



Confederación  
General de  
**Trabajadores**  
del Perú



Departamento  
Nacional de  
**La juventud**  
Trabajadora



# El empleo juvenil en el Perú

*Diagnóstico y propuesta para mejorar su inserción laboral formal*



Lima, junio de 2026

**ELABORACIÓN**

Fernando Segundo Félix Córdova  
Consultor

Con el apoyo del:  
Instituto de Estudios Sociolaboral y Ambiental  
Fundació Pau i Solidaritat CCOO-PV  
Diputació de València - Cooperación Internacional

## Tabla de contenido

|                                                                                                     |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Introducción .....</b>                                                                        | <b>4</b>  |
| <b>2. Diagnóstico: ¿Cuál es el problema de política pública? .....</b>                              | <b>4</b>  |
| 2.1. Alta y persistente informalidad del empleo juvenil .....                                       | 4         |
| 2.2. Principales características .....                                                              | 5         |
| 2.3. ¿Qué consecuencias tiene? .....                                                                | 8         |
| 2.4. ¿Cuáles son sus causas? .....                                                                  | 9         |
| <b>3. Propuesta: ¿Qué hacer frente al problema de política pública?.....</b>                        | <b>12</b> |
| 3.1. Objetivos .....                                                                                | 12        |
| 3.2. Líneas de intervención (LI).....                                                               | 13        |
| a. LI1: Medidas para transitar hacia la formalidad empresarial .....                                | 13        |
| b. LI2: Medidas para mejorar el cumplimiento del marco normativo laboral .....                      | 14        |
| c. LI3: Medidas para la empleabilidad permanente .....                                              | 16        |
| <b>4. Condiciones mínimas de viabilidad: ¿Sobre qué pilares debe implementar la propuesta?.....</b> | <b>18</b> |
| 4.1. Diálogo social con participación juvenil.....                                                  | 19        |
| 4.2. Lucha contra la corrupción en la implementación .....                                          | 19        |
| 4.3. De la unidimensionalidad tecnológica al binomio herramienta tecnológica-agente humano .....    | 19        |

## 1. Introducción

---

Hay una realidad conocida por todo peruano promedio: los empleos en el país son predominantemente informales. Esta verdad adquiere una intensidad mayor cuando se trata de jóvenes, quienes están en las primeras etapas de su trayectoria de vida, lo que puede resultar en una fuente de frustración y desaliento, como de aversión, o todas estas reacciones juntas, con otras más complejas, propias de los desafíos socioeconómicos de un país.

El acceso de las y los jóvenes al empleo formal constituye uno de los principales desafíos del mercado laboral en el Perú. Las altas tasas de informalidad, las brechas en certificación de competencias, las limitadas oportunidades de experiencia laboral temprana y las desigualdades de género afectan las posibilidades de inserción laboral de la juventud. Diversos diagnósticos han evidenciado que los jóvenes enfrentan obstáculos estructurales relacionados con:

- falta de certificación de competencias laborales
- brechas en habilidades digitales
- escasa articulación entre formación y mercado laboral
- dificultad para compatibilizar empleo y responsabilidades de cuidado
- condiciones laborales precarias y elevada informalidad

Frente a tales desafíos, resulta indispensable responder a la pregunta: ¿qué se puede hacer desde las políticas públicas de empleo para superar tales barreras? Responderla consistirá en dar un paso más en la dirección de transformar la realidad para edificar las trayectorias laborales de un segmento poblacional vulnerable en el campo de la vida económica: la juventud.

Con este afán, el documento que se presenta a continuación constituye una actualización del diagnóstico sobre el empleo juvenil, pero bajo un enfoque de política pública. Se utiliza la definición oficial de informalidad: del empleo (condición del trabajador en la unidad productiva) y de la empresa (condición de la unidad productiva). Asimismo, se considera joven a toda persona de 15 a 29 años de edad. Se ha preferido una exposición narrativa, para lograr que su lectura proporcione una comprensión global del contenido. El tema no se agota con el presente documento, lo que se busca es destacar aspectos clave para sumarse al esfuerzo de abordar conjuntamente los problemas del empleo juvenil en el Perú.

Sobre la base de ello, la revisión de las fuentes secundarias se organiza en torno al problema de política pública: la elevada y persistente informalidad del empleo juvenil, abordando tres aristas: sus características más relevantes, sus efectos y sus causas. Luego de esta mirada nacional, la mirada se traslada hacia la propuesta de política: objetivos, líneas de intervención; y culmina con algunas consideraciones sobre las condiciones mínimas de viabilidad.

En anexos se indican los hallazgos de la encuesta virtual aplicada a un grupo de jóvenes y la sistematización narrativa de los dos talleres participativos realizado con jóvenes en el marco del proceso participativo de elaboración de la propuesta que se expone en este documento. Se deja constancia de la documentación consultada.

## 2. Diagnóstico: ¿Cuál es el problema de política pública?

---

### 2.1. Alta y persistente informalidad del empleo juvenil

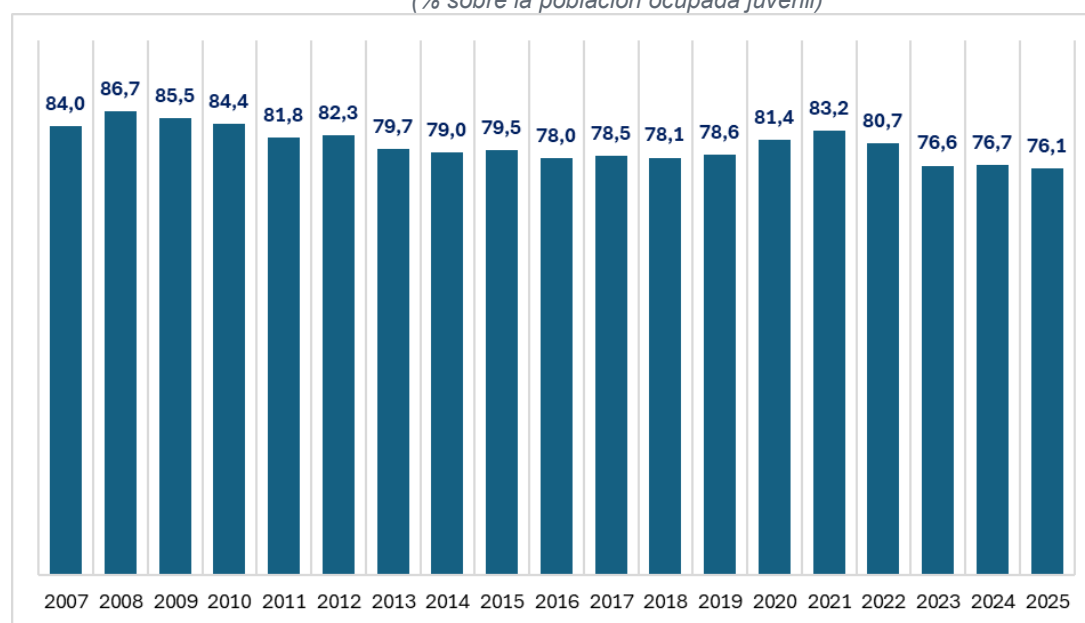
De acuerdo con el MTPE (2023:15) en 2022 se estimó que la Población en Edad de Trabajar (PET) juvenil (de 15 a 29 años) concentró a 8.50 millones de jóvenes, de los cuales 5.38 millones integraron la fuerza laboral (o Población Económicamente Activa – PEA), a su vez desglosada de la siguiente manera: 4.95 millones estaban trabajando y 0.43 millones se encontraban en desempleo abierto.

De los 4.95 millones de jóvenes ocupados el 80.7% estaba trabajando en algún empleo informal (MTPE, 2023: 37). La incidencia de la informalidad en el empleo juvenil disminuyó en el periodo 2007-2018, de 84.0% a 78.1%, aumentó entre 2019 y 2022, de 78.6% a 80.7% (MTPE, 2023: 58; MTPE, 2021a: 32; MTPE, 2019: 27; MTPE, 2017: 71).

Si bien en 2023 la informalidad del empleo juvenil fue 76.6% (MTPE, 2025a: 40) y no cambió mucho en 2024 al alcanzar 76.7% (SENAJU, 2025: 47) ni en 2025 cuando fue 76.1% (MTPE, 2026c: 20); cabe destacar que, durante 19 años (2007-2025), por cada 10 jóvenes ocupados al menos 7, o alrededor de 8, han trabajado en empleos informales. Expresado de otra manera: en el mejor de los casos, no más del 25% de jóvenes ocupados ha realizado actividades en empleos formales.

**Gráfico 1**

Perú: Incidencia de la informalidad en el empleo juvenil  
(% sobre la población ocupada juvenil)



Fuentes: MTPE (años 2017, 2019, 2021a, 2021, 2025 y 2026c) y SENAJU (2025)  
Elaboración: Propia

## 2.2. Principales características

### a. Demográficas

Según **sexo**, la composición de la población juvenil ocupada en empleos informales tiende a ser 60% hombres y 40% mujeres (periodo 2016-2020), similar a lo que se encuentra en el empleo formal juvenil (MTPE, 2021a: 32).

Específicamente, en 2024, del total de jóvenes trabajando 55.2% eran hombres y 44.8%, mujeres (SENAJU, 2025: 65). Para ese mismo año, la tasa de informalidad del empleo juvenil fue ligeramente mayor entre las mujeres (77.7%) que entre los hombres (75.9%) (SENAJU, 2025: 47). En 2025 esta situación prevalece: la tasa de informalidad del empleo afecta un poco más a mujeres jóvenes frente a sus pares hombres (77.6% vs 74.8%, respectivamente) (MTPE, 2026c: 21). Se trata de un patrón persistente.

Así, en 2008 la tasa de informalidad del empleo juvenil en mujeres fue 89.0% y en hombres ascendió a 85.0%; en 2018, 79.0% en mujeres y 77.4% en hombres (MTPE, 2019: 28). En el periodo 2019-2024, la tasa de informalidad del empleo juvenil en mujeres disminuyó de 79.7% a 77.7%, lo cual sucedió entre los hombres jóvenes, de 77.7% a 75.9% (SENAJU, 2025: 47).

En cuanto al **área de residencia**, la población ocupada juvenil se concentró principalmente en zonas urbanas (periodo 2016-2020): entre 66.6% y 73.7% en el caso de jóvenes que trabajaban en empleos informales; y al menos 95% en relación a la juventud que trabajaba en empleos formales (MTPE, 2021a: 32).

