



# Taller tripartito de consulta sobre la medición del trabajo decente en el Perú

**Informe de taller**

Lima, 12 y 13 de abril de 2010



Este documento fue elaborado con el apoyo financiero de la Comisión Europea. Las opiniones y comentarios expresados no reflejan necesariamente la opinión oficial de la Comisión Europea

---

**OIT LIMA (ILO-LIMA)**  
**OIT/EC PROYECTO “MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LOS PROGRESOS**  
**DEL TRABAJO DECENTE” (MAP)**

**Taller tripartito de consulta sobre la medición**  
**del trabajo decente en Perú**

**Informe de taller**

Lima, 12 y 13 de abril de 2010

Este documento ha sido preparado por la Oficina Internacional del Trabajo  
con apoyo financiero de la Unión Europea en el ámbito del proyecto OIT/CE, “Monitoreo y Evaluación de los  
Progresos del Trabajo Decente” (MAP).

**Organización Internacional del Trabajo**  
**Lima y Ginebra**

Septiembre 2010

---

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2010

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

---

*Datos de catalogación en publicación de la OIT.*

Documento de taller: taller tripartito de consulta sobre la medición del trabajo decente en Perú: Lima, 12 y 13 de abril de 2010: draft / Organización Internacional del Trabajo; OIT Lima (ILO-LIMA); OIT/EC Proyecto "Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente" (MAP).- Ginebra: OIT, 2010  
1 v.

ISBN: 978-92-2-324021-9; 978-92-2-324022-6 (web pdf)

Oficina Internacional del Trabajo; Taller Tripartito de Consulta sobre la Medición del Trabajo Decente en Perú (2010, Lima, Perú).

informe de reunión / trabajo decente / medición / Perú

13.01.1

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org)  
Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

---

---

## Índice

	<i>Página</i>
1. Síntesis .....	1
1.1. Datos generales .....	2
1.2. Justificación .....	2
1.3. Reunión Tripartita de Expertos sobre la medición de trabajo decente .....	3
1.4. El Proyecto Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente (MAP) .....	5
1.5. Avances del Proyecto MAP en América Latina y el Caribe .....	7
2. Descripción del taller .....	8
2.1. Inauguración del taller .....	8
2.2. Objetivos del Taller .....	9
2.3. El marco de OIT sobre la medición del Trabajo Decente .....	10
2.4. El Proyecto “Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente” (MAP) .....	11
2.5. Trabajo de grupo sobre oportunidades y desafíos para medir el Trabajo Decente en Perú .....	13
2.6. Estudio de antecedentes y disponibilidad de estadísticas sobre el Trabajo Decente en Perú .....	15
2.7. Trabajo en grupos sobre las áreas temáticas para seleccionar indicadores de Trabajo Decente para Perú .....	18
2.8. Panorama de indicadores disponibles actualmente y ejercicio de priorización sobre los indicadores de Trabajo Decente para Perú .....	28
2.9. Prioridades de asistencia técnica a ser brindados a entidades nacionales a través del Proyecto MAP .....	32
3. Perfil de los participantes .....	36
4. Conclusiones .....	36
4.1. Seguimiento, líneas de acción y propuestas de coordinación .....	37
Anexo I. Lista de indicadores de trabajo decente propuestos en la Reunión Tripartita de Expertos (setiembre 2008) y modificaciones realizadas en el taller de consulta nacional de Perú .....	39
Anexo II. Variables de clasificación .....	49
Anexo III. Lista de participantes .....	50
Anexo IV. Programa para el Taller Tripartito de consulta sobre la medición del Trabajo Decente en Perú .....	54

## Acrónimos

AHTD	Agenda Hemisférica de Trabajo Decente
ANDESTAD	Proyecto UE-CAN en materia de Estadísticas
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CAN	Comunidad Andina
CGTP	Confederación General de Trabajadores del Perú
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
CIET	Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo
CISE	Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo
CIUO	Clasificación internacional uniforme de ocupaciones
CIU	Clasificación Industrial Internacional Uniforme
CNO	Clasificación Nacional de Ocupaciones
CNUO	Clasificación Nacional Uniforme de las Ocupaciones
ENAHO	Encuesta Nacional de Hogares
ENIVE	Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo
ENSyS	Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios
EPE	Encuesta Permanente de Empleo
EPS	Entidades Prestadoras de Salud
Essalud	Seguro Social del Perú
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática de Perú
LACLIS	Sistema de Información Laboral en América Latina y el Caribe
MAP	Proyecto Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente
MEM	Ministerio de Energía y Minas
MINSA	Ministerio de Salud
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
ONP	Oficina de Normalización provisional
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OIT-OSR para los Países Andinos	Oficina Internacional del Trabajo – Oficina Subregional para los Países Andinos
PEEL	Programa de Estudios y Estadísticas Laborales
SIALC	Sistema de Información y Análisis Laboral de América Latina y el Caribe
SBS y AFP	Superintendencia de Banca y Seguros y Administradoras de Fondos de Pensiones
SIS	Seguro Integral de Salud
SUNAT	Superintendencia Nacional de Administración Tributaria

---

## 1. Síntesis

El Proyecto “Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente” (MAP) ejecutado por la OIT, cuenta con financiamiento de la Unión Europea, en apoyo al seguimiento y evaluación de los progresos del trabajo decente. Para estos fines se plantea la aplicación de una metodología internacional cuya propuesta inicial surge de una Reunión Tripartita de Expertos sobre medición de trabajo decente (setiembre 2008), la cual fue avalada en la XVIII Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET). Perú es uno de los países piloto de este proyecto en la región, y como parte de sus actividades programadas ha elaborado el documento nacional sobre la disponibilidad de fuentes de información sobre indicadores de trabajo decente y ha realizado el “Taller tripartito de consulta sobre la medición del Trabajo Decente en Perú”.

A través de este taller, se buscó difundir, entre los constituyentes de la OIT así como entre productores y usuarios, el marco conceptual y metodológico propuesto en dicha Reunión Tripartita de Expertos, evaluando los indicadores estadísticos; constatando los indicadores de Trabajo Decente que son relevantes para el Perú; e identificando las prioridades de asistencia técnica relacionada con esta materia.

El marco conceptual del trabajo decente fue acogido con interés por los participantes al taller, señalando que el seguimiento y evaluación del trabajo decente brinda la posibilidad de formular políticas de empleo con aportes de los diferentes actores sociales, dirigidas a brindar mayores oportunidades de empleo e ingresos a la población en general, atender los problemas de empleo de grupos específicos de la población; así como en el ámbito de la erradicación del trabajo infantil y trabajo forzoso. Para ello señalan que es necesario fortalecer el sistema de estadísticas en diversas líneas tales como la capacitación de los recursos humanos, la coordinación interinstitucional sobre esta materia y con los actores sociales, además de tener recursos presupuestales dirigidos al desarrollo y sostenibilidad de las estadísticas de trabajo decente, y tener una política de transparencia en el uso y manejo de las estadísticas.

La dinámica de trabajo del taller permitió revisar y discutir los 66 indicadores de la propuesta global, mediante trabajos en grupo y en plenarias. Lo mismo se hizo con 7 variables de clasificación propuestos. Se logró identificar 14 indicadores relevantes para el Perú, que están distribuidos en 10 de las 11 áreas temáticas existentes en la metodología internacional (ver anexo). En este proceso destacó la discusión sobre el diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores, recogiéndose la sugerencia de que se continúe la discusión de nuevos indicadores que reflejen los avances en materia de espacios tripartitos que tienen incidencia sobre el trabajo decente. La información disponible para la medición proviene principalmente de las encuestas de hogares que estudian el empleo, pero también se recurre a los registros administrativos.

Entre las sugerencias recogidas, destaca las referidas a los avances en la definición de las áreas temáticas que tienen indicadores a futuro (“F”). En tal sentido, espera contar con los avances en el desarrollo de indicadores como la “conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal” y “estabilidad y seguridad en el trabajo”, y que se explore en las experiencias avanzadas en Brasil y Austria, sobre dichas áreas temáticas. Asimismo, los participantes solicitaron que OIT desarrolle la variable de clasificación “estado de salud”, su concepto,

categorías y formas de medición, de manera que se pueda incluir en la encuesta de hogares y hacer las desagregaciones que se especifiquen.

Igualmente, se logró definir las necesidades de asistencia técnica, destacando temas conceptuales, así como apoyo para mejoras de los instrumentos de recolección de información, el diseño de metodologías, plataformas web, entre otros; siendo necesario continuar con las acciones que permitan precisar aquellas que estén en la línea de trabajo del proyecto MAP.

## **1.1. Datos generales**

**Título:** “Taller tripartito de consulta sobre la medición del Trabajo Decente en Perú”

**Idiomas:** Español

**Lugar:** Lima - Perú

**Fecha:** 12-13 abril de 2010

**Países participantes de América Latina:** Perú

**Países participantes de la Unión Europea:** Ninguno

**No. de participantes:** 27 participantes

**Coordinadores:** Malte Luebker, Mónica Castillo, Miguel Del Cid y Rosa Ana Ferrer (consultora externa de la OIT).

## **1.2. Justificación**

### **Concordancia con el objetivo principal de la OIT**

La Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008), acepta a la Agenda de Trabajo Decente como el objetivo principal de la labor de la OIT; y de otro lado, recomienda que los países miembros consideren "el establecimiento de indicadores o estadísticas apropiados, de ser necesario con la ayuda de la OIT, para verificar y evaluar los progresos realizados".

### **Necesidad de medición de los progresos del Trabajo Decente**

El Trabajo Decente es promovido por la OIT desde 1999, utilizando diversos instrumentos que han sido difundidos en diversos foros. En la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 2001, en la Memoria del Director General se señaló que el Trabajo Decente: i) es una meta, pues recoge la aspiración de hombres y mujeres de todo el mundo de conseguir un trabajo productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana; ii) ofrece un marco integrado para la formulación de políticas; iii) es un método para organizar programas y actividades, lo que implica la determinación de metas e indicadores para medir los avances; y, iv) es una plataforma para impulsar el diálogo y la colaboración externos, pues es necesario el concurso y compromiso de los mandantes para alcanzar los objetivos propuestos.

---

La OIT ha desarrollado una serie de investigaciones sobre las metodologías para medir el Trabajo Decente en sus cuatro dimensiones -Derechos, Empleo e Ingresos, Protección social, y Diálogo social-, los cuales han sido difundidos y discutidos en seminarios y talleres técnicos; y además, se han impulsado algunas experiencias de medición. Entre las reuniones realizadas, destaca la 17ava. CIET (2003), en cuyo informe se incluyó una lista de 29 indicadores básicos de trabajo decente; y especialmente, la Reunión Tripartita de Expertos sobre la medición de trabajo decente (2008), que planteó una propuesta metodológica de medición.

Los países miembros han participado en este proceso, y a través de sus instancias directamente concernidas como son los institutos nacionales de estadísticas y ministerios de trabajo, así como organizaciones de trabajadores, organizaciones empleadores, e instituciones de investigación han demandado la definición de una propuesta integral de medición del trabajo decente, para realizar el análisis nacional de la situación del Trabajo Decente, su seguimiento y evaluación.

### **1.3. Reunión Tripartita de Expertos sobre la medición de trabajo decente**

Aprobado por el Consejo de Administración de la OIT, en setiembre de 2008, se realizó la Reunión Tripartita de Expertos en medición de trabajo decente, El objeto de esta reunión era proporcionar orientaciones para la elaboración de un marco común de medición del Trabajo Decente, que considere la naturaleza multidimensional del mismo, que pudiera ser aplicado en los países.

Para elaborar un sistema para medir los progresos en materia de trabajo decente se tuvo las siguientes consideraciones:

1. reflejar las necesidades de los mandantes así como las circunstancias propias de cada país; para ello, se tendría una serie de indicadores que también estarían disponibles para otros países;
2. en lo posible, la información sobre los países debería presentarse en un formato y con metodologías que permitan efectuar comparaciones;
3. la elaboración de índices compuestos de trabajo decente no constituiría la mejor opción para la OIT;
4. dado el carácter multidimensional del trabajo decente, su medición implica la inclusión de indicadores cuantitativos y cualitativos, algunos de ellos que deben medir la aplicación de normas internacionales; asimismo, tienen que considerar el entorno contextual en que éstos se producen;
5. se incluirá el seguimiento de la nueva Meta 1.B, «lograr empleo pleno y productivo, y trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes», teniendo en cuenta 4 indicadores: la relación empleo-población; la proporción de la población ocupada con ingresos inferiores a 1 dólar PPA por día; la proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares auxiliares en el empleo total; y la tasa de crecimiento del PIB por persona ocupada (es decir, la productividad laboral).

Los participantes a este taller fueron: 20 expertos (5 del gobierno, más 5 independientes), más funcionarios de la OIT.



La propuesta metodológica de medición tiene como principios, la inclusión de todos los trabajadores; debe estar dirigido a mejorar la situación de los trabajadores más vulnerables; y mostrar interés por las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias.

Asimismo, además de la definición de un modelo global de indicadores (cualitativos y cuantitativos) para medir los progresos del trabajo decente en los países, se considera la recopilación y análisis de estadísticas e información cualitativa de los indicadores seleccionados en cada país, así como su presentación en informes que presenten el perfil del trabajo decente por país.

En la Reunión Tripartita fueron seleccionados 66 indicadores estadísticos que cubren los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, y fueron organizados en función de los 10 elementos fundamentales de la agenda de Trabajo Decente, más un área de contexto económico y social:

1. Oportunidades de empleo (1, 2); 11 indicadores estadísticos
2. Ingresos adecuados y trabajo productivo (1, 3); 7 indicadores estadísticos
3. Horas de trabajo decentes (1, 3); 5 indicadores estadísticos
4. Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal (1, 3); 2 indicadores estadísticos
5. Trabajo que debería abolirse (1, 3); 4 indicadores estadísticos
6. Estabilidad y seguridad del trabajo (1, 2, 3); 2 indicadores estadísticos
7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo (1, 2, 3); 7 indicadores estadísticos
8. Entorno de trabajo seguro (1, 3); 4 indicadores estadísticos
9. Seguridad social (1, 3); 8 indicadores estadísticos
10. Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores (1, 4); 5 indicadores estadísticos
11. Contexto económico y social del trabajo decente. 11 indicadores estadísticos

Nota: Los números entre paréntesis se refieren a los objetivos estratégicos, (1) Derechos en el trabajo; (2) Oportunidades de empleo; (3) Protección social; y, (4) Diálogo social.

Adicionalmente, la propuesta también incluye información sistemática sobre los derechos en el trabajo y el marco jurídico para el trabajo decente, ya que complementan los indicadores estadísticos para el mejor conocimiento de la situación del trabajo. En total fueron 20 los indicadores del marco jurídico distribuidos en los 10 elementos fundamentales de la agenda de Trabajo Decente,

El objetivo de selección de indicadores propuestos fue establecer un modelo de relevancia internacional que permita la adaptación para reflejar circunstancias nacionales. De modo que se adoptó un enfoque diferenciado de los indicadores:

---

Indicadores estadísticos:

- Indicadores principales (M): conjunto de indicadores básicos para medir el avance en el progreso hacia el Trabajo Decente; son 18 indicadores
- Indicadores adicionales (A): para ser utilizados cuando sea apropiado, y donde haya datos disponibles; son 25 indicadores
- Indicadores de contexto (C): proporcionan información sobre el contexto económico y social del Trabajo Decente; son 11 indicadores
- Indicadores que podrían ser incluidos a futuro (F): indicadores relevantes pero actualmente no viables, a ser incluidos cuando los datos se encuentren disponibles; son 12 indicadores

Indicadores del marco legal:

- Información sobre el marco legal (L): tema abarcado por la información sobre los derechos en el trabajo y el marco jurídico para el Trabajo Decente

Otros:

- Sexo (S), indica que un indicador debe presentarse por separado por sexo además del valor total. Cabe destacar que el género constituye una variable de carácter transversal.
- Se decidió permitir agregar indicadores a nivel nacional para reflejar las circunstancias de cada país.

Los resultados de esta Reunión Tripartita de Expertos fueron presentados al Consejo de Administración de la OIT y a la 18ª CIET, en 2008.

#### **1.4. El Proyecto Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente (MAP)**

El proyecto Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente (MAP) es ejecutado por la OIT, con apoyo financiero de la Comisión Europea (CE), y se basa en la propuesta hecha por la Reunión de Expertos sobre medición del Trabajo Decente, de setiembre de 2008. El proyecto tiene una duración de 48 meses.

El objetivo general del proyecto MAP es el logro de Trabajo Decente como contribución a la justicia social, a la reducción de la pobreza, al logro de los mayores niveles de equidad, tanto en los países en transición como en los países en desarrollo. Como objetivo específico se propone el desarrollo de una metodología global - en apoyo de la Agenda Mundial por el Trabajo Decente - así como fortalecer las instituciones nacionales de los países en el monitoreo y evaluación de los progresos hacia el Trabajo Decente.

El proyecto tiene como grupos objetivo a las agencias de gobierno, específicamente a las instituciones del sector trabajo, las oficinas nacionales de estadística, los institutos de investigación relacionadas con el recojo y análisis de la información; y las organizaciones de empleadores y trabajadores.

Los beneficiarios finales del proyecto son las mujeres y hombres que integran la fuerza de trabajo, especialmente aquellos que por distintas razones no tienen acceso a un Trabajo Decente y tienen ingresos por debajo de la línea de pobreza.

Países beneficiarios: Son 10 los países beneficiarios directos del proyecto MAP en todo el mundo, de África, Níger y Zambia; cuatro en Asia, Bangladesh, Indonesia, Camboya y otro por definirse; dos en Europa, Ucrania y otro por definirse; Brasil y Perú son los países piloto en el área de América Latina y el Caribe. La idea del proyecto es que con todas estas experiencias se pueda construir una metodología que tenga un mínimo de consenso.

Los resultados que el proyecto estima alcanzar son: la elaboración de una metodología global para realizar el seguimiento y evaluación de los progresos hacia el trabajo decente, fortalecer las capacidades nacionales para realizar el seguimiento y evaluación de los progresos hacia el Trabajo Decente, y promover el establecimiento de puntos de referencia y buenas prácticas para medir dichos progresos; y fortalecer las capacidades de los actores sociales nacionales en la formulación de políticas coherentes con el objetivo de promoción del Trabajo Decente para mujeres y hombres en la fuerza de trabajo.

El proyecto tiene actividades de ámbito nacional, a ser desarrolladas en los países destinatarios del proyecto; actividades a nivel regional, y mundial. Las actividades son las siguientes:

Las actividades en el ámbito nacional serían las siguientes:

- La elaboración de estudios nacionales sobre los sistemas de estadísticas laborales; estos estudios han sido diseñados para presentar un balance de las distintas fuentes, el nivel de desarrollo de los distintos instrumentos, las encuestas de hogares, encuestas de establecimientos, registros administrativos, la información disponible; todo esto teniendo como referencia los indicadores adoptados a nivel internacional y por supuesto, lo que los actores nacionales definan como indicadores apropiados para el país.
- Realización de talleres nacionales de consulta; en los talleres se buscará identificar los indicadores específicos apropiados al país, considerando las fuentes y los instrumentos con los que cuenta el país.
- Apoyo a las oficinas nacionales de estadísticas u otras instituciones competentes en la recolección de estadísticas relacionadas con los indicadores de trabajo decente. OIT proveerá asistencia técnica a las instituciones del sector trabajo y oficinas estadísticas para el desarrollo de instrumentos relacionados con las encuestas que recogen información sobre los indicadores de Trabajo Decente; esto incluye todo el proceso de las encuestas (cuestionarios, diseño muestral, estimaciones, otros similares) y a los registros administrativos.
- Informes nacionales sobre progresos del trabajo decente; esta es una actividad que se realizará luego de avanzar con la identificación de los indicadores de trabajo decente para el país. Se elaborarán estudios para conocer las tendencias, interpretar los datos y facilitar su uso para la formulación de políticas.

- 
- Reuniones nacionales con responsables del diseño de políticas; mediante esta actividad, el sistema de indicadores y los estudios serán puestos a disposición de distintos actores sociales, principalmente a entidades nacionales relacionadas con la adopción de políticas en el ámbito laboral y en los ámbitos que condicionan la dinámica laboral del país. En los países en donde existan Planes Nacionales de Trabajo Decente, se espera dirigir esta actividad en el desarrollo de dichos planes.
  - Publicación de los estudios nacionales

En el ámbito regional se tiene la actividad siguiente:

- Talleres regionales para difundir metodología y resultados; esta actividad está relacionada con la discusión y difusión de la metodología y los resultados logrados tanto en América Latina y el Caribe, como en otros continentes.

Las actividades a nivel global serían las siguientes:

- Reunión mundial de expertos sobre indicadores de trabajo decente; han existido algunas reuniones.
- Desarrollo y mantenimiento de sitios Web; esta actividad está dedicada al desarrollo de estas tecnologías de la comunicación e información que servirán para la difusión de información sobre Trabajo Decente, así como los resultados y progresos logrados por los países en esta materia.
- Incorporación de las estadísticas de trabajo decente en las bases de datos mundiales; se tendrá que avanzar en ese sentido, tanto en las bases de datos de la OIT como de otros organismos internacionales.
- Manual global para el monitoreo y evaluación; la Comisión Europea propone avanzar hacia un manual global para el monitoreo y evaluación de las condiciones del Trabajo Decente.
- Caja de herramienta para la cooperación de los países de la Unión Europea, este es otro aspecto a desarrollar, para apoyar las tareas de cooperación.
- Conferencia global sobre monitoreo y evaluación de los progresos del trabajo decente; se realizará una conferencia global para evaluar los logros de este proyecto.

## **1.5 Avances del Proyecto MAP en América Latina y el Caribe**

El proyecto inició sus actividades en los países en 2009, trabajando inicialmente con Brasil. Este país ya realizó el taller nacional de consulta, ha desarrollado las discusiones con diversos actores sociales, incluyendo los representantes de trabajadores y de empleadores; y además ya elaboró y publicó el “Perfil del Trabajo Decente en Brasil”.

En Perú, en el marco del Proyecto MAP, conforme con el documento de proyecto y a su plan de trabajo se elaboró el documento nacional sobre la

disponibilidad de fuentes de información sobre indicadores de trabajo decente y se llevó el cabo el “Taller tripartito de consulta sobre la medición del Trabajo Decente en Perú”, en Lima, durante el 12 y 13 de abril de 2010.

## **2. Descripción del taller**

### **2.1. Inauguración del taller**

#### **2.1.1. Palabras de bienvenida y apertura del evento por el Director de la Oficina Subregional de la OIT para los Países Andinos**

El señor José Luis Daza, Director de la Oficina Subregional de la OIT para los Países Andinos, dio la bienvenida a todos los participantes, señalando el carácter tripartito del taller, el cual es un elemento característico del Trabajo Decente. En su discurso de inauguración reflexionó destacando la importancia y complejidad de la tarea que implica la medición del Trabajo Decente, a pesar que desde hace años la comunidad internacional laboral ha venido desarrollando el concepto de trabajo digno, y sus componentes han sido consensuados y reconocidos. La tarea es compleja por los diversos elementos que componen el trabajo decente, algunos de ellos de carácter cualitativo, así como por las diferencias que presenta la legislación laboral de un país a otro.

Por ello, la técnica que ofrecen los expertos estadísticos constituye una herramienta valiosa para realizar mediciones. La tarea no es sencilla, pues algunos elementos del Trabajo Decente, como la protección social, tienen implicaciones económicas para los países, pues una gran parte de la política social se sustenta a través de los esfuerzos de las propias empresas y trabajadores, pero también a través de los presupuestos nacionales.

#### **2.1.2 Palabras de apertura del Jefe de Delegación de la Unión Europea en Perú**

El Embajador Hans Allden, Jefe de Delegación de la Unión Europea en Perú, señaló que el Trabajo Decente o trabajo digno es un asunto de relevancia para la Unión Europea. Mencionó que en el Foro sobre Cohesión Social realizado en Lima, en febrero -en el marco preparatorio de la Cumbre entre la América Latina y la Unión Europea que se efectuará en Madrid, en mayo de este año- se hizo referencia al Trabajo Decente o trabajo digno, aunque con otras expresiones. En dicho evento se habló de un enfoque integrado, que incluye el empleo productivo y libremente elegido, el derecho al trabajo, la protección social, el diálogo social y la consideración de la perspectiva de género. El trabajo digno pertenece a los derechos sociales fundamentales, y los elementos mencionados, son la base mínima de derechos sociales que ha establecido la comunidad internacional, y cuya aplicación apoya decididamente la Unión Europea. Este enfoque no solo tiene por objeto garantizar una base mínima de derechos, sino también orientar el desarrollo en torno a valores y principios que corresponde a una sociedad humanista. Por ello, contribuir activamente a la promoción del trabajo digno forma parte de la agenda social europea y de la labor de la Unión Europea, para

---

proyectar sus valores, compartir su experiencia y su modelo de desarrollo económico-social.

Actualmente, la discusión a nivel global sobre crecimiento económico como elemento importante para crear empleo y bienestar destaca el riesgo de que éste no vaya acompañado de la calidad de empleo, pues solo el crecimiento –aunque importante- no basta para reducir la pobreza en la población.

### **2.1.3. Palabras del representante de los trabajadores**

El señor Carlos Mejía, miembro de la Comisión de Organización de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), señaló que para la CGTP y para los trabajadores organizados, el trabajo debe ser nuevamente el centro de la sociedad en su carácter integrador, unificador, democratizador, como una especie de cemento de la sociedad que nos articula como comunidad de iguales; de lo contrario, aparece el desorden, desigualdad e injusticia y la ausencia de democracia. Destacó la relevancia de la reunión en la medida que ayude a que el trabajo vuelva a ser el centro de la sociedad, que recupere su lugar en la agenda política; por eso es importante un espacio tripartito en el que el Estado, empresarios y trabajadores puedan retomar al Trabajo Decente como norte de sus acciones, en los roles que presenta cada uno en una sociedad democrática. Entonces, resumió, es importante considerar el Trabajo Decente como norte en la agenda política, y el trabajo como centro en el análisis e investigación técnica, académica, y en la reflexión social.

Resaltó que actualmente, el Trabajo Decente es un concepto abordado en distintos espacios de discusión, análisis, debate y acuerdos, pero este concepto necesita cada vez más convertirse en una herramienta eficaz, veraz y útil de trabajo, que permita medir y entender los niveles de desarrollo humano y democrático que alcanza nuestra sociedad, este es el compromiso de la CGTP y de los trabajadores organizados del país.

### **2.1.4. Palabras del representante de los empleadores**

El señor Doctor Julio César Barrenechea, representante de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas-CONFIEP, comentó los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, resaltando el primer objetivo, pues éste había sido definido antes en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Señaló que esta declaración da contenido universal al Trabajo Decente y constituye una herramienta de la OIT para promover el progreso social y para que se respeten los derechos fundamentales en el trabajo; destacó que dicha declaración fue iniciada y apoyada por la totalidad de los delegados empleadores en Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998. En relación al Segundo objetivo, la creación de mayores oportunidades para hombres y mujeres de asegurarse un empleo e ingresos dignos, consideró que éste debe tener como base un desarrollo sustentable. En cuanto al tercer objetivo, la mejora de la cobertura y eficacia de la protección social para todos, estima que los modelos de seguridad social sostenibles necesitan corresponderse con las realidades sociales y económicas nacionales. Respecto al cuarto objetivo, fortalecimiento del tripartismo y del diálogo social, señaló que el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del

Empleo atraviesa actualmente algunas dificultades y era un excelente momento para tratar de buscar la institucionalidad del mismo.

Afirmó que la concepción del Trabajo Decente es un objetivo que debe contemplarse en el marco de cada contexto nacional, de sus realidades económicas y sociales. Agregó que al inicio de la Reunión Tripartita de Expertos sobre Medición de Trabajo Decente (setiembre 2008), los expertos nombrados por el grupo empleador expresaron sus dudas respecto a la posibilidad de que un modelo global permita alcanzar el objetivo de hacer seguimiento a los progresos del Trabajo Decente, porque no existen normas universalmente aceptadas u objetivas para su medición y además, los déficit implican una comparación con un nivel óptimo de decencia.

## **2.2. Objetivos del Taller**

Identificar las prioridades de asistencia técnica en materia de indicadores de Trabajo Decente, para los constituyentes y las instituciones oficiales productoras de datos en el Perú. Esta asistencia técnica sería brindada a través de la OIT y del propio proyecto “Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente” (MAP).

## **2.3. El marco de OIT sobre la medición del Trabajo Decente**

La señora Mónica Castillo, la Jefa de Unidad de Producción de Datos sobre Trabajo Decente del Departamento de Estadística, OIT-Ginebra, expuso el marco de OIT sobre la medición del Trabajo Decente. En su presentación señaló que este marco se basa en una serie de instrumentos de OIT que tienen carácter global, destacando el informe de la CIT de 1999; así como a la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008), que acepta a la Agenda de Trabajo Decente como el objetivo principal de la labor de la OIT. La misma incluye los cuatro objetivos estratégicos que orientan las actividades de OIT, y además, recomienda a los países miembros, el establecimiento de indicadores o estadísticas apropiados -de ser necesario con la asistencia de la OIT-, para hacer seguimiento y evaluar los progresos realizados.

Mencionó que la OIT ha realizado varias iniciativas sobre la medición del trabajo decente desde 2000, tanto en la sede como en las regiones. Comentó que la aplicación LACLIS, elaborado por la OIT-Oficina Regional para América Latina y el Caribe en estrecha colaboración con el SIAL y diferentes oficinas de la OIT, cuenta con 18 indicadores de trabajo decente para 41 países y territorios de América Latina y el Caribe, construida sobre la base de insumos e investigaciones regionales. Estos indicadores están reflejados en la lista de indicadores de trabajo decente discutida en la Reunión Tripartita de Expertos sobre la Medición de Trabajo Decente (septiembre 2008).

Comentó y analizó el trabajo realizado por esta Reunión Tripartita de Expertos, que tuvo como mandato asesorar sobre las opciones para medir el trabajo decente. Presentó el marco conceptual que agrupa los indicadores propuestos en función de los 10 elementos fundamentales de la agenda de Trabajo Decente, más un área de contexto económico y social, haciendo un total de 66 indicadores estadísticos; el tratamiento del género como un tema transversal; y la adopción de un enfoque diferenciado de los indicadores (indicadores principales,

---

adicionales y futuros), de modo que el modelo tenga relevancia internacional, pero permita la adaptación del mismo a las circunstancias nacionales.

Adicionalmente, resaltó la naturaleza multidimensional del trabajo decente y las implicancias de esta característica en su medición, así como la inclusión de indicadores estadísticos e indicadores sobre el marco legal, en el modelo propuesto, pues se complementan; pero precisó que en este taller la discusión se iba a centrar en los indicadores estadísticos.

## **2.4. El Proyecto “Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente” (MAP)**

El señor Miguel Del Cid, Director del SIALC y Coordinador Regional del proyecto MAP en la región, presentó el proyecto “Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente” (MAP). Señaló que el Trabajo Decente es una noción que alude a las condiciones objetivas del trabajo, a las condiciones en que se realiza el trabajo, y como tal, es un concepto que se puede aplicar en el ámbito de una empresa, región, país, conjunto de países, y los indicadores de Trabajo Decente tienen que adecuarse a cada una de esas circunstancias.

Entre otros antecedentes del proyecto MAP, mencionó a la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización (2002), pues ésta llegó a ciertas conclusiones que dieron sustento a la Agenda mundial por el Trabajo Decente. Así también, la Cumbre Mundial de Nueva York (setiembre, 2005); y la Cumbre del Mar del Plata (noviembre, 2005), donde los jefes de Estado asumieron el compromiso de incorporar el trabajo decente como objetivo central de las estrategias nacionales de desarrollo y de los programas para el combate a la pobreza.

Respecto al proyecto MAP, señaló el objetivo general y específico que lo orientan, los grupos objetivo, beneficiarios, países incluidos como pilotos del proyecto (destacando a Brasil y Perú, en la región), los resultados del proyecto, y sus actividades (de ámbito nacional, regional y global) durante los 48 meses en que será ejecutado. Manifestó que la idea del proyecto es que con todas estas experiencias se pueda construir una metodología que tenga un mínimo de consenso entre los actores concernidos.

Respecto a las actividades a realizar en el ámbito nacional señaló que en los países en donde existan Planes Nacionales de Trabajo Decente, se espera dirigir esta actividad en el desarrollo de dichos planes. En cuanto a los talleres nacionales, indicó que éste es uno de estos talleres, que intenta avanzar hacia la identificación de indicadores pertinentes, apropiados, viables, consistentes para la medición del trabajo decente en Perú.

### **2.4.1. Discusión de los dos temas expuestos**

En la ronda de preguntas, Julio Gamero, profesor de la Universidad Nacional de Ingeniería (UNI), consultó si el modelo proponía la construcción de una variable síntesis y un ranking de países. El señor Julio Barrenechea, representante de los empleadores, cuestionó esta posibilidad, pues un ranking podría ser utilizado en las negociaciones de los Tratados de Libre Comercio (TLC) que Perú negocie en el futuro. Esto ya sucedió en las negociaciones de los TLC de Perú con Estados



Unidos, y de Perú con Canadá -en donde se tomó como referencia la situación de algunos aspectos laborales-, a pesar que en el punto V de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), se señala que los aspectos comerciales no deberían invadir los aspectos laborales y viceversa. En tanto, Dante Curonisy, consultor de la Secretaría General de la Comunidad Andina (CAN), preguntó si el proyecto propone unas definiciones o indicadores que puedan ser los más semejantes para todos los países y las posibilidades de trabajar este tema para los cuatro países de la CAN.

Como respuesta, Mónica Castillo señaló que por la complejidad del tema, no está previsto un indicador compuesto en este marco conceptual, y tampoco se propone hacer un ranking o comparar un país con otro, sino conocer cómo está progresando el país con respecto a sí mismo en el tiempo; por eso, es necesario elaborar una línea de base. Para ello, primero se tienen que escoger los indicadores a partir de la propuesta global y agregar unos adicionales -si los funcionarios y expertos del país lo consideran conveniente-; luego, se elaborará un perfil del país, y se realizará el seguimiento para conocer su evolución. Agregó que se está haciendo un esfuerzo por armonizar las definiciones de los indicadores de trabajo decente, a través de un libro con las pautas de las definiciones (está aún en borrador); se espera que en lo posible estas definiciones se apliquen. Señaló que en ese sentido, la CAN tiene la ventaja de contar con una ley supranacional que les permite armonizar las encuestas; y pueden llegar a este nivel, que para otras regiones o subregiones es más difícil.

Miguel Del Cid agregó que el tema del ranking y del indicador síntesis ha sido muy discutido en las reuniones de especialistas y en las reuniones políticas de la OIT, dentro de su carácter tripartito, ya que tiene un trasfondo de naturaleza política. En estas discusiones estuvo implícito el problema metodológico y conceptual de las definiciones de muchas variables y se reconoce que a veces es difícil que las comparaciones sean estrictas. Por eso, entre otras razones, la decisión se inclinó por trabajar un conjunto de indicadores complementarios, pues existen consensos en muchos aspectos relacionados con las definiciones de éstos, pero no en la idea de un indicador de síntesis que sirva para comparar entre países los progresos o déficit en materia de Trabajo Decente. Señaló que esta situación pone en relieve el tema de la armonización, y este proyecto lo tiene contemplado; pero la OIT lleva adelante esfuerzos por avanzar hacia una armonización de los instrumentos y de las definiciones, incluso más allá de este proyecto, en algunos casos, junto con otras agencias de las Naciones Unidas.

Adicionalmente, Carlos Mejía, representante de los trabajadores, preguntó por la sostenibilidad de estos esfuerzos de medición, pues uno de los principales problemas de las estadísticas en el sector público es su debilidad para el acopio de la información a nivel nacional, debido a restricciones presupuestales; pero también por la falta de continuidad de las políticas de información estadística y por problemas de transparencia en la producción y uso de la información. Miguel Del Cid señaló que actualmente se observa un mayor compromiso de las instituciones de estadísticas y de trabajo por asegurar que los sistemas de estadísticas laborales sean propios y sostenibles; asimismo, se ve que los países y las instituciones concernidas, tienen una mayor decisión de mantener y de desarrollar esos sistemas de información laboral. Afirmó que el proyecto MAP apuntará este tipo de procesos, y en general los programas de la OIT intentan llevar adelante un apoyo permanente en tal sentido, pero el esfuerzo y compromiso real es de los países y de las instituciones responsables. Mónica Castillo agregó que el proyecto cuenta con algunos fondos de asistencia técnica, para temas puntuales, pero que los especialistas de la OIT en la región y en la

---

sede Ginebra apoyarán con asistencia técnica para que esta iniciativa siga avanzando.

## **2.5. Trabajo de grupo sobre oportunidades y desafíos para medir el Trabajo Decente en Perú**

En esta actividad, los participantes formaron 3 grupos, para discutir e identificar las oportunidades y desafíos que implica la medición del Trabajo Decente en Perú. Las preguntas que respondieron fueron: i) ¿Por qué debería Perú hacer seguimiento y evaluar el progreso hacia el Trabajo Decente? ¿Cuáles son los beneficios y aplicaciones prácticos para el Perú?; y, ii) ¿Cuáles son los desafíos y problemas potenciales?.

Posteriormente, los resultados por grupo fueron presentados en plenaria por un vocero y luego, se formaron clusters de oportunidades y clusters de desafíos a partir de las ideas expuestas. Seguidamente, gracias a un proceso de priorización solicitado a los participantes, fue posible establecer un orden de “priorización” de los cluster.

En esta sesión, el señor Julio Barrenechea se refirió a la escasa representación de parte de los empleadores y trabajadores en relación al sector gobierno, y manifestó su preocupación por la priorización que se iba a realizar estando dichos sectores en minoría.

### **2.5.1. Cluster de oportunidades**

Cluster 1: Permite la formulación de políticas de empleo, con aportes de actores sociales, dirigidas a brindar mayores oportunidades de empleo e ingresos a la población en general y grupos específicos de la población priorizados, y también a erradicar el trabajo infantil, trabajo forzoso, otros.

Este cluster fue formado por las siguientes tarjetas: i) mejorar las políticas de empleo y trabajo a nivel gubernamental; ii) permite conocer los temas prioritarios para el establecimiento de las políticas; iii) permite a los actores de la sociedad civil - trabajadores, empresarios y otras organizaciones- elaborar propuestas de mejora en el aspecto laboral, iv) mayores oportunidades de empleo y salarios impulsando la inversión nacional y extranjera para la explotación de productos con valor agregado; v) reducir el trabajo infantil y el trabajo forzoso; vi) disminución de los niveles de pobreza.

Cluster 2: Permite la medición de indicadores para el seguimiento de la evolución del Trabajo Decente, trabajando paralelamente la estandarización de conceptos e indicadores a nivel intersectorial, para facilitar la coordinación.

Este cluster fue formado por las siguientes ideas: i) elaboración de una línea de base sobre el Trabajo Decente en el Perú; ii) permite medir la calidad del empleo con metas a mediano y largo plazo; iii) facilita la estandarización de términos y la coordinación intersectorial.

Cluster 3: Promueve el diálogo Social y tripartismo, permitiendo discutir temas de importancia para los trabajadores, empleadores y la sociedad en general.

Este cluster fue formado por las siguientes ideas: i) Fomento de la protección social y el diálogo social y el tripartismo.

Cluster 4: Valorización del trabajo en el hogar y su aporte a las cuentas Nacionales.

Este cluster fue formado por la siguiente idea: i) Valorización del trabajo en el hogar (jornadas de trabajo e incorporar en las cuentas nacionales el trabajo realizado en el hogar).

El tema de oportunidades también podría verse en niveles, apuntó Julio Gamero, profesor de la UNI. El primer nivel, correspondiente a las políticas sería un tema programático; mientras que el tema de la elaboración de una línea de base y la medición de la calidad del empleo, una vez definidas las políticas, plantea la pregunta de cómo se debe medir para hacer el seguimiento de las metas establecidas; el tema de la estandarización sería una forma de implementar a nivel de Estado una uniformización, que el indicador sea transversal a las diferentes políticas, planes que existen en el Estado, así sería más fácil hacer el seguimiento de éstos.

Al final, los participantes consideraron como la oportunidad más importante que brinda la medición del Trabajo Decente al cluster “formulación de políticas de empleo”; y en segundo lugar, “la medición de indicadores para el seguimiento de la evolución del Trabajo Decente”.

### **2.5.2. Cluster de desafíos**

Cluster 1: Reforzar el sistema de estadísticas público, capacitando a los recursos humanos, mejorando la coordinación interinstitucional en materia de estadísticas sectoriales y de los actores sociales, proporcionando los recursos presupuestales que le permitan su desarrollo y sostenibilidad, y que mejoren las prácticas de uso y transparencia de las estadísticas.

Las ideas que conforman este cluster son las siguientes:

i) Necesidad de capacitación permanente del personal de las entidades públicas para recabar información adecuada; ii) estadísticas dispersas y falta de comunicación entre diferentes instituciones (tanto del Estado como de la sociedad); iii) debilidad del Estado en el tema presupuestal, tecnológico y transparencia; iv) sostenibilidad económica y técnicas de los programas estadísticos.

Cluster 2: Lograr la participación activa de los actores sociales que tienen injerencia en los diversos aspectos relacionados con el Trabajo Decente.

Una única idea forma este cluster es i) Lograr la participación activa de actores sociales en las instancias respectivas, pues se considera que el tema del Trabajo Decente solo será un éxito si todos los involucrados participan oportunamente.

Cluster 3: Lograr la incorporación de los indicadores de Trabajo Decente en las políticas nacionales y sectoriales, y a través de ellas, se logre orientar la actuación del Estado hacia la erradicación de la pobreza y otros problemas como el trabajo infantil y el trabajo forzoso.

Las ideas que conforman este cluster son las siguientes:

---

i) Incorporación de los indicadores de Trabajo Decente dentro de las políticas de Estado; ii) La erradicación de la pobreza; iii) fomentar la inversión del sector público y privado; iv) la erradicación del trabajo infantil, abordando el problema en forma multisectorial, implementando políticas sociales y de empleo a los grupos vulnerables; v) la erradicación del trabajo forzoso, con presencia del Estado en el control y fiscalización de estas actividades.

En este caso, los participantes priorizaron como desafíos el cluster referido al fortalecimiento del sistema de estadísticas público; y luego, lograr la incorporación de los indicadores de Trabajo Decente en las políticas nacionales y sectoriales, y a través de ellas, se logre orientar la actuación del Estado hacia la erradicación de la pobreza, el trabajo infantil y el trabajo forzoso.

## **2.6. Estudio de antecedentes y disponibilidad de estadísticas sobre el Trabajo Decente en Perú**

Esta presentación, realizada por Rosa Ana Ferrer, consultora externa de la OIT, buscaba explicar la estructura del estudio de estadísticas y fuentes de información disponibles sobre el trabajo decente en Perú. Mencionó que el proyecto MAP, como parte de sus actividades, facilita este tipo de estudios breves, que tienen como marco los indicadores propuestos por la Reunión Tripartita de Expertos (setiembre de 2008), para ponerlos a disposición de los participantes en los talleres nacionales.

Destacó la sección de anexos en donde se recoge información detallada de las encuestas de hogares, de establecimientos o de base de datos de registros administrativos, más recientes, que brindan información sobre indicadores de trabajo decente en Perú. Estos anexos fueron puestos en consulta a los productores de estadísticas; y a partir de éstos y de las entrevistas realizadas a funcionarios encargados de la elaboración de estadísticas, se elaboró un breve análisis acerca de las posibilidades y limitaciones que tienen dichas fuentes de información para realizar la medición de los indicadores de Trabajo Decente.

Manifestó que actualmente existen muchos indicadores de Trabajo Decente que ya se vienen calculando, y en otros casos, es posible su construcción; siendo las encuestas de hogares las principales fuentes de información. Un aspecto a resaltar es que las encuestas de hogares de Perú aplican ciertos criterios metodológicos de medición del empleo y del desempleo que difieren de las recomendaciones hechas por la CIET. Este tema ya fue abordado por el MTPE y el INEI, a través de una asistencia técnica reciente que el Departamento de Estadísticas de OIT-Ginebra brindó a estas instituciones y sugirió ciertos ajustes en la metodología aplicada y en los instrumentos. Sugirió poner énfasis en la lectura de la tabla 3, que es fundamental en el documento, pues contiene cada uno de los indicadores de Trabajo Decente (en las filas) y las diversas fuentes de información existentes (en las columnas), de manera que permite observar si se cuenta o no con información estadística, o si es posible construir el indicador, y conocer la procedencia del dato.

Al cerrar la exposición, señaló se espera recibir retroalimentación de parte de los participantes del taller para enriquecer el documento.

### **2.6.1. Comentarios de la representante del MTPE**

En calidad de representante del MTPE, Tatiana Velazco, Coordinadora del Programa de Estudios y Estadísticas Laborales (PEEL), resaltó la importancia del taller como espacio que congrega a los actores sociales para pensar y discutir cuáles son los indicadores de Trabajo Decente que requiere el país, ya que el uso eficiente de los recursos públicos pasa por generar información que realmente se utilice en las decisiones. Consideró que el marco conceptual propuesto por OIT constituye un marco organizador de la información que se produce desde las encuestas de la fuerza laboral, de los establecimientos, y también pone en valor información que no ha sido muy explotada, los registros administrativos.

Señaló que uno de los retos es la inclusión de todos los trabajadores, los no asalariados y los que comúnmente han sido medidos como sector informal, pues a pesar de representar la mayoría de la fuerza laboral del país no han sido suficientemente estudiados, ya que los instrumentos están menos desarrollados y es más costoso aproximarse a estas poblaciones debido a que no se cuenta con marcos muestrales. La construcción de directorios del sector informal es costosa, los instrumentos son diferentes, uno de ellos, las encuestas mixtas (en 2-3 etapas), implican un gran esfuerzo económico para el país. Por ello, incluirlos dentro de la propuesta de los indicadores de Trabajo Decente respalda las iniciativas que tienen las oficinas de estadísticas, pues se requiere de apoyo político para contar con instrumentos idóneos.

A pesar de las restricciones presupuestales, desde el MTPE se ha avanzado en algunas áreas tal como la conciliación del trabajo y la vida familiar, mediante la aplicación de un módulo del uso del tiempo en la Encuesta Especializada en Niveles de Empleo (ENIVE) de 2008, el cual permitió conocer la distribución del tiempo de mujeres y hombres en diversas actividades dentro y fuera de casa; y además se realizó un ejercicio de valorización del uso del tiempo en actividades domésticas en la ciudad de Lima. En tanto, en la ENIVE de 2007, se incluyó un módulo especial sobre condiciones de trabajo y accidentes de trabajo. Ante ello, propuso que estos estudios sean considerados como experiencias que existen en el país .

Agregó que uno de los desafíos que enfrentarán los productores de estadísticas, como parte del sistema estadístico, es conseguir que los acuerdos sean incorporados en el plan nacional estadístico, pues no hay otra forma de que la medición de estos indicadores sea sostenible. Sugirió que una de las conclusiones del taller se refiera a la sostenibilidad. Agregó que hacer encuestas nuevas, ajustes a los cuestionarios de las encuestas existentes, y otros cambios, implica el uso de recursos para hacer pruebas piloto, validar cuestionarios, tener el mejor empalme para la nueva y antigua serie. Si no se cuenta con un presupuesto disponible y oportuno, no será posible conseguir grandes cambios debido a las limitaciones presupuestales del sector público y las asignaciones a las oficinas de estadísticas. Añadió que la información estadística es un bien público y como tal tendrían que garantizarse los presupuestos de las encuestas y de los estudios por un horizonte razonable, como una parte de una política de información oficial, ya que los ciudadanos requieren de información oportuna y de la mejor calidad posible.

---

### **2.6.2. Comentarios de representantes del INEI**

En calidad de representante del INEI, Zoraida Castro, funcionaria de la Dirección Técnica de Demografía e Indicadores Sociales (DTDIS), manifestó que la participación en este taller significó para la Dirección de Indicadores Sociales, dar inicio, con énfasis, a la elaboración de los indicadores de Trabajo Decente, lo que implica contar con la disposición de la alta dirección del INEI.

Señaló que las fuentes de información con las que cuenta el INEI están plasmadas en el documento, la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), la Encuesta Permanente de Empleo (EPE), el Censo de Población y Vivienda (CPV), y agregó otros estudios que pueden tener información complementaria como son el Censo Económico (2008), el Censo Universitario que se está ejecutando actualmente, la Encuesta Nacional Continua 2006 (ENCO), la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES).

Resaltó la necesidad de fortalecer la coordinación interinstitucional dentro del sistema estadístico nacional para brindar sostenibilidad a la elaboración de los indicadores de Trabajo Decente, que requiere de un trabajo conjunto. Destacó la asistencia técnica de OIT-Ginebra al MTPE y el INEI, que impulsó la idea de empezar a trabajar sobre los indicadores de Trabajo Decente, y además examinó las limitaciones de las encuestas de hogares, con el fin de obtener indicadores más robustos. Resaltó también que cualquier ajuste en estas encuestas implica disponer de mayores presupuestos, además del apoyo técnico de la OIT.

Otra de las representantes del INEI, Judith Samaniego, funcionaria de la Dirección Nacional de Cuentas Nacionales, agregó que es usuaria de las encuestas mencionadas y resaltó la importancia de todo el trabajo que se realice a fin de obtener indicadores de empleo de calidad, pues es el punto de partida de las estimaciones de los valores agregados que son trasladados a las cuentas nacionales, que sirven después para la toma de decisiones que afectan a todo el país.

### **2.6.3. Discusión**

Ana Montalvo, Sub Gerente de Análisis y Evaluación de Riesgos, de la Gerencia Central de Aseguramiento de ESSALUD, manifestó que sería conveniente incluir estadísticas sobre la seguridad social en salud y pensiones, mencionando que Essalud cuenta con estadísticas de la población asegurada del país, por tipo de seguro, y se puede identificar algunos seguros especiales, como el de las trabajadoras del hogar. Sobre este tipo de seguro, señaló que registra una baja tasa de afiliación y a la vez, un alto nivel de afiliaciones indebidas. Rosa Ana Ferrer manifestó que en el documento se señala dónde se puede encontrar la información y que se trata de que ésta englobe el sistema público y privado, pero que se agregaría como referencia a Essalud, acotando que las estadísticas se refieren solo a la seguridad social. En cuanto a los fondos de pensiones, en el documento se ha resaltado que son dos organismos que brindan la información, la Oficina de Normalización Previsional (ONP), fondo social, y la Superintendencia de Banca y Seguros y Administradoras de Fondos de Pensiones (SBS y AFP), que tiene información agregada de todas las administradoras privadas; pero solo se han incluido los cuadros estadísticos (nombre y dirección web) relacionados con los indicadores de Trabajo Decente.

Existieron algunas intervenciones referidas a las estadísticas de accidentes de trabajo, y se señaló que en estudio se ha seguido lo establecido por la normativa legal vigente (DS 009-2005-TR, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, Art. 73º, inciso c), que define al MTPE como la entidad encargada de la recopilación, análisis y publicación de estadísticas sobre accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos. Son diversas las entidades y agentes del sector público y privado que cuentan con registros o información sobre accidentes de trabajo (Minsa, Essalud, MEM, clínicas privadas, empresas, trabajadores), pero esta información no está siendo remitida o registrada en el MTPE. Al respecto, Alfredo Torres, Sub Director de Inspección de la Seguridad y Salud en el Trabajo del MTPE, señaló que sumando la información de Essalud, MEM, y Minsa no se llegaría al 100% de los accidentes de trabajo ocurridos, pero que considerando experiencias de otros países, se debería iniciar con este nivel de registro e ir incrementándolo progresivamente.

En cuanto al empleo informal, Julio Barrenechea, representante de los empleadores, manifestó su preocupación por las dificultades que se tiene para el cálculo del empleo informal y del empleo en el sector informal, ya que esta ausencia tiene repercusiones en la toma de decisiones sobre la remuneración mínima. Se explicó que con la ENAHO se han realizado algunas mediciones preliminares de empleo informal con asistencia técnica del SIALC (incluso publicadas en el Panorama Laboral 2008 y 2009), y que el INEI está realizando ejercicios de medición, pero aún no se tiene una publicación oficial.

## **2.7. Trabajo en grupos sobre las áreas temáticas para seleccionar indicadores de Trabajo Decente para Perú**

Para el desarrollo de estas sesiones se formaron 11 grupos de trabajo, uno por área temática, que correspondía a cada elemento fundamental de la agenda de Trabajo Decente. Cada participante tuvo la posibilidad de participar en tres grupos de trabajo distintos.

El objetivo de las sesiones de trabajo en grupo fue permitir que los participantes discutan los indicadores de Trabajo Decente incluidos en cada área temática, y si consideran necesario, desarrollen nuevos indicadores, de manera que la propuesta global se adapte a las necesidades de Perú. Luego, los resultados del grupo fueron presentados en plenaria para su discusión y ajustes, en los casos que los participantes lo consideraron necesario.

### **2.7.1. Oportunidades de empleo**

La vocera del grupo fue Elizabeth Cornejo, Directora (e) de Formación Profesional y Desarrollo de los Recursos Humanos del MTPE, quien manifestó que proponen la incorporación de indicadores de empleo desde la demanda y no solo desde la oferta como se ha venido haciendo; los indicadores serían i) la demanda del empleo del sector formal desagregado por sector económico, ámbito geográfico y ocupación; y ii) ingresos laborales por ocupación; para orientar a la oferta de trabajo en la toma de decisiones y puedan insertarse en mejores condiciones en el mercado de trabajo.

El grupo mantuvo los 11 indicadores de la propuesta global, pero formó tres bloques, señalando que inicialmente se podrían publicar los siguientes: i) A -

---

Tasa de actividad entre 15-64 años; ii) M – Relación empleo-población, edades comprendidas entre 15 y 64 años (S); iii) A - Empleo según la situación en el empleo (S); iv) A – Proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares auxiliares en el empleo total (S); v) A – Proporción de empleo asalariado en el empleo no agrícola (S).

Luego, el set de indicadores: vi) M - Tasa de desempleo (S) por diversas variables; vii) A – Desempleo según nivel de educación (S); viii) A - Tasa desempleo juvenil, edades comprendidas entre 15 y 24 años (S); ix) M – Jóvenes que no están estudiando ni trabajando, edades comprendidas entre 15 y 24 años (S); que son considerados indicadores principales para determinar grupos de población con desventajas y se puedan formular políticas de atención a éstas.

Después colocaron a: x) F – Subutilización de la mano de obra (S); y xi) M - empleo informal (S); que también permitirían formular políticas públicas que atiendan a estos sectores.

### **2.7.2. Ingresos adecuados y trabajo productivo**

La vocera del grupo, Carmela Vildoso, consultora (especialista en temas de empleo, microempresa y género), señaló que 6 de los 7 indicadores de esta área temática fueron considerados válidos para el caso de Perú, ya que cuentan con fuentes de información para su cálculo, se vienen midiendo, y por lo tanto, esta tarea debe continuar.

El único indicador observado fue el de los “A – Asalariados a los que se les haya impartido formación profesional recientemente (el año pasado / durante las últimas 4 semanas) (S)”, cuestionaron su inclusión en esta área temática y sugirieron su reubicaron en “Oportunidades de empleo e ingresos”, pues este indicador tiene que ver con la empleabilidad, los trabajadores que reciben formación incrementan sus oportunidades de empleo. En la plenaria, se aceptó la sugerencia.

Sugirieron la construcción de un índice de salarios con base en información de la planilla electrónica, que registra a 2.5 millones de personas; y de manera complementaria, recoger los ingresos de ocupaciones desarrolladas en la economía informal, para lo cual se tendría que mejorar el módulo de trabajadores independientes de la ENAHO.

### **2.7.3. Horas de trabajo decente**

El vocero del grupo, José Antonio Matos Reyes, especialista administrativo de la Dirección Técnica Minera del MEM, manifestó que los 5 indicadores de esta área temática son medibles. A través de las encuestas de hogares se pueden medir: i) A – Horas habitualmente trabajadas (franja horaria normalizada) (S); y ii) A – Tasa de subempleo por insuficiencia de horas (S). En tanto, la planilla electrónica permite medir los indicadores siguientes: iii) F – Vacaciones anuales pagadas (la Oficina ha de seguir desarrollando su labor al respecto; indicador adicional); y, iv) M – Horas de trabajo excesivas (más de 48 horas por semana; horas ‘habituales’) (S).

Asimismo, sugieren que el quinto indicador, “A – Horas anuales trabajadas por persona ocupada (S)”, debe ser reemplazado por “Horas efectivamente trabajadas



anualmente, por situación en el empleo”, de modo que se abarca el empleo formal, informal y el independiente.

#### **2.7.4. Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal**

La vocera del grupo fue Ana Montalvo, Sub Gerente de Análisis y Evaluación de Riesgos Gerencia Central de Aseguramiento de ESSALUD. Los dos indicadores de esta área temática fueron complicados, debido a que éstos aún están siendo desarrollados por OIT (son indicadores “F”).

Se propuso el indicador nuevo “porcentaje de mujeres que reciben subsidio por maternidad”; cuya fuente de información sería Essalud, ya que es la entidad que lo brinda, pero este indicador tiene la restricción que solo se referirá a las aseguradas en la seguridad social en salud. Asimismo, no todas las mujeres aseguradas pueden acceder a este beneficio debido a que no cumplen con los requisitos establecidos o por situaciones relacionadas con la empresa (incumplimiento de pagos). En tanto, el indicador “F – Horas socialmente desfavorables / no habituales”, resultó confuso por el término “socialmente desfavorable”, pues puede abarcar distintas situaciones. En la discusión en plenaria esto también fue evidente, se comentó que se podía referir a más de 8 horas de trabajo diario, o más de 48 horas a la semana, o que son una cantidad de horas u horarios que interfiere con la actividad social y familiar de las personas. Al respecto, Julio Barrenechea manifestó que en el caso del trabajo nocturno, está normado en la legislación nacional y que le corresponde una remuneración mayor.

El grupo considera que la encuesta sobre el uso del tiempo de hombres y mujeres, que el INEI va a realizar próximamente permitirá contar con algunos indicadores pertinentes al tema. La revisión del módulo del uso del tiempo aplicado en 2008 en la ENIVE (MTPE), puede brindar alguna orientación.

El segundo indicador propuesto fue “Despido por maternidad”, que es un tipo de despido arbitrario y puede ser anulado, pero en la plenaria se sugirió que el indicador sea considerado como un indicador a trabajar a futuro (“F”), pues actualmente, en el MTPE, el registro de despido arbitrario se realiza de manera agregada, y además, es necesario discutir cómo obtener un indicador de calidad, que recoja todos los casos ocurridos.

#### **2.7.5. Trabajo que debería abolirse**

El vocero del grupo, Mauro Solis, Director (e) de Investigación Socio-Económico Laboral del MTPE. El grupo consideró necesario mantener los indicadores trabajo infantil y de trabajo forzoso. Respecto al trabajo infantil, se considera la definición de OIT, con las edades y los tipos de trabajo que señala, el trabajo infantil peligroso y las otras peores formas de trabajo infantil.

Señaló que las fuentes de información y estadísticas disponibles en Perú serían los registros administrativos y las encuestas de hogares. El INEI realizó una encuesta dirigida a medir el trabajo infantil en 2007, pero aún no se presentan los resultados oficiales. Solo se cuenta con un estudio que hizo el INEI, con datos de las encuestas de hogares de varios años, no obstante señaló que no sigue plenamente las recomendaciones internacionales para la medición del trabajo infantil. En cuanto a los registros administrativos, el MTPE no tiene un registro

---

sobre trabajo infantil, solo cuenta con un registro de la autorización de trabajo para adolescentes.

En cuanto al trabajo forzoso, éste es entendido como aquel trabajo que la persona es obligada a realizar bajo amenaza o bajo modalidades en donde son trasladadas a la selva para realizar el trabajo y no perciben un pago monetario, solo alimentación y vivienda. Las fuentes de información son los registros administrativos de las denuncias presentadas en algunas Direcciones Regionales como Cusco, Madre de Dios, Ucayali y Ayacucho. Se han realizado algunos estudios específicos sobre determinados tipos de trabajo forzoso como son la tala de madera, actividad minera, recolección de castañas, entre otros.

La labor inspectiva brinda información respecto al trabajo forzoso, y aunque el MTPE en los últimos años ha quintuplicado el número de inspectores –aunque todavía es insuficiente- todavía no logra actualizar el sistema informático que recoge esta información. Esta es un área en que la asistencia técnica puede actuar.

### **2.7.6. Estabilidad y seguridad del trabajo**

La vocera del grupo fue Judith Samaniego, funcionaria de la Dirección Nacional de Cuentas Nacionales del INEI, quien señaló que el indicador “Estabilidad y Seguridad del Trabajo”, que está siendo desarrollado por la OIT, fue muy discutido en el grupo, principalmente, la amplia connotación que tiene la palabra “estabilidad”. Se propuso el indicador “Duración de la relación laboral”, que estaría referida al trabajo que se está desempeñando, siendo la planilla electrónica la fuente de información.

El indicador “Número de trabajadores ocasionales, jornaleros y salarios correspondientes” también fue muy discutido y no se llegó a una conclusión, debido a que congrega tanto a trabajadores asalariados como a trabajadores independientes. Asimismo, se planteó que existen casos en que una sola persona puede tener dos ocupaciones, una principal y otra secundaria, y en una de ellas ser permanente y en la otra, ocasional. Se sugiere que se continúe debatiendo este indicador.

### **2.7.7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo**

La vocera del grupo fue Meybol Gómez, representante del PEEL, del MTPE, quién manifestó que los indicadores “A – Disparidad salarial entre hombres y mujeres” y “M – Segregación ocupacional por sexo”, fueron aprobados. Respecto al último mencionado, se sugirió realizar estudios a profundidad, que comparen mujeres y hombres en igualdad de condiciones, pues las diferencias pueden reducirse; mientras que en la comparación de promedios, la dispersión es más marcada. El indicador, “M – Proporción de mujeres en el empleo correspondiente a los subgrupos 11 y 12 de la CIUO-88”, es posible construirlo a través de las encuestas de hogares. Se tiene que considerar que la estimación de los indicadores mencionados es posible cuando se trata de grupos grandes, si fueran muy pequeños se pierde la inferencia y se podría hablar de casos. Las fuentes de información de estos indicadores son las encuestas de hogares.

El grupo, propone el indicador “rotación en el trabajo en forma desagregada por sexo”; se presume que la rotación laboral es mayor entre las mujeres en

comparación con los hombres. El MTPE elabora la Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo, que permite calcular un indicador de rotación laboral; pero dado que esta encuesta se aplica solo a empresas registradas de 10 y más trabajadores, y que tampoco se recoge información por sexo, la información sería parcial y no se podría tener el resultado considerando el género. Por ello, se sugirió que podría elaborarse un indicador con la información panel que tiene la ENAHO (INEI).

El indicador “F – Medida de la dispersión de la distribución por sector/distribución por ocupación de trabajadores migrantes (reciente)”, el grupo se preguntó si se refería a migración interna o internacional; si es migración interna, es posible hacer la estimación de este indicador porque la variable migración (por lugar de nacimiento) está incluida en las encuestas de hogares.

Respecto al indicador “F – Medida del empleo de personas con discapacidades”, se planteó que realizar la medición de este indicador a través de las encuestas de hogares es una tarea difícil, primero por la propia definición; segundo, porque en las encuestas de hogares se captan solo un reducido número de casos. Destacó que en la ENIVE (MTPE) se pregunta por los miembros con discapacidad en cada hogar entrevistado; asimismo, que el INEI realizó una encuesta especializada sobre población discapacitada hace dos años, y el Censo de Población de 2007 incluyó una pregunta al respecto. El grupo considera que la medición de este indicador requiere de una encuesta especializada para su medición adecuada; en tal sentido, se tendría que buscar fondos a futuro para solventar esta encuesta.

El indicador “A – Medida de la discriminación por motivo de raza/origen étnico/discriminación de pueblos indígenas/de trabajadores migrantes (reciente)/de trabajadores rurales cuando sea pertinente y se disponga de datos a nivel nacional” es difícil de medir. En la ENIVE (MTPE) no se tiene ninguna pregunta sobre raza u origen étnico, pero en la ENAHO (INEI), se incluye una pregunta sobre lengua materna, que permitiría hacer una estimación sobre el origen étnico, pero se considera que este indicador aún tendría que ser materia de análisis para el caso peruano. Se esperará también la propuesta de OIT, pues este organismo sigue desarrollando este indicador.

En tanto, el último indicador “A – Indicador para los principios y derechos fundamentales en el trabajo (eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación), ha de ser desarrollado por la Oficina (n.d.)”, se esperará la propuesta de la OIT para ver si es posible aplicarlo o no en el Perú.

### **2.7.8. Entorno de trabajo seguro**

El vocero del grupo fue José Antonio Matos Reyes, Especialista Administrativo, Dirección Técnica Minera. Este grupo propuso el indicador “Tasa de accidentes de trabajo mortales” en reemplazo del indicador “M - Tasa de lesiones profesionales mortales”, porque éste incluye tanto las muertes por accidentes de trabajo así como por enfermedades ocupacionales.

El indicador “A – Tasa de lesiones profesionales no mortales”, es reemplazado por la “Tasa de enfermedades profesionales no mortales”, porque permite medir tanto las enfermedades profesionales como los accidentes de trabajo no mortales incapacitantes y leves.

---

Los otros dos indicadores propuestos, “A – Tiempo perdido a causa de lesiones profesionales” y “A – Inspección del trabajo (inspectores por cada 10.000 personas ocupadas)”, han sido aceptados.

Por último, el grupo propuso el indicador “Análisis e investigación de incidentes (cultura preventiva)”, como una variable a futuro (“F”), que busca promover una cultura preventiva que promueva un entorno laboral seguro. El sector Energía y Minas mide este indicador, pero no publica los datos, ya que observan la existencia de subregistro de casos. Asimismo, consideran es necesario coordinar la metodología (conceptos y forma de medición) con los otros sectores involucrados. El grupo sugiere continuar discutiendo sobre el tema.

### **2.7.9. Seguridad social**

La vocera del grupo fue Ana Montalvo, de Essalud, quien refirió que el grupo observaba que en Perú, la seguridad social está constituida por prestaciones de salud y prestaciones de pensiones, mientras que para la OIT se incluye además la protección social. Por ello, se va a diferenciar a 3 de los indicadores de este elemento fundamental: el indicador “M – Gasto público en seguridad social (porcentaje del PIB)”, el grupo consideró que dado que el Estado Peruano no financia la Seguridad Social, se propuso cambiarlo a “M – Gasto público en protección social (porcentaje del PIB)”. El indicador “F – Gasto público en programas de transferencias que proveen prestaciones en efectivo basadas en las necesidades (porcentaje del PIB)” y “F – Beneficiarios de programas de transferencias que proveen prestaciones en efectivo (porcentaje de los pobres)” serán considerados como indicadores de protección social y no de seguridad social.

El resto de indicadores si son considerados en el ámbito de la seguridad social. Respecto al indicador “F – Proporción de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones (S)”, el grupo propone desagregarlo en asalariados y no asalariados, ya que es importante seguir y evaluar la incorporación de los trabajadores independientes a un fondo de pensiones. Para tener un panorama más completo, se propone el indicador nuevo “Proporción de trabajadores independientes afiliados a un sistema de salud”.

El indicador “M – Proporción de la población de 65 años o más que percibe una pensión”, fue aceptado; pero se agregó el indicador “Monto de la pensión: distribución por rangos (a precios reales)”, debido a que existen muchos casos de pensiones de montos muy pequeños.

En cuanto al indicador “F – Licencia por enfermedad (la Oficina ha de seguir desarrollando su labor al respecto; indicador adicional)” se planteó modificarlo por “Licencia pagada por enfermedad”, pues se considera importante no solo que se pueda gozar de la licencia por enfermedad, sino que ésta sea remunerada. La fuente de información sería la planilla electrónica, pues en ésta se puede conocer los días de licencia y los motivos.

El indicador “A – Proporción de la población cubierta por la atención de salud (básica) (S)”, abarca todos los tipos de atención en salud (Essalud, Minsa, SIS, EPS y entidades privadas), y la institución encargada de recoger esta información sería la Superintendencia de Aseguramiento en Salud.

Por último, un indicador que evalúa el sistema sanitario es “A – Gastos en atención de salud no sufragados por los hogares privados (n.d.)”, el cual es

monitoreado por la OMS-OPS en América y que también se encuentran en las cuentas nacionales.

### **2.7.10. Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores<sup>1</sup>**

El vocero del grupo fue Carlos Mejía, representante de los trabajadores, quien mencionó que en el grupo hay consenso al señalar que el diálogo social y representación de trabajadores y empleadores es un tema marco muy amplio que comprende más contenidos que los incluidos, sin que por ello se reste la importancia que los indicadores propuestos tienen.

El primer indicador, “M - Tasa de sindicación”, fue aceptado, y se tiene el dato; pero se propusieron otros dos indicadores relacionados, “Número de sindicatos” y “Número de trabajadores afiliados a un sindicato”.

El indicador “M – Empresas afiliadas a organizaciones de empleadores” es aceptado, y es un dato que se recoge. Respecto a la “M – Tasa de cobertura de la negociación colectiva”, se proponen indicadores nuevos que son “Temas principales de la negociación colectiva” y “Tiempo de negociación colectiva, etapa de resolución y duración del convenio”, es decir, duración del proceso de acuerdo, etapa de resolución (en qué etapa del proceso se resuelve la negociación: trato directo, conciliación, arbitraje, extraproceso, huelga), y la duración del convenio (un año, dos años, mayor tiempo). La información es recogida por los registros administrativos del MTPE.

Luego, sobre el indicador “M – Indicador para los principios y derechos fundamentales en el trabajo (libertad sindical y de asociación y negociación colectiva), que ha de ser desarrollado por la Oficina”, el grupo -de manera unánime- expresa su apoyo a que siga siendo desarrollado por la OIT.

El indicador “A – Huelgas y cierres patronales/tasa de días no trabajados” es aceptado, pero se proponen otros indicadores asociados, “Horas-hombre perdidas” y “Huelgas procedentes (legales e ilegales)”.

En la discusión del tema, Fernando Tori, representante ASBANC ante el Consejo Nacional del Trabajo (CNT), comentó que esta área temática es mucho más amplia que la reflejada por los indicadores considerados. Estos indicadores al referirse solo a la negociación colectiva muestra la relación entre trabajadores y una empresa en particular, dejando de lado otros aspectos del diálogo social que se desarrolla en el país de manera tripartita entre trabajadores, empleadores y Estado, beneficiando, directa o indirectamente, a todo el país, como un bien social. En Perú, se desarrolla un diálogo social de concertación a nivel nacional sobre políticas generales de empleo principalmente en el CNT, labor que tendría que estar reflejada en los indicadores propuestos para el seguimiento del Trabajo Decente en Perú. En tal sentido, propone modificar el nombre del área temática o

<sup>1</sup> “Según lo define la OIT, el diálogo social comprende todo tipo de negociaciones y consultas - e incluso el mero intercambio de información - entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales. La definición y el concepto de diálogo social varían en función del país o de la región de que se trate y no tienen todavía una formulación definitiva”. Tomado de: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/sd/>

---

dividirla en dos, una referida a la negociación colectiva y otra a la consulta tripartita.

Adicionalmente, Julio Barrenechea, representante de los empleadores, resaltó el carácter más amplio del tripartismo en comparación a la negociación colectiva, como mecanismo de diálogo social. Agregó que considerar dentro del diálogo social únicamente a indicadores de sindicación, negociación colectiva, huelgas o similares, no fortalece el tripartismo. Se refirió al Convenio 169, que considera la consulta con las comunidades indígenas o pueblos tribales, la que es un mecanismo de participación que también amerita ser analizado. Propone que en la sede de Ginebra se revise este tema, para que las propuestas futuras de indicadores de trabajo decente planteen otras opciones que incluyan el tripartismo.

Otros comentarios se refirieron a otros mecanismos de diálogo social que se dan en la actualidad. José Matos, del MEM, sugirió que las mesas de diálogo que llevan a cabo las empresas mineras con la población afectada por la actividad minera podrían estar circunscritas en el área temática de diálogo social. Tatiana Velasco, del MTPE, consideró que el espacio de diálogo social y logros alcanzados por el CNT, así como el diálogo social que se da en otras instancias relacionadas con empresas más pequeñas, más informales, también deberían estar reflejados en los indicadores de trabajo decente. De otro lado, Carmela Vildoso sugirió utilizar los indicadores incluidos en el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) del MTPE con el fin de medir la eficacia del CNT, para -previa revisión- aplicarlo en la medición de otros espacios de participación.

En tanto, Carlos Mejía, representante de los trabajadores, comentó que el tema fundamental es la medición del Trabajo Decente en el Perú, de manera que todos los indicadores propuestos o que se propongan a futuro tienen que tener esa dirección; y en el caso del diálogo social, tiene que ser la medición del diálogo social que incida sobre el trabajo decente. Señaló como ejemplo, los indicadores de conflictos y mesas de diálogo que maneja la Defensoría del Pueblo, los cuales no tienen una relación directa con el Trabajo Decente, pero podrían ser incorporados, siendo preciso discriminar previamente en qué punto y cómo aportan en la medición del Trabajo Decente. Sobre la negociación colectiva, afirmó que existen distintos puntos de análisis, para los trabajadores es el núcleo, el centro del diálogo social y de la participación, considerándola su piedra angular, porque una sociedad donde la negociación colectiva es limitada o restringida, difícilmente se va a alcanzar un diálogo social a nivel macro o mucho más fuertes. Por ello, es necesario mantener estos indicadores e ir agregando otros que permitan medir y seguir la evolución del trabajo decente.

Mónica Castillo, manifestó que la propuesta de medición del trabajo decente sigue siendo un documento de trabajo y puede ser modificada. El diálogo social como área temática puede incluir otros espacios de concertación, que aunque no existen en todos los países, es necesario que el déficit o los avances en esta materia estén reflejados en los indicadores de trabajo decente. Así, se sugiere remitir otros indicadores de diálogo social (orientados a medir el trabajo decente), incluso después del taller.

Cabe destacar que la tarjeta “Mesa de diálogo como responsabilidad social corporativa” no fue incluida por el grupo, pero fue un tema comentado en la plenaria, razón por la que se tomará como un indicador que se sugiere discutir.

### 2.7.11. Variables de clasificación

La vocera del grupo fue Tatiana Velazco, del PEEL del MTPE, señaló que las variables de clasificación se refiere a la forma como van a ser desagregados los indicadores de trabajo decente revisados en el taller. El grupo precisa que su propuesta no es exhaustiva ni definitiva, pues el nivel de desagregación que puede alcanzar un indicador dependerá de la fuente de información y de la variable analizada. Destacó los registros administrativos, que al ser censos, tienen mayores posibilidades de desagregación; mientras que en las encuestas, aplicar mayores desagregaciones demandará de mayores presupuestos.

Las variables de clasificación revisadas fueron:

- **Sexo** (hombre, mujer): afirmando que procederá en la medida que la variable lo permita.
- **Estado de migración**: el grupo asumió que se trata de migración interna, variable que tienen las encuestas de hogares, que es la fuente estadística considerada para esta variable. En el caso de los extranjeros, el MTPE tiene un registro de aquellos que trabajan formalmente en el país.
- **Grupos de mayor edad**: esta variable de clasificación fue modificada y se propuso “**Tramos de edad**”, las cuales estarían por definir. Se propuso tener diferentes tramos de edad para observar las diferencias en la inserción laboral por edades.
- **Rural, urbano**: esta desagregación se mantiene, pues es un avance en el caso de las encuestas a nivel nacional, en donde muchas veces las restricciones presupuestales no permiten la inferencia departamental.
- **Provincia**: el grupo consideró que se debería ser más ambicioso, porque el proceso de descentralización genera requerimientos de información más desagregada. Así, en la medida de lo posible, se propone que la información se publique por departamento, ciudades y provincia, dependiendo de la fuente estadística, el presupuesto y la variable.
- **Discapacidad**: el grupo considera que actualmente no es posible contar con esta variable de clasificación, debido a que las encuestas de hogares, de aplicación regular, no recogen de manera adecuada estos casos. Proponen la elaboración de una encuesta especializada o de un registro o directorio de todas las personas con discapacidad. Actualmente, la información disponible ha sido recogida por el censo de población, pero es discontinua porque se realiza cada 10 años o más; además, se tiene la encuesta especializada realizada por el INEI y CONADIS en 2005-2007, que es la que mejor recoge los datos de este grupo poblacional.
- En la plenaria, se resaltó la importancia de diferenciar entre las personas con discapacidad y con incapacidad, debido a las connotaciones que tienen para el mercado de trabajo. Las personas en situación de incapacidad no pueden ejercer sus derechos y no pueden participar en el mercado de trabajo. Asimismo, se señaló que la situación de las personas discapacitadas e incapacitadas impacta en la oferta de trabajo de las personas encargadas de cuidarlos.

- 
- **Estado de salud:** no es posible contar con este clasificador porque ninguna encuesta de empleo incluye esta variable.
  - En plenaria, José Matos, del MEM, señaló que el estado de salud es una variable importante para el sector minero, porque se verifica el buen estado de salud antes de contratar a los trabajadores.
  - Al respecto, se sugirió que este clasificador quede como una variable a trabajar a futuro (“F”) y pedir apoyo a la OIT para desarrollar este indicador de manera que se pueda incluir en la encuesta de hogares y hacer la desagregación. En el caso de Perú, cualquier discusión sobre el tema tendría que incluir al Minsa y a Essalud, como instituciones especializadas en salud.

### **2.7.12. Contexto económico y social para la medición del trabajo decente**

Los indicadores de contexto económico fueron presentados por Judith Samaniego y los indicadores sociales por Zoraida Castro, ambas son funcionarias del INEI, que es la institución que elabora la mayoría de estos indicadores.

En relación al indicador “C (adicional) – PIB real per cápita en dólares PPA (nivel y tasa de crecimiento)”, Judith Samaniego señaló que el INEI cuenta con información para realizar la estimación, pero que se tendría que establecer la metodología a aplicar.

Respecto al indicador “C – Parte del PIB que corresponde al trabajo”, precisó que es considerado como la participación de las remuneraciones en el PIB; resaltó la importancia de conocer el comportamiento de la participación de las remuneraciones y compararlo con el comportamiento del excedente de explotación.

Mientras, que también se cuenta con información para calcular los indicadores “C – Empleo por rama de actividad económica”, “C (adicional) – Proporción de mujeres en el empleo por industria”, “C – Productividad laboral (PIB por persona ocupada, nivel y tasa de crecimiento)” y “C – Tasa de inflación (IPC)”.

Para los ingresos, se tiene el indicador “C – Desigualdad de ingresos (cocientes de percentiles 90/10, ingresos o consumo)” y para su medición se planteó usar los “ingresos del hogar por percentiles”, considerando que en la ENAHO se recoge la información del ingreso de los miembros del hogar y se puede construir la variable “ingresos del hogar”. En tanto, sobre el indicador “C (adicional) – Desigualdad salarial / de ingresos (cocientes de los percentiles 90/10) (n.d.)”, se señaló que se estaría tomando los ingresos laborales (es decir entrarían tanto los asalariados como los no asalariados), los cuales también se recoge en la ENAHO.

En el contexto social, Zoraida Castro, señaló que en el caso del indicador “C – Niños no escolarizados (porcentaje por edad) (S)”, han considerado que se podía utilizar la “Tasa de asistencia escolar” para los niveles inicial, primaria y secundaria; asimismo, se podría considerar el “Promedio de años de estudio de la población de 15 a más años de edad”.



Sobre el indicador “C – Educación de la población adulta (tasa de alfabetización de la población adulta y tasa de egresados de enseñanza secundaria entre la población adulta) (S)”, señala que la información disponible es la “Tasa de alfabetización de la población 15 a más años de edad” y la “Población con nivel de educación secundaria completa”.

En tanto no es posible medir el indicador “C – Estimación del porcentaje de la población en edad de trabajar infectada por el VIH”, pues en las encuestas de hogares no se pregunta si la persona tiene esta enfermedad. En la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES) se recoge la opinión o conocimientos que tiene el entrevistado sobre el VIH, pero no la población infectada. El Minsa tiene información sobre la población infectada en sus registros administrativos, la cual es remitida al INEI, pero se desconoce si recoge la edad o grupos de edad, para estimar el indicador.

## **2.8. Panorama de indicadores disponibles actualmente y ejercicio de priorización sobre los indicadores de Trabajo Decente para Perú**

### **2.8.1. Panorama de indicadores disponibles actualmente**

Para tener un panorama de los indicadores de trabajo decente disponibles actualmente, se pidió a los representantes del MTPE y del INEI que señalen si su institución cuenta con datos estadísticos de dichos indicadores y los publica; o si bien existe la información para realizar las estimaciones de los indicadores, pero aún no se publican<sup>2</sup>. Luego, representantes del MTPE y del INEI presentaron una visión general de la disponibilidad de los datos estadísticos y fuentes de información y de las mediciones que se pueden realizar en el futuro.

#### **2.8.1.1. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**

Por el MTPE, participó Meybol Gómez, del PEEL, que mencionó la ENIVE tiene una serie histórica que se inicia en 1967 y continúa hasta la fecha, con muy pocas excepciones, siendo su cobertura geográfica Lima Metropolitana, pero en los últimos 15 años se han realizado encuestas a nivel nacional, 24 ciudades del país, ciudades principales, pero no han sido encuestas regulares. Con los Observatorios Socioeconómicos Laborales (OSEL) se han ampliado las coberturas para tener inferencia a nivel distrital, debido a la demanda de los gobiernos locales y regionales por los indicadores de mercado de trabajo, con la finalidad que estas instituciones trabajen sus presupuestos participativos. Señaló además, los temas que estudia la encuesta, siendo los niveles de empleo la variable principal (entre otros se encuentran condición de actividad, seguridad en salud y pensiones, experiencia laboral, modalidades contractuales,

<sup>2</sup> Pegaron unas tarjetas al costado del indicador. Si la institución cuenta con datos estadísticos y los publica pegaron tarjetas verdes con el nombre de la fuente de información; si existe la información para realizar la estimación de los indicadores, pero aún no se publica, se pegaron tarjetas amarillas con el nombre de la fuente de información.

---

sindicalización, migración; y destaca el módulo de educación). En 1995-1996 se compartió la experiencia de esta encuesta con el INEI, realizando la encuesta a nivel nacional.

También comentó sobre las encuestas de establecimientos que realiza el MTPE, la Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo (ENVME) y la Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios (ENSYS), ambas se aplican a empresas del sector formal de 10 y más trabajadores. La ENSYS se ejecuta desde 1956 en Lima Metropolitana, también se tiene una serie de 25 ciudades del país (pero no es tan antigua y se realizó hasta 2007). Últimamente, el MTPE está trabajando la planilla electrónica, analizando sus bondades, y se considera que a futuro será un instrumento poderosísimo para las estadísticas porque permite contar con información mensual de todas las empresas, pero por ahora todavía está en estudio. A pesar de ser un instrumento valiosísimo, la información que proporciona, al ser ingresada de manera virtual, no se compara con la calidad de la información obtenida por la ENVME, pues la evolución mensual del empleo de cada una de las empresas es seguida por el sectorista, que tiene una relación personalizada con las empresas, basada en la confidencialidad del dato, y que le permite además tener información cualitativa que respalda las fluctuaciones del indicador y es utilizada para el análisis.

Para comentar sobre los registros administrativos del MTPE, intervino Ana Gutiérrez, de la Oficina de Estadísticas, y manifestó que el Ministerio cuenta con información a nivel nacional para estimar los indicadores planteados como sindicación, negociaciones colectivas, huelgas, así como cierre de empresas. Para los indicadores de la negociación colectiva se cuenta con la copia del convenio colectivo que son revisados tanto por empleadores como por trabajadores, para la presentación de futuros pliegos. Se tiene diferentes variables, población sindicalizada, trabajadores por sexo, por rama de actividad, por negociación colectiva, aumentos salariales, bonificaciones, entre otros. El registro de verificación de accidentes de trabajo, se refiere a los accidentes de trabajo denunciados al Ministerio (que ya se ha comentado, no recibe todos los reportes existentes); actualmente se encuentra en proceso la elaboración de los nuevos formatos, posiblemente sea modificado por el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de poder captar información tanto del MINSALUD, ESSALUD, centros asistenciales; así como de los empleadores, para la comunicación de los accidentes mortales y los incidentes peligrosos.

También se cuenta con la información proporcionada por la planilla electrónica, que si bien la Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional (DNEFP) considera que aún no permite capturar toda la información que ellos manejan con las encuestas, para la Oficina de Estadísticas resulta importante por la oportunidad del dato. Actualmente se cuenta con información de enero, y ya se están procesando los datos de febrero. Aún se continúan evaluando las estadísticas que son posibles construir con la planilla electrónica, y se está coordinando al respecto con la DNEFP. Mencionó también el registro de las Autorizaciones de Trabajo de Adolescentes, pero se circunscriben a la economía formal; y aunque no manejan registros sobre trabajo forzoso, es una gran preocupación y probablemente pueda rescatarse información de las denuncias que se realizan a las oficinas de inspecciones. El MTPE, hace unos años elaboró un diagnóstico, a propósito de la Comisión de la Erradicación del Trabajo Forzoso, y se detectó zonas muy críticas como Madre de Dios, Cusco, Ayacucho, Pucallpa, Ucayali, en actividades de tala de madera, zafra de la castaña y la minería artesanal. Se requiere de apoyo para repotenciar las áreas de inspecciones a nivel nacional, para capturar este tipo de información.

En tanto, la información de la población con VIH, el Ministerio no cuenta con información para este indicador como ha sido planteado, pero sí podría captar información sobre los medios de protección a estos trabajadores, por medio de los registros de los reglamentos internos de trabajo. Existe una norma que establece que en dicho documento -que tiene que ser aprobado por el MTPE- tiene que existir un artículo que indique la protección del trabajador con VIH, garantizar su estabilidad en el trabajo y mantener la privacidad de la enfermedad.

#### 2.8.1.2. Instituto Nacional de Estadística e Informática

En su intervención, Raúl Rengifo, Director de Encuestas de Hogares, señaló que el INEI realiza encuestas de hogares que estudian el empleo desde 1995, la información era trimestral y cada trimestre estaba dedicado a un tema, el tercer trimestre se dedicaba al empleo. Desde 1997 hasta 2001 se desarrolló en el marco de un Convenio entre INEI-MTPE. A partir de 2003 se realiza la ENAHO en forma continua, pero los niveles de inferencia son a nivel trimestral (a nivel de regiones) y anual (departamental y nacional). El objetivo principal de la encuesta es estudiar la pobreza, pero también se busca conocer las características de salud, educación, y empleo. El INEI también cuenta con la Encuesta Permanente de Empleo (EPE), que es una encuesta continua, que tiene una muestra anual de 12,000 viviendas, en comparación con la muestra anual de 3000 viviendas que tiene la ENAHO. Se estudian las principales variables de empleo. La información de las encuestas de hogares sirve de insumo para las cuentas nacionales.

Respecto a los indicadores del contexto económico, Judith Samaniego, de la Dirección Nacional de Cuentas Nacionales, señaló que se está trabajando el cambio de año de base de los indicadores económicos, pues actualmente el año base es 1994 y el nuevo año base será 2007. Juan Estrada, Dirección Técnica de Indicadores Económicos, precisó que en esa Dirección se elaboran los indicadores PIB, el índice de producción nacional (que es mensual) y la tasa de inflación.

#### 2.8.1.3. Essalud

Essalud, señaló Ana Montalvo, Sub Gerente de Análisis y Evaluación de Riesgos, tiene información útil para los indicadores de trabajo decente, porque tiene acceso a las planillas de las empresas que tienen trabajadores asegurados en salud. Sin embargo, con el acceso a la planilla electrónica, el MTPE tiene acceso a mayor información. En cuanto a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, también tiene información sobre prestaciones y accidentes de trabajo (esta institución atiende a una parte de los accidentes ocurridos), a la que se puede acceder desde su página Web.

#### 2.8.1.4. Ministerio de Energía y Minas

El MEM, señaló José Matos, especialista administrativo de la Dirección Técnica Minera, elabora indicadores en el tema de seguridad en el sector. Publican en la página Web institucional los índices de frecuencia y severidad de accidentes de trabajo, que contiene número de trabajadores formales, incidentes (a nivel macro, no se publica a nivel micro por problemas de subregistro), accidentes leves, accidentes incapacitantes, accidentes fatales, días perdidos, horas/hombre trabajadas, índice de frecuencia, índice de severidad e índice de accidentes, los datos son mensuales y acumulados. Resaltó las estadísticas de accidentes fatales, pues publican el nombre de la empresa minera desde hace 10 años. Estos datos

---

también son tomados en cuenta para el establecimiento de las pólizas de los seguros.

#### 2.8.1.5. Comentario adicional

Dado que realizó la revisión de las fuentes de información existentes en el país, Rosa Ana Ferrer, consultora de OIT, reconoció que en el país se vienen midiendo muchos de los indicadores de trabajo decente, y otros son factibles de ser medidos, pues existen encuestas o registros administrativos que brindan información y estadísticas que así lo permiten, pero también se han realizado investigaciones específicas, importantes, sobre diferentes temas relacionados con el trabajo decente que podrían brindar información y no han sido continuados. Para contar con estadísticas que permitan analizar mejor la situación y el desarrollo del trabajo decente y mejorar las propuestas, es necesario contar con el compromiso de los productores de estadísticas para continuar con este proceso de discusión y construcción de los indicadores de trabajo decente (en algunos casos se requieren adecuaciones de los indicadores que ya se vienen midiendo), y también que sean uno de los promotores de la incorporación de estos indicadores en sus planes operativos.

#### **2.8.2. Priorización sobre los indicadores de Trabajo Decente para Perú**

En esta sesión, en consideración a lo presentado y discutido en las diferentes sesiones, los participantes del taller realizaron un ejercicio de priorización de los indicadores de trabajo decente contenidos en las 10 áreas temáticas; los indicadores del contexto económico y social y las variables de clasificación no formaron parte del ejercicio. La priorización se realiza porque el set de indicadores de trabajo decente propuesto es demasiado amplio y la selección de indicadores permitiría empezar a trabajar sobre éstos, con los que se podría establecer una línea de base y observar el progreso en este grupo más pequeño de indicadores.

Sobre los resultados del ejercicio, Mónica Castillo, Jefa de la Unidad de Producción de Datos sobre Trabajo Decente, Departamento de Estadísticas, OIT-Ginebra, quien observó que fueron 14 los indicadores priorizados, los cuales están repartidos en la mayoría de las áreas temáticas; únicamente no se tienen indicadores de “Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal”. De estos 14 indicadores, 8 son indicadores principales, 2 indicadores adicionales y 4 son indicadores nuevos (más un indicador que se adjunta a un indicador propuesto por OIT).

El área “Diálogo social y representación de trabajadores y empleadores” tiene un mayor número de indicadores, pero esta área va ser ampliada con la inclusión de indicadores que se espera sean remitidos por los participantes (previa discusión). En tanto, destaca que el indicador “Estabilidad y seguridad en el trabajo” es un indicador donde no hay una definición muy clara todavía, y la oficina está desarrollando la metodología; y el área “Oportunidades de empleo” tiene solo 2 indicadores, posiblemente porque en el país existe amplia información sobre este tema.

**Tabla 1. Perú: Indicadores priorizados**

Área temática	Indicador priorizado	Fuente de información
Estabilidad y seguridad del trabajo	1. M – Estabilidad y seguridad en el trabajo (la Oficina ha de seguir desarrollando su labor al respecto)	No se mide actualmente.
Oportunidades de empleo	2. M – Empleo informal (S)	ENAH-INEI, ENIVE-MTPE
Horas de trabajo decentes	3.a. M – Horas de trabajo excesivas (más de 48 horas por semana; “horas habituales” (S)	ENAH-INEI, EPE-INEI; ENIVE-MTPE
Trabajo que debería abolirse	3.b. M – Trabajo infantil (S)	Dirección de Inspecciones y Oficina de Estadísticas - MTPE
Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores	3.c. M – Tasa de sindicación (S)	Oficina de Estadística - MTPE, ENIVE-MTPE* *Consultar si lo calculan actualmente.
Oportunidades de empleo	4.a. Indicador nuevo propuesto: Demanda de empleo en el sector formal desagregado por: a) sector económico; b) ámbito geográfico; c) ocupación; d) ingresos y ocupación.	a y b. ENVME-MTPE, CENEC-INEI c y d. ENSYS-MTPE
Entorno de trabajo seguro	4.b. Indicador nuevo propuesto: Tasa de accidentes de trabajo	MTPE, Dirección de Inspecciones, Oficina de Estadística
Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores	4.c. Indicador nuevo propuesto: Temas principales de la negociación colectiva	Oficina de Estadística - MTPE
Ingresos adecuados y trabajo Productivo	5.a. M - Trabajadores pobres (S)	ENAH-INEI
Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	5.b. A – Disparidad salarial entre hombres y mujeres	ENAH-INEI, ENIVE-MTPE
Seguridad social	5.c. M – Proporción de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones (S)	Oficina de Estadística - MTPE
Seguridad social	5.d. Indicador nuevo propuesto: Monto de la pensión: distribución por rangos	ENIVE-MTPE* * Consultar si ésta es la fuente de información, actualmente no es posible medirlo.
Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores	5.e. M - Tasa de cobertura de la negociación colectiva (S)	Oficina de Estadística-MTPE
Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores	5.f. A - Huelgas y cierres patronales/Tasa de días no trabajados. Indicador propuesto: Horas-hombre perdidas	Oficina de Estadísticas-MTPE** ** Solo se recoge Huelgas

Fuente: OIT

## **2.9. Prioridades de asistencia técnica a ser brindados a entidades nacionales a través del Proyecto MAP**

Esta sesión fue dirigida por Miguel Del Cid, Director de SIALC y Coordinador Regional del proyecto MAP en la región, quien manifestó que en el desarrollo de

---

las actividades que nos han permitido llegar a la priorización de indicadores, se han mencionado algunas áreas o aspectos en los que existen ciertas dificultades técnicas y/o metodológicas para lograr los indicadores establecidos. En tal sentido, es importante hacer un breve balance sobre algunas prioridades de colaboración y asistencia técnica que podría obtenerse a través del proyecto MAP, para viabilizar y avanzar en el desarrollo de ese sistema de indicadores, que es un esfuerzo que está en proceso. Se propuso que las necesidades de cooperación y asistencia técnica sean señaladas por los propios participantes y posteriormente se pueda retomar esta actividad.

Los temas que requieren de la asistencia técnica según fue señalado por los participantes, son los siguientes:

**2.9.1. *Impulsar el respaldo político que se requiere para realizar la medición de los indicadores de trabajo decente priorizados***

Uno de los desafíos que se tiene que enfrentar para realizar la medición de los indicadores de trabajo decente, es lograr el respaldo económico y técnico, que muchas veces es más accesible si se tiene el respaldo político en las instituciones productoras de información y estadísticas sobre trabajo decente. En tal sentido, se propone que OIT podría brindar su apoyo para impulsar el compromiso político de las instituciones nacionales concernidas.

**2.9.2. *Realizar reuniones para facilitar la gestión entre productores de información***

La convocatoria de OIT a reuniones entre los productores de información de trabajo decente facilitará el intercambio de información sobre el tema.

**2.9.3. *Promover un convenio de colaboración entre las instituciones productoras de información sobre trabajo decente para elaborar propuestas de medición a partir de la planilla electrónica***

Se sugirió promover un convenio de colaboración entre las productoras de información sobre trabajo decente para utilizar la información de la planilla electrónica, establecer qué productos pueden obtenerse y que el proyecto brinde el soporte para impulsar este proceso.

**2.9.4. *Mejorar la calidad de la información que recoge la Planilla electrónica***

La planilla electrónica es una potencial fuente de información de indicadores de trabajo decente, otros indicadores de empleo, estudios especializados, etc. que brinda información a nivel nacional, y con una periodicidad mensual. Los participantes señalaron diversos aspectos de la planilla electrónica que tienen que ser mejorados, y en tal sentido proponen que la cooperación y asistencia técnica se dirija a las actividades siguientes:

#### 2.9.4.1. Apoyar la realización de campaña de llenado de la planilla (variables principales, clasificadores de ocupación y actividad económica)

Se necesita una campaña de capacitación y orientación del usuario que ingresa la información en la planilla electrónica para que ingrese la información de manera correcta.

En particular, se requiere mejorar la clasificación de ocupaciones de los trabajadores registrados, y también las actividades económicas de las empresas. Se ha detectado que un gran grupo de casos se encuentra mal codificado y esta situación afectará a toda información relativa a las ocupaciones. El código de ocupación se ingresa una vez al año, en enero, entonces, se podría corregir esta situación en enero de 2011. Un problema similar se registra en la clasificación de actividades económicas, y cambia la distribución de ocupados por rama de actividad económica, el estudio de las estacionalidades que presentan ciertas actividades, la correspondencia entre la migración laboral interna con la actividad económica, así como la correspondencia de las empresas que desarrollan actividades riesgosas con los seguros de alto riesgo que señala la normativa vigente, entre otros.

Esto implica un trabajo conjunto con la SUNAT, pues también se tienen que uniformizar criterios en la utilización de los clasificadores.

#### 2.9.4.2. Definir y operacionalizar los indicadores (traducir la información en variables, recodes)

Se necesita identificar los indicadores que pueden ser medidos por la planilla electrónica y proceder con su definición y operacionalización. El MTPE ha realizado avances con algunos indicadores, pero se requiere de una mayor dedicación y no se cuenta con suficiente personal para atender esta tarea y las responsabilidades propias señaladas en los planes operativos.

#### 2.9.4.3. Elaboración de un índice de remuneraciones (mediano plazo)

Un tema que puede ser realizado en el mediano plazo es la elaboración de un índice de remuneraciones. Se propone construir una canasta de ocupaciones que permita calcular un índice de remuneraciones y las variaciones de las remuneraciones; aplicando una metodología similar a la del cálculo del Índice de Precios al Consumidor (IPC) y la variación de precios (inflación). Así, se tendría un índice de Laspeyres de remuneraciