocimiento	Capacitaciones y/o asistencia técnica en el desarrollo de oferta exportable	DGA	AGRO RURAL	MIDAGRI		GR
	Ejecución, coordinación y supervisión de las actividades y proyectos de capacitación y asistencia técnica a los pequeños productores agrarios, en su ámbito de intervención						
	Capacitación en formulación y evaluación de planes de negocio en procompite agrario						
	Capacitación a las organizaciones agrarias beneficiarias del pcc						
	Capacitación en gestión de agronegocios a las organizaciones agrarias						
	Formación de especialista y técnicos de los programas, proyectos especiales del MINAGRI, GR, GL para adopción de tecnologías						
	Capacitación a especialistas sobre modelos asociativos para promover la formación y formalización de las organizaciones agropecuarias						
	Orientación para la formulación de agendas regionales en materia agrícola						
Fortalecimiento de las capacidades técnicas de los productores de cuyes	DGAAA						
Desarrollo de servicios de fortalecimiento de capacidades	Acciones/ Servicios	VICEMINISTERIO DE COMERCIO EXTERIOR	001 -1070 MINISTERIO DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO - DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN	035 MINISTERIO DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO	COMERCIO EXTERIOR	Nacional	
S.3.5.2. Servicio de difusión y capacitación en el uso de instrumentos para la internacionalización de las empresas peruanas	Seminarios de Capacitación	Seminarios de capacitación	DGFCE		035 - MINISTERIO DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO	35 - COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO	E - GOBIERNO NACIONAL



Servicio	Actividad operativa	Unidad de medida	RESPONSABLES				
			Unidad orgánica responsable (*)	Unidad Ejecutora (UE)	Piiego	Sector (aplica a GN)	Nivel de gobierno
S.3.5.3. Servicio de asistencia para participación de MYPES en Compras MYPErú	DESARROLLO EMPRESARIAL DE LAS PEQUEÑAS Y MICRO EMPRESAS MANUFACTURERAS	Empresa	Dirección General de Desarrollo Empresarial	Unidad Ejecutora 001-1086: MINISTERIO DE LA PRODUCCION / FONCODES	Piiego 038: MINISTERIO DE LA PRODUCCION/ FONCODES	Producción	Nacional
S.3.6.1. Servicio de Gestión de Cartera de Parques Industriales	ELABORACIÓN DE DIAGNÓSTICOS TÉCNICOS LEGAL DE LOS PREDIOS DESTINADOS PARA PARQUES INDUSTRIALES	Diagnósticos	PROGRAMA NACIONAL DE DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA	Unidad Ejecutora 001-1086: MINISTERIO DE LA PRODUCCION	Piiego 038: MINISTERIO DE LA PRODUCCION	Producción	Nacional
	ELABORACIÓN DE SOLICITUD DE TRANSFERENCIA DE LOS PREDIOS DESTINADOS PARA LOS PARQUES INDUSTRIALES	Transferencias	PROGRAMA NACIONAL DE DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA	Unidad Ejecutora 001-1086: MINISTERIO DE LA PRODUCCION	Piiego 038: MINISTERIO DE LA PRODUCCION	Producción	Nacional
	TITULARIDAD DE PREDIOS INSCRITOS A FAVOR DE PRODUCE	Predios Inscritos	PROGRAMA NACIONAL DE DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA	Unidad Ejecutora 001-1086: MINISTERIO DE LA PRODUCCION	Piiego 038: MINISTERIO DE LA PRODUCCION	Producción	Nacional
	SANEAMIENTO FÍSICO LEGAL DE LOS PREDIOS INSCRITOS A PRODUCE DESTINADOS A PARQUES INDUSTRIALES	Predios Saneados	PROGRAMA NACIONAL DE DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA	Unidad Ejecutora 001-1086: MINISTERIO DE LA PRODUCCION	Piiego 038: MINISTERIO DE LA PRODUCCION	Producción	Nacional
	GESTIÓN PARA LA DECLARACIÓN DE RELEVANCIA NACIONAL DE LOS PARQUES INDUSTRIALES PRIORIZADOS	Proyectos Declarados de Relevancia Nacional	PROGRAMA NACIONAL DE DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA	Unidad Ejecutora 001-1086: MINISTERIO DE LA PRODUCCION	Piiego 038: MINISTERIO DE LA PRODUCCION	Producción	Nacional
	SUSCRIPCIÓN DEL CONVENIO CON PROINVERSIÓN PARA EL ENCARGO DEL PROCESO DE PROMOCIÓN DE LA INVERSIÓN PRIVADA DE LOS PARQUES INDUSTRIALES PRIORIZADOS	Convenios Suscritos con PROINVERSIÓN	PROGRAMA NACIONAL DE DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA	Unidad Ejecutora 001-1086: MINISTERIO DE LA PRODUCCION	Piiego 038: MINISTERIO DE LA PRODUCCION	Producción	Nacional
S.3.6.2. Subvención y asistencia técnica para el fortalecimiento de la participación en cadenas productivas de las empresas de menor tamaño con las empresas más grandes	GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL PROGRAMA DE DESARROLLO DE PROVEEDORES - PDP	Informe	PROINNÓVATE	Unidad Ejecutora 004: Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico e Innovación	Piiego 038: MINISTERIO DE LA PRODUCCION	Producción	Nacional
	MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE PYMES	Documento	PROINNÓVATE	Unidad Ejecutora 004: Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico e Innovación	Piiego 038: MINISTERIO DE LA PRODUCCION	Producción	Nacional
S.3.6.3. Cofinanciamiento y asistencia técnica a MYPES para promover la consolidación de iniciativas de clúster	GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL PROGRAMA DE APOYO A CLÚSTERS - PAC	Informe	PROINNÓVATE	Unidad Ejecutora 004: Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico e Innovación	Piiego 038: MINISTERIO DE LA PRODUCCION	Producción	Nacional
	PROMOCIÓN DE ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL	Documento	PROINNÓVATE	Unidad Ejecutora 004: Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico e Innovación	Piiego 038: MINISTERIO DE LA PRODUCCION	Producción	Nacional
S.3.7.1. Asesoría para la formalización de las empresas	FORMALIZACIÓN EMPRESARIAL A TRAVÉS DE LOS CENTROS DE DESARROLLO EMPRESARIAL	Asesoría	PROGRAMA NACIONAL TU EMPRESA	Unidad Ejecutora 001-1086: MINISTERIO DE LA PRODUCCION	Piiego 038: MINISTERIO DE LA PRODUCCION	Producción	Nacional
S.4.1.1. Servicio de aseguramiento y gestión de aportes para las/os afiliadas/os del SNP que realizan actividad económica independiente	Elaboración e implementación de disposiciones normativas relacionadas a la gestión de aportes	Informe	Dirección de Producción - Gestión de Afiliados	000055 - Oficina de Normalización Previsional	ONP	Economía y Finanzas	Nacional
	Evaluación de los resultados obtenidos en la implementación del Módulo de Pago Fácil	Informe	Dirección de Producción - Gestión de Afiliados	000055 - Oficina de Normalización Previsional	ONP	Economía y Finanzas	Nacional
S.4.2.1. Servicio de actuaciones inspectivas para el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad y salud de trabajo	ACTUACIONES INSPECTIVAS DE FISCALIZACIÓN PARA LA FORMALIZACIÓN	ORDEN CERRADA	ILM/IRES	SUNAFIL	SUNAFIL	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	GN



Servicio	Actividad operativa	Unidad de medida	RESPONSABLES				
			Unidad orgánica responsable (*)	Unidad Ejecutora (UE)	Pliego	Sector (aplica a GN)	Nivel de gobierno
	ACTUACIONES INSPECTIVAS DE FISCALIZACIÓN PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA SOCIOLABORAL	ORDEN CERRADA	ILM/IRES	SUNAFIL	SUNAFIL	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	GN
	ACTUACIONES INSPECTIVAS DE FISCALIZACIÓN PARA EL CUMPLIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	ORDEN CERRADA	ILM/IRES	SUNAFIL	SUNAFIL	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	GN
	ACTUACIONES INSPECTIVAS DE FISCALIZACIÓN PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y FORZOSO	ORDEN CERRADA	ILM/IRES	SUNAFIL	SUNAFIL	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	GN
	ACTUACIONES INSPECTIVAS DE FISCALIZACIÓN PARA LA IGUALDAD DE LA PEA OCUPADA VULNERABLE	ORDEN CERRADA	ILM/IRES	SUNAFIL	SUNAFIL	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	GN
	ACTUACIONES INSPECTIVAS GENERADA POR LAS AGREGACIONES TEMPORALES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	ORDEN CERRADA	INSSI	SUNAFIL	SUNAFIL	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	GN
	ACCIONES DE ASISTENCIA TÉCNICA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA SOCIOLABORAL	ORDEN CERRADA	ILM/IRES	SUNAFIL	SUNAFIL	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	GN
	ACCIONES DE ASISTENCIA TÉCNICA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE SST	ORDEN CERRADA	ILM/IRES	SUNAFIL	SUNAFIL	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	GN
S.4.2.2. Servicio de inspección a través del uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC's)	ACTUACIONES INSPECTIVAS DE FISCALIZACIÓN PARA LA FORMALIZACIÓN	FISCALIZACION CONCLUIDA	ILM/IRES	SUNAFIL	SUNAFIL	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	GN
	ACTUACIONES INSPECTIVAS DE FISCALIZACIÓN PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA SOCIOLABORAL	FISCALIZACION CONCLUIDA	ILM/IRES	SUNAFIL	SUNAFIL	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	GN
	ACTUACIONES INSPECTIVAS DE FISCALIZACIÓN PARA EL CUMPLIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FISCALIZACION CONCLUIDA	ILM/IRES	SUNAFIL	SUNAFIL	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	GN
	ACTUACIONES INSPECTIVAS DE FISCALIZACIÓN PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y FORZOSO	FISCALIZACION CONCLUIDA	ILM/IRES	SUNAFIL	SUNAFIL	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	GN
	ACTUACIONES INSPECTIVAS DE FISCALIZACIÓN PARA LA IGUALDAD DE LA PEA OCUPADA VULNERABLE	FISCALIZACION CONCLUIDA	ILM/IRES	SUNAFIL	SUNAFIL	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	GN
S.4.3.1. Servicio de certificación a las empresas que cumplen con las regulaciones laborales	<i>Servicio Nuevo que se implementará en el planeamiento del sector y del pliego</i>						
S.4.3.2. Asistencia técnica y orientación en materias vinculadas a la formalización laboral	Orientaciones sobre los beneficios de la formalización laboral, trámites, procesos y requisitos.	Empresa, Persona	DGPPFLIT	000154. - MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	Regional
	Asistencia técnica en el proceso de formalización laboral.	Empresa, Persona	DGPPFLIT	000154. - MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	Regional
S.4.5.1. Servicio de protección ante el desempleo	<i>Servicio Nuevo que se implementará en el planeamiento del sector y del pliego</i>						



Servicio	Actividad operativa	Unidad de medida	RESPONSABLES				
			Unidad orgánica responsable (*)	Unidad Ejecutora (UE)	Pliego	Sector (aplica a GN)	Nivel de gobierno
S.4.6.1. Servicios de información y orientación para la negociación colectiva y sindicación	Provisión de información legal, procedimientos, tramites y otros sobre negociación colectiva y sindicación.	Atenciones	DGDDSST- DPPDFL	000154. - MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	Nacional
S.4.7.1. Gestión de espacios y procesos de diálogo y/o de consulta en materia sociolaboral.	Espacios activos de diálogo sociolaboral de carácter tripartito o bilateral	Espacio de diálogo	Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo	000154 - MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	GOBIERNO NACIONAL
	Procesos desarrollados de diálogo sociolaboral para la socialización de temáticas específicas	Proceso de diálogo	Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo	000154 - MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	GOBIERNO NACIONAL
S.4.7.2. Asistencia técnica a las secretarías técnicas de los consejos regionales de trabajo y promoción del empleo y otros espacios regionales de diálogo sociolaboral	Asistencias técnicas a los miembros de los Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo y/o Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo	Asistencia técnica	Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo	000154 - MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	GOBIERNO NACIONAL
S.4.7.3. Capacitaciones técnicas complementarias a los actores que participan del diálogo sociolaboral	Cursos, talleres y seminarios dirigidos a los actores sociales	Evento	Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo	000154 - MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	GOBIERNO NACIONAL
S.5.1.1. Servicios de orientación y prevención frente al hostigamiento laboral	Atención y orientación a la víctima de hostigamiento sexual.	Atenciones	DGDDSST- DPPDFL	000154 - MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	Regional
	Asesoramiento legal a la víctima de hostigamiento sexual.	Personas que reciben asesoramiento legal	DGDDSST- DPPDFL	000154 - MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	Regional
	Asistencia psicológica a la víctima de hostigamiento sexual.	Personas que reciben asistencia psicológica	DGDDSST- DPPDFL	000154 - MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	Regional
S.5.1.2. Plataforma de registro sobre denuncias/quejas de hostigamiento sexual	Seguimiento sobre denuncias/ quejas registradas.	Denuncias registradas	DGDDSST- DPPDFL	000154 - MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	Nacional
	Derivación de denuncias hacia SUNAFIL.	Denuncias derivadas	DGDDSST- DPPDFL	000154 - MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	Nacional
	Generación de información.	Documentos	DGDDSST- DPPDFL	000154 - MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	Nacional
S.5.1.3. Plataforma para la identificación de la brecha salarial entre varones y mujeres	Gestión de la plataforma	Informe	DGDDSST- DPPDFL	000154 - MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	Nacional
	Seguimiento de las brechas salariales en las empresas.	Informe	DGDDSST- DPPDFL	000154 - MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	Nacional
	Elaboración de informe anual sobre brechas salariales.	Documento	DGDDSST- DPPDFL	000154 - MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	Nacional



Servicio	Actividad operativa	Unidad de medida	RESPONSABLES				
			Unidad orgánica responsable (*)	Unidad Ejecutora (UE)	Pliego	Sector (aplica a GN)	Nivel de gobierno
S.5.1.4. Orientación a los empleadores y trabajadores para el cumplimiento de las normas laborales relacionadas a la igualdad y no discriminación laboral.	ACCIONES DE ORIENTACIÓN PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA SOCIOLABORAL	PERSONA	ILM/IRES	SUNAFIL	SUNAFIL	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	GN
	ACCIONES DE ASISTENCIA TECNICA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA SOCIOLABORAL	PERSONA	ILM/IRES	SUNAFIL	SUNAFIL	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	GN
S.5.1.5. Atención de denuncias sobre discriminación y el incumplimiento de la regulación de igualdad remunerativa	ACTUACIONES INSPECTIVAS DE FISCALIZACIÓN PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA SOCIOLABORAL	ORDEN CERRADA	ILM/IRES	SUNAFIL	SUNAFIL	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	GN
	ACCIONES DE ASISTENCIA TECNICA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA SOCIOLABORAL	ORDEN CERRADA	ILM/IRES	SUNAFIL	SUNAFIL	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	GN
S.5.2.1. Campañas de toma de conciencia para impulsar entorno laborales, abiertos, inclusivos y accesibles para las mujeres y las personas con discapacidad.	Elaboración de norma técnica para el diseño y ejecución de campañas de sensibilización efectiva para empleadores sobre la situación del empleo, mecanismos de promoción y el aporte productivo de las personas con discapacidad	Instrumento regulatorio	DGPE/ DPLPCD	000154 - MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	MTPE	GN
	Ejecución de campañas de sensibilización efectiva para empleadores sobre la situación del empleo, mecanismos de promoción y el aporte productivo de las personas con discapacidad	Campaña	DGPE/ DPLPCD	000154 - MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	MTPE	GN-GR-GL
	Actividades para la toma de conciencia en coordinación con las OREDIS Y OMAPED	Acción	Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS)	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - Administración central	039 Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	MIMP	GN
	Difusión de material gráfico sobre derechos y autonomía económica de las mujeres e igualdad.	Acción	Dirección de Promoción y Desarrollo de la Autonomía Económica de las Mujeres (DPDAEM)	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - Administración central	039 Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	MIMP	GN
S.5.2.2. Campañas de difusión de los derechos sociolaborales a los trabajadores migrantes	Elaboración y difusión de material de capacitación	Documento	DSSML	000154 - MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	Nacional
	Realización de conferencias sobre los derechos sociolaborales a los trabajadores migrantes	Persona	DSSML	000154 - MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	Nacional
	Realización de capacitaciones sobre los derechos sociolaborales de los trabajadores migrantes dirigidas a los consultores de los gobiernos regionales	Persona	DSSML	000154 - MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	Nacional
	Elaboración de material informativo sobre los derechos sociolaborales de los trabajadores migrantes	Documento	DSSML	000154 - MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	Nacional
S.5.2.3. Campañas de sensibilización para la lucha contra la xenofobia y la discriminación	Elaboración de contenido de posts sobre la lucha contra la xenofobia y la discriminación para las redes sociales del MTPE	Documento	DSSML	000154 - MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	Nacional
	Publicación en las redes sociales oficiales del MTPE del material elaborado	Visualizaciones	OCII	000154 - MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	Nacional
	Elaboración de material informativo que ayude a sensibilizar sobre los efectos negativos de la xenofobia y la discriminación.	Documento	DSSML	000154 - MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	Nacional



Servicio	Actividad operativa	Unidad de medida	RESPONSABLES				
			Unidad orgánica responsable (*)	Unidad Ejecutora (UE)	Pliego	Sector (aplica a GN)	Nivel de gobierno
S.5.3.1. Asesoría y seguimiento a la implementación de ajustes razonables al entorno laboral para personas con discapacidad	Orientación Técnica sobre la temática de ajustes razonables a las personas con discapacidad y empresas	orientaciones	DGPE/ dplpcd	Gerencias/Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	SI	Regional
	Asesoramiento para la implementación y seguimiento de ajustes razonables	asesoramientos	DGPE/ dplpcd	Gerencias/Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	SI	Regional
	Eventos, conferencias, talleres de capacitación en la temáticas de ajustes razonables para personas con discapacidad	eventos	DGPE/ dplpcd	Gerencias/Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	SI	Regional
S.5.3.2. Asesoría y seguimiento a la implementación de adecuaciones al entorno laboral para las madres trabajadoras	Seguimiento a la implementación del sistema nacional de cuidados	Entidad pública	Dirección de Promoción y Desarrollo de la Autonomía Económica de las Mujeres (DPDAEM)	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - Administración central	039 Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	MIMP	Nacional
S.5.3.3. Servicio de cuidado infantil para la conciliación de la vida familiar y laboral	Diagnósticos situacionales de los servicios de wawa wasi o las que hagan las veces deservicios de cuidado infantil en centros de trabajo del sector público y privado	Informe técnico	Dirección de Fortalecimiento de las Familias (DIFF) de la Dirección de Dirección General de la Familia y la Comunidad (DGFC)	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - Administración central	039 Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	MIMP	Nacional
	Elaboración de norma técnica del servicios de cuidado infantil en centros de trabajo del sector público y privado	Instrumentos regulatorios		Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - Administración central	039 Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	MIMP	Nacional
	Elaboración de herramientas operacionales sobre el servicios de cuidado infantil en centros de trabajo del sector público y privado	Documento		Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - Administración central	039 Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	MIMP MINEDU MINSA INDECI	Nacional
	Elaboración de herramientas para fortalecimiento de capacidades a los servicios de cuidado infantil en centros de trabajo del sector público y privado (orientación sobre actividades de estimulación, nutrición y salud, y ejercicio de prácticas de crianza)	Documento		Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - Administración central	039 Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	MIMP MINEDU MINSA INDECI	Nacional
	Capacitación en cuidado infantil	Persona capacitada		Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - Administración central	039 Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	MIMP MINEDU MINSA	Nacional
	Asistencia técnica en la implementación del servicios de cuidado infantil en centros de trabajo del sector público y privado	Persona asistida técnicamente		Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - Administración central	039 Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	MIMP INDECI MINEDU	Nacional
	Acreditación de los servicios de cuidado infantil en centros de trabajo del sector público y privado	Documento		Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - Administración central	039 Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	MIMP	Nacional
	Supervisión al funcionamiento de los servicios de cuidado infantil en centros de trabajo del sector público y privado	Informe técnico		Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - Administración central	039 Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	MIMP	Nacional
S.5.3.4. Servicio de cuidado extra familiar para niños y niñas entre 6 hasta 36 meses por ausencia de un adulto competente para su atención en el ámbito del hogar.	Asistencia técnica para la gestión y vigilancia comunitaria	Organización	Unidad Operativa de Atención integral	003 PROGRAMA NACIONAL CUNA MÁS - PNCM	040 MIDIS	40 DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL	CENTRAL
	Capacitación de equipos técnicos y actores comunales	Persona capacitada	Unidad Operativa de Atención integral	003 PROGRAMA NACIONAL CUNA MÁS - PNCM			
	Atención integral durante el cuidado diurno	Niño	Unidad Operativa de Atención integral	003 PROGRAMA NACIONAL CUNA MÁS - PNCM	040 MIDIS	40 DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL	CENTRAL
	Acondicionamiento y equipamiento de locales para el cuidado diurno	Local	Unidad Operativa de Atención integral	003 PROGRAMA NACIONAL CUNA MÁS - PNCM	040 MIDIS	40 DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL	CENTRAL



Servicio	Actividad operativa	Unidad de medida	RESPONSABLES				
			Unidad orgánica responsable (*)	Unidad Ejecutora (UE)	Pliego	Sector (aplica a GN)	Nivel de gobierno
S.5.3.5. Servicio de difusión de normas en materia de seguridad social en el país destino a trabajadores migrantes	Elaboración y difusión de material de capacitación	Documento	DSSML	000154 - MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	Nacional
	Realización de conferencias para la difusión de la normativa en materia de seguridad social en el país de destino	Persona	DSSML	000154 - MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	Nacional
	Realización de capacitaciones para la difusión de la normativa en materia de seguridad social en el país de destino dirigidas a los consultores de los gobiernos regionales	Persona	DSSML	000154 - MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	Nacional
	Publicación en las redes sociales del MTPE del material elaborado	Visualizaciones	OCII	000154 - MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	Nacional
	Elaboración de material informativo sobre seguridad social	Documento	DSSML	000154 - MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	Nacional
S.5.4.1. Capacitación laboral para grupos vulnerables	<i>Servicio Nuevo que se implementará en el planeamiento del sector y del pliego</i>						

Nota: Las metas se establecerían a partir de metas institucionales que el PNTE tenga aprobadas en el POI 2021, sujeto a los ajustes presupuestales.

(1/): Actividad 1.1 Capacitación y Asistencia Técnica en Gestión Empresarial, Comercial, y Financiera a MIPYME, del PP0093. Los criterios de focalización de empresas en el marco de este PP: Tener RUC activo, ventas anuales mayores a 13UIT y mayor a 02 años de funcionamiento. El alcance del Servicio que brinda el PNTE es a nivel de MYPE, de acuerdo a sus competencias.

(2/): Actualmente, se está trabajando en un Plan de implementación interno de la PNESTP que permitiría señalar las actividades. No obstante, por el momento todavía no se cuenta con la información para llegar a este nivel de detalle. Asimismo, cabe señalar que, en el caso de la PNESTP, al tratarse de una política sectorial, no requiere presentar un plan de implementación de acuerdo a la Guía de Políticas Nacionales.

(3/): La Oficina de Presupuesto, respecto a lo previsto en el artículo 6, del Financiamiento, manifiesta que, los costos en los que incurra el Pliego 038 Ministerio de la Producción, a fin de cumplir con los servicios y lineamientos que implique la implementación de la propuesta, deben ser asumidos por las Direcciones correspondientes con cargo a los recursos asignados a sus metas presupuestarias en los años fiscales correspondientes.

(*) La facilidad de variar el órgano de desconcentrado que ejecuta las actividades operativas de AGRO RURAL o AGROIDEAS, el señalar el órgano del MIDAGRI que ejecutaría las actividades operativas estaría condicionado a la aprobación de un nuevo del ROF del MIDAGRI y a la aprobación final del ROF de SSE, esto se convierten en impedimentos para indicar con certeza las unidades orgánicas encargadas de la ejecución de las actividades operativas.

ANEXO 10: METODOLOGÍA

La Política Nacional de Empleo Decente al 2030 se ha desarrollado en el marco de la metodología dispuesta por la Guía de Políticas Nacionales, habiéndose realizado para ello, los pasos establecidos en las etapas de diseño y formulación:

Pasos del proceso	Instrumento	Finalidad de la Aplicación	Descripción del instrumento	Producto de la Aplicación
Delimitación, enunciación y estructuración del problema público	Revisión de literatura	Revisión de información relacionada con el empleo decente para la elaboración del diagnóstico situacional.	Búsqueda de bibliografía, literatura, documentos e información tanto oficial como de estudios e investigaciones, instrumentos normativos nacionales e internacionales y políticas nacionales de la región sobre el empleo decente.	Elaboración del estado situacional del empleo decente en el país e identificación de aspectos que delimita el problema público.
	Árbol de Problemas	Análisis de causalidad: causa-efecto	Búsqueda de evidencias. Revisión de información estadística, estudios e investigaciones de expertos/as, informes internacionales y nacionales.	Identificación de las principales causas y consecuencias/efectos del problema público.
	Reunión con expertos	Verificar la validez de la definición del problema público.	Opinión informada de personas expertas y especializadas con trayectoria en el tema, y recomendaciones de organizaciones internacionales.	Validación y aportes a la situación actual del problema público



Pasos del proceso	Instrumento	Finalidad de la Aplicación	Descripción del instrumento	Producto de la Aplicación
	Reuniones de trabajo	Socialización y validación de causas / efectos del problema público.	Reuniones de trabajo con el Grupo de Trabajo Multisectorial conformado por MINEDU, MINCETUR, MIDAGRI, PRODUCE, MIMP, MIDIS y MEF.	Aportes a la enunciación y estructuración del problema público
Determinación de la situación futura deseada	Análisis de tendencias	Determinar la probabilidad de ocurrencia y potencial impacto de cada tendencia en el problema público.	Revisión de datos históricos recientes y relevantes, incluyendo la revisión de fuentes cualitativas y cuantitativas.	Identificación y selección de las variables más relevantes.
	Análisis de escenarios contextuales	Identificación y evaluación de los riesgos y las oportunidades en cada escenario contextual	Descripción de diferentes contextos futuros que podrán afectar el desarrollo nacional.	Identificación de oportunidades y riesgos en cada escenario contextual, que afectarían (de manera positiva o negativa) el comportamiento futuro de la situación deseada.
	Juicio de expertos	Identificar las alternativas recomendadas por expertas/os nacionales e internacionales	Opinión de expertos con trayectoria en el tema, y recomendaciones de organizaciones internacionales.	Aportes a la situación futura deseada.
Selección de alternativas de solución	Revisión de literatura	Revisión de información relacionada con las caudas de la problemática.	Búsqueda de bibliografía, literatura, documentos e información tanto oficial como de estudios e investigaciones, instrumentos normativos nacionales e internacionales y políticas nacionales de la región.	Elaboración del paquete de alternativas de solución posibles.
	Juicios de expertos	Identificar las alternativas recomendadas por expertas/os nacionales e internacionales	Opinión de expertos con trayectoria en el tema. Recomendaciones de organizaciones internacionales.	Selección de Alternativas de solución más viables y efectivas.
Elaboración de objetivos prioritarios, indicadores y lineamientos	Reuniones técnicas	Revisión y sistematización de las propuestas de objetivos prioritarios, indicadores y lineamientos.	Elaboración de propuestas de objetivos prioritarios, indicadores y lineamientos con equipo técnico que formula la política.	Propuestas de objetivos prioritarios e indicadores a ser validados.
	Reuniones de trabajo	Revisión y validación de la propuesta de objetivos prioritarios, indicadores y lineamientos.	Reuniones de trabajo con el Grupo de Trabajo Multisectorial conformado por MINEDU, MINCETUR, MIDAGRI, PRODUCE, MIMP, MIDIS y MEF.	Propuestas validadas de objetivos prioritarios e indicadores de acuerdo a las competencias de cada sector.
Identificación de los servicios y estándares de cumplimiento	Reuniones técnicas	Revisión y sistematización de las propuestas de servicios para su validación.	Elaboración de propuestas de servicios por el equipo técnico que formula la política.	Propuesta de Servicios
	Reuniones de trabajo	Recoger propuestas de servicios y estándares. Validación de los servicios por las entidades encargados de brindarlos.	Reuniones de trabajo con la participación de MINEDU, MINCETUR, MIDAGRI, PRODUCE, MIMP, MIDIS, MEF, PRONABEC, SUNAFIL y ONP	Propuestas validadas de servicios revisados en función de las competencias de las entidades involucradas.



ANEXO 11: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema general	Causa	Alternativa de solución	Objetivos prioritarios	Indicador	Lineamientos	Servicio	Persona	Proveedor	Cobertura	Estándar*	Definición	Indicador		
Falta de empleo decente en Perú	Causa Directa 1: Bajo capital humano de la fuerza laboral que afecta sus competencias para el trabajo	1. Asegurar la formación de calidad de competencias básicas, superiores y relevantes al mundo laboral en el sistema educativo. 2. Asegurar la continuidad de la formación de competencias básicas de las y los estudiantes, en especial las y los afectados por la pandemia. 3. Incrementar la cobertura de educación superior con estándares mínimos de calidad. 4. Asegurar la formación adecuada de competencias laborales de quienes conforman la fuerza laboral actual. 5. Incentivar la contratación de las y los jóvenes afectados por la pandemia.	OP1. Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar.	1.1. Porcentaje de la población en edad de trabajar con educación secundaria completa y/o ciclo avanzado.	L.1.1. Asegurar e incrementar el acceso y la culminación de la educación básica de mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar para el desarrollo de sus competencias.	S.1.1.1. Servicio de educación básica que desarrolla competencias para que alcancen sus metas personales, sociales y laborales.	Estudiantes de educación básica.	MINEDU	Nivel nacional	Continuidad	El servicio se debe brindar de manera sostenida en periodos establecidos.	Tasa de conclusión de estudiantes de secundaria que pertenecen al grupo de edades 17-18 (% del total)		
				1.2. Tasa de transición de la educación básica a la educación superior y técnico-productiva.	L.1.2. Incrementar el acceso y calidad de la educación superior y técnico-productiva de mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar para el desarrollo de sus competencias.	S.1.2.1. Servicio de educación superior y técnico-productiva de calidad	Egresadas y egresados de la educación básica que acceden a la educación superior y técnico-productiva.	MINEDU	Nivel nacional	Continuidad	Se debe medir la entrega del servicio educativo continuo para garantizar su conclusión.	Tasa de conclusión de educación superior o técnico-productiva, para estudiantes que provienen del quintil de ingresos inferior		
														Porcentaje de egresados de la educación superior y técnico-productiva que se encuentran subempleados por ingresos (invisible)
														Se busca que la población atendida llegue a ser igual a la población que requiere el servicio (población objetivo)
					S.1.2.2. Programa Nacional de Becas y Créditos Educativos (PRONABEC).		Peruanas y peruanos estudiantes de la educación básica, egresadas y egresados de la educación superior de instituciones de educación superior con alto rendimiento académico, vulnerables o de bajos o insuficientes recursos económicos.	PRONABEC- MINEDU	Nivel nacional	Cobertura	Se debe medir el grado de satisfacción de los usuarios que recibieron la beca.	Nivel de satisfacción del becatario respecto al programa		
						S.1.3.1. Servicio de difusión de la oferta de vacantes laborales requeridas por las empresas.	Fuerza laboral potencial.	MTPE (Dirección General del Servicio Nacional de Empleo)	Nivel nacional	Percepción	Se debe identificar el grado de satisfacción de los usuarios que recibieron el servicio	Porcentaje de usuarios/as que consideren útil el servicio		
					L.1.3. Asegurar el desarrollo de competencias laborales y la adquisición de experiencia laboral de las/las jóvenes	S.1.3.2. Servicio de otorgamiento de incentivos para la empleabilidad juvenil.	Empresas	MTPE (Dirección de Promoción de Empleo y Autempleo)	Nivel nacional	Focalización	El servicio debe ser entregado con prioridad a ciertos grupos específicos como lo son los jóvenes.	Porcentaje de jóvenes en situación de desempleo o empleo informal que son insertados al mercado laboral formal a través de medidas de promoción para la empleabilidad juvenil sostenible, en el año de intervención y hasta 3 años post intervención.		
					L.1.4. Incrementar el acceso a la enseñanza enfocada en las competencias laborales de mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar	S.1.4.1. Servicios de capacitación laboral.	Fuerza laboral potencial.	MTPE (Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral)	Nivel nacional	Continuidad	El servicio debe ser provisto de manera sostenida por un periodo de tiempo y debe completarse para garantizar la calidad del servicio	Porcentaje de personas que recibieron la capacitación completa		



Problema general	Causa	Alternativa de solución	Objetivos prioritarios	Indicador	Lineamientos	Servicio	Persona	Proveedor	Cobertura	Estándar*	Definición	Indicador
	Causa Directa 2: Débil vinculación entre oferta y demanda laboral	6. Promover certificación, intermediación laboral e información transparente en el mercado laboral. 7. Promover el uso de herramientas virtuales para el encuentro entre las y los postulantes que buscan empleos y las empresas que intentan llenar vacantes. 8. Desarrollar mecanismos para articular la oferta formativa a las ocupaciones que demandan las empresas en el presente y en el futuro con el objetivo de disminuir la inadecuación ocupacional de las y los trabajadores.	OP2. Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral.	2.1. Tasa de inadecuación ocupacional de la PEA ocupada con educación superior (universitaria y no universitaria).	L.2.1. Disminuir la asimetría de información en la búsqueda de empleo de la fuerza laboral potencial	S.2.1.1. Servicios de certificación en competencias laborales. S.2.1.2. Servicio de intermediación laboral.	Fuerza laboral potencial con experiencia laboral mínima de seis meses. Desempleados/as y subempleados/as del sector privado, e independientes.	MTPE (Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales) MTPE (Dirección General del Servicio Nacional de Empleo)	Nivel nacional Nivel nacional	Percepción Percepción	Se debe abordar la opinión de las personas usuarias del servicio. Se busca medir la satisfacción de los/ las usuarios/as con el servicio recibido	Porcentaje de usuarios/as que revisaron la información de la plataforma y consideraron la información como útil. Porcentaje de usuarios/as que satisficieron con el servicio recibido
					L.2.2. Articular la oferta formativa con las ocupaciones y habilidades que demandan las empresas L.2.3. Brindar información sobre orientación vocacional y profesional libre de estereotipos de género a mujeres y hombres en su educación superior y diversidad en edad de trabajar y capacitación laboral.	S.2.1. Servicio de información de estándares de competencia laboral y de calificaciones S.2.3.1. Portal de información sobre las trayectorias formativas laborales y oferta de la educación superior y técnico-productiva (ESTP)	Empresas Estudiantes y fuerza laboral potencial	MTPE (Dirección General del Servicio Nacional de Empleo) MTPE (Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales)/ MINEDU	Nivel nacional Nivel nacional	Percepción Fiabilidad Fiabilidad	El servicio debe causar un alto nivel de satisfacción por parte de/ de la usuario/a Se busca la valoración positiva de los usuarios sobre el servicio. Se busca reducir el número de errores que tiene el servicio a través de la minimización del número de ocupaciones que no se encuentran considerados en el MNC. Se busca que el servicio sea entregado sin errores.	Porcentaje de usuarios/as satisficidos/as con el servicio recibido Porcentaje de empresas satisficidas con el Servicio de acercamiento empresarial recibido Porcentaje de ocupaciones que cuenta con estándar de competencia laboral vinculado a un puesto de trabajo en los sectores prioritizados a nivel nacional Porcentaje de información que ha sido validada con otras fuentes de información.



Problema general	Causa	Alternativa de solución	Objetivos prioritarios	Indicador	Lineamientos	Servicio	Persona	Proveedor	Cobertura	Estándar*	Definición	Indicador
	Causa Directa 3: La mayor parte del empleo se generan en unidades productivas de baja productividad	9. Promover el acceso a financiamiento para el inicio y crecimiento de las unidades productivas. 10. Otorgar apoyo económico para empresas vulnerables con énfasis en las afectadas por la pandemia. 11. Fomentar las buenas prácticas de gestión empresarial y gestión de la calidad en las y los conductores de las unidades productivas y en las y los emprendedores-autoempleados. 12. Desarrollar una adecuada y simplificada normatividad tributaria y de negocios. 13. Promover el desarrollo de capacidades para la innovación, adopción y transferencia de mejoras tecnológicas. 14. Promover el acceso a mercados nacionales e internacionales, la asociatividad empresarial entre las MYPE, y el encadenamiento de las MYPE con la mediana y gran empresa. 15. Fiscalizar a las empresas informales para garantizar la competencia leal entre empresas. 16. Incentivar la formalización empresarial con énfasis en las empresas afectadas por la pandemia.	OP3. Incrementar la generación de empleo formal en las unidades productivas.	3.1. Porcentaje de trabajadoras y empresas formales con ventas mayores de 20 UIT. 3.2. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores asalariados formales de las unidades productivas en la actividad agraria.	L.3.1. Ampliar la oferta de fuentes de financiamiento de unidades productivas establecidas y/o emprendimientos en etapa inicial	S.3.1.1. Servicio de financiamiento directo revolving que requieren capital para financiar parte de sus costos directos y/o indirectos	Pequeños/as, medianos/as u organización de productores/as agrarios/as.	MIDAGRI	Nivel nacional	Cobertura	Se busca que la población atendida llegue a ser igual a la población que requiere el servicio (población objetivo).	Número de desembolsos de financiamientos directos otorgados a pequeños, medianos y/o asociaciones de productores agrarios.
						S.3.1.2. Servicio de fondo de garantía de préstamos para capital y cobertura de riesgos	Pequeños/as o medianos/as productores/as agrarios/as.	MIDAGRI	Nivel nacional	Cobertura	Se busca que la población atendida llegue a ser igual a la población que requiere el servicio (población objetivo).	Número de créditos otorgados por AGROBANCO a pequeños o medianos productores agrarios
						S.3.2.1. Servicio de difusión y asesoría para el uso de instrumentos financieros innovadores.	MIPYME.	PRODUCE	Nivel nacional	Idoneidad	El servicio debe ser entregado por personas expertas y calificadas en temas de internalización de empresas	Número de asesorías realizadas por expertos en el uso de instrumentos financieros
					L.3.2. Brindar información y asesoría sobre fuentes de financiamiento alternativo para conductores/as de unidades productivas establecidas y emprendimientos en etapa inicial	S.3.2.2. Asistencia técnica, capacitación y portafolio de activos para la gestión de emprendimientos rurales.	Hogares rurales con economías de subsistencia.	MIDIS (FONCODES)	Nivel nacional	Cobertura	Se busca que la población atendida llegue a ser igual a la población que requiere el servicio (población objetivo).	Número de Emprendimientos Rurales Inclusivos (ERI) implementados
					L.3.3. Mejorar las capacidades y acciones para el desarrollo de competencias de gestión empresarial o de negocio, de innovación y de adopción de la tecnología de los conductores/as de unidades productivas y emprendimientos (incluye a los/las autoempleados/a)	S.3.3.1. Asistencia técnica para el desarrollo de capacidades productivas brindada a hogares rurales con economías de subsistencia.	Hogares rurales en economías de subsistencia.	MIDIS (FONCODES)	Nivel nacional	Cobertura	Se busca que la población atendida llegue a ser igual a la población que requiere el servicio (población objetivo).	Porcentaje de hogares que reciben asistencia técnica para el desarrollo de sus capacidades productivas



Problema general	Causa	Alternativa de solución	Objetivos prioritarios	Indicador	Lineamientos	Servicio	Persona	Proveedor	Cobertura	Estándar*	Definición	Indicador
						S.3.3.2. Servicios de capacitación y asistencia técnica especializada en gestión empresarial.	Conductores(as) / trabajadores(as) de una empresa	PRODUCE	Nivel nacional	Continuidad	El servicio debe ser provisto de manera sostenida por un periodo de tiempo y completarse para garantizar su calidad.	Porcentaje de personas que han aprobado los cursos de capacitación empresarial.
						S.3.3.3. Servicio de difusión de Normas Técnicas Peruanas (NTP) para la estandarización de procesos y productos.	Empresas.	PRODUCE	Nivel nacional	Cobertura	Se busca que la población atendida llegue a ser igual a la población que requiere el servicio (población objetivo).	Número de empresas (Mipymes) que acceden a las normas técnicas
						S.3.3.4. Orientación y asesoría para la adopción del teletrabajo como estrategia de innovación y adopción tecnológica.	Empresas formales, trabajadores(as) y público en general.	MTPE (Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo)	Nivel nacional	Cobertura	Se busca que la población atendida llegue a ser igual a la población que requiere el servicio (población objetivo).	Número de atenciones a personas y empresas en información y orientación sobre teletrabajo
						S.3.3.5. Servicio integrado de autoempleo productivo.	Personas que realizan actividad económica independiente.	MTPE (Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo)	Nivel nacional	Percepción	Se debe evaluar porque el grado de satisfacción de los/as usuarios/as con él.	Porcentaje de empresas que recibieron el servicio y consideraron útil la información
						S.3.3.6. Servicio de capacitación para la innovación y mejora de calidad.	Personas naturales.	PRODUCE	Nivel nacional	Percepción	El servicio se relaciona con la opinión de las personas usuarias del servicio.	Porcentaje de trabajadores/as independientes que utilizan el servicio y lo consideran útil
						S.3.3.7. Servicios de transformación y procesamiento para las MIPYME.	Empresas.	PRODUCE	Nivel nacional	Cobertura	Se busca que la población atendida llegue a ser igual a la población que requiere el servicio (población objetivo).	Número de personas naturales beneficiarias por las capacitaciones
										Oportunidad	El servicio debe brindarse en un plazo oportuno para garantizar la calidad del servicio.	Número de servicios de soporte productivos recibidos por unidades productivas en los plazos determinados.
					L.3.4. Simplificar los regímenes tributarios para las unidades productivas de menor tamaño							



Problema general	Causa	Alternativa de solución	Objetivos prioritarios	Indicador	Lineamientos	Servicio	Persona	Proveedor	Cobertura	Estándar*	Definición	Indicador
					L.3.5. Implementar servicios y programas que promuevan el acceso de las unidades productivas a nuevos mercados	S.3.5.1. Capacitación y/o asistencia técnica en el desarrollo de oferta para el mercado nacional e internacional. S.3.5.2. Servicio de difusión y capacitación en el uso de instrumentos para la internacionalización de las empresas peruanas. S.3.5.3. Servicio de asistencia para participación de MYPE en adquisiciones a través de núcleos ejecutores de compras.	Pequeños/as, medianos/as u organización de productores/as agrarios/as. Empresas exportadoras y con potencial de exportación. Micro y Pequeñas Empresas (MYPE).	MIDAGRI PRODUCE	Nivel nacional Nivel nacional	Cobertura Fiabilidad	Se busca que la población atendida llegue a ser igual a la población que requiere el servicio (población objetivo). El servicio debe ser entregado por personas expertas y cualificadas en temas de internacionalización de empresas. Se busca que la población atendida llegue a ser igual a la población que requiere el servicio (población objetivo).	Número de capacitaciones y asistencias técnicas realizadas para pequeños, medianos u organizaciones de productores agrarios orientado al desarrollo de la oferta para el mercado nacional e internacional Número de asesorías especializadas realizadas por expertos/as en el uso de instrumentos financieros y no financieros Número de empresas/as capacitadas en el uso de instrumentos financieros y no financieros para la internacionalización. Porcentaje de MYPE, de las que accedieron al servicio, que cumplen con estándares de calidad exigidos en Fichas Técnicas de los bienes adquiridos a través de Núcleos Ejecutores de Compra.
						S.3.6.1. Servicio de gestión de parques industriales. S.3.6.2. Subvención y asistencia técnica para el fortalecimiento de la participación en cadenas productivas de empresas de menor tamaño con las empresas más grandes.	Empresas. Empresa tractora y MIPYME.	PRODUCE PRODUCE	Nivel nacional Nivel nacional	Cobertura Focalización	Se busca que la población atendida llegue a ser igual a la población que requiere el servicio (población objetivo). El servicio debe ser entregado con prioridad a las MIPYME.	Número de empresas instaladas en los parques industriales. Número de asistencias brindadas a las MIPYME.
					L.3.6. Desarrollar estrategias y espacios que promuevan la asociatividad y fortalecimiento de las cadenas de valor de las unidades productivas	S.3.6.3. Cofinanciamiento y asistencia técnica a MYPE para promover la consolidación de iniciativas de clúster.	MIPYME.	PRODUCE	Nivel nacional	Cobertura	Se busca que la población atendida llegue a ser igual a la población que requiere el servicio (población objetivo).	Cantidad de unidades productivas beneficiarias que reciben capacitaciones en consolidación de iniciativas de clúster



Problema general	Causa	Alternativa de solución	Objetivos prioritarios	Indicador	Lineamientos	Servicio	Persona	Proveedor	Cobertura	Estándar*	Definición	Indicador
	Causa Directa 4: Limitaciones en el diseño y la aplicación de la regulación laboral y de la protección social para las y los trabajadores	17. Adecuar la regulación laboral a las necesidades del mercado laboral peruano, de manera que no desincentiven el empleo formal y brinden protección social a las y los trabajadores.			L.3.7. Mejorar las herramientas de fiscalización, la difusión de la normativa y los procesos para combatir la informalidad empresarial y asegurar la continuidad dentro de la formalización	S.3.7.1 Asesoría para la formalización de empresas	Emprendedores/as con ideas de negocio /conductores(as) de empresa informal / formal.	PRODUCE	Nivel nacional	Cobertura	Se busca que la población atendida llegue a ser igual a la población que requiere el servicio (población objetivo).	Número de asesorías en formalización de empresas realizadas a través de los Centros de Desarrollo Empresarial
	18. Asegurar la adecuada protección de los derechos laborales con énfasis en los riesgos laborales de las y los trabajadores.	19. Ampliar, a través de mecanismos de contribución no vinculados al contrato laboral, la cobertura de la seguridad social a trabajadoras y trabajadores independientes.	OP4. Ampliar acceso a la protección social, derechos y beneficios de los/las trabajadoras/es	4.1. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores dependientes con jornada regular, acceso a seguro de salud y afiliación a un sistema de pensiones. 4.2. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores independientes y TFNR con acceso a seguro de salud y afiliación a un sistema de pensiones.	L.4.1. Ampliar mecanismos y/o alternativas para la cobertura de pensiones de las y los trabajadores.	S.4.1.1. Servicio de aseguramiento y gestión de aportes para las/os afiliadas/os del SNP que realizan actividad económica independiente.	Afiliadas/os del SNP que realizan actividad económica independiente.	ONP	Nivel nacional	Cobertura	Se busca que la población atendida llegue a ser igual a la población que requiere el servicio (población objetivo).	Número de afiliados/as aportantes al SNP que realice actividad económica independiente
	20. Desarrollar mecanismos de apoyo a las y los trabajadores con énfasis en los afectados por la pandemia.	21. Hacer más eficiente y efectiva la fiscalización laboral.			L.4.2. Ampliar la capacidad de fiscalización de las autoridades competentes en seguridad de salud en el trabajo y en materia laboral	S.4.2.1. Servicio de actuaciones inspectivas para el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad y salud de trabajo	Empresas privadas	SUNAFIL	Nivel nacional	Cobertura	Se busca que la población atendida llegue a ser igual a la población que requiere el servicio (población objetivo).	Número de empresas fiscalizadas anualmente
	22. Desincentivar el incumplimiento de la normativa laboral con penalidades e incentivos adecuadamente definidos.	23. Promover la seguridad ocupacional de las y los trabajadores, en especial la de aquellas y aquellos en condiciones de riesgo.					Empresas privadas.	SUNAFIL	Nivel nacional	Fiabilidad	El servicio debe ser entregado sin errores, cumpliendo el procedimiento establecido a nivel nacional	Porcentaje de empresas no notificadas que incumplan la normativa laboral



Problema general	Causa	Alternativa de solución	Objetivos prioritarios	Indicador	Lineamientos	Servicio	Persona	Proveedor	Cobertura	Estándar*	Definición	Indicador
					L.4.3. Implementar acciones que fomenten la formalización laboral de mujeres y hombres en su diversidad desde las unidades productivas.	S.4.3.1. Servicio de certificación a las empresas que cumplan con las regulaciones laborales.	Empresas privadas registradas en la planilla electrónica.	MTPE (Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral)	Nivel nacional	Fiabilidad	Se debe medir la entrega de los sellos de distinción de las empresas, cumpliendo estándares de calidad en su evaluación.	Porcentaje de empresas que no reciben un sello o reconocimiento de distinción a pesar de haber cumplido las regulaciones laborales
					L.4.3. Implementar acciones que fomenten la formalización laboral de mujeres y hombres en su diversidad desde las unidades productivas.	S.4.3.2. Asistencia técnica y orientación en materias vinculadas a la formalización laboral.	Emprendedores/as con idea de negocio, emprendedores/as con negocios informales y empleadores/as con negocios formales (persona natural y persona jurídica).	MTPE (Centro Integrado Formaliza Perú/ Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo)	Nivel nacional	Cobertura	Se busca que la población atendida llegue a ser igual a la población que requiere el servicio (población objetivo).	Número de personas que acceden a los servicios de orientación y asistencia técnica
					L.4.4. Actualizar y ampliar progresivamente la cobertura del listado de actividades económicas en beneficio del aseguramiento de riesgos laborales	S.4.5.1. Servicio de protección ante el desempleo.	Asalariados/as formales en régimen privado.	MTPE (Viceministerio de Trabajo)	Nivel nacional	Focalización	El servicio debe ser entregado con prioridad a ciertos grupos con necesidades específicas.	Porcentaje de personas asesoradas o informadas en materia de formalización laboral que corresponden a emprendedores.
					L.4.5. Implementar mecanismos de protección ante pérdida de empleos y/o ingresos para las y los trabajadoras.	S.4.6.1. Servicios de información y orientación para la negociación colectiva y sindicación.	Fuerza laboral potencial y empleadores/as.	MTPE (Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales)	Nivel nacional	Percepción	Se busca que el servicio sea valorado como útil o satisfactorio.	Porcentaje de usuarios/as que consideran útil o satisfactoria la información recibida en la asesoría y/u orientación
					L.4.6. Difundir el conocimiento sobre los derechos de las y los trabajadores	S.4.6.2. Servicios de información para el desarrollo y fortalecimiento de la cultura en seguridad social.	Trabajadores/as, empleadores/as, estudiantes universitarios/as o de carrera técnica.	MTPE (Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral)	Nivel nacional	Oportunidad	El servicio debe brindarse en un plazo oportuno para garantizar su calidad.	Porcentaje de desempleados/as que recibieron el seguro en los plazos correspondientes.
					L.4.6. Difundir el conocimiento sobre los derechos de las y los trabajadores	S.4.6.2. Servicios de información para el desarrollo y fortalecimiento de la cultura en seguridad social.	Trabajadores/as, empleadores/as, estudiantes universitarios/as o de carrera técnica.	MTPE (Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral)	Nivel nacional	Oportunidad	Se busca que el servicio sea útil o satisfactorio para los usuarios/as.	Porcentaje de visitantes que solicitaron la información y se les entregó dentro de los 30 días calendario.
					L.4.6. Difundir el conocimiento sobre los derechos de las y los trabajadores	S.4.6.2. Servicios de información para el desarrollo y fortalecimiento de la cultura en seguridad social.	Trabajadores/as, empleadores/as, estudiantes universitarios/as o de carrera técnica.	MTPE (Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral)	Nivel nacional	Percepción	Se busca que el servicio sea útil o satisfactorio para los usuarios/as.	Porcentaje de usuarios/as que quedaron satisfecho con el servicio de información en materia de seguridad social.



Problema general	Causa	Alternativa de solución	Objetivos prioritarios	Indicador	Lineamientos	Servicio	Persona	Proveedor	Cobertura	Estándar	Definición	Indicador
						S.4.7.1. Cesión de espacios y procesos de diálogo y/o de consulta en materia sociolaboral.	Trabajadores/as, empleadores/as, instancias gubernamentales y otros actores sociales vinculados al ámbito laboral	MTPE (ST-CNTPE)	Nivel nacional	Cobertura	Se busca que la población atendida llegue a ser igual a la población que requiere el servicio (población objetivo).	Número de espacios y procesos de diálogo y/o de consulta, articulados o gestionados.
					L.4.7. Fomentar el diálogo social que contribuya al empleo decente entre las y los actores sociales	S.4.7.2. Asistencia técnica a las secretarías técnicas de los consejos regionales de trabajo y promoción del empleo y otros espacios regionales de diálogo sociolaboral.	Trabajadores/as de las instancias gubernamentales regionales que tienen a su cargo las secretarías técnicas de los consejos regionales de trabajo y promoción del empleo.	MTPE (ST-CNTPE)	Nivel nacional	Cobertura	Se busca que la población atendida llegue a ser igual a la población que requiere el servicio (población objetivo).	Número de asistencias técnicas brindadas para el diálogo sociolaboral regional.
						S.4.7.3. Capacitaciones técnicas a los actores que participan del diálogo sociolaboral.	Trabajadores/as, empleadores/as y otros actores sociales vinculados al ámbito laboral.	MTPE (ST-CNTPE)	Nivel nacional	Cobertura	Se busca que la población atendida llegue a ser igual a la población que requiere el servicio (población objetivo).	Número de capacitaciones técnicas en el manejo de herramientas de diálogo con resultados.
Causa Directa 5: Desigualdad en oportunidades de empleo	24. Implementar estrategias para asegurar la igualdad salarial y erradicar la discriminación en el acceso al empleo por razón de género, origen étnico, discapacidad y otras. 25. Implementar medidas que fomenten la igualdad de oportunidades de los grupos vulnerables en el mercado de trabajo, tales como sistemas de cuidado de la dependencia, adecuación de los espacios de trabajo, ajustes razonables, entre otros mecanismos para promover la igualdad.	5.1. Brecha salarial entre trabajadores con diferente género o lengua materna que no se puede atribuir a diferencias en educación, experiencia u otras características observables. 5.2. Diferencia en la tasa de empleo entre trabajadores con secundaria completa con diferente género o lengua materna.	OP5. Incrementar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial	5.1. Brecha salarial entre trabajadores con diferente género o lengua materna que no se puede atribuir a diferencias en educación, experiencia u otras características observables. 5.2. Diferencia en la tasa de empleo entre trabajadores con secundaria completa con diferente género o lengua materna.	L.5.1. Implementar instrumentos efectivos en contra del hostigamiento sexual laboral y la discriminación en la población laboral por razones de género, origen étnico-racial, discapacidad, grupo étnico y otras.	S.5.1.1. Servicios de orientación y prevención frente al hostigamiento sexual laboral. S.5.1.2. Plataforma de registro sobre denuncias/ quejas de hostigamiento sexual.	PEA ocupada. Empresas privadas.	MTPE (Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales)	Nivel nacional	Percepción	Se busca relacionar la opinión de las personas usuarias. Por lo general se vincula con el grado de satisfacción.	Porcentaje de personas que acceden a la plataforma de orientación e indican que la información les fue útil.
								MTPE (Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales)	Nivel nacional	Fiabilidad	El servicio debe ser entregado sin errores, cumpliendo estándares de calidad en su evaluación.	Porcentaje de empresas que se quejaron de la plataforma en el momento de introducir las quejas y denuncias de hostigamiento sexual.
						S.5.1.3. Plataforma para la identificación de la brecha salarial entre varones y mujeres.	Micro y pequeñas empresas (MYPE).	MTPE (Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales)	Nivel nacional	Percepción	Se debe evaluar si el servicio es considerado útil por los/as usuarios/as.	Porcentaje de MYPE que consideraron útil la plataforma.



Problema general	Causa	Alternativa de solución	Objetivos prioritarios	Indicador	Lineamientos	Servicio	Persona	Proveedor	Cobertura	Estándar	Definición	Indicador
					S.5.1.4. Orientación a los/las empleadores/as y trabajadores/as para el cumplimiento de las normas laborales relacionadas a la igualdad y no discriminación laboral.	Empleadores/as y PEA ocupada del régimen laboral de la actividad privada.	SUNAFIL	Nivel nacional	Cobertura	Se busca que la población atendida llegue a ser igual a la población que requiere el servicio (población objetivo).	Número de trabajadores/as y/o empleadores/as que recibieron la orientación sobre regulación de igualdad y no discriminación laboral	
					S.5.1.5. Atención de denuncias sobre discriminación y el incumplimiento de la regulación de igualdad remunerativa.	PEA ocupada sujeta al régimen laboral de la actividad privada.	SUNAFIL	Nivel nacional	Oportunidad	El servicio debe brindarse en un plazo oportuno para garantizar su calidad.	Porcentaje de empresas que fueron fiscalizadas dentro de los plazos correspondientes luego de que se hizo la denuncia.	
					L.5.2. Implementar incentivos y medidas afirmativas con pertinencia cultural para la contratación de los grupos que sufren discriminación o se encuentran en condición o situación de vulnerabilidad en el acceso al empleo	Empresas	MTPE (Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad)	Nivel nacional	Percepción	Se debe evaluar la opinión de las personas usuarias del servicio.	Porcentaje de empleadores/as que considera útil la información.	
					S.5.2.1. Campañas de toma de conciencia para impulsar entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles para las mujeres y las personas con discapacidad	Trabajadores/as migrantes.	MTPE (Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral)	Nivel nacional	Percepción	Se debe evaluar la opinión de las personas usuarias del servicio. Por lo general se vincula con el grado de satisfacción	Porcentaje de trabajadores/as migrantes que recibieron la orientación y consideraron útil la información.	
					S.5.2.2. Campañas de difusión de los derechos laborales a los/las trabajadores/as migrantes.	Población nacional y migrante.	MTPE (Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral)	Nivel nacional	Percepción	Se debe evaluar la opinión de las personas usuarias del servicio. Por lo general se vincula con el grado de satisfacción	Porcentaje de empresas que recibieron las asesorías y el seguimiento a la implementación de ajustes razonables para persona con discapacidad en los plazos determinados	
					S.5.2.3. Campañas de sensibilización para la lucha contra la xenofobia y la discriminación.	Empresas	MIMP / MTPE (Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad)	Nivel nacional	Oportunidad	El servicio debe brindarse en un plazo oportuno para garantizar la calidad del servicio.	Porcentaje de empresas que recibieron las asesorías y el seguimiento a la implementación de ajustes razonables para persona con discapacidad en los plazos determinados	
					S.5.3.1. Asesoría y seguimiento a la implementación de ajustes laborales al entorno laboral para personas con discapacidad							
					L.5.3. Brindar facilidades para la inserción laboral de grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad priorizando los servicios de cuidado							

12. BIBLIOGRAFÍA

- Acemoglu, D. & Angrist, J. D. (2001). Consequences of employment protection? The case of the Americans with Disabilities Act. *Journal of Political Economy*, 109(5), 915-957.
- Acemoglu, D., Johnson, S. & Robinson, J. A. (2005). Institutions as a fundamental cause of long-run growth. *Handbook of economic growth*, 1, 385-472.
- Afcha, S., & García-Quevedo, J. (2016). The impact of R&D subsidies on R&D employment composition. *Industrial and Corporate Change*, 25(6), 955-975.
- Agan, A., & Starr, S. (2017). The effect of criminal records on access to employment. *American Economic Review*, 107(5), 560-64. DOI: 10.1257/aer.p20171003
- Agüero, J. (2016). Evaluación de impacto de la jornada escolar completa. GRADE
- Aguilar, G., & Rendon, S. (2010). Employment and deadweight loss effects of observed nonwage labor costs. *Economic Inquiry*, 48(3), 793-809.
- Ahmed, A. M., & Lång, E. (2017). The employability of ex-offenders: a field experiment in the Swedish labor market. *IZA Journal of Labor Policy*, 6(1), 1-23. <https://doi.org/10.1186/s40173-017-0084-2>
- Alayo, F. (28 de septiembre de 2020). Unos 174.000 estudiantes peruanos dejaron la universidad en lo que va del 2020. El Comercio. <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/unos-174000-estudiantes-peruanos-dejaron-la-universidad-en-lo-que-va-del-2020-noticia/?ref=ecr>
- Alba-Ramírez, A. (1993). Mismatch in the Spanish labor market: Overeducation? *The Journal of Human Resources*, 28(2), 259-278. Doi:10.2307/146203.
- Alfaro, D. & Guerrero, E. (2013). Brechas de género en el ingreso: una mirada más allá de la media en el sector agropecuario. Obtenido de Informe Final del Proyecto CIES.
- Almonacid, J., Jaramillo, M. & Flor, L. D. L. (2019). Los efectos desprotectores de la protección del empleo: el impacto de la reforma del contrato laboral de 2001.
- Alonso, J., Sánchez, R. & Tuesta, D. (2014). Un modelo para el sistema de pensiones en el Perú: diagnóstico y recomendaciones. *Revista Estudios Económicos del Banco Central de Reserva del Perú*, 27: 81-98. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/27/ree-27-alonso-sanchez-tuesta.pdf>
- Altamirano, Á., Azuara, O. & González, S. (2020). ¿Cómo impactará la COVID-19 al empleo?: posibles escenarios para América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo (BID). https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Como_impactará_la_COVID-19_al_empleo_Posibles_escenarios_para_América_Latina_y_el_Caribe.pdf
- Amarante, V. & Arim, R. (2017). Inequality and informality revisited.
- Andina. (URL de mayo de 2020). Formalización es clave para acceso a los incentivos económicos. Consulta: 17 de setiembre de 2020. URL: <https://elperuano.pe/noticia-formalizacion-es-clave-para-acceso-a-incentivos-economicos-96266.aspx>
- Andina. (24 de mayo de 2020). ¿Tienes licencia con goce de haber? Conoce cómo compensar las horas dejadas de laborar. <https://andina.pe/agencia/noticia-tienes-licencia-goce-haber-conoce-como-compensar-las-horas-dejadas-laborar-798648.aspx>
- Angelov, N., & Eliason, M. (2018). Wage subsidies targeted to jobseekers with disabilities: subsequent employment and disability retirement. *IZA Journal of Labor Policy*, 7(1), 1-37. <https://doi.org/10.1186/s40173-018-0105-9>
- Antón, A., Hernández, F. & Levy Algazi, S. (2013). The end of informality in México? Fiscal reform for universal social insurance.
- Arboleda, O., Baptista, D., González-Velosa, C., Novella, R., Rosas-Shady, D., Silva Porto, M. & Soler, N. (2020). ¿Cómo proteger los ingresos y los empleos?: posibles respuestas al impacto del coronavirus (COVID-19) en los mercados laborales de América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo (BID). <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Como-proteger-los-ingresos-y-los-empleos-Posibles-respuestas-al-impacto-del-coronavirus-COVID-19-en-los-mercados-laborales-de-América-Latina-y-el-Caribe.pdf>
- Arráiz, I., Henríquez, F., & Stucchi, R. (2013). Supplier development programs and firm performance: evidence from Chile. *Small Business Economics*, 41(1), 277-293.
- Arrieta, A., Jaramillo, M., Prieto, L., Seinfeld, J., de la Torre, A. & Tuesta, D. (2017). Comisión de Protección Social. *Resolución Ministerial N.º 017-2017-EF/10*.
- Ashenfelter, O. C., Farber, H. & Ransom, M. R. (2010). Modern models of monopsony in labor markets: a brief survey.
- Aslund, O., & Skans, O. N. (2012). Do anonymous job application procedures level the playing field? *ILR Review*, 65(1), 82-107. <https://doi.org/10.1177/001979391206500105>
- Atasoy, H. (2013). The effects of broadband internet expansion on labor market outcomes. *ILR Review*, 66(2), 315-345. <https://doi.org/10.1177/001979391306600202>
- Attanasio, O., & Vera-Hernandez, M. (2004). Medium-and long run effects of nutrition and child care: evaluation of a community nursery programme in rural Colombia.
- Azuara, O. & Marinescu, I. (2013). Informality and the expansion of social protection programs: evidence from Mexico. *Journal of Health Economics*, 32(5), 938-950.
- Baert, Stijn (2014). Wage subsidies and hiring chances for disabled: some causal evidence. *The European Journal of Health Economics*, 17(1). Balarín, M., Alcázar, L., Rodríguez, M. F. & Glave, C. (2017). Transiciones inciertas: una mirada a los jóvenes de contextos urbanos vulnerables de Lima. MISC.
- Balarín, M., Alcázar, L., Rodríguez, M. F. & Glave, C. (2017). Transiciones inciertas: una mirada a los jóvenes de contextos urbanos vulnerables de Lima. MISC.
- Balbín, E. (2019). Situación de los derechos sindicales en el Perú 2014-2018. Programa Laboral de Desarrollo. <http://www.plades.org.pe/publicaciones/informe-situacion-de-los-derechos-sindicales-en-el-peru-2014-2018-2/>
- Baldwin, J. & Wulong, G. (2003). Export-market participation and productivity performance in Canadian manufacturing. *Canadian Journal of Economics*, vol. 3, N.º 3, pp. 634-657.
- Banco Central de Reserva del Perú – BCRP. (2015). Reporte de inflación de diciembre 2015. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Reporte-Inflacion/2015/diciembre/reporte-de-inflacion-diciembre-2015.pdf>
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2020a). La educación en tiempos de coronavirus. Los sistemas educativos de América Latina y el Caribe ante COVID-19. Documento para discusión N.º IDB-DP-00768. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-educacion-en-tiempos-del-coronavirus-Los-sistemas-educativos-de-América-Latina-y-el-Caribe-ante-COVID-19.pdf>
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2020b). ALC post COVID-19: retos y oportunidades para países de la región andina.
- Banco Mundial. (2018). The Human Capital Project. World Bank, Washington, DC. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30498> License: CC BY 3.0 IGO.

- Banco Mundial. (2019). *Informe sobre el desarrollo mundial 2019: la naturaleza cambiante del trabajo*. Washington, DC: Banco Mundial. doi: 10.1596/978-1-4648-1328-3.
- Banco Mundial. (26 de noviembre de 2019). La migración venezolana, más allá de las fronteras. <https://www.bancomundial.org/es/region/lac/brief/la-migracion-venezolana-mas-alla-de-las-fronteras#:~:text=Seg%C3%BAAn%20la%20agencia%20de%20Naciones.%2C%20Ecuador%2C%20Per%C3%BA%20y%20Chile>
- Banerjee, A. et al. (2011). Targeting the Hard-Core Poor: An Impact Assessment. IFMR Research. <http://ifmread.org/wp-content/uploads/2015/OWC/Targeting%20the%20Hard-Core%20Poor.pdf>
- Bardales, J. & Poquioma, E. (2018). Flujo del empleo formal en Perú. En *Boletín informativo laboral*, N.º 80, agosto. Consulta: 31 de enero de 2019. URL: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289812/Flujo_del_empleo_formal_Informe_05.10.2018_vf.pdf
- Barletti, S. & Yllescas, S. (2014). Brechas salariales como resultado de la discriminación de discapacitados en el Perú urbano 2012: ¿existen realmente? *Investigación económica II*, semestre II.
- Barrenechea, M. (28 de septiembre de 2020). El peligro de la deserción escolar durante la pandemia: ¿cómo evitar una tragedia educativa en el Perú? RPP Noticias. <https://rpp.pe/politica/estado/el-peligro-de-la-desercion-escolar-durante-la-pandemia-como-evitar-una-tragedia-educativa-en-el-peru-noticia-1293377>
- BBC. (5 de julio de 2018). Los tres países con menos desempleo en América Latina (y por qué no es necesariamente una buena señal). <https://www.bbc.com/mundo/noticias-44662399>
- BBC. (29 de noviembre de 2019). Los países de América Latina con la velocidad de internet más rápida (y la más lenta). <https://www.bbc.com/mundo/noticias-50604735>
- Becker, G. S. (1968). Crime and punishment: an economic approach. In *The economic dimensions of crime* (pp. 13-68). London: Palgrave Macmillan.
- Behaghel, L., Crépon, B. & Le Barbanchon, T. (2015). Unintended Effects of Anonymous Résumés. *American Economic Journal: Applied Economics*, 7 (3): 1-27. DOI: 10.1257/app.20140185
- Behrman, J. R., Sengupta, P., & Todd, P. (2005). Progressing through PROGRESA: An Impact Assessment of a School Subsidy Experiment in Rural Mexico. *Economic Development and Cultural Change*, 54(1), 237-275. <https://doi.org/10.1086/431263>
- Bellei, C. (2009). Does lengthening the school day increase students' academic achievement? Results from a natural experiment in Chile. *Economics of Education Review*, 28(5), 629-640.
- Below R., Wirtz A. & Guha-Sapir, D. (2009). Disaster category classification and peril terminology for operational purposes, Common accord Centre for Research on the Epidemiology of Disasters (CRED) and Munich Reinsurance Company (Munich RE), CRED Working paper 264.
- Benavente, J. M. (2005). Investigación y desarrollo, innovación y productividad: un análisis econométrico a nivel de la firma. *Estudios de economía*, 32(1), 39-67.
- Benavides, M. & Etesse, M. (2012). Movilidad educativa intergeneracional, educación superior y movilidad social en el Perú: evidencias recientes a partir de encuestas a hogares. *Educación superior, movilidad social e identidad*, 51-92.
- Benavides, M. (2004). Educación y estructura social en el Perú: un estudio acerca del acceso a la educación superior y la movilidad intergeneracional en una muestra de trabajadores urbanos. MISC.
- Berg, J. (2015). Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowd workers. *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 37, 543.
- Berg, J. (2016). Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3).
- Billorou, N. & Vargas Zúñiga, F. (2010). Herramientas básicas para el diseño e implementación de marcos de cualificaciones: guía de trabajo.
- Blackman, A., Ibáñez, A., Izquierdo, A., Keefer, P., Moreira, M., Schady, N. & Serebrisky, T. (2020). La política pública frente al Covid-19. Recomendaciones para América Latina y el Caribe. BID. <https://publications.iadb.org/es/la-politica-publica-frente-al-covid-19-recomendaciones-para-america-latina-y-el-caribe>
- Bloemen, H. G. & Stancanelli, E. G. (2001). Individual wealth, reservation wages, and transitions into employment. *Journal of Labor Economics*, 19(2), 400-439.
- Bloom, N., Eifert, B., Mahajan, A., McKenzie, D. & Roberts, J. (2013) Does Management Matter? Evidence from India. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(1), 1-51. <https://doi.org/10.1093/qje/qjs044>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. & Zing, Z. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130.
- Bodewig, Christian & Reena Badiani-Magnusson, with Kevin Macdonald, David Newhouse & Jan Rutkowski. (2014). *Skilling up Vietnam: preparing the workforce for a modern market economy*. Directions in Development. Washington, DC: World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-0231-7.
- Booth, Alison L., Francesconi, Marco & Frank, Jeff (2002). Temporary jobs: stepping stones or dead ends? *The Economic Journal* 112.480 (2002): F189-F213.
- Bördös, K., Csillag, M. & Scharl, A. (2015). *What works in wage subsidies for young people: a review of issues, theory, policies and evidence* (N.º. 994898973402676). International Labour Organization.
- Bosch, M. & Campos-Vázquez, R. M. (2014). The trade-offs of welfare policies in labor markets with informal jobs: the case of the "Seguro Popular" program in Mexico. *American Economic Journal: Economic Policy*, 6(4), 71-99.
- Boyd, C. & Rentería, J. M. (2018) Economía del cuidado, desigualdades de género y participación en el mercado laboral: el caso de Cuna Más.
- Bronzini, R., & Piselli, P. (2016). The impact of R&D subsidies on firm innovation. *Research Policy*, 45(2), 442-457.
- Brown, C. & Medoff, J. L. (2003). Firm age and wages. *Journal of Labor Economics*, 21(3), 677-697.
- Brown, C., Gilroy, C. & Kohen, A. (1982). The effect of the minimum wage on employment and unemployment. *Journal of Economic Literature*, 20(2), 487-528.
- Bruhn, M., Karlan, D. & Schoar, A. (2016) The Impact of Consulting Services on Small and Medium Enterprises: Evidence from a Randomized Trial in Mexico. Working Paper.
- Butler, A. W. & Cornaggia, J. (2011). Does access to external finance improve productivity? Evidence from a natural experiment. *Journal of Financial Economics*, 99(1), 184-203.
- Cahuc, P., Carcillo, S., & Minea, A. (2017). The Difficult School-to-Work Transition of High School Dropouts Evidence from a Field Experiment. IZA Discussion Paper 10842.
- Cahuc, P., Charlot, O. & Malherbet, F. (2016). Explaining the spread of temporary jobs and its impact on labor turnover. *International Economic Review*, 57(2), 533-572.
- Calderón, C., & Servén, L. (2004). The effects of infrastructure development on growth and income distribution. The World Bank.



- Campos-Vázquez, R. M. (2017). Returns to cognitive and non-cognitive skills: evidence for Mexico. *Applied Economics Letters*, 25(16), 1153-1156.
- Canals, C. (2017). ¿Comercio internacional y cadenas de valor global a la baja? CaixaBank Research. <https://www.caixabankresearch.com/es/comercio-internacional-y-cadenas-valor-global-baja>
- Cappellari, L., Dell'Aringa, C., & Leonardi, M. (2012). Temporary employment, job flows and productivity: A tale of two reforms. *The Economic Journal*, 122(562), F188-F215.
- Card, D. (1993). Using geographic variation in college proximity to estimate the return to schooling (N.º w4483). National Bureau of Economic Research.
- Carranza, E., Garlick, R., Orkin, K. & Rankin, N. (2020). Job Search and Hiring with Two-Sided Limited Information about Workseekers' Skills. Policy Research Working Paper N° 9345. World Bank, Washington
- Castillo, S. (2017). El sistema educativo refleja la enorme desigualdad de género en el Perú. <https://rpp.pe/peru/actualidad/la-brecha-educacional-que-aun-no-se-logra-cerrar-en-el-peru-noticia-1085289?ref=rpp>
- Catunta, A. M. C. V. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla AC*, 12(41), 203-226.
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN). (2017). Perú 2030: tendencias globales y regionales, fichas de tendencias. Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. <https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2017/06/TENDENCIAS-GLOBALES-QUE-AFECTAN-A-LA-IMAGEN-DE-FUTURO-DEL-PERU-C3%9A-AL-2030-sello-de-agua-29-05-2017.pdf>
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN). (2018a). Guía de políticas nacionales. Lima: CEPLAN. Recuperado de: <https://www.ceplan.gob.pe/guia-de-politicas-nacionales/>
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN). (2018b). Escenarios contextuales: cambios globales y sus consecuencias para el Perú. Lima: CEPLAN. Recuperado de: <https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2019/01/EscenariosContextuales-CEPLAN.pdf>
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN). (2018c). Escenarios contextuales: cambios globales y sus consecuencias para el Perú. <https://www.ceplan.gob.pe/documentos/escenarios-contextuales-cambios-globales-y-sus-consecuencias-para-el-peru-2/>
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN). (2019). Análisis de los principales riesgos y oportunidades globales para el Perú al 2030. Lima: CEPLAN. https://www.ceplan.gob.pe/documentos/_analisis-de-los-principales-riesgos-y-oportunidades-globales-para-el-peru-al-2030/
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN). (2020). Proyecto de guía para la elaboración de políticas nacionales y planes estratégicos. <https://www.ceplan.gob.pe/proyecto-de-guia-para-la-elaboracion-de-indicadores-de-politicas-nacionales-y-planes-estrategicos/>
- Cerdan-Infantes, P., y Vermeersch, C. (2007). More Time Is Better: An Evaluation of the Full-Time School Program in Uruguay. Impact Evaluation Series
- Céspedes Reynaga, N. & Rendon, S. (2012). The frisch elasticity in labor markets with high job turnover.
- Chacaltana, J. & Ruiz, C. (2012). El empleo juvenil en el Perú: diagnóstico y políticas. *Empleo y protección social*, 291-327.
- Chacaltana, J. & Ruiz, C. (2017). El mercado laboral peruano y el futuro del trabajo. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5(1).
- Chacaltana, J. (2003) Desafíos de las políticas de empleo. *Economía y Sociedad*, 48, 57-69.
- Chacaltana, J. (2005). Capacitación laboral proporcionada por las empresas.
- Chacaltana, J. (2006). Empleos para los jóvenes. CEPAL.
- Chacaltana, J. & Ruiz, C. (2012). El empleo juvenil en el Perú: diagnóstico y políticas. *Empleo y protección social*, 291-327.
- Chacaltana, J. (2014). Una evaluación del régimen laboral especial para la microempresa en Perú, al cuarto año de vigencia.
- Chacaltana, J. (2016). Formalización en el Perú. Tendencias y políticas a inicios del siglo XXI. Tesis doctoral.
- Chacaltana, J. (2016). Perú, 2002-2012: crecimiento, cambio estructural y formalización. *Revista CEPAL*, 119, pp. 47-67.
- Chacaltana, J. y D. Sulmont (2003). Políticas activas en el mercado laboral peruano: el potencial de la capacitación y los servicios de empleo. Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social.
- Chacaltana, J. & Ruiz, C. (2017). El mercado laboral peruano y el futuro del trabajo. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5(1).
- Chatama, Y.J. 2013. The impact of ICT on taxation: the case of large taxpayer department of Tanzania revenue authority. *Developing Country Studies*, 3(2):91-100.
- Chen, Y., Wang, L. & Zhang, M. (2018). Informal search, bad search? The effects of job search method on wages among rural migrants in urban China. *Journal of Population Economics*, 31(3), 837-876.
- Chong A. y J. Galdo (2006). Does the Quality of Public-Sponsored Training Programs Matter? Evidence from Bidding Processes Data
- Chong, A. & Gradstein, M. (2007). Inequality and informality. *Journal of public Economics*, 91(1-2), 159-179.
- Chorro, M. (2010). Financiamiento a la inversión de las pequeñas y medianas empresas: el caso de El Salvador. Serie Financiamiento del Desarrollo. Santiago de Chile: CEPAL.
- Cingano, F., Pica, G., Messina, J. & Leonardi, M. (2014). The effects of employment protection legislation and financial market imperfections on investment: evidence from a firm-level panel of EU countries. *Economic Policy* 25.61: 117-163.
- Clayton, P., Donegan, M., Feldman, M., Forbes, A., Lowe, N. & Polly, A. (2019). Local prior employment and ecosystem dynamics. *ILR Review*, 72(5), 1182-1199.
- Cohn, E. & Khan, S. P. (1995). The wage effects of over schooling revisited. *Labor Economics*, 2(1), 67-76. doi:10.1016/0927-5371(95)80008-I
- Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC). (s.f.a). Naturaleza. http://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/A_Informacion/A1_naturaleza.htm
- Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (s.f.b). http://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm
- Comisión de Protección Social (CPS). (2017). Propuestas de reformas en el sistema de pensiones, financiamiento de la salud y seguro de desempleo. http://trabajodigno.pe/wp-content/uploads/2017/11/Informe_Final_Comisi%C3%B3nProtecci%C3%B3nSocial.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (CEPAL). (2020a). Informe Especial COVID-19 número 3: El desafío social en tiempos del COVID-19. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45527/5/S2000325_es.pdf



- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020b). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45904>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Banco de Desarrollo de América Latina (CAF), DPL Consulting y Telecom Advisory Services. (2020). Las oportunidades de la digitalización en América Latina frente al COVID-19. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45360/4/OportDigitalizaCovid-19_es.pdf
- Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP). (2020a). Informe central del Consejo Directivo Nacional de la VIII Asamblea Nacional (virtual) de Delegados. <http://www.cgtp.org.pe/wp-content/uploads/2020/08/INFORME-APROBADO-VIII-AND-CGTP-01-AGOSTO-2020.pdf>
- Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP). (2020b). Propuesta de reforma integral del sistema de pensiones en el Perú: hacia un sistema de pensiones universal y solidario. <https://www.iesiperu.org.pe/documentos/publicaciones/Propuesta%20pensiones.pdf>
- Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (CNUCYD). (2016). Material didáctico del Instituto Virtual sobre la Transformación Estructural y la Política Industrial. https://unctad.org/es/PublicationsLibrary/gds2016d1_es.pdf
- Consorcio Cluster Development, Metis Gaia & D'ávila, A. (2013). Elaboración de un mapeo de clústeres en el Perú. Consultoría solicitada por el Consejo Nacional de la Competitividad.
- Contreras, D., Ruiz-Tagle, J. & Sepúlveda, P. (2013). Migración y mercado laboral en Chile. Serie Documentos de Trabajo, 376.
- Correa, A. (1998). Misión rural, una perspectiva regional: informe final (vol. 9). IICA.
- Correa, H. & Morocho, J. (2014). *Piura: diagnóstico de la infraestructura básica en escuelas del ámbito rural y su relación con el rendimiento académico*. Lima: CIES.
- Corseuil, C. H., Foguel, M., Gonzaga, G., & Ribeiro, E. P. (2012). The effects of an apprenticeship program on labor market outcomes of youths in Brazil. mimeo presented in the 7th IZA/World Bank Conference: Employment and Development, New Delhi.
- Crespi, G. & Tacsir, E. (2012) Effects of Innovation on Employment in Latin America. Inter-American Development Bank.
- Crespi, G., Fernández-Arias, E. & Stein, E. (Eds.). (2014) *¿Cómo repensar el desarrollo productivo?* BID.
- Cruzado de la Vega, V. N. (2020). Evaluación de la efectividad de las políticas públicas: los programas de ayuda a la nutrición infantil ya la educación en Perú como casos de estudio.
- Cuadros Luque, F. (2018). Rigidez laboral y contratación temporal en el Perú: entre el mito y la falacia. *Revista Análisis Laboral* 487:11-14.
- Cueto, S., Escobal, J., Felipe, C., Pazos, N., Penny, M., Rojas, V. & Sánchez, A. (2018). ¿Qué hemos aprendido del estudio longitudinal Niños del Milenio en el Perú? Síntesis de hallazgos. Instituto de Investigación Nutricional y GRADE. <http://www.ninosdelmilenio.org/wp-content/uploads/2018/06/Estudio-longitudinal-para-web2.pdf>
- Cueto, S., Miranda, A. & Vásquez, M. (2016). Inequidades en educación. En *Investigación para el desarrollo en el Perú: once balances*. Lima: GRADE.
- Dammert, A. C., Galdo, J., & Galdo, V. (2015). Integrating mobile phone technologies into labor-market intermediation: a multi-treatment experimental design. *IZA Journal of Labor & Development*, 4(1), 1-27.
- Dasso, R. (2015). Electrification and educational outcomes in rural Peru. En Discussion Papers N.º 8928. Bonn: Institute for the Study of Labor.
- De Andrade, G. H., Bruhn, M. & McKenzie, D. (2013). A helping hand or the long arm of the law? Experimental evidence on what governments can do to formalize firms. The World Bank.
- De Giorgi, G., & Rahman, A. (2013). SME's Registration: Evidence from an RCT in Bangladesh. *Economics Letters*, 120(3), 573-578. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2013.06.026>
- De Loecker, J. (2007). Do exports generate higher productivity? Evidence from Slovenia. *Journal of International Economics*, 73: 69-98.
- De Mel, S., McKenzie, D. & Woodruff, C. (2014) Business training and female enterprise start-up, growth, and dynamics: Experimental evidence from Sri Lanka. *Journal of Development Economics*, 106, 199-210.
- Defensoría del Pueblo. (2011). Iniciativas anticorrupción desarrolladas por el Estado peruano en el período 2001-2010. Serie Documentos Defensoriales – Documento N.º 14. [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/85C1A7FD109C4CDB05257FD1007823EC/\\$FILE/Reporte+2.+Iniciativas+anticorrupti+%C3%B3n+del+Estado+Peruano.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/85C1A7FD109C4CDB05257FD1007823EC/$FILE/Reporte+2.+Iniciativas+anticorrupti+%C3%B3n+del+Estado+Peruano.pdf)
- Defensoría del Pueblo. (2020). Sobrecarga de labores en las mujeres durante la cuarentena por la emergencia sanitaria. Documento de trabajo N.º 002-2020-DP/ADM. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2020/07/Documento-de-trabajo-N-002-2020-DPADM-Sobrecarga-de-labores-en-las-mujeres-durante-la-cuarentena-por-la-emergencia-sanitaria.pdf>
- DeLeire, T. (2000). The wage and employment effects of the Americans with Disabilities Act. *Journal of Human Resources*, 693-715.
- Delgado Montes, J., Corrales, J. & Singh, P. (2016). The 'Informality Gap': can education help minorities escape informal employment? Evidence from Peru.
- Dema, G., Díaz, J. & Janampa, J. C. (2015). ¿Qué sabemos sobre los programas y políticas de primer empleo en América Latina? OIT.
- Dettling, L. J. (2017). Broadband in the labor market: the impact of residential high-speed internet on married women's labor force participation. *ILR Review*, 70(2), 451-482. <https://doi.org/10.1177/0019793916644721>
- Diario Correo. (2011). Discriminación laboral no se denuncia por desinformación. Consulta: 12 de julio del 2020. URL: <https://diariocorreo.pe/peru/discriminacion-laboral-no-se-denuncia-por-desinformacion-413053/?ref=dcr>
- Díaz, J. (2014). Perú: leve mejoría en el cumplimiento, pero limitado por la alta informalidad. Incumplimiento con el salario mínimo en América Latina. El peso de los factores económicos e institucionales. International Labour Organization.
- Díaz, J. & Rosas-Shady, D. (2016). Impact Evaluation of the Job Youth Training Program Projoven. IDB Working Paper Series, 693.
- Díaz, J. & Jaramillo M. (2006) An evaluation of the Peruvian 'youth labor training program'—Projoven. Inter American Development Bank.
- Díaz, J., Arias, O. & Tudela, D. V. (2016). Los retornos de las habilidades cognitivas y socioemocionales en el Perú. EN EL PERÚ, 195.
- Dieppe, A., Kelic, S. & Okou, C. (2020). What happens to productivity during major adverse events? En Dieppe (Ed.), *Global productivity: trends, drivers, and policies* (1.ª ed., pp. 97-152). Banco Mundial. <http://pubdocs.worldbank.org/>



- en/394411593465307419/Global-Productivity-Chapter-3.pdf
- Dini, M., Stumpo, G. & Eueopea, U. (2018). Mipymes en América Latina: un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento. CEPAL.
 - Dirección de Redes Integradas (DIRIS). (31 de marzo de 2020). Diris Lima Centro realiza visita inopinada a establecimientos de salud de primer nivel de atención. Consulta: 4 de octubre de 2020. URL: <https://dirislimacentro.gob.pe/visita-inopinada-establecimientos-de-salud/>
 - Distinguin, I., Rugemintwari, C. & Tacneng, R. (2016). Can informal firms hurt registered SMEs' access to credit? *World Development*, 84, 18-40. doi:10.1016/j.worlddev.2016.04.006.
 - Dolado, Juan J., García-Serrano, Carlos & Jimeno, Juan F. (2002). Drawing lessons from the boom of temporary jobs in Spain. *The Economic Journal* 112.480 (2002): F270-F295.
 - Doleac, J. L., & Hansen, B. (2016). Does "ban the box" help or hurt low-skilled workers? Statistical discrimination and employment outcomes when criminal histories are hidden (No. w22469). National Bureau of Economic Research. DOI 10.3386/w22469
 - Duncan, G. & Hoffman, S. (1981). The incidence and wage effects of overeducation. *Economics of Education Review*. 1:75-86. doi: 10.1016/0272-7757(81)90028-5.
 - Duncan, G., Claessens, A. & Engel, M. (2004) The Contributions of Hard Skills and Socio-emotional Behavior to School Readiness. Unpublished manuscript, Northwestern University.
 - Dutta, N., Kar, S. & Roy, S. (2013). Corruption and persistent informality: an empirical investigation for India. *International Review of Economics & Finance*, 27, 357-373.
 - El Comercio. (28 de septiembre de 2020). MINEDU: en la segunda semana de octubre se iniciará la distribución de tabletas de forma gradual. <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/aprendo-en-casa-minedu-en-la-segunda-semana-de-octubre-se-iniciara-la-distribucion-de-tabletas-de-forma-gradual-nndc-noticia/?ref=ecr>
 - El Peruano. (6 de marzo de 2018). China apuesta por consolidar cambio de modelo económico. <http://www.elperuano.pe/noticia-china-apuesta-consolidar-cambio-modelo-economico-64485.aspx>
 - El Peruano. (7 de octubre de 2020). Más de 250 establecimientos de salud se beneficiarían con internet gratuito. Consulta: 7 de octubre de 2020. URL: <https://www.gob.pe/institucion/mtc/noticias/215570-mas-de-250-establecimientos-de-salud-se-beneficiaran-con-internet-gratuito>
 - Ermida Uriarte, Óscar y Colotuzzo, Natalia (2009). *Descentralización, Tercerización, Subcontratación*. OIT, Lima, 2009 (pp. 202). [Online] Disponible en: http://white.lim.ilo.org/proyectoactrav/pry_rla_06_m03_spa/publicaciones/documentos/estudio_descentralizacion_tercerizacion_subcontratacion.pdf
 - Escobal, J., Saavedra, J. & Torero, M. (1999). Los activos de los pobres en el Perú. *El Trimestre Económico*, 619-659.
 - Fajnzylber, P., Maloney, W. F., & Montes-Rojas, G. V. (2011). Does formality improve micro-firm performance? Evidence from the Brazilian SIMPLES program. *Journal of Development Economics*, 94(2), 262-276. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2010.01.009>
 - Farello, M., & Morris, C. (2006). Status of E-government in South Africa.
 - Farné, Stefano (2003). *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
 - Federación Internacional de Periodistas (FIP). (2018). ¿Qué son las fake news?: guía para combatir la desinformación en la era de la posverdad. https://www.ifj.org/fileadmin/user_upload/Fake_News_-_FIP_AmL.at.pdf
 - Field, Erica, Rohini Pande, John Papp, and Natalia Rigol. 2013. Does the Classic Microfinance Model Discourage Entrepreneurship among the Poor? Experimental Evidence from India. *American Economic Review*, 103(6): 2196-2226.
 - Fletcher, D. R., & Batty, E. (2012). Offender peer interventions: What do we know. Centre for regional economic and social research.
 - Flor, L. D. L. (2018). La importancia de las prácticas preprofesionales en la transición al empleo: un estudio en las ciudades capitales del Perú (N.º 0033). Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).
 - Flossmann, A., Piatek, R. & Wichert, L. (2007). Going beyond returns to education: the role of noncognitive skills in wages in Germany. (Mimeo). University of Konstanz.
 - Foro Económico Mundial. (2018). The Global Competitiveness Report. <http://www3.weforum.org/docs/GCR2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2018.pdf>
 - Fox, L., & Kaul, U. (2018). The evidence is in: How should youth employment programs in low-income countries be designed?. The World Bank.
 - Freire, S. & Miranda, A. (2014). El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico». En *Avances de Investigación*, 17. Lima: GRADE.
 - Freyre, M. & López, E. (2011). Brechas de género en la distribución del tiempo.
 - Fundación Ellen MacArthur. (2016). The new plasTIC economy: rethinking the future of plasTIC and catalyzing actions. http://prohumana.cl/wp-content/uploads/2018/10/NPEC-Hybrid_English_22-11-17_Digital.pdf
 - Gaia, M. (2017). Evaluación del diseño e implementación de la intervención del acompañamiento pedagógico en instituciones educativas multigrado.
 - Galarza, F. B., Yamada, G. & Zelada, C. J. (2015). *Empleo y discriminación racial: afrodescendientes en Lima, Perú*. Lima: Universidad del Pacífico.
 - Galarza, F., Kogan, L. & Yamada, G. (2012). *Detectando discriminación sexual y racial en el mercado laboral de Lima*. Lima: Fondo Editorial, Universidad del Pacífico Chapters of Books, 1, 103-135.
 - Galdo, J. (1998). Evaluación de proyectos de inversión social: impacto del Programa de Capacitación Laboral Juvenil PROJOVEN. *Boletín de Economía Laboral* (3)9: 11-30
 - Gamero, J. (2011). De la noción de empleo precario al concepto de trabajo decente. *Derecho & Sociedad*, (37), 117-125.
 - Gamero, J. (2012). *El trabajo decente en el Perú: una mirada al 2012*. Lima: Programa Laboral de Desarrollo e Instituto de Estudios Sindicales. Recuperado de <https://www.iesiperu.org.pe/index.php>
 - García, A. & López-Rivas, R. (2012). Socioeconomic impact of broadband in Latin American and Caribbean countries. International Development Bank (IDB) Technical Note 471. <https://publications.iadb.org/publications/english/document/Socioeconomic-Impact-of-Broadband-in-Latin-American-and-Caribbean-Countries.pdf>
 - García, A. & Iglesias, E. (2017). Informe anual del índice de desarrollo de la banda ancha en América Latina y el Caribe: IDBA 2016. <https://publications.iadb.org/es/informe-anual-del-indice-de-desarrollo-de-la-banda-ancha-en-america-latina-y-el-caribe-idba-2016>
 - García, A. e Iglesias, E. (2019). Informe anual del índice de desarrollo de la banda ancha en América Latina y el Caribe: IDBA 2018. <https://publications.iadb.org/es/informe-anual-del-indice-de-desarrollo-de-la-banda-ancha-en-america-latina-y-el-caribe-idba-2018>

- García, J. & Hernández, M. (2005) Servicios de Desarrollo Empresarial y desempeño de las micro y pequeñas empresas en el Perú: el caso de los sectores confecciones y metalmecánica. *Economía y Sociedad*, 57, 56-63.
- García, L. & Collantes, E. (2018). Impact of In-Kind Social Transfer Programs on the Labor Supply: a gender perspective. Departamento de Economía. Documento de Trabajo 470. <https://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/DDD471.pdf>
- Gasparini, L. (2019). La desigualdad en su laberinto: hechos y perspectivas sobre desigualdad de ingresos en América Latina (N.º 0256). CEDLAS, Universidad Nacional de La Plata.
- Gestión. (2014). Hay un gran nivel de desinformación de lo que busca el régimen laboral juvenil. Consulta: 12 de julio de 2020. URL: <https://gestion.pe/economia/mef-hay-gran-nivel-desinformacion-busca-regimen-laboral-juvenil-87338-noticia/?ref=gesr>
- Gestión. (2016). Perú sale "jalado" en sus cifras sobre fatalidad laboral. Consulta: 12 de julio de 2020. URL: <https://gestion.pe/economia/peru-sale-jalado-cifras-fatalidad-laboral-125466-noticia/>
- Gestión. (18 de mayo de 2020). Esta es la estrategia de Produce para la formalización en tiempos de pandemia. Consulta: 18 de mayo de 2020. <https://gestion.pe/economia/esta-es-la-estrategia-de-produce-para-promover-la-formalizacion-en-tiempo-de-pandemia-noticia/?ref=gesr>
- Gestión. (21 de agosto de 2020). Bono por suspensión perfecta: 22,000 ya cobraron subvención mensual de S/ 76. Consulta: 4 de octubre de 2020. URL: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/bono-por-suspension-perfecta-22000-trabajadores-ya-cobraron-subvencion-mensual-de-s-760-nndc-noticia/>
- Gestión. (22 de mayo de 2020). Seis cambios que deben afrontar las empresas peruanas para innovar en tiempos de Covid-19. <https://gestion.pe/economia/empresas/seis-cambios-que-deben-afrontar-las-empresas-peruanas-para-innovar-en-tiempos-de-covid-19-noticia/?ref=gesr>
- Glewwe, P. W., Hanushek, E. A., Humpage, S. D. & Ravina, R. (2011). School resources and educational outcomes in developing countries: a review of the literature from 1990 to 2010 (N.º w17554). National Bureau of Economic Research.
- Góonzales-Urbe, J. & Reyes, S. (2019) Identifying and Boosting 'Gazelles': Evidence from Business Accelerators. *SSRN Electronic Journal*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3478290>
- González, A. & Lamanna, F. (2007). Who fears competition from informal firms? Evidence from Latin America. World Bank Policy Research Working Paper N.º 4316.
- González-Velosa, C., Rucci, G., Sarzosa, M., & Urzúa, S. (2015). Returns to higher education in Chile and Colombia (No. IDB-WP-587). IDB Working Paper Series.
- Goñi, E. & Reyes, S. (2019). Efectividad de Startup Perú.
- Gozzer, S. (18 de mayo de 2020). Coronavirus: el trágico viaje de un grupo de venezolanos que intentó regresar a pie a su país desde Perú en medio de la pandemia. BBC Noticias. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-52648228>
- Granovetter, M. (1985). Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *American journal of sociology*, 91(3), 481-510.
- Guerrero, G. & León, J. (2015). Ausentismo docente en Perú: factores asociados y su efecto en el rendimiento. *Revista Peruana de Investigación Educativa*, 7, pp. 31-68.
- Hall, R. E. & Jones, C. I. (1999). Why do some countries produce so much more output per worker than others? *The Quarterly Journal of Economics*, 114(1), 83-116.
- Hallward-Driemeier, M., Iarossi, G. & Sokoloff, K. (2005). Exports and manufacturing productivity in East Asia: a comparative analysis with the firm – level data. (Mimeo).
- Hardy, M. & McCasland, J. (2016). Are Small Firms Labor Constrained? Experimental Evidence from Ghana. Experimental Evidence from Ghana. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2737138>
- Hartog, J. & Oosterbeek, H. (1988). Education, allocation and earnings in the Netherlands: overschooling? *Economics of Education Review*. ISSN: 0272-7757, 7(2): 185-194. doi: 10.1016/0272-7757(88)90043-x.
- He, Alex. & Maire, D. (2018). How does liquidity constraint affect employment and wages? Evidence from Danish mortgage reform.
- Heckman, J. & Rubinstein, Y. (2001) The Importance of Noncognitive Skills: Lessons from the GED Testing Program. *American Economic Review*, 91(2), 145-149. [10.1257/aer.91.2.145](https://doi.org/10.1257/aer.91.2.145)
- Heckman, J., & Pages, C. (2000). *The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets* (No. 7773). National Bureau of Economic Research, Inc.
- Heckman, J., Jora, S. & Urzúa, S. (2006). The effects of cognitive and noncognitive abilities on labor market outcomes and social behavior. *Journal of Labor Economics* 24(3), 411-482.
- Heil, M. (2017). Finance and productivity: a literature review.
- Henríquez, P. (29 de abril de 2020). COVID-19: ¿Una oportunidad para la transformación digital de las MYPEs? <https://blogs.iadb.org/innovacion/es/covid-19-oportunidad-transformacion-digital-MYPEs/>
- Heredia, J., Flores, A., Geldes, C. & Heredia, W. (2017). Effects of informal competition on innovation performance: the case of Pacific Alliance. *Journal of Technology Management & Innovation*, 12(4), 22-28. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-27242017000400003>.
- Hernani-Limarino, W., Villegas, M., Yáñez, E. (2011). Unemployment in Bolivia: Risks and labor market policies. IDB Working Paper Series No. 271
- Herrera, J. & Cozzubo, A. (2016). La vulnerabilidad de los hogares a la pobreza en el Perú, 2004-2014. (Documento de trabajo – Departamento de Economía N.º 429).
- Hersch, J. (1991). Education match and job match. *The Review of Economics and Statistics*, 73(1), 140. doi:10.2307/2109696.
- Hijzen, A., Mondauto, L. & Scarpetta, S. (2017). The impact of employment protection on temporary employment: evidence from a regression discontinuity design. *Labour Economics*, 46: 64-76.
- Hoekstra, M. (2009). The effect of attending the flagship state university on earnings: A discontinuity-based approach. *The review of economics and statistics*, 91(4), 717-724.
- Holzer, H. J., Raphael, S. & Stoll, M. A. (2003). Employment barriers facing ex-offenders. *Urban Institute Reentry Roundtable*, 1-23.
- Holzer, H., & Neumark, D. (1999). Are affirmative action hires less qualified? Evidence from employer-employee data on new hires. *Journal of labor economics*, 17(3), 534-569.
- Howell, S. T. (2017). Financing innovation: Evidence from R&D grants. *American Economic Review*, 107(4), 1136-64.
- Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI). (2015). Dinámica de mercado en el largo plazo: el caso de la industria de cervezas en el Perú. Gerencia de Estudios

- Económicos. Documento de Trabajo N.º 02-2015/GEE.
- Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI). (2018). El Indecopi implementa piloto para convertirse en la primera entidad pública que desarrolla la modalidad de teletrabajo impulsada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. <https://repositorio.indecopi.gob.pe/bitstream/handle/11724/6354/NP%20180813%20Teletrabajo.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
 - Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI). (2019). El Indecopi presenta resultados del primer año de su piloto de teletrabajo como experiencia pionera en el sector público. <https://repositorio.indecopi.gob.pe/bitstream/handle/11724/7098/NP%20190905%20Teletrabajo%20en%20el%20Indecopi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 - Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2000). Colección metodologías estadísticas: metodología para el cálculo de los niveles de empleo. Consulta: 6 de abril de 2020. URL: <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/metodologias/empleo01.pdf>
 - Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2012). Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012.
 - Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2015). Caracterización de las condiciones de vida de la población con discapacidad.
 - Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2016) Perú: Primer Censo Nacional Penitenciario 2016.
 - Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2017). Perú: participación de la población en la actividad económica: definiciones y conceptos. Consulta: 6 de abril de 2020. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1676/06.pdf
 - Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2019). Perú: percepción ciudadana sobre gobernabilidad, democracia y confianza en las instituciones: mayo-octubre.
 - Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2020). Informe técnico: Situación del mercado laboral de Lima Metropolitana. Trimestre junio-julio-agosto 2020. Lima: INEI.
 - Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2020a). Informe técnico: comportamiento de los indicadores de empleo a nivel nacional. Trimestre abr-may-jun-2020. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-n03_empleo-nacional-abr-may-jun-2020.pdf
 - Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2020b). Las tecnologías de información y comunicación en los hogares: ene-feb-mar 2020, N.º 2, junio. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_TIC.pdf
 - Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2020c). Perú: percepción ciudadana sobre la gobernabilidad, democracia, y confianza en las instituciones. Octubre 2019-marzo 2020. Lima: INEI.
 - Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2020d). Las tecnologías de información y comunicación en los hogares: Ene-Feb-Mar 2020, N.º 2, junio. Lima: INEI.
 - Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2021). Informe técnico: comportamiento de los indicadores de empleo a nivel nacional. Trimestre oct-nov-dic-2021. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01-informe-tecnico-empleo-nacional-oct-nov-dic-2020.pdf>
 - International Monetary Fund. (2015). Article IV Consultation-press release. Staff Report, and statement by the executive director for Peru.
 - Jaramillo Baanante, M. (2009). Is there demand for formality among informal firms: evidence from microfirms in downtown Lima (N.º 12/2009). Discussion Paper.
 - Jaramillo, M. & Campos, D. (2019). ¿Son los contratos temporales un peldaño hacia un contrato por tiempo indeterminado? (N.º dt93). Lima: GRADE.
 - Jaramillo, M. & Ñopo, H. (21 de abril de 2020). COVID-19 y shock externo. Impactos económicos y opciones de política en el Perú. Documento de Investigación 107. Lima: GRADE. https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/library/crisis_prevention_and_recovery/covid-19-y-el-schock-externo-impactos-economicos-y-opciones-de.html
 - Jaramillo, M., & Alcázar, L. (2012). El impacto de la licencia municipal en el desempeño de las microempresas en el Cercado de Lima. GRADE.
 - Jaramillo, M., Almonacid, J. & Flor, L. D. L. (2017). Los efectos desprotectores de la protección del empleo: el impacto de la reforma del contrato laboral del 2001. MISC.
 - Jaramillo, Miguel, Ñopo, Hugo & Díaz, Juan (2007). *La investigación sobre el mercado laboral peruano: instituciones, capacitación y grupos desfavorecidos*. Lima: GRADE.
 - Jiménez, B. & Rendón, S (2019). ¿Desprotege la protección del empleo? Los efectos de la reposición en el empleo y los salarios en el Perú.
 - Jiménez-Martín, S., Mestres, A. J., & Castelló, J. V. (2019). Hiring subsidies for people with a disability: do they work?. *The European Journal of Health Economics*, 20(5), 669-689. <https://doi.org/10.1007/s10198-019-01030-9>
 - Johnson, S., Kaufmann, D. & Zoido-Lobaton, P. (1998). Regulatory discretion and unofficial economy. *American Economic Review*, 88(2), pp. 387-392.
 - Joseph, R. C., & Kitlan, D. P. (2008). Key issues in E-government and Public Administration. In *Handbook of research on public information technology* (pp. 1-11). IGI Global.
 - Karlan, D., & Valdivia, M. (2011). Teaching entrepreneurship: Impact of business training on microfinance clients and institutions. *Review of Economics and statistics*, 93(2), 510-527.
 - Kgonare, J. (2017). *The impact of information technology on tax administration: a systematic review* (Doctoral dissertation, University of Pretoria).
 - Klein, R., Spady, R., Weiis, A. (1991) Factors Affecting the Output and Quit Propensities of Production Workers. *The Review of Economic Studies*, 58(5), 929-953. <https://doi.org/10.2307/2297945>
 - Kłopotek, M. (2017). The advantages and disadvantages of remote working from the perspective of young employees. *Organizacja i Zarządzanie: kwartalnik naukowy*.
 - Koster, S. & Andersson, M. (2018). When is your experience valuable? Occupation-industry transitions and self-employment success. *J Evol Econ* 28: 265-286.
 - Kraay, A. (2018). Methodology for a World Bank human capital index. The World Bank.
 - Krause, A., Rinne, U. & Zimmermann, K.F. Anonymous job applications in Europe. *IZA J Labor Stud* 1, 5 (2012). <https://doi.org/10.1186/2193-9012-1-5>
 - Kuhn, P. J. (2014). The internet as a labor market matchmaker. *IZA World of Labor*.
 - Kuramoto, J. & Quispe, E. (2009) Comportamiento innovador en las empresas atendidas por los Centros de Innovación Tecnológica - CITEvid y CITEccal. Grade
 - Kwauk, C. & Perlman, J. (2016). Bridge International Academies. Delivering Quality Education at a low cost in Kenya, Nigeria, and Uganda. Center for universal Education at Brookings.

- La República. (2020). Mypes: ¿Cuáles son los beneficios de formalizar tu empresa? Consulta: 16 de enero de 2020. <https://larepublica.pe/economia/2020/01/16/mypes-cuales-son-los-beneficios-de-formalizar-tu-empresa/>
- Lanari, M. E. (2005). Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición.
- Lavado, P. & Martínez, J. (2014). La transición de la escuela al trabajo: análisis de la oferta y demanda de empleo de jóvenes sin estudios superiores universitarios en zonas urbanas. *Economía*, vol. XXXVII, 74: 41-94.
- Lavado, P., Martínez, J. & Yamada, G. (2014). ¿Una promesa incumplida? La calidad de la educación superior universitaria y el subempleo profesional en el Perú. Documento de trabajo, (2014-021).
- Lavado, P., Martínez, J. & Yamada, G. (2017). Efectos persistentes del subempleo profesional, 2004-2014. Evolución del subempleo en egresados de universidades e institutos técnicos. Lima: Fondo Editorial, Universidad del Pacífico, Chapters of Books, 1, 157-195.
- Lavado, P., Yamada, G., Guillén, A. & Solís, S. (2016). Efectos de costos de despido, impuesto a la renta y productividad sobre la informalidad: un modelo de búsqueda de empleo para el Perú.
- Leibbrandt, A., & List, J. A. (2018). Do equal employment opportunity statements backfire? Evidence from a natural field experiment on job-entry decisions (No. w25035). National Bureau of Economic Research.
- Leibowicz, J. (2000). *Ante el imperativo del aprendizaje permanente, estrategias de formación continua* (vol. 9). Oficina Internacional del Trabajo/CINTERFOR.
- Levy, S. (2020). Suggestions for the Emergency. UNDP LAC C19 PDS N.º 2. <https://www.undp.org/content/dam/rblac/Policy%20Papers%20COVID%2019/UNDP-RBLAC-CD19-PDS-Number2-ES-Final.pdf>
- Levy, V. (2015). Do differences in schools' instruction time explain international achievement gaps? Evidence from developed and developing countries. *The Economic Journal*, 125(588), F397-F424.
- Lipscomb, C. et al. (2015) Evaluating the Long-Term Effect of NIST MEP Services on Establishment Performance. *Center for Economic Studies (CES)*, 15-09
- Loayza, N. & Rigolini, J. (2006). Informality trends and cycles. Banco Mundial. World Bank Policy Research Working Paper 4078. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/8855?locale-attribute=fr>
- Loayza, N. (2008). Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú. *Revista Estudios Económicos*, BCRP, 15: 43-64. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/15/Estudios-Economicos-15-3.pdf>
- Loko, M. B. & Diouf, M. A. (2009). *Revisiting the determinants of productivity growth: what's new?* (N.º 9-225). International Monetary Fund.
- López Prado, K. A. (2013). Evaluación de impacto del programa de becas y créditos sobre el acceso a la Educación Superior en Chile.
- Lucas Jr., R. E. (1988). On the mechanics of economic development. *Journal of Monetary Economics*, 22(1), 3-42.
- Machado, R. & Toma, H. (2017). Crecimiento económico e infraestructura de transportes y comunicaciones en el Perú. *Economía*, 40(79), 9-46.
- Majerowicz, S. (2016). Evaluaciones rápidas de impacto: Acompañamiento Pedagógico, Soporte Pedagógico Intercultural (ASPI) y Soporte Pedagógico. Reporte final.
- Maldonado, S. & Ríos, V. (2004). *Más allá de la igualdad de oportunidades, desigualdad de ingresos, responsabilidad individual y movilidad social en el Perú*. Lima: CEDEP, CIES.
- Manpower. (2018). Resolviendo la escasez de talento: construir, adquirir, tomar prestado y tender puentes.
- Manrique, G. (2017). Los retornos de la sobreeducación en el Perú. En G. Yamada & P. Lavado (eds.), *Educación superior y empleo en el Perú: una brecha persistente*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Manrique, G. & Yamada, G. (2017). *Determinantes y permanencia de la sobreeducación*. Lima: Fondo Editorial, Universidad del Pacífico, Chapters of Books, 1, 129-156.
- Martínez A, C., Puentes, E., & Ruiz-Tagle, J. (2018). The effects of micro-entrepreneurship programs on labor market performance: experimental evidence from Chile. *American Economic Journal: Applied Economics*, 10(2), 101-24.
- Martínez, C., & Peticar, M. (2017). Childcare effects on maternal employment: Evidence from Chile. *Journal of Development Economics*, 126, 127-137. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2017.01.001>
- Mas, A., & Pallais, A. (2017). Valuing alternative work arrangements. *American Economic Review*, 107(12), 3722-59. DOI: 10.1257/aer.20161500
- Masso, M., Järve, J., Nurmela, K. & Kaldaru, H. (2013). Töölepingu seaduse uuring: metodikaraport. (Employment Contract Act Survey: Methodology). Poliitikauuringute Keskus Praxis, Tallin.
- McGuinness, S. (2006). Overeducation in the labour market. *Journal of Economic Surveys*, 20(3), 387-418. doi:10.1111/j.0950-0804.2006.00284.x
- McKinsey Global Institute. (2017). A future that works: automation, employment, and productivity. https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Featured%20Insights/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works_Full-report.pdf
- Meager, N., Tyers, C., Perryman, S., Rick, J. & Willison, R. (2002). Awareness, knowledge and exercise of individual employment rights.
- Meléndez, G. & Huaroto, C. (2013). *Evaluando las complementariedades de proyectos de infraestructura rural. El impacto conjunto de electrificación y telecomunicaciones en el bienestar del hogar y la formación de capital humano*. Lima: CIES.
- Melguizo, T., Sanchez, F., & Velasco, T. (2016). Credit for low-income students and access to and academic performance in higher education in Colombia: A regression discontinuity approach. *World development*, 80, 61-77.
- Meneses, F., & Blanco, C. (2010). Financial aid and higher education enrollment in Chile: A government policy analysis.
- Merlino, L. P. (2014). Formal and informal job search. *Economics Letters*, 125(3), 350-352.
- Miller, C. (2017). The persistent effect of temporary affirmative action. *American Economic Journal: Applied Economics*, 9(3), 152-90. DOI: 10.1257/app.20160121
- Ministerio de Economía y Finanzas. (MEF). (2019a). Plan Nacional de Infraestructura para la Competitividad, aprobado por el Decreto Supremo N.º 238-2019-EF. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/348761/DS238_2019EF.pdf
- Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). (2019b). Plan de Competitividad y Productividad, aprobado por el Decreto Supremo N.º 239-2019-EF. https://www.mef.gob.pe/contenidos/archivos-descarga/PNCP_2019.pdf
- Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). (2020). Marco macroeconómico multianual 2021-2024.
- Ministerio de Educación. (MINEDU). (2019). Equidad y oportunidades de aprendizaje en 2.º grado de secundaria. Evidencias de la ECE 2016. Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes. <http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2019/03/Libro-Equidad-y-oportunidades-de-aprendizaje.pdf>
- Ministerio de Educación. (MINEDU). (2020). Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva, aprobada

por el Decreto Supremo N.º 012-2020-MINEDU.

- Ministerio de Producción. (2018). Las MIPYME en cifras 2018.
- Ministerio de Salud (MINSA). (2020). Por una nueva convivencia. La sociedad peruana en tiempos del Covid-19. Escenarios, propuestas de política y acción pública. Grupo Temático de Ciencias Sociales (RM N.º 213-2020-MINSA). <https://sociologiaenlaunifsc.files.wordpress.com/2020/05/por-una-nueva-convivencia.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (s.f.). Política Nacional de Seguridad Social [Archivo PDF]. OIT. Recuperado el 07 de mayo del 2021 de: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_493813.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2015). El trabajador independiente en el Perú. *Boletín de Economía Laboral*, 44.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2019). Demanda de ocupaciones a nivel nacional 2019. Encuesta de Demanda Ocupacional. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/269658-informe-regionales-de-la-encuesta-de-demanda-ocupacional-2018> Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2020). Más de 13 mil vacantes ofrece plataforma “Empleos Perú” en solo un mes de funcionamiento. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/303434-mas-de-13-mil-vacantes-ofrece-plataforma-empleos-peru-en-solo-un-mes-de-funcionamiento>
- Ministerio de Transportes y Comunicaciones (MTC). (2011). Intervenciones en la red vial nacional. [Diapositiva de PowerPoint]. https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_public/capacita/2_Raul_Torres.pdf
- Ministerio de Transportes y Comunicaciones (MTC). (2018). Boletín estadístico II semestre 2018. https://portal.mtc.gob.pe/estadisticas/publicaciones/boletines/boletin_estadistico_II_semestre_2018.pdf
- Ministerio del Ambiente (MINAM). (6 de diciembre de 2014). Eventos extremos en el Perú se intensificarían por el cambio climático en el 2030. <http://www.minam.gob.pe/notas-de-prensa/eventos-extremos-en-el-peru-se-intensificarian-por-el-cambio-climatico-en-el-2030/>
- Ministerio de Salud (17 de enero 2021). Boletín estadístico: Estadísticas de asegurados, atenciones y atendidos al 31 de diciembre de 2020. Lima, Perú: Seguro Integral de salud. <https://www.gob.pe/institucion/sis/informes-publicaciones/1488900-estadisticas-de-asegurados-atenciones-y-atendidos-al-31-de-diciembre-de-2020>
- Mishra, A. & Ray, R. (2010). *Informality, corruption, and inequality*. University of Bath, Department of Economics.
- Monge, A., Seinfeld, J. & Campana, Y. (2012) Evaluación de Impacto del programa JUNTOS - Resultados finales.
- Monge-González, R., & Rodríguez-Alvarez, J. (2013). Impact evaluation of innovation and linkage development programs in Costa Rica: The cases of Propyme and CR Provee.
- Monteiro, J. C., & Assunção, J. J. (2012). Coming out of the shadows? Estimating the impact of bureaucracy simplification and tax cut on formality in Brazilian microenterprises. *Journal of Development Economics*, 99(1), 105-115. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2011.10.002>
- Montero, C. (2006). La exclusión educativa de las niñas de campo: ¿pasado o presente? En P. Ames (Ed.), *Las brechas invisibles. Desafíos para una equidad de género en la educación* (pp. 203-231). Lima: IEP. http://biblioteca.clacso.edu.ar/Peru/iep/20170328021558/pdf_170.pdf
- Morán Flores, G. (2015). Encuesta nacional a egresados universitarios y universidades, 2014.
- Moreno, G. & Villena, R. (2020). Vacunas en salud laboral... una oportunidad para prevenir e invertir en salud. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 31(3), 287-303.
- Moreno, M., Ñopo, H., Saavedra, J. & Torero, M. (2004). Gender and racial discrimination in hiring: a pseudo audit study for three selected occupations in Metropolitan Lima.
- Moreno-Monroy, A. I. (2016). Access to public transport and labor informality. IZA World of Labor.
- Moreno-Monroy, A. I., Lovelace, R. & Ramos, F. R. (2018). Public transport and school location impacts on educational inequalities: insights from São Paulo. *Journal of Transport Geography*, 67, 110-118.
- Munnell, A. H. (1992). Policy watch: infrastructure investment and economic growth. *Journal of Economic Perspectives*, 6(4), 189-198.
- Muntaner, C., Solar, O., Vanroelen, C., Martínez, J. M., Vergara, M., Santana, V. & EMCONET Network. (2010). Unemployment, informal work, precarious employment, child labor, slavery, and health inequalities: pathways and mechanisms. *International Journal of Health Services*, 40(2), 281-295.
- Muñoz-Rodríguez, D. & Ortega, A. S. (2019). Precariedad en la era del trabajo digital. *Recerca: revista de pensament i anàlisi*, 24 (1), 1-13.
- Naciones Unidas. Department of Economic and Social Affairs. (2007). *The employment imperative: report on the world social situation 2007*. UN.
- Naciones Unidas. (2018). United Nations E-Government Survey 2018. https://publicadministration.un.org/egovkb/Portals/egovkb/Documents/un/2018-Survey/E-Government%20Survey%202018_FINAL%20for%20web.pdf
- Naciones Unidas. (2020). Informe: El impacto del COVID-19 en América Latina y el Caribe. Julio. https://peru.un.org/sites/default/files/2020-07/SG%20Policy%20brief%20COVID%20LAC%20%28Spanish%29_10%20July_0.pdf
- Nero, A. (17 de septiembre de 2019). La cifra de migrantes internacionales crece más rápido que la población mundial. Noticias ONU. <https://news.un.org/es/story/2019/09/1462242>
- Nicolosky, Z. & Ajwad, M. I. (2014). *Cognitive and non-cognitive skills affect employment outcomes: evidence from Central Asia*. Washington D. C.: World Bank.
- Nootboom, B. (1992). Towards a dynamic theory of transactions. *Journal of evolutionary economics*, 2(4), 281-299.
- Novella, R., Alvarado, A., Rosas, D. & González-Velosa, C. (2019). Encuesta de Habilidades al Trabajo (ENHAT) 2017-2018: causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú. Nota técnica del BID 1652.
- Núñez, G. & Furquim, J. (2018). La concentración de los mercados en la economía digital. Documentos de proyectos LC/TS.2018/45.
- Ñopo, H. (2008). Matching as a tool to decompose wage gaps. *The Review of Economics and Statistics*, 90(2), 290-299.
- Ñopo, H., & Saavedra, J. (2003). Evaluación del impacto de mediano plazo de Projoven: resultados de las mediciones realizadas a los seis, doce y dieciocho meses de culminado el programa. GRADE.
- Ñopo, H., Robles, M. & Saavedra, J. (2002). Una medición del impacto del Programa de Capacitación Laboral Juvenil Projoven. GRADE.
- Ñopo, H., Saavedra, J. & Torero, M. (2004). Ethnicity and earnings in urban Peru (N.º 980). IZA Discussion paper series.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica. (OSEE). (2017). Evaluación de impacto del acompañamiento pedagógico multigrado.
- Olivera, J. (2016). An assessment of a proposed multi-pillar pension reform in Peru. *Apuntes. Revista de Ciencias Sociales*, 43(78), 9-40.
- Organización de los Estados Americanos. (OEA). (2020). COVID-19 en la vida de las mujeres: razones para reconocer



- impactos diferenciados. <https://www.oas.org/es/cim/docs/ArgumentarioCOVID19-ES.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2006). *La relación de trabajo*. Informe V (1) - Conferencia Internacional del Trabajo, 95.a reunión, 2006. [online] Disponible en: <<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>>
 - Organización Internacional de Trabajo. (2012a). Guía para la formulación de políticas nacionales de empleo. Consulta: 8 de mayo 2020. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_214250.pdf
 - Organización Internacional de Trabajo (2012b). Los Jóvenes Hablan: Foros Nacionales de Empleo Juvenil en América Latina y el Caribe. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_191952.pdf
 - Organización Internacional de Trabajo. (2013). Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection.
 - Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2015). Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432865.pdf
 - Organización Internacional de Trabajo (2016a). Empleo y trabajo decente para la paz y la resiliencia. Revisión de la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (N.º 71).
 - Organización Internacional de Trabajo. (2016b). Social protection for domestic workers: key policy trends and statistics.
 - Organización Internacional de Trabajo (OIT). (2017). El empleo productivo y el trabajo decente como fuente de prosperidad en América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/americas/oficina-regional/WCMS_551855/lang-es/index.htm
 - Organización Internacional de Trabajo. (2020). ¿Qué políticas serán las más eficaces para mitigar los efectos del COVID-19 en el mundo del trabajo? https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739403/lang-es/index.htm
 - Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020a). Working from home: a potential measure for mitigating the COVID-19 pandemic, Policy Brief, April. https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/PolicyBrief_WorkingfromHome.pdf
 - Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020b). Empleo juvenil en tiempos de la COVID-19: el riesgo de una "generación del confinamiento". https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/briefingnote/wcms_753103.pdf
 - Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020c). Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_749659.pdf
 - Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020d). Seguridad y salud en el trabajo frente a la pandemia. Mesa virtual de diálogo de OIT en América Latina. Nota Informativa: 28 de abril de 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/briefingnote/wcms_742469.pdf
 - Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020e). Las respuestas al COVID-19 deben basarse en la solidaridad humana, reitera la OIT al FMI y al BM. Comunicado de prensa. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_741922/lang-es/index.htm
 - Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020f). *La COVID-19 y el mundo del trabajo*. 5.ª edición. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf
 - Organización Internacional de Trabajo. (2020g). Reestructurar con miras a la recuperación y la resiliencia en respuesta a la crisis del COVID-19. https://www.ilo.org/empent/areas/covid-19/briefing-notes/WCMS_743464/lang-es/index.htm
 - Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2009). *Medición del capital*. Manual OCDE. Paris: OCDE.
 - Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2015). Does having digital skills really pay off? Adult skills in focus 1, OECD Publishing.
 - Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2016). OECD skills strategy diagnostic report: Peru.
 - Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2019). Why skills matter: further results from the survey of adult skills.
 - Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2020). The potential of online learning for adults: early lessons from the COVID-19 crisis. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/the-potential-of-online-learning-for-adults-early-lessons-from-the-covid-19-crisis-ee040002/>
 - OSEE. (2018a). Evaluación de impacto del acompañamiento pedagógico multigrado sobre las prácticas pedagógicas. Resultados finales.
 - OSEE. (2018b). Evaluación de impacto del soporte pedagógico para la secundaria rural y del Programa de Actualización Docente 2016.
 - Outes, I., Sánchez, A. & Vakis, R. (2017). *Cambiando la mentalidad de los estudiantes: evaluación de impacto de ¡Expande tu Mente! sobre el rendimiento académico en tres regiones del Perú*. GRADE
 - Oviedo, N. & Yamada, G. (2017). Premio a la calidad universitaria en el mercado laboral peruano. Lima: Fondo Editorial, Universidad del Pacífico, Chapters of Books, 1, 71-89.
 - Patrício, A. L., Prata, J. C., Walker, T. R., Duarte, A. C., Ouyang, W., Barcelò, D. & Rocha-Santos, T. (2020). Increased plastic pollution due to COVID-19 pandemic: challenges and recommendations. *Chemical Engineering Journal*, 405: 126683. <https://doi.org/10.1016/j.cej.2020.126683>
 - Peck, J. R. (2017). Can hiring quotas work? The effect of the Nitaqat program on the Saudi private sector. *American Economic Journal: Economic Policy*, 9(2), 316-47. DOI: 10.1257/pol.20150271
 - Pedró, F. (20 de agosto de 2015). Hacia la tormenta perfecta. Evidencias internacionales de la progresiva transformación en los sistemas educativos. Conferencia presentada en "Los sistemas educativos en contextos de inmersión digital in IIPE". Buenos Aires: UNESCO.
 - Perry, G. E., Arias, O., Fajnzylber, P., Maloney, W. F., Mason, A. & Saavedra-Chanduví, J. (2007). Informality: exit and exclusion. The World Bank.
 - Perú Retail. (28 de abril de 2020). Distanciamiento social impulsa métodos de pago alternativos para compras no presenciales.

- <https://www.peru-retail.com/distanciamiento-social-impulsa-metodos-de-pago-alternativos-para-compras-no-presenciales/>
- Pires, T., y Urza, S. (2014). Longer School Days, Better Outcomes? *Manuscript, Northwestern University*
 - Piza, C. (2016). *Revisiting the impact of the Brazilian SIMPLES program on firms' formalization rates*. The World Bank. <https://doi.org/10.1596/1813-9450-7605>
 - Polachek, S. W. (2019). Equal pay legislation and the gender wage gap. IZA World of Labor.
 - Porter, M. (1998). *Competitive advantage of nations*. Nueva York: Free Press.
 - Posey, G., Burgess, T., Eason, M. & Jones, Y. (2010). The advantages and disadvantages of the virtual classroom and the role of the teacher. In Southwest Decision Sciences Institute Conference (pp. 2-6).
 - Prada, M. F., Rucci, G., & Urzúa, S. S. (2015). *The effect of mandated child care on female wages in Chile* (No. w21080). National Bureau of Economic Research.
 - Prella, H. (2017). ¿Conoce sus derechos laborales? *El Peruano*. <http://www.elperuano.pe/noticia-%BFconoce-sus-derechos-laborales-54924.aspx>
 - Premand et al. (2016) Entrepreneurship Education and Entry into Self-Employment Among University Graduates. *World Development*, 77, 311-327. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2015.08.028>
 - PRODUCE (2014). Plan Nacional de Diversificación Productiva.
 - PRODUCE (2018). Las Mipymes en cifras 2017. Consulta: 10 de noviembre de 2019. <http://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/shortcode/oee-documentos-publicaciones/publicaciones-anuales/item/829-las-miMYPE-en-cifras-2017>
 - PRODUCE. (2020a). Las Mipymes en cifras 2018. Consulta: 15 de octubre de 2020. <http://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/shortcode/oee-documentos-publicaciones/publicaciones-anuales/item/898-las-mipyme-en-cifras-2018>
 - PRODUCE. (2020b). Desempeño del sector industrial manufacturera, junio 2020. <http://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/shortcode/estadistica-oee/estadisticas-manufacturera>
 - Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2016). Human development report 2016: human development for everyone. https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/2016_human_development_report.pdf
 - Psacharopoulos, G. & Patrinos, H. A. (2018). Returns to investment in education.
 - Psacharopoulos, G. (1994). Returns to investment in education: a global update. *World development*, 22(9), 1325-1343.
 - Quintini, G. (2011). Over-qualified or under-skilled: a review of existing literature. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, N.º 121, OECD Publishing.
 - Rendón, S. (2006). Job search and asset accumulation under borrowing constraints. *International Economic Review*, 47(1), 233-263.
 - Requena, J. G. (2011). De la noción de empleo precario al concepto de trabajo decente. *Derecho & Sociedad*, (37), 117-125.
 - Rigolini, J. & Loayza, N. V. (2006). Informality trends and cycles. The World Bank.
 - Rivera, J. (2014). *Palo y zanahoria: la administración como fuente de efectividad en la escuela*. Santiago de Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.
 - Rodrik, D. (6 de abril de 2020). Will COVID-19 remake the world? Project Syndicate. https://www.project-syndicate.org/commentary/will-covid-19-remake-the-world-by-dani-rodrik-2020-04?utm_source=Project%20Syndicate%20Newsletter&utm_campaign=aa811cf03a-covid_newsletter_09_04_2020&utm_medium=email&utm_term=0_73bad5b7d8-aa811cf03a-107070053&mc_cid=aa811cf03a&mc_eid=eeefcc02ec
 - Roemer, J. E. (1998). Igualdad de oportunidades. *Isegoría*, (18), 71-87.
 - Romer, P. M. (1990, March). Human capital and growth: theory and evidence. In *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy* (vol. 32, pp. 251-286). North-Holland.
 - Romer, P. M. (1990, March). Human capital and growth: theory and evidence. In *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy* (vol. 32, pp. 251-286). North-Holland.
 - Ronconi, L., Sanguinetti, J. & Fachelli Oliva, S. (2006). Poverty and employability effects of workfare programs in Argentina.
 - Rosero, J., & Oosterbeek, H. (2011). Trade-offs between different early childhood interventions: Evidence from Ecuador. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1898566>
 - Rosser, J., Rosser, M. & Ahmed, E. (2000). Income inequality and the informal economy in transition economies. *Journal of Comparative Economics*, volumen 28, pp. 156-171.
 - Rozas, P. & Sánchez, R. (2004) Desarrollo de infraestructura y crecimiento económico: revisión conceptual. CEPAL.
 - Radio Programas del Perú (RPP). (2020). Creciendo en igualdad, crecemos como sociedad. <https://rpp.pe/especialmujeres>
 - Saad P., Miller, T., Martínez, C. & Holz, M. (2008). Juventud y bono demográfico en Iberoamérica. CEPAL. <http://files.grupopopulares.webnode.com.ar/200000243-098320a7d1/juventud%20y%20bono%20demografico%20en%20iberoamerica.pdf>
 - Saavedra Chanduvi, J. & Maruyama Sasaki, E. (2000). *Estabilidad laboral e indemnización: efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano* (N.º 876-2016-64088).
 - Saavedra, J. & Tommasi, M. (2007). Informality, the State and the social contract in Latin America: a preliminary exploration. *International Labour Review*, 146(3-4), 279-309.
 - Saavedra, J. & Torero, M. (2004). Labor market reforms and their impact over formal labor demand and job market turnover. The case of Peru. Law and employment: lessons from Latin America and the Caribbean (pp. 131-182). University of Chicago Press.
 - Sánchez, A. & Sing, A. (2018). Accessing higher education in developing countries: panel data analysis from India, Peru, and Vietnam. *World Development* 109, (261-278).
 - Sánchez, A. (2019). Habilidades, formación para el trabajo y subempleo juvenil: un enfoque de ciclo de vida.
 - Sánchez, A., Pazos, N., Manrique, G. & Ferrer, J. (2017). Youth transitions: skills, work and family formation: preliminary findings from the 2016 young lives survey (round 5): Peru.
 - Saniter, N. P. (2014). Educational interventions and labor market success. (Doctoral dissertation).
 - Scarpetta, S., Hemmings, P., Tressel, T. & Woo, J. (2002). The role of policy and institutions for productivity and firm dynamics: evidence from micro and industry data.

- SENCE. (2006). Informe final preliminar estudio: Evaluación de impacto Programa Aprendices. Disponible en http://www.sence.cl/601/articles-3093_archivo_002.pdf
- Serida, J., Guerrero, C., Alzamora, J., Borda, A. & Morales, O. (2017). *Global entrepreneurship monitor: Perú 2016-2017*. Lima: Universidad ESAN.
- SERVIR. (2020). Negociación colectiva en el sector público 2020. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1206444/Negociacion_Colectiva_2019.pdf
- Sichernman, N. (1991). "Overeducation" in the labor market. *Journal of Labor Economics*, 9(2), 101-122. Retrieved from www.jstor.org/stable/2535236
- Slonimczyk, F. (2014). Informal employment in emerging and transition economies. IZA World of Labor.
- Sneader & Shubham (2020). Beyond coronavirus: the path to next normal. Publicado en la página web McKinsey & Company, 23 de marzo de 2020. Consulta: 5 de agosto. URL: <https://www.mckinsey.com/industries/healthcare-systems-and-services/our-insights/beyond-coronavirus-the-path-to-the-next-normal#>
- Solis, A. (2017). Credit access and college enrollment. *Journal of Political Economy*, 125(2), 562-622.
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.
- Stigler, G. J. (1946). The economics of minimum wage legislation. *The American Economic Review*, 36(3), 358-365.
- SUNEDU (2020). Universidades licenciadas. Consulta: 10 de febrero de 2020. Recuperado de: <https://www.sunedu.gob.pe/lista-de-universidades-licenciadas/>
- Takeoka, A. (2009). Public service reform through e-government: a case study of 'e-Tax' in Japan. *Asymptotic and computational methods in spatial statistics*, 209.
- Taub, A. (2020). Pandemic will 'take our women 10 years back' in the workplace. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2020/09/26/world/covid-women-childcare-equality.html?smtyp=cur&smid=fb-nytimes>
- Távora, J. I., González de Olarte, E. & Del Pozo, J. M. (2014). Heterogeneidad estructural y articulación productiva en el Perú: evolución y estrategias. Hacia un desarrollo inclusivo: el caso del Perú. Santiago: CEPAL, 2014. LC/L. 3779. p. 39-96.
- Todorova, T. & Dzharova, V. (2010). Optimal time and opportunity cost of job search in low-income groups: an out-of-the-job search model. *Modern Economy*, 1(3), 195-205.
- Topel, R. & Ward, M. (1992). Job mobility and the careers of young men. *The Quarterly Journal of Economics*, 107(2), 439-479. doi:10.2307/2118478
- Transparency International. (2019). Barómetro global de la corrupción: América Latina y el Caribe 2019. https://www.transparency.org/files/content/pages/2019_GCB_LAC_Full_Report_ES.pdf
- Tsang, M., Rumberger, R. & Levin, H. (1991). The impact of surplus schooling on worker productivity. *Industrial Relations*, 30(2), 209-228. doi: 10.1111/j.1468-232x.1991.tb00786.x
- UNICEF. (2014). Documental evidencia las dificultades que viven las niñas en las escuelas rurales y urbano marginales del Perú. https://www.unicef.org/media_26884.htm
- Valdés-Lagunes, D. A., Trimiño-Monroy, C., Lerma-Sánchez, V. & Sánchez-Cárdenas, M. (2020). COVID-19: el reto de la prevención y vacunación efectiva. *Revista Mexicana de Trasplantes*, 9(S2), 188-199.
- Valdivia, M. (2015). Business training plus for female entrepreneurship? Short and medium-term experimental evidence from Peru. *Journal of Development Economics*, 113, 33-51.
- Van Biesebroeck, J. (2005). Exporting raises productivity in sub-Saharan African manufacturing firms. *Journal of International Economics*, 67: 373-391.
- Vasconcellos, V., & Rua, M. (2005). Impacts of internet use on public administration: a case study of the Brazilian tax administration. *The Electronic Journal of e-Government*, 3(1), 49-58.
- Vásquez, A. & Bendezú, L. (2008). Ensayos sobre el rol de la infraestructura vial en el crecimiento económico del Perú. CIES & BCR.
- Viollaz, M. (2019). Multiple violations of labor market regulations: patterns in the Peruvian labor market and the impact of enforcement. Documentos de Trabajo del CEDLAS.
- Webb, R. (2008). Taxation and public goods in Perú. *Cuadernos de Investigación*. Consulta: 10 de diciembre de 2019. URL: <http://institutodelperu.pe/category/publicaciones/cuadernos-de-investigacion/page/2/>
- Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista Cepal*, 61-82.
- Weller, J. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. Documentos de Proyectos 67. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf
- Wheeler, D., & Mody, A. (1992). International investment location decisions: The case of US firms. *Journal of international economics*, 33(1-2), 57-76. [https://doi.org/10.1016/0022-1996\(92\)90050-T](https://doi.org/10.1016/0022-1996(92)90050-T)
- Wolter, S. C., & Ryan, P. (2011). Apprenticeship. In *Handbook of the Economics of Education*, 3, 521-576.
- Yamada, G. & Castro, J. F. (2010). La economía peruana en la última década: mejor desempeño y mayor resiliencia a las crisis (N.º 10-02).
- Yamada, G. & Lavado, P. (2017). *Educación superior y empleo en el Perú: una brecha persistente*. Lima: Fondo Editorial, Universidad del Pacífico.
- Yamada, G. & Montero, R. (2008). Desempleo, pobreza y estrategias de protección social: Perú 1998-2005.
- Yamada, G., Lavado, P. & Oviedo, N. (2016). La evidencia de rendimientos de la educación superior a partir de "Ponte en Carrera" (N.º 16-08).
- Yamada, G., Lavado, P. & Rigolini, J. (2016). *Dándole al Perú un impulso de productividad: hacia un sistema de educación continua y capacitación laboral*. Lima: Fondo Editorial, Universidad del Pacífico, Chapters of Books, 1, 277-303.
- Zamora-Boza, C. (2017). La importancia del emprendimiento en la economía: el caso de Ecuador. *Revista Espacios* 39: 15. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n07/a18v39n07p15.pdf>