En 2024, la tasa de informalidad del empleo juvenil fue mayor en el ámbito rural (95.2%) que en el urbano (72.5%) (SENAJU, 2025: 48). En 2025 la situación se mantuvo: 95.6% en el ámbito rural y 71.6% en el ámbito urbano (MTPE, 2026c: 21). La tasa de informalidad en el empleo juvenil rural ha sido invariablemente elevada, a diferencia de la tasa de informalidad del empleo juvenil urbano, que ha mostrado cierto dinamismo a la baja.

Así, en 2008 la tasa de informalidad del empleo juvenil rural fue 97.8% y del empleo juvenil urbano 82.2%; en 2018, la tasa rural fue 96.7% y la urbana 72.7% (MTPE, 2019: 28). En el periodo 2019-2024, la tasa de informalidad del empleo juvenil urbano disminuyó de 73.7% a 72.5%, mientras en el ámbito rural pasó de 96.3% a 95.2% (SENAJU, 2025: 48).

De acuerdo con el **nivel educativo**, en el periodo 2016-2020, la población juvenil ocupada en empleos informales estaba compuesta mayoritariamente por quienes alcanzaron educación secundaria (alrededor de 57%) mientras quienes estaban ocupados en empleos formales estuvieron integrados en buena medida por personas jóvenes que habían logrado educación superior (alrededor de 70%) (MTPE, 2021a: 32).

Con el tiempo, han operado algunos cambios en la composición de la población ocupada juvenil según nivel educativo: en el empleo informal se ha incrementado la proporción de jóvenes con educación superior, de 23.6% en 2008 a 33.0% en 2018, en tanto que, en el empleo formal ha disminuido la proporción de jóvenes con educación secundaria, de 39.5% en 2008 a 28.8% en 2018. Con lo cual, cada vez es menor la proporción de jóvenes con educación primaria, sin educación o con educación básica especial que trabajan en empleos informales (de 19.1% en 2008 a 10.8% en 2018), y es prácticamente residual la presencia de jóvenes con hasta educación primaria trabajando en empleos formales (de 2.5% en 2008 a 1.9% en 2018) (MTPE, 2019: 28).

Mayores niveles educativos se asocian a menores tasas de informalidad en el empleo juvenil. Así, en 2022, entre la juventud que había alcanzado como máximo la educación primaria la tasa de informalidad del empleo fue 95.8%; entre quienes lograron la secundaria, 89.0%; y para aquellas personas jóvenes que alcanzaron la educación superior, 67.9% (71.5% educación superior no universitaria y 64.8% educación superior universitaria) (MTPE, 2023: 38).

Esta situación se reafirma en 2025: entre la juventud que había alcanzado como máximo la educación primaria la tasa de informalidad del empleo fue 96.1%; entre quienes lograron la secundaria, 87.8%; y para aquellas personas jóvenes que alcanzaron la educación superior: 67.6% educación superior no universitaria y 60.0% educación superior universitaria (MTPE, 2026c: 22).

Años atrás esta situación fue similar, pese a la disminución en la incidencia de la informalidad en el empleo juvenil: la población ocupada juvenil educada hasta el nivel primaria tuvo una tasa de informalidad del empleo que pasó de 98.1% en 2008 a 95.2% en 2018; aquella con educación secundaria, de 90.5% en 2008 a 87.4% en 2018, luego a 87.8% en 2024 (SENAJU, 2025: 50); quienes alcanzaron algún tipo de educación superior no universitaria, de 76.2% en 2008 a 63.4% en 2018; y, en el caso de quienes tuvieron educación superior universitaria, de 68.1% en 2008 a 62.6% en 2018 (MTPE, 2019: 28), o tomando el nivel educativo superior en su conjunto, la tasa de informalidad del empleo juvenil transitó, en el periodo 2019-2024, de 64.6% a 63.2% (SENAJU, 2025: 50).

Considerando el **grupo etario**, pese a su evolución temporal, la tasa de informalidad del empleo juvenil es mayor cuanto menor es la edad: en el segmento de 15 a 17 años la tasa de informalidad del empleo fue prácticamente 100%; en el grupo de 18 a 24 años, el indicador se incrementó de 82.4% en 2017 a 85.6% en 2022; y, en el grupo de 25 a 29 años, la incidencia de la informalidad del empleo aumentó de 67.7% en 2017 a 71.4% en 2022 (MTPE, 2023: 38).

Esta situación entre grupos etarios se reafirma en 2025: en el segmento de 15 a 17 años la tasa de informalidad del empleo fue 99.9%; en el grupo de 18 a 24 años, 79.9%; y, en el grupo de 25 a 29 años, la incidencia de la informalidad del empleo alcanzó 66.0% (MTPE, 2026c: 22).

**b. Económico - laborales**

Según el **carácter de las unidades productivas**, la informalidad del empleo juvenil puede presentarse tanto en unidades productivas formales como en aquellas informales. Así, en 2023, el 76.6% del empleo juvenil era informal: 51.7% en el sector informal y 24.9% en el sector formal (MTPE, 2025a: 40). Vale decir, por cada 100 jóvenes que trabajaron, 77 lo hicieron en empleos informales (52 en el sector informal y 25 en el sector formal).

De acuerdo al **tamaño de empresa**, en 2021 el 75.3% la población ocupada juvenil de 14 a 29 años trabajó en empresas de 1 a 10 trabajadores; el 8.5%, en empresas de 11 a 50 trabajadores; y el 16.1%, en empresas de 51 a más trabajadores (INEI, 2022: 105).

Esta situación no ha cambiado significativamente si es comparada con el año 2007, cuando el 76.7% de la población ocupada juvenil de 14 a 29 años trabajó en empresas de 1 a 10 trabajadores; el 8.8%, en empresas de 11 a 50 trabajadores; y el 14.3%, en empresas de 51 a más trabajadores (INEI, 2022: 391, cálculos propios). Así, 3 de cada 4 jóvenes se ocupan en empresas de 1 a 10 trabajadores (microempresas).

Considerando solo al grupo de 15 a 29 años, en 2025 el 69.7% trabajó en empresas de 1 a 10 trabajadores (microempresas) (MTPE, 2026c: 13). Así, la situación más reciente sigue mostrándose grave: 7 de cada 10 jóvenes trabaja en microempresas, las cuales son altamente informales: en 2024, el 88.5% de la población ocupada que trabajaba para ellas lo hacía en empleos informales, además, el 87.7% de estas unidades productivas operaron en el sector informal de la economía (INEI, 2025c: 110 y 119, cálculos propios).

Considerando **actividades económicas**, en 2024 el 73,2% de la población ocupada juvenil se concentró en 6 actividades económicas: Comercio (21.0%); Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca (18,7%); Alojamiento/Comidas (10,3%); Manufactura (9,8%); Transporte/almacenamiento (7,0%) y Construcción (6,4%) (SENAJU, 2025: 66).

La tasa de informalidad del empleo juvenil por rama de actividad económica ha evolucionado, pero sin romper el patrón: las extractivas o de servicios son aquellas donde la tasa de informalidad del empleo juvenil es mayor. Así, se encuentran las actividades extractivas (agricultura, ganadería, pesca, silvicultura, minería e hidrocarburos), donde en el periodo 2008 a 2018, la tasa de informalidad del empleo juvenil pasó de 96.7% a 94,0%; en Construcción, de 86,4% a 82,3%; en Comercio, de 84,6% a 78,1%; en Servicios, de 83,3% a 71,8%; y en Industrias (o Manufactura), de 79,6% a 68,2% (MTPE, 2019: 51).

Tomando en cuenta la **categoría ocupacional**, en 2024 el empleo juvenil fue mayoritariamente dependiente (63,0%), seguido de independiente (21,4%) y lo restante, como Trabajador Familiar No Remunerado/trabajador del hogar (15,6%) (SENAJU, 2025: 66).

En cuanto a composición, mientras la juventud en el empleo informal está mayoritaria en la categoría ocupacional dependiente (asalariado público o privado) (de 48.6% en 2008 a 54.7% en 2018), seguida de la independiente (de 22.5% en 2008 a 23.4% en 2018) y luego de aquella comprendida como Trabajador Familiar No Remunerado/trabajador del hogar (de 28.9% en 2008 a 21.9% en 2018); la juventud en el empleo formal se encuentra predominantemente como dependiente (asalariado público o privado) (de 92.4% en 2008 a 93.1% en 2018) (MTPE, 2019: 51).

**c. De estudio y trabajo**

En 2024, de la población ocupada juvenil total el 79.7% solamente trabajaba y el 20.3% estudiaba y trabajaba; asimismo, tanto hombres como mujeres, en zonas urbanas como rurales, prácticamente registraron que 8 de cada 10 jóvenes ocupados solamente se dedicaban a trabajar (INEI, 2025a: 113-114; elaboración propia). Situación similar a la del periodo 2017 – 2022 (MTPE, 2023: 46).

Una de las diferencias más importantes entre la juventud que solamente trabaja de aquella que además estudia está en la predominancia de una categoría ocupacional: el Trabajo Familiar No Remunerado (TFNR). Así, en 2022, mientras el 12.3% de jóvenes ocupados que solo se dedicaban a trabajar eran TFNR, en el caso de aquellos que también estudiaban, la proporción era 24.4% (MTPE, 2023: 46).

## 2.3. ¿Qué consecuencias tiene?

### a. Brecha de ingresos por trabajo

Entre jóvenes con empleos formales y aquellos con empleos informales, la brecha de ingresos por trabajo fue 51.0% en 2022, a favor de los primeros, en desventaja de los segundos. Ciertamente, esta brecha ha venido disminuyendo, de 66.6% en 2007 a 53.5% en 2017, pasando a 51.0% en 2022 (MTPE, 2017: 53; MTPE, 2019: 28; MTPE, 2023: 39). No obstante, todavía es llamativo que los ingresos por trabajo de la juventud en empleos informales apenas superen la mitad de los ingresos de sus pares que trabajan en empleos formales.

### b. Desprotección social en salud y pensiones

Dada la alta concentración de trabajadores jóvenes en microempresas que mayoritariamente operan en el sector informal, la cultura preventiva de riesgos laborales tiende a ser baja o nula, donde se desconocen las dimensiones reales de la accidentabilidad laboral (MTPE, 2021b: 8); sí se sabe entre las empresas formales (pese al sub-registro de casos): aquí la población ocupada juvenil de 14 a 29 años incrementó su tasa de accidentabilidad laboral, de 8.1 en 2010 a 34.1 en 2018 por cada 10 mil jóvenes expuestos a accidentes de trabajo (MTPE, 2021b: 16).

Ante ello, la cobertura previsional pensionaria juvenil es inferior al promedio nacional: en 2024 solo el 21.0% de la población ocupada juvenil de 14 a 24 años estaba afiliada al sistema de pensiones (41.0% en el caso del total de ocupados en el país) (INEI, 2025b: 57).

Es decir, 4 de cada 5 jóvenes trabajadores del grupo etario de 14 a 24 años carece de un mecanismo de protección social que les proporcione ingresos económicos al final de su vida laboral, o les brinde soporte económico ante alguna contingencia más aguda, como invalidez o necesidad de sobrevivencia.

En 2025 la situación fue similar: 34.8% de jóvenes de 15 a 29 años estuvo afiliado a algún sistema de pensiones (MTPE, 2026c: 18). Es decir, 2 de cada 3 jóvenes carecen de afiliación al sistema pensionario. Es un poco mayor que el segmento de 14 a 24 años, posiblemente porque considera al segmento de 25 a 29 años, que tiene una menor probabilidad relativa de estar en empleos informales.

Si bien la población ocupada juvenil de 15 a 29 años con seguro de salud es considerable, 80.2% del total en 2022, aquella con algún grado de aporte del empleador es bastante menor (18.1%) frente a la que se sustenta en otro tipo de aporte, como pagar el seguro con recursos propios, de familiares o por acceso gratuito al SIS (62.1%) (MTPE, 2023: 56). Es decir, por cada 10 jóvenes que trabajan 8 tienen seguro de salud: 2 con aportes del empleador y 6 con aportes de otro tipo. La situación no mejora mucho en 2025: 25.7% de jóvenes tiene un seguro de salud no gratuito (MTPE, 2026c: 18), que proviene principalmente de algún empleador.

Además, el problema se encuentra en la calidad de los servicios prestacionales en salud. Así, en 2022, el 16.7% de la población atendida en los establecimientos de salud del Ministerio de Salud (MINSA) y el 31.6% de quienes se atendieron en el Seguro Social de Salud (EsSalud) indicaron haber recibido un mal servicio (ni bueno ni muy bueno) (OCDE, 2025: 67).

### c. Tendencia a permanecer en empleos informales

En el periodo 2018 – 2022 se identificó que, del total de empleados informales jóvenes (15 a 29 años), un mínimo de 57.1% y un máximo de 70.1% de ellos permaneció en la misma condición de trabajo, es decir, como empleado informal (MTPE, 2023: 59). Esto se enmarca en un fenómeno más amplio conocido como “efecto cicatriz”: consecuencias negativas en la adultez en razón a las condiciones desventajosas que tiene el inicio de la vida laboral (por ejemplo, empezar a trabajar en la informalidad) (OIT, 2019: 68).

### d. Persistencia del círculo vicioso “informalidad del empleo – pobreza”

En el periodo 2015-2024, la proporción de trabajadores monetariamente pobres que trabajaban en empleos informales pasó de 94.5% a 90.5%; en el caso de los trabajadores en riesgo de caer en pobreza monetaria (vulnerables) ocupados en empleos informales, pasó de 84.5% a 84.2% (INEI, 2025d: 126). Es decir, al menos 9 de cada 10 trabajadores pobres y 8 de cada 10 trabajadores en riesgo de caer en pobreza estaban ocupados en empleos informales.

En el mismo periodo, la proporción de gente pobre que trabajaba en empresas de 1 a 10 trabajadores (microempresas), pasó de 86.6% a 85.8%; en el caso de aquellos trabajadores económicamente vulnerables (en riesgo de caer en pobreza) que estuvieron en empresas de 1 a 10 trabajadores (microempresas), pasó de 79.6% a 80.7% (INEI, 2025d: 245). Es decir, al menos 8 de cada 10 trabajadores pobres (o en riesgo de serlo) se encontraban en las microempresas, donde también se concentra las tres cuartas partes de la población ocupada juvenil.

## 2.4. ¿Cuáles son sus causas?

### a. Desencuentro entre oferta laboral juvenil y demanda laboral formal

En el periodo 2007-2024 (18 años) la composición del nivel educativo alcanzado por la población juvenil (de 15 a 29 años) ha mejorado: ha disminuido la proporción de quienes alcanzaron hasta el nivel primaria, de 15.1% a 4.6%; se ha reducido ligeramente el porcentaje de aquellos que lograron nivel secundario, de 58.4% a 54.1%; y se ha incrementado apreciablemente la fracción que ha alcanzado educación superior, de 26.1% a 41.0% (INEI, 2018:121; INEI, 2025a:109). Esto indica que la población juvenil ahora tiene más años de estudios que en el pasado.

Sin embargo, cuando entran al mercado de trabajo les resulta difícil insertarse en un empleo formal. En Lima Metropolitana se encontró que la principal razón por la que los jóvenes de 18 a 25 años no consiguen un empleo formal es que no cuentan con experiencia laboral, algo que solicitan las empresas formales con vacantes disponibles (Molina, 2025:17).

La falta de experiencia es la más importante dificultad a nivel nacional que manifiestan haber enfrentado al menos 3 de cada 5 jóvenes de 18 a 29 años en el proceso de encontrar oportunidades de trabajo, además de otras que se mencionan de mayor a menor importancia: horarios laborales incompatibles con el estilo de vida (1 de cada 2 jóvenes), el requisito de la edad (1 de cada 3 jóvenes), la escasez de vacantes en algún área de interés (1 de cada 3 jóvenes), la deficiencia de salarios y prestaciones, la falta de conocimientos sobre cómo buscar empleo, la ausencia de redes de contacto profesionales, la dificultad de movilidad geográfica o la falta de competencia en idiomas (1 de cada 4 jóvenes) (JAA & MP, 2024: 33).

En cuanto a los empleadores formales, el 44% manifiesta que es más difícil atraer trabajadores jóvenes para cubrir sus vacantes disponibles; entre las dificultades están la falta de experiencia, la falta de habilidades blandas y horarios laborales no compatibles. El restante 56% indica que es más difícil retener a los trabajadores jóvenes, quienes renuncian principalmente por buscar más experiencia y desarrollo profesional, insatisfacción con el salario o porque desean cambiar de industria; lo cual sobrepasa lo que se ofrece en las vacantes disponibles: oportunidades de crecimiento profesional, buen clima laboral y salarios competitivos (JAA & MP, 2024: 34-35).

En tal sentido, la falta de experiencia laboral es una barrera clave que se interpone en el encuentro entre la oferta laboral juvenil y la demanda laboral formal; se convierte en el motivo por el cual muchos jóvenes se insertan en áreas laborales que no son de su interés (JAA & MP, 2024: 33), incluyendo la posibilidad que el empleo informal se convierta en punto de entrada al mercado de trabajo, siendo en esto más propensos los segmentos juveniles vulnerables (grupo etario más joven, aquellos con menor nivel educativo, quienes pertenecen a bajos niveles socioeconómicos) (OIT, 2019: 78).

Este desencuentro oferta – demanda también se ve reforzado por las diferencias en el uso de herramienta para buscar empleo o publicitar vacantes disponibles. Aunque ambas partes coinciden en el uso de las mismas herramientas, sucede que al menos 1 de cada 4 jóvenes busca empleo donde las empresas no dan a conocer sus vacantes. Por un lado, las herramientas más utilizadas para buscar empleo entre los jóvenes de 18 a 29 años son las redes sociales (cerca de 9 por cada 10), redes familiares y amistades (3 de cada 5) y sitios web de las empresas (1 de cada 2). Con menor frecuencia se recurren a las agencias gubernamentales de empleo (29%), ferias de empleo (27%), anuncios de periódicos o en las mismas sucursales, oficinas o centros de trabajo de las empresas (26%) (JAA & MP, 2024: 32).

En particular, entre la población de 15 a 29 años se ha encontrado que las personas más jóvenes necesitan de alguna forma de intermediación como apoyo en su búsqueda de empleo; y que un mayor nivel educativo disminuye la necesidad de intermediación de cualquier tipo (MTPE, 2023: 49).

Por otro lado, algo más de 1 por cada 4 empresas formales suelen mostrar sus vacantes disponibles de empleo para jóvenes de 18 a 29 años utilizando redes sociales (27%), apoyándose en contactos y referidos (18%) o mediante sitios web corporativos (13%). Utilizan muy poco las agencias gubernamentales de empleo o las ferias de empleo (JAA & MP, 2024: 36).

#### **b. Transición directa de la secundaria al mercado de trabajo**

No toda la población juvenil que egresa de la secundaria sigue la misma trayectoria entre el estudio y el trabajo. Así, en 2021 egresaron de la secundaria 464 mil 343 jóvenes, quienes en 2022 se distribuyeron de la siguiente manera: 44.6% no estudiaba ni trabajaba, 21.0% solamente estudiaba, 30.0% solamente trabajaba, 4.4% estudiaba y trabajaba; es decir, 34.4% trabajaba: por cada 100 de estos, 99 estaban en empleos informales (MTPE, 2023: 47).

En 2024 la situación es similar. De los 432 mil 332 jóvenes que egresaron de la secundaria, en 2025 se distribuyeron del siguiente modo: 40.1% no estudiaba ni trabajaba, 26.7% solamente estudiaba, 25.3% solamente trabajaba, 7.9% estudiaba y trabajaba; es decir, 33.2% trabajaba (MTPE, 2026c: 25) muy probablemente en empleo informales, como en 2022.

Hace 19 años, la proporción que egresaba de la secundaria y empezaba a trabajar el siguiente año era mayor: 43.7% en 2003 para egresados de secundaria en 2002 (Chacaltana, 2006:140).

Sin embargo, aunque la proporción de egresados de secundaria que al siguiente año trabajan se ha reducido en dos décadas (de 43.7% en 2003 a 33.2% en 2025), es claro que prácticamente todos lo hacen en algún empleo informal, considerando que la incidencia de la informalidad en el empleo juvenil apenas si ha disminuido en los últimos 19 años. Uno de cada tres egresados de secundaria que al siguiente año trabaja, lo hace en algún empleo informal: 109 mil 505 adolescentes (MTPE, 2026c: 25) o más de 100 mil anualmente.

El factor subyacente a esta realidad es la pobreza de los hogares a los que pertenecen tales adolescentes, situados en el segmento de jóvenes de 15 a 24 años. Se trata de una condición negativa que impulsa a trabajar prematuramente para contribuir a la economía familiar, principalmente en el caso de los hombres; aunque también sucede con las mujeres, una proporción importante de ellas tiende a no trabajar ni estudiar debido fundamentalmente al embarazo adolescente o al hecho de asumir roles de cuidado (Franco y Ñopo, 2018: 32-39).

#### **c. Baja productividad de las unidades económicas donde trabajan los jóvenes**

Como fue indicado previamente, prácticamente 7 de cada 10 jóvenes de 15 a 29 años que trabaja lo hace en empresas de 1 a 10 trabajadores, es decir, en microempresas. También se mencionó que gran parte de estas tiene trabajadores en empleos informales y ellas mismas tienden a operar en el sector informal (es decir, están fuera de los alcances del sistema tributario y de toda política pública).

En 2024 fueron 7.04 millones de unidades productivas de 1 a 10 trabajadores: 6.47 millones como trabajadores independientes y 0.57 millones como empresas de 2 a 10 trabajadores. En cuanto a los primeros, el 88.7% operaba en el sector informal; con respecto a los segundos, el 60.0% está en la misma condición (INEI, 2025c: 110 y 113, cálculos propios).

En cuanto a los trabajadores independientes, estos no necesariamente trabajan solos. Así, en 2017 el 40.2% era independiente que tenía a su cargo Trabajadores Familiares No Remunerados (TFNR) y el 59.8% restante fue independiente sin TFNR (PRODUCE, 2018: 70). No se diferencian mucho en cuanto a la incidencia de la informalidad del empleo, pues fueron informales el 89.0% de independientes con TFNR frente al 86.2% de independientes sin TFNR (PRODUCE, 2018: 74), aunque sí por su carácter territorial: el 52% de independientes con TFNR estaban en zonas rurales y el 85% de independientes sin TFNR se localizaron en zonas urbanas (PRODUCE, 2018: 75).

Además, no necesariamente escogen libremente ser independientes. Así, en 2021 el 61.6% en realidad fue independiente involuntario, principalmente por necesidad económica (9 de cada 10 independientes

involuntarios). El restante 38.4% de independientes sí lo fue de manera voluntaria, básicamente porque quiso o bien para obtener o aumentar sus ingresos (más de 9 por cada 10 independientes voluntarios) (MTPE, 2022:16).

Una diferencia relevante entre independientes involuntarios y voluntarios está en los ingresos. En 2021 el ingreso por trabajo promedio mensual del independiente involuntario representó el 69.5% del ingreso por trabajo promedio mensual que percibió el independiente voluntario (MTPE, 2022: 19, cálculos propios). Aunque ambos se encuentran operando principalmente en ramas de actividad comercial o de servicios (al menos 8 de cada 10) (MTPE, 2022: 20), localizados en el ámbito urbano (al menos 9 de cada 10) (MTPE, 2022: 18), se diferencian porque la incidencia de la informalidad del empleo es mayor entre involuntarios (90.0%) frente a sus pares voluntarios (78.2%) (MTPE, 2022: 21).

Los trabajadores independientes tienden a prevalecer en esta categoría laboral. Así, en el periodo 2016-2021 la probabilidad de mantenerse como tales fue 83.5%: 8 de cada 10 independientes no cambió su situación, permaneciendo como tales, posiblemente cambiando internamente de tipología (por ejemplo, voluntario – involuntario, con TFNR – sin TFNR) (MTPE, 2022: 26).

En comparación con los independientes, las empresas de 2 a 10 trabajadores tienen una mayor dotación de capital y relativamente más facilidad para acceder a este; sus ingresos son mayores y evolucionan siguiendo de cerca los salarios vigentes en las empresas más grandes; y usualmente no actúan como generadoras de “empleos refugio” en tiempos de contracción económica. Sin embargo, pese a la diversidad de capital, tecnología e ingresos de estas microempresas frente a los independientes, siguen actuando bajo una lógica predominante de subsistencia frente a las empresas impulsadas por la lógica de acumulación capitalista, que usualmente son reconocibles por tener más trabajadores y su tendencia a operar en mercados no competitivos (monopolios u oligopolios) (Espino, 2001: 26-28).

Si esto sucede con las empresas formales de 2 a 10 trabajadores, tanto más con las informales del mismo tamaño, y mucho más todavía con los independientes. La razón: se trata de unidades productivas que no reúnen las condiciones ni las prácticas requeridas para conducirse como verdaderos negocios, independientemente del nivel educativo de sus trabajadores (Belapatiño et al., 2017: 4).

Al parecer, los independientes que pretenden evolucionar para convertirse en empresas formales encuentran en los regímenes tributarios una barrera importante.

El Nuevo Régimen Único Simplificado (NRUS) está pensado para atraer a personas naturales que obtienen rentas por realizar actividades empresariales, pagando un tributo mensual de 20 o 50 soles (siempre que sus ingresos no superen los 5000 o 8000 soles mensuales, respectivamente) (SUNAT, portal web); sin embargo, cuando la unidad empresarial aumenta sus ingresos, y por tanto su tamaño, el cambio de régimen tributario aplicable (Régimen Especial de Renta – RER o Régimen MYPE) le exige asumir una carga tributaria mucho más alta: no solo impositiva, también administrativa, pues hay que llevar de manera especializada libros contables y atender las fiscalizaciones de la SUNAT. Es decir, aumenta drásticamente el costo de cumplimiento.

Se ha encontrado que el costo de cumplimiento es regresivo, alcanzando a representar hasta el 10.5% de las ventas anuales en las empresas más pequeñas y disminuyendo a medida que las empresas son más grandes; frecuentemente, implica quedarse en el NRUS, pero sin posibilidad alguna de formalizar a los trabajadores: la formalización tributaria coexiste con la informalidad laboral (OIT, 2017: 44 y 47).

Aunado a la barrera tributaria, en el tránsito de ser independientes a convertirse en empresas también se identifica otra limitante: el déficit de capital humano, pues en 2022 prácticamente el 50% de independientes sin personal a cargo tuvo a lo más educación primaria y el 42% de independientes con personal a cargo alcanzó la educación secundaria (OIT, 2024: 14), lo cual afecta las competencias técnicas, digitales y socioemocionales requeridas para acceder, operar y tener buenos resultados en el mercado de trabajo (MTPE, 2021c: 36).

Si los independientes quisieran transitar a la condición de asalariado, tendrían que estar en la capacidad para buscar empleo en empresas del sector formal. Lo que supone algo de paciencia. Sin embargo,

como se ha indicado, al menos 3 de cada 5 independientes lo es involuntariamente, básicamente por necesidad económica. Esto se ve reforzado por el hecho que, en 2023, el 24.5% de los independientes tuvo dos empleos debido a la inestabilidad de sus ingresos como al bajo nivel de estos (Céspedes et al., 2024: 18). Además, como también se ha mencionado anteriormente, haber iniciado la vida laboral en el sector informal se refuerza de tal manera que las “cicatrices” acumuladas no preparan necesariamente para encontrar o permanecer en un empleo formal.

En cuanto a las empresas formales de 2 a 10 trabajadores, se ha identificado que el 40.5% en 2015 mantuvo su mismo tamaño empresarial en 2024 y el 57.6% en 2015 se encontró fuera del mercado en 2024 (PRODUCE, 2025: 43); esto podría deberse a limitaciones financieras, dificultades para acceder a recursos o problemas de competitividad en el mercado, donde la baja productividad es su manifestación más evidente (PRODUCE, 2024a: 6). También cabe señalar que estos desafíos se intensifican en el caso de las empresas informales de similar tamaño, además de estar excluidas de toda política pública precisamente por su condición de informalidad ante las instancias estatales.

#### d. Incumplimiento del ordenamiento jurídico laboral con respecto a los jóvenes

Si bien cerca del 70% de la población ocupada juvenil se concentra en unidades empresariales de 1 a 10 trabajadores, el 30% restante se encuentra en empresas de 11 a más trabajadores, donde también existe informalidad del empleo. Así, para el año 2024, se estimó que en empresas de 11 a 100 trabajadores el empleo informal fue 48.1%; en empresas de 101 a 250 trabajadores, 21.0%; y en empresas con más de 250 trabajadores, 18.4% (PRODUCE, 2025: 14).

A medida que se incrementa el tamaño de las empresas, la informalidad del empleo es menor, pero no desaparece. Por lo general, se ve acompañada de incumplimientos, tales como, el de la Remuneración Mínima Vital (RMV), del registro de los trabajadores a la seguridad social en salud y pensiones, de las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, o el uso extendido de recibos por honorarios; solo por mencionar algunos.

En el caso de las pequeñas empresas (11 a 100 trabajadores) el cumplimiento normativo laboral puede estar asociado más a su capacidad empresarial (disponer de sistemas contables avanzados, de propiedades destinadas específicamente para su actividad económica y gozar de un entorno territorial favorable) (Huaquisto et al., 2025: 24-39) que a una supuesta pretensión premeditada de incumplir el marco normativo como estrategia para evitar costos laborales.

En cuanto a las empresas de 100 a más trabajadores, aunque tienen la tasa más baja de empleo informal, en 2022 al menos 3 de cada 4 empresas de este tamaño, empresarialmente formales, no tuvo trabajadores sindicalizados, lo cual es desalentador, pues la sindicalización en estas empresas suele estar estrechamente asociada a las características del trabajo decente (MTPE, 2023b: 49 y 57-64).

### 3. Propuesta: ¿Qué hacer frente al problema de política pública?

Considerando la información recabada en los talleres participativos con jóvenes pertenecientes a distintas organizaciones alrededor de la Central General de Trabajadores del Perú (CGTP), incluyendo los hallazgos de la encuesta aplicada a una muestra de jóvenes a nivel nacional (cuyos detalles pueden encontrarse en los anexos del presente documento) y la revisión de fuentes secundarias pertinentes que han permitido elaborar el diagnóstico antes expuesto; frente al problema de la alta y persistente informalidad del empleo juvenil en el Perú se plantean los siguientes objetivos de política pública y sus correspondientes líneas de intervención, además de las condiciones mínimas de viabilidad.

#### 3.1. Objetivos

**Objetivo principal (OP):** Incrementar el empleo juvenil digno en el Perú, para que existan más oportunidades de inserción laboral donde se respeten y practiquen los derechos laborales.

#### Objetivos específicos (OE)

-**OE1:** Elevar la productividad de las unidades económicas donde trabajan las y los jóvenes.

- **OE2:** Mejorar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral con respecto a las y los jóvenes.
- **OE3:** Reducir el desencuentro entre la oferta laboral juvenil y la demanda laboral formal.

### 3.2. Líneas de intervención (LI)

Para lograr el objetivo principal (OP) a partir de avances en los objetivos específicos (OE) resulta indispensable desplegar un conjunto de intervenciones diferenciadas y complementarias.

#### a. LI1. Medidas para transitar hacia la formalidad empresarial

Dado que 7 de cada 10 jóvenes que trabajan lo hacen en empresas de 1 a 10 trabajadores (microempresas), es indispensable que estas unidades de producción se fortalezcan en términos de productividad y competitividad, como condición básica para que dejen la informalidad empresarial y cumplan con mejores condiciones de trabajo. Para lograrlo, se propone lo siguiente:

##### LI1.1. Fortalecer a las microempresas mediante facilidades de entrada, incentivos al crecimiento y capacidades de gestión

La formalización productiva de las microempresas encierra la promesa de mejorar ingresos, acceder a la protección social y crecer de manera estable (CEPLAN, 2025). Lograrlo exige facilitar la entrada al emprendimiento, incentivar su crecimiento y acompañar el proceso mejorando las capacidades de gestión empresarial.

En cuanto a las facilidades se encuentran la simplificación y digitalización de procesos administrativos, con el ahorro de tiempo y costos que implica; esto debe ir aunado a la visibilidad de los beneficios regulatorios existentes y aplicables, con la articulación interinstitucional entre entidades como SUNAT, SUNAFIL, MTPE, gobiernos locales u otras, además de la actualización normativa correspondiente para que se adapte a nuevas formas de empleo o a la inventiva emprendedora: “Las reglas deben ofrecer opciones progresivas y flexibles, pero con garantías básicas que permitan una inserción gradual en la formalidad sin comprometer la viabilidad económicas de los emprendimientos” (CEPLAN, 2025).

Cabe pensar en una facilidad que el grupo de jóvenes encuestados ha sugerido bajo la forma de inconveniente más crítico en el país para iniciar un negocio: el financiamiento a costos accesibles, con la asesoría correspondiente de tal forma que resulten exitosos, crezcan y estén en la capacidad de conducirse con miras a expandirse y, en ese proceso, adopten la cultura de reconocer que su prosperidad tiene una cuota relevante de trabajadores. De ese modo, esta nueva generación de empresas estará más predisposta a la ética de crecer y consolidarse respetando derechos laborales.

Se mencionan algunos incentivos relevantes para reducir los costos de cumplimiento: simplificación de regímenes tributarios (pasando de 4 regímenes aislados a uno solo, progresivo y transitable); adecuación normativa laboral en función de las dimensiones económicas empresariales sin menoscabar los derechos laborales básicos ni el acceso a la seguridad social de los trabajadores, asalariados o independientes (Lavado, 2026: 20-21). Una propuesta más extensa se encuentra en la Ley N°32353 – Ley para la formalización, desarrollo y competitividad de la Micro y Pequeña Empresa – MYPE, promulgada en mayo de 2025. Sin embargo, es muy prematuro hacer un balance de la misma, habiendo transcurrido apenas un año.

En cuanto a las capacidades de gestión, estas han sido parcialmente atendidas. Es posible que esto se deba a la idea de priorizar el impulso a las unidades empresariales con potencial de productividad y mejora del capital humano, de quienes se espera que se vean atraídos por las facilidades y los incentivos (MEF, 2023: 11-12). Suele suceder con microempresas ya encaminadas en la formalización o con sesgo a encontrarse con más ventajas (OIT, 2025: 39-50).

Sin embargo, cabe recordar que al menos 3 de cada 5 independientes lo son involuntariamente, movidos principalmente por necesidad económica, y las microempresas de 2 a 10 trabajadores se mueven en la lógica de subsistencia. Esto significa que existe una importante fracción de microempresas desatendidas que, en razón a sus débiles capacidades para gestionar sus avances, terminan fracasando o continúan existiendo al margen de los beneficios de la formalización productiva. No tienen el acompañamiento que refuerce sus capacidades de gestión empresarial vinculadas a las facilidades de acceso e incentivos a su crecimiento.

### **LI1.2. Integrar, focalizar y financiar adecuadamente los servicios públicos orientados a la formalización empresarial**

Una vez que las facilidades de entrada, los incentivos al crecimiento y el acompañamiento a las capacidades de gestión están en marcha, debe recordarse que serán instrumentalizadas a través de diferentes servicios públicos. En este punto, es importante tomar en cuenta algunas lecciones del pasado.

Así, en relación a los esfuerzos de formalización, la experiencia latinoamericana indica que ha sido insuficiente la mejora regulatoria, la reducción de costos, la creación de incentivos y el fortalecimiento de mecanismos de cumplimiento (OIT, 2025: 39-50). No se descartan, pero no bastan.

Una limitación ha sido la desarticulación de las políticas públicas que se expresa en la operación aislada de los servicios públicos comprendidos en ellas. Aunque esto se ha ido superando en el país, todavía existe un camino importante que recorrer: pese a que diversos servicios asociados a las facilidades de entrada y aplicación de incentivos se han digitalizado -aprovechando de paso su integración- todavía dejan al margen a segmentos microempresariales que carecen de infraestructura tecnológica básica y de alfabetización digital suficiente.

Efectivamente, en 2018 se estimó que solo 25.2% de los adultos asalariados en microempresas y 18.2% de adultos independientes utilizaba computadoras en el lugar de trabajo (MTPE, 2021d:15). Todavía deben coexistir intervenciones digitales aunadas con servicios de atención presenciales, mientras avanzan las capacidades digitales en diferentes territorios del país. Para evitar la exclusión, el panorama híbrido debe concebirse como una necesidad transitoria inevitable.

Por otro lado, entre las recomendaciones internacionales para la formalización se encuentra la focalización de las estrategias: apuntar hacia segmentos específicos y de alta vulnerabilidad (por ejemplo, jóvenes, mujeres, independientes, empresas de 2 a 5 trabajadores, con nivel educativo básico) (OIT, 2025: 39-50). En abril de 2026 se aprobó la Estrategia Nacional de Formalización Laboral 2026-2040, de la cual cabe destacar la identificación de 7 tipologías de empleo informal dependiente y 8 tipologías de autoempleo informal (MTPE, 2026a: 90 – 94). Se espera que los diversos servicios públicos relacionados se integren en su implementación conforme a estas tipologías, lo cual quedará consignado en un Plan Multisectorial de Acción, Seguimiento y Evaluación (MTPE, 2026a: 301) aún en curso de elaboración (MTPE, 2026b).

Suponiendo que se avanza en la integración de servicios públicos sobre la base de la focalización en segmentos microempresariales específicos, se necesita algo indispensable: el financiamiento junto a la capacidad de gestión. Esto queda ilustrado en la experiencia del Programa Nacional “Tu Empresa” (PNTE), creado en 2017. Precisamente por sus dificultades al respecto.

El PNTE surge con el propósito de incrementar la productividad y ventas de las MYPES a través de 5 servicios: formalización, gestión empresarial, digitalización, desarrollo productivo y orientación en financiamiento; que se brindan en los Centros de Desarrollo Empresarial (CDE) que cuentan con autorización del Ministerio de la Producción. Resulta que en el periodo 2018-2022 atendió a cerca de 139 mil usuarios (emprendedores sin negocio, emprendedores con negocio y empresarios), pero en medio de dificultades como “la falta de material para realizar la difusión, tanto los asesores como los responsables de las unidades del PNTE han señalado que se imprimen pocos volantes y que se encuentran impedidos de gastar en publicidad a través de redes sociales”, la ausencia de seguimiento “a los usuarios beneficiados debido a una falta de presupuesto y también por falta de tiempo de los asesores quienes tienen metas mensuales que cumplir por lo que les impide destinar tiempo de contactar a anteriores asesorados para ver cómo va su desarrollo”, la insuficiencia de personal “en aquellas regiones donde se cuenta con solo un profesional y cuando este sale a campo, su oficina queda vacía y nadie puede atender a los usuarios que se acercan a recibir información” (PRODUCE, 2024b: 70-73).

### **b. LI2: Medidas para mejorar el cumplimiento del marco normativo laboral**

Mientras las microempresas (y muchas pequeñas empresas) van mejorando sus características de productividad y competitividad empresarial en el camino a la formalización empresarial y laboral correspondientes, donde los hitos de avance son al menos de mediano plazo; es necesario que las

empresas de mayor tamaño relativo (principalmente medianas y grandes) no tengan informalidad laboral ni afectación a los derechos básicos y fundamentales en el trabajo. Para lograrlo, se propone lo siguiente:

### **L12.1. Reforzar la fiscalización laboral en relación al registro de trabajadores en planilla**

En el Perú la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) tiene por finalidad promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo (Ley N°29981- Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral).

Para abordar la informalidad laboral en el sector formal, el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo indica como infracción muy grave para la empresa privada formal “la falta de inscripción de trabajadores [...] en el régimen de seguridad social en salud o en el régimen de seguridad social en pensiones, sean estos públicos o privados, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado” (Numeral 44-B.2, artículo 44-B, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo N° 019-2006-TR).

El personal inspectivo de la SUNAFIL ha reducido su rendimiento en términos de capacidad para formalizar trabajadores, en el marco del cumplimiento del conjunto de derechos laborales que les corresponde vigilar. Efectivamente, en el periodo 2019-2023 la cantidad de inspectores se incrementó, de 586 en 2019 (SUNAFIL, 2020) a 781 en 2023 (SUNAFIL, 2024). Sin embargo, la fiscalización efectiva realizada por los inspectores de trabajo, cuando se ha dirigido a formalizar trabajadores, ha logrado que 21 mil 839 de estos se formalicen en 2024 (SUNAFIL, 2025) lo cual fue inferior a los 68 mil 681 trabajadores formalizados en 2020 (SUNAFIL, 2021), y todavía menor comparado con los 24 mil 708 trabajadores formalizados en 2018 (SUNAFIL, 2019).

Como institución, la SUNAFIL ha incrementado la cantidad de trabajadores formalizados, de 24 mil 708 en 2018 a 373 mil 688 trabajadores en 2024, debido principalmente a funciones complementarias a las actuaciones de fiscalización de los inspectores de trabajo, tales como acciones de inteligencia previa y el aplicativo digital “verifica tu chamba” (app digital que pueden descargar los trabajadores para identificar si las empresas para las que trabajan realmente los han incorporado a planilla y, de no ser así, tener abierto los canales de denuncia correspondiente).

Estos mecanismos complementarios han propiciado el aumento de denuncias referidas al problema de informalidad laboral en general, sobrepasando la capacidad de atención, pese a que hay márgenes de errores al identificar potenciales empresas con incumplimiento de formalización laboral pues las bases de datos tienen un desfase que aún no se supera (SUNAFIL, 2025).

En este avance global positivo, todo se ha visto respaldado por incremento presupuestal y capacidad de gasto, de 175.11 millones de soles en 2019 (se gastó el 92.4%) a 256.36 millones de soles en 2024 (se gastó el 97.6%) (MEF, consulta amigable). Pese a esto, hay mejoras que deben realizarse.

La inteligencia previa ha sido parte del buen desempeño reportado en términos de una mayor cantidad de trabajadores formalizados. Sin embargo, debe fortalecerse el equipo humano e infraestructura tecnológica para favorecer análisis de evaluación de resultados más rigurosos, pues no queda clara la perdurabilidad de la formalización.

Parece que, así como se formalizan trabajadores, en similares volúmenes otros trabajadores se quedan fuera de la formalidad. El MTPE reporta en general que, por ejemplo, “en noviembre de 2024 [...] se registraron [...] la entrada de 359 mil puestos de trabajo, superando a las salidas que alcanzaron un total de 331 mil, dando como resultado una variación neta del empleo en 28 mil puestos de trabajo” (MTPE, 2024). No está claro qué proporción de las entradas y las salidas corresponden a la fiscalización laboral y qué implicancias puede tener ello para valorar adecuadamente la contribución de la fiscalización laboral a la formalización del empleo.

Finalmente, dada la colaboración mutua entre la SUNAFIL y las entidades públicas del Estado conforme al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, en lo referido a formalización laboral, una medida de fortalecimiento debe implicar, por un lado, el establecimiento interinstitucional de objetivos y metas sobre formalización laboral en empresas formales y cómo cada agente gubernamental puede

contribuir en el marco de sus funciones y competencias; es decir, definir espacios de consenso político-administrativo. Pero, por otro lado, respaldar con recursos y despliegue coordinado todas las acciones necesarias, desde mejorar la interoperabilidad, la infraestructura tecnológica, hasta entrenar a sus equipos profesionales para viabilizar las coordinaciones técnicas de implementación.

### **LI2.2. Reforzar la fiscalización laboral en relación al cumplimiento de derechos sociales y fundamentales laborales**

Cuando los trabajadores están incorporados a la planilla de las empresas, deben cumplirse otros derechos referidos a las condiciones de trabajo. Es aquí donde la SUNAFIL también necesita mejorar. Efectivamente, aunque su potencial es amplio para formalizar a trabajadores, muestra debilidad en relación al cumplimiento de derechos como, por ejemplo, permiso de maternidad o lactancia en el centro de trabajo (Alvarado, 2022).

Ciertamente la especificación de derechos laborales es amplia. De manera indicativa, los derechos sociales pueden comprender el depósito oportuno de pagos de CTS, gratificaciones, sueldos o remuneraciones, seguro de salud y pensiones; los derechos fundamentales, la no discriminación, la no afectación a la libertad sindical y la abolición del trabajo forzoso, pero también la erradicación de la hostilidad y el hostigamiento sexual; en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, la medidas de identificación y prevención de riesgos, el otorgamiento de equipos de protección personal y toda medida de prevención a favor de la integridad física y psicológica de los trabajadores (Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo).

Aunque la SUNAFIL es percibida como relativamente eficaz en cuanto a fiscalización en seguridad y salud en el trabajo, en relación a los derechos fundamentales no sucede así: necesita mejoras sustanciales porque tiene insuficiente capacidad de intervención (personal inspectivo no especializado, plazos que se extienden más allá de lo razonable) aunada a las barreras culturales empresariales y políticas que dificultan el quehacer fiscalizador, además del temor a denunciar por parte de las y los trabajadores; como en muchas ocasiones, pese a existir el deber de colaboración con la inspección del trabajo, la SUNAFIL requiere posicionar las directrices interinstitucionales en un marco de actuación preventiva (estratégico planificado) y no reactiva (movido solo por denuncias) (Cubas, 2026).

### **c. LI3: Medidas para la empleabilidad permanente**

Las medidas de intervención descritas y justificadas hasta el momento tienen el propósito de cambiar la realidad del trabajo hacia un entorno donde la formalización empresarial y laboral sean predominantes, lo cual es necesario si lo que se busca es ampliar las oportunidades de empleos decentes, principalmente para la juventud. Sin embargo, son insuficientes por sí mismas si es que las personas jóvenes no tienen las competencias requeridas para el empleo, pues no podrán aprovecharlas adecuadamente.

Aunque la transición principal de los jóvenes es de la educación al trabajo, también lo es en cada ocasión que empiezan a trabajar en nuevos espacios laborales, más aún en entornos cambiantes bajo el influjo de los avances tecnológicos, el envejecimiento demográfico y nuevas formas de empleo. Para que los jóvenes tengan la capacidad de insertarse en empleos de calidad y permanezcan activos en sus trayectorias de trabajo, se propone lo siguiente:

### **LI3.1. Fortalecer y ampliar los alcances del esquema de formación dual**

La formación dual es aquella que combina dos cosas: el aprendizaje proporcionado en algún centro de formación profesional y la experiencia inicial en empresas, con ventajas como generar experiencia en el aprendiz y elevar sus posibilidades de encontrar un mejor empleo, además de facilitarle a la empresa disponer de un eventual empleado que conozca sus requerimientos funcionales en el desempeño productivo (OIT, 2025: 39-50).

En el Perú el caso más reconocido es el de SENATI (Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial). Sin embargo, solo está orientado al sector que clasifica como industrial. La propuesta consiste en ampliar este esquema hacia los demás sectores de la actividad económica, bajo estándares internacionales, más aún si se toma en cuenta lo siguiente: las empresas que ofrecen empleos formales manifiestan con recurrencia que tienen problemas para encontrar perfiles técnicos adecuados, ante lo

cual suelen reentrenar a su personal actual con la sobrecarga consiguiente de labores, tendiendo a la ineficiencia en la gestión de los recursos humanos (Info Capital Humano, 2026).

### **LI3.2. Rediseñar la Ley de Modalidades Formativas Laborales a partir de una evaluación de su impacto en la empleabilidad juvenil**

La Ley de Modalidades Formativas Laborales (Ley N° 28518, que entró en vigencia en 2005) tiene un triple objetivo: contribuir a una adecuada y eficaz interconexión entre la oferta formativa y la demanda en el mercado de trabajo; fomentar la formación y capacitación laboral vinculada a los procesos productivos y de servicios como mecanismos de mejoramiento de la empleabilidad y de la productividad laboral; y, proporcionar una formación que desarrolle capacidades para el trabajo que permitan la flexibilidad y favorezcan la adaptación de los beneficiarios de la formación a diferentes situaciones laborales (artículo II).

De acuerdo a la Ley, las modalidades formativas son las siguientes:

- (i) Aprendizaje con predominio en la empresa (para aprendices con estudios mínimos de primaria concluida y 14 años de edad cuando menos).
- (ii) Aprendizaje con predominio en el centro de formación profesional (prácticas preprofesionales) (permite a una persona en formación, durante su condición de estudiante, aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de trabajo).
- (iii) Prácticas profesionales (permite a un egresado de un centro de formación o universidad consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesionales, así como ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo).
- (iv) Capacitación laboral juvenil (el proceso formativo se lleva a cabo preferentemente en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo; pensada para jóvenes de 16 a 23 años, con educación básica inconclusa o concluidas sin seguir estudios superiores).
- (v) Pasantía en la empresa (busca relacionar al beneficiario con el mundo del trabajo y la empresa, en la cual implementa, actualiza, contrasta lo aprendido en el centro de formación y se informa de las posibilidades de empleo existentes y de la dinámica de los procesos productivos de bienes y servicios; pensada para estudiantes de últimos grados de educación secundaria).
- (vi) Pasantía de docentes y catedráticos del Sistema de Formación Profesional (los vincula con los cambios socio económicos, tecnológicos y organizacionales que se producen en el sector productivo a fin de que puedan introducir nuevos contenidos y procedimientos de enseñanza y aprendizaje en los centros de formación profesional).
- (vii) Actualización para la reinserción laboral (se realiza en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios la recalificación, ejercitando su desempeño en una situación real de trabajo, complementada con el acceso a servicios de formación y de orientación para la inserción en el mercado laboral; pensada para personas de 45 a 65 años en situación de desocupadas).

En 2024, se acogieron a este régimen un total de 61 mil 493 beneficiarios, principalmente bajo las modalidades de prácticas preprofesionales y prácticas profesionales; 74% se concentró en Lima Metropolitana y cerca del 96% tenía de 18 a 29 años (MTPE, 2025b).

Llama la atención que la modalidad de capacitación laboral juvenil sea de utilización nula (diseñada para edades de 16 a 23 años), cuando más de 100 mil egresados de la secundaria en 2024 se dedicaron solamente a trabajar en 2025 (MTPE, 2026c) seguramente en empleos informales como ha sido expuesto en la parte de diagnóstico del presente documento.

De igual modo el uso prácticamente nulo de la modalidad de pasantía de docentes y catedráticos es sintomático de la desconexión del sistema educativo – mundo del trabajo: confirma la necesidad de orientar al trabajo la formación impartida en las aulas del sistema de formación profesional (OIT, 2025: 39-50).

Al parecer, optar por las modalidades formativas más frecuentes se ha convertido en un mero trámite que las partes realizan, pero a costa de incumplir con los objetivos de la norma: una señal de esto podría ser que la empresa o entidad empleadora no reconozca las prácticas como experiencia laboral cuando evalúa a postulantes jóvenes (como fue manifestado en los talleres participativos); o también que estos sean contratados bajo estas modalidades, pero sus encargos realmente se equiparen a los de un trabajador, en abierta desnaturalización. Por otro lado, habrá que discutir si en un eventual rediseño de la normativa se incorporan incentivos económicos sobre la base de la experiencia internacional y la realidad socio-económica-laboral e institucional del país.

### **LI3.3. Fortalecer el Servicio de Bolsa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**

El Servicio Nacional del Empleo (SNE) comprende los principios, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos orientados, entre otros, a la intermediación laboral, que se despliegan a través del Servicio de Bolsa de Trabajo, de tal manera que los “buscadores de empleo” y los “empleadores” se vinculen adecuadamente, es decir, que los primeros encuentren un puesto de trabajo y los segundos cubran sus vacantes. (MTPE, 2020).

Sin embargo, en los últimos 25 años (periodo 2000 – 2024) ha mostrado una particular ineficacia, solo parcialmente revertida en los últimos 4 años. El problema es que coexisten buscadores de empleo con vacantes disponibles, en un entorno donde se espera que ambos se vinculen.

Por un lado, de 2000 a 2022 el porcentaje de vacantes disponibles que llegaron a cubrirse disminuyó de 78.9% a 14.9%, pasando a 42.7% en 2024. Por otro lado, salvo en 2007, en el periodo 2000-2019 alrededor del 30% de buscadores de empleo encontró anualmente un puesto de trabajo, luego en 2020 disminuyó drásticamente a 7.6% y, desde entonces, se ha recuperado parcialmente hasta alcanzar 18.9% en 2024 (MTPE, 2025c: elaboración propia).

Vale decir, por cada 100 vacantes disponibles y 228 buscadores de empleo, solo se vinculan 43: quedan sin cubrirse 57 vacantes y 185 buscadores de empleo sin encontrar uno. El desencuentro oferta-demanda aún es notable en la Bolsa de Trabajo del MTPE.

Es de particular interés que se adecúe a las necesidades y desventajas de los grupos juveniles de mayor vulnerabilidad (OIT, 2013: 80). Para empezar, debe convertirse en una de las opciones de prestigio en la búsqueda de empleo para la población adolescente que egresa de la secundaria directo a trabajar, y más en general, situarse como el canal más confiable para buscar empleo, como también han sugerido los hallazgos de la encuesta a un grupo de jóvenes a nivel nacional y los estudios empíricos a los propios empleadores.

Posiblemente, el descalce entre oferta y demanda en la bolsa de trabajo del MTPE se deba a la necesidad de renovar toda la gama de servicios complementarios a la intermediación laboral, dándoles un enfoque de empleabilidad permanente, es decir, que deje de concebirse como un procedimiento simple y se autoimpulse como un factor clave que hace la diferencia entre insertarse a empleos formales y caer en empleos informales, particularmente para los jóvenes.

## **4. Condiciones mínimas de viabilidad: ¿Sobre qué pilares debe implementar la propuesta?**

Las líneas de intervención planteadas, y otras que surjan a partir de ellas, solamente serán adecuadamente delimitadas, implementadas y evaluadas en la medida que se sostengan en el diálogo social renovado, en la lucha contra la corrupción cuando se implementen y en el tránsito desde una visión unidimensional de la tecnología hacia una donde resulte eficaz el binomio herramienta tecnológica-agente humano.

#### 4.1. Diálogo social con participación juvenil

El diálogo social tripartito implica el encuentro democrático de tres actores: trabajadores, empleadores y el Estado, para la gobernanza de las condiciones económicas y sociales que afectan al trabajo y al empleo; sobre la base de 4 principios: pluralismo (reconocer la disparidad de intereses), representación participativa (asegurar que empleadores, trabajadores y ciudadanía tengan legitimidad en el proceso), derechos fundamentales en el trabajo (principalmente el de libertad sindical y de asociación) y rendición de cuentas (mutua exigencia entre las partes de asumir compromisos vinculantes creíbles y dar muestras efectivas de esfuerzos para su cumplimiento) (OIT, 2025b: 6-7).

En el Perú, el espacio institucionalizado para estos efectos es el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE). Sin embargo, se ha mostrado inactivo en los últimos años, para no mencionar que tiene en el olvido la problemática del trabajo, del empleo, la empleabilidad y el emprendimiento juveniles.

Es un espacio institucionalizado que debe aprovecharse. Esto será posible bajo una agenda temática clara, como la de los jóvenes, quienes deberían participar en el proceso como agentes activos en la elaboración de políticas orientadas a las juventudes del país en materia de trabajo y promoción del empleo; de esta manera, se les otorga estatus de socios igualitarios que están en condiciones de aportar en la formación y despliegue de intervenciones en la cual ocupan el centro (Huepe, 2024: 53 – 68).

#### 4.2. Lucha contra la corrupción en la implementación

En 2023 la Contraloría General de la República (CGR) categorizó a las entidades públicas en grados de corrupción e inconducta funcional, encontrando que 29% de estas calificaban en las categorías “medio alto”, “alto” o “muy alto” puntaje; y aunque el 71% restante calificó en categorías “medio”, “moderado” o “bajo” (CGR, 2024: 11) el hecho ético es que ninguna puede arrogarse la categoría “sin corrupción” o similares.

Siendo un riesgo latente, siempre al acecho, los actores involucrados en el proceso de diálogo social deben incluir explícitamente en sus consideraciones que la corrupción puede operar en todo espacio, sin importar que los agentes sean públicos o privados. Sus efectos son perniciosos como barreras para el desarrollo. Baste con revisar las noticias para notar, por ejemplo, que en servicios como el otorgamiento de licencias o de ordenamiento del transporte, al igual que los de seguridad ciudadana, los actos de corrupción muestran su gravedad por distorsionar los objetivos de política pública.

Cuando un alto directivo de empresas o uno de menores dimensiones pretende sacar provecho de la vulnerabilidad de su personal, aprovechando vacíos legales o sencillamente porque cree que nadie lo va a fiscalizar, se encuentra básicamente en la misma condición. No se trata de una visión moralizante (que bien puede ocupar el quehacer de otros ámbitos humanos), sino de un asunto funcional a favor del progreso de los países.

Los actores del diálogo social reafirmarán su compromiso con el desarrollo nacional en la medida que reconozcan este problema y adopten acciones evidentes, firmes y concretas contra la corrupción, que suele estropear la implementación de políticas públicas. El bajísimo nivel de confianza en las instituciones es muestra efectiva de lo mucho que hay que hacer al respecto.

#### 4.3. De la unidimensionalidad tecnológica al binomio herramienta tecnológica-agente humano

La tecnología es un hecho cada vez más evidente en el mundo del trabajo. Así, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT; 2016, 2021, 2023) en América Latina y el Caribe es posible identificar cuatro olas tecnológicas, con evoluciones que entrecruzan sus inicios y maduraciones: (i) diseminación y uso de las computadoras (se inicia al finalizar la década de los 80s del siglo XX); (ii) uso del internet y las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) (iniciando en los 90s del siglo XX con una expansión acelerada entrando al siglo XXI); (iii) uso de la telefonía móvil (inicia en la segunda mitad de los 90s del siglo XX con un crecimiento exponencial en la primera década del siglo

XXI) y (iv) digitalización de los procesos productivos (desde la segunda década del siglo XXI, aunque notablemente intensificada por la pandemia de la Covid-19).

Es en la ola de digitalización, que integra el aporte de las olas que le antecedieron y siguen vigentes bajo nuevas formas, donde se encuentra la población trabajadora en los países de la región, de la que no es ajena el Perú, país que añade un contraste con respecto al resto de países: según Calderón y Castells (2019) aquí el modelo neoliberal (crecimiento y distribución basada fundamentalmente en el mercado) ha sido consistente, perdurable e imponente en lo que va del siglo XXI, sin dar lugar al neo-desarrollismo (crecimiento y distribución basada principalmente en el Estado sin caer en la estatización) como en otros países del vecindario latinoamericano.

Resulta que neoliberalismo y determinismo tecnológico (unidimensionalidad tecnológica) se refuerzan mutuamente, generando una visión unívoca que esconde y se despreocupa por las heterogeneidades socioeconómicas. Por un lado, Jolly (2003) reconoce en el neoliberalismo su especial atención en los mercados bajo el principio rector de la eficiencia con énfasis en los medios para ello. Por otro lado, Aibar (2002) muestra que el determinismo tecnológico nos presenta a la tecnología como el único factor subyacente a las dinámicas de la sociedad, que incluye su aspecto económico. Así, el neoliberalismo prolonga su vigencia con un discurso legitimador de carácter tecnológico, sin reconocer, como indica Escuder (2020) que el uso de las TIC suele expandir las desigualdades estructurales de la población usuaria.

El Perú está inmerso en las cuatro olas tecnológicas que atraviesan a América Latina y el Caribe desde los años 80s del siglo XX, siendo los últimos 10 años el de la digitalización de procesos productivos. En este periodo, dentro del país el neoliberalismo conserva su vigencia legitimándose a través del discurso tecnocrático, ignorando las heterogeneidades que ocurren en el mercado de trabajo.

Así, quedan encubiertas tanto las disparidades de acceso y capacidad de uso de las TIC entre los trabajadores del sector formal y del sector informal en el ámbito laboral; como el hecho que las desigualdades digitales entre ambos sectores se refuerzan y se extienden hacia nuevas formas de informalidad del empleo, propiciadas por la misma tecnología ante un Estado replegado y un mercado exaltado como trasfondo. Algo que sucede cuando se anuncia con estruendo que el país está trazando regulaciones para impulsar el uso de la tecnología y simplificar procesos, o acercar servicios integrados a la ciudadanía; esto, siendo deseable, descuida la realidad de la población nacional: no todos tienen acceso a una computadora y, cuando sí es el caso, sus habilidades de uso y aprovechamiento son insuficientes como para tener la autonomía de acoger la tecnología como herramienta. También es una realidad entre la juventud, bastante familiarizada con los dispositivos móviles para efectos distractivos, pero con complicaciones cuando están frente a un computador con un software concreto que deben utilizar para realizar su trabajo o quehacer que tienen razones para realizar.

Así, el denominado “futuro del trabajo” que plantea el reto del “desempleo tecnológico” (Finkelstein, 2020) parece escenificado en una realidad con menores desigualdades socioeconómicas como pre-condición, es decir, el reto de adoptar, adaptar y/o crear tecnologías para fines productivos que propendan a la igualdad de derechos laborales implica articular esfuerzos público-privados para superar barreras de la pre-digitalización y a la vez alcanzar la digitalización en un grado de madurez que le permita ocupar al Perú un eslabón productivo en la cadena mundial que trascienda los confines del extractivismo informacional, es decir, ubicarse en las cadenas globales de producción más allá de la sofisticación tecnológica de la condición primario-exportadora (Puchet y Rivoir, 2021), del cual se deriva y mantiene la dualidad de los mercados de trabajo, lo cual se traducirá en la persistente y elevada informalidad del empleo juvenil.

Por estas razones, es que muchas de las medidas de política pública que señalan la importancia de la tecnología (y la indican como eje transversal), parecen confiarle también las capacidades de uso y aprovechamiento a las personas como algo derivado, sin mayor intervención específica para fortalecer las habilidades digitales en un marco más amplio de educación acerca del mundo digital, que vaya de la mano con una extensión sostenida de la infraestructura tecnológica, pues aún existen en el país territorios sin cobertura básica al respecto.

Una vez más, los actores del diálogo social deben incorporar medidas concretas o específicas donde la tecnología no sea vista como el factor único de tránsito hacia mejores condiciones empresariales y laborales, sino en hacer de ella una herramienta indispensable que hay que saber utilizar con la autonomía personal que otorga una educación integral que, aunque urgida de orientarse al mercado de trabajo, no deje de formar a las personas en su integridad como seres humanos. Siendo el trabajo un área importante en la vida, y con mayor razón para la juventud, no agota el desarrollo de la potencialidad de las personas, empezando por su conciencia de dignidad como tales. La educación con tecnología y el aprendizaje basado en ellas, no debe perder de vista aquello.

## Fuentes consultadas

- Aibar, E (2002) *Fatalismo y tecnología: ¿es autónomo el desarrollo tecnológico?* UOC.
- Alvarado, A (2022) *El impacto de Sunafil sobre la informalidad laboral: ¿Qué factores ayudaron a que sea más efectiva?* Informe Final PI IND/A1-PB16. Lima: CIES – PUCP.
- Calderón, F. y Castells, M (2019) *La nueva América Latina*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- CEPLAN (2025) *Impulso a la formalización laboral y productiva regional*. Observatorio CEPLAN. Lima: Centro Nacional de Planeamiento Estratégico.
- Céspedes, N.; Olivera, A. & Ramírez, N (2024) Los múltiples empleos en Perú: características, tendencias y agenda de investigación. *Serie de Documentos de Trabajo DT N° 2024-013, BCRP*, pp.1-35.
- CGR (2024) *Índice de riesgos de corrupción e inconducta funcional – INCO 2024. Análisis a diciembre de 2023*. Lima: Contraloría General de la República.
- Chacaltana, J (2006) *Empleos para los jóvenes*. CEDEP – CEPAL – GTZ.
- Cubas, R (2026) *Desafíos y oportunidades en la fiscalización de SUNAFIL: es estudio sobre derechos laborales en el Perú*. Trabajo de investigación para optar por el grado académico de bachiller en Derecho. Universidad Señor de Sipán.
- Escuder, S (2020) La desigualdad digital como correlato de la segregación urbana. Un estudio de caso sobre la evolución de la apropiación de internet en el departamento de Montevideo. En *Tecnologías digitales y transformaciones sociales. Desigualdades y desafíos en el contexto latinoamericano actual*. CLACSO.
- Espino, J (2001) Dispersión salarial, capital humano y segmentación laboral en Lima. *Investigaciones Breves 13*. Lima: CIES – PUCP.
- Finquelievich, S (2020) América Latina: entre el envejecimiento y el tsunami tecnológico. Robótica, inteligencia artificial y trabajo. En *Tecnologías digitales y transformaciones sociales. Desigualdades y desafíos en el contexto latinoamericano actual*. CLACSO.
- Franco, A. & Ñopo, H (2018) *Ser joven en el Perú: educación y trabajo*. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).
- Huaquisto, M.; Obregón, M.; Najarro, D.; Yngunza, F.; Bazán, D.; Jara, C.; Paredes, A.; Silva, D. & Rodríguez de la Rosa, J (2025) *Las micro y pequeñas empresas en el Perú – Resultados en 2024. Informe anual de diagnóstico y evaluación acerca de la actividad empresarial de las micro y pequeñas empresas en el Perú, y los determinantes de su capacidad formal*. Lima: Sociedad de Comercio Exterior del Perú (COMEXPERU).
- INEI (2025a) *Perú: Indicadores de Educación según departamentos, 2014-2024*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- INEI (2025b) *Perú: Indicadores del Mercado Laboral a nivel departamental, 2022-2024*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- INEI (2025c) *Producción y empleo informal en el Perú. Cuenta Satélite de la Economía Informal 2022-2024*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- INEI (2025d) *Evolución de la Pobreza Monetaria 2015-2024*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- INEI (2022) Perú: Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingresos por departamento, 2007-2021.
- INEI (2018) *Perú: Indicadores de Educación por departamento, 2007-2017*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Info Capital Humano (2026) *63% de empleadores en Perú tiene dificultades para encontrar el talento que necesita*. En prensa, 10 de abril de 2026.
- JAA & MP (2024) *Talento Joven y Empresas: Oportunidades y Desafíos 2024*. Junior Achievement Américas y ManpowerGroup.
- Jolly, R (2003) Human Development and Neo-Liberalism: Paradigms Compared. En *Readings in Human Development*, Sakiko Fukuda-Parr and A.K. Shiva Kumar (eds), 82-92.
- Lavado, P (2026) *Empleo de calidad y formalización en el Perú: una propuesta de política para una transformación estructural*. Proyecto Perú Debate 2026. Lima: CIES – CIUP – IEP – IPE – EGPP – PUCP.
- MEF (2023) *El reto de formalizar*. Presentación del Director – Dirección General de Asuntos de Economía Internacional, Competencia y Productividad (DGAEICYP). Lima: Ministerio de Economía y Finanzas.
- Molina, O (2025) *Situación Laboral y Aspiraciones de jóvenes en Lima*. Estudio promovido por Arcos Dorados Perú.
- MTPE (2017) *Informe anual del empleo juvenil en el Perú, 2016*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- MTPE (2019) *Informe anual del empleo juvenil en el Perú, 2018*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

- MTPE (2020) *Lineamientos para la prestación del servicio de intermediación laboral a través de la Bolsa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ante el impacto del COVID-19*. Directiva General N° 004-2020-MTPE/3/18 aprobada mediante Resolución Ministerial N° 179-2020-TR.
- MTPE (2021a) *Informe anual del empleo juvenil en el Perú, 2020*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- MTPE (2021b) *Diseño, construcción y cálculo del indicador de accidentabilidad laboral en el Perú*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- MTPE (2021c) *Política Nacional de Empleo Decente*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- MTPE (2021d) Las habilidades informáticas y el mercado laboral en el Perú. *Boletín de Economía Laboral* N° 48. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- MTPE (2022) La dinámica del trabajador independiente en el Perú 2016-2021. *Boletín de Economía Laboral* N° 52. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- MTPE (2023a) *Informe anual del empleo juvenil en el Perú, 2022*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- MTPE (2023b) La sindicalización en el sector privado formal en el Perú, 2015-2022. *Boletín de Economía Laboral* N° 55. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- MTPE (2024) Perú, ¿y cómo vamos? *Informe mensual del empleo formal privado* N° 77. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- MTPE (2025a) *Informe anual del empleo 2023*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- MTPE (2025b) *Documento Estadístico Anual sobre Modalidades Formativas Laborales declarados en el T-Registro de la Planilla Electrónica. Enero – Diciembre 2024*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- MTPE (2025c) *Anuario Estadístico Sectorial 2024*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- MTPE (2026a) *Estrategia Nacional para la Formalización Laboral 2026-2040*. Aprobada mediante Decreto Supremo N°001-2026-TR. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- MTPE (2026b) *MTPE presenta ruta para elaborar Plan Multisectorial de la Estrategia Nacional para la Formalización Laboral a cinco regiones*. Nota de Prensa 02 de junio de 2026.
- MTPE (2026c) *Informe bianual de jóvenes en el mercado laboral 2024-2025*. Presentación de la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL). Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- OCDE (2025) *Estudios de la OCDE sobre los Sistemas de Salud: Perú 2025*. París: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
- OIT (2025a) *Juventud en cambio: Desafíos y oportunidades en el mercado laboral de América Latina y el Caribe*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT (2025b) *Informe sobre el Diálogo Social 2024. El diálogo social en el más alto nivel para el desarrollo económico y el progreso social*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT (2024) *Los trabajadores independientes y la protección social en salud en el Perú: aportes y orientaciones de políticas para la ampliación de la cobertura*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT (2023) *Panorama Laboral 2023. América Latina y el Caribe*. Edición 30 años. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT (2021) *Panorama Laboral 2021. América Latina y el Caribe*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT (2019) *Panorama Laboral 2019. América Latina y el Caribe*. Lima: OIT - Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT (2017) *Sobre informalidad y productividad: breves reflexiones para el caso del Perú*. Lima: OIT – Oficina de la OIT para los Países Andinos.
- OIT (2016) *Panorama Laboral 2016. América Latina y el Caribe*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- PRODUCE (2025) *Las MIPYME en cifras 2024*. Oficina General de Evaluación de Impacto y Estudios Económicos. Lima: Ministerio de la Producción.
- PRODUCE (2024a) *Las Mipyme en la economía nacional. Repensando en el Desarrollo Productivo*. Presentación en diapositiva. Lima: Ministerio de la Producción.
- PRODUCE (2024b) *Análisis del desempeño productivo de las MYPES que recibieron servicios de los Centros de Desarrollo Empresarial del Programa Nacional Tu Empresa en el periodo 2021-2022. Informe de Evaluación*. Oficina General de Evaluación de Impacto y Estudios Económicos. Lima: Ministerio de la Producción.
- PRODUCE (2018) *Las Mipyme en cifras 2017*. Lima: Ministerio de la Producción.
- Puchet, M. y Rivoir, A (2021) El extractivismo informacional en América Latina: nuevas industrias extractivas y sociedad red. En *Transformaciones socioecológicas globales*. Conferencias CLACSO.
- SENAJU (2025) *Juventud en cifras. Panorama Nacional. Avance al tercer trimestre de 2025*. Lima: Secretaría Nacional de la Juventud.
- SUNAFIL (2019). *Plan Anual de Inspección del Trabajo (PAIT) 2019 de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral*. Aprobado mediante Resolución de Superintendencia N° 91-2019-SUNAFIL. Lima: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
- SUNAFIL (2020). *Memoria Anual 2019*. Lima: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
- SUNAFIL (2021). *Memoria Anual 2020*. Lima: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
- SUNAFIL (2024). *Memoria Anual 2023*. Lima: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
- SUNAFIL (2025). *Informe de Evaluación Institucional Correspondiente al año 2024*. Lima: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
- Velapatiño, V.; Grippa, F. & Perea, H (2017) *Perú. Informalidad laboral y algunas propuestas para reducirla*. BBVA Research – Observatorio Económico Perú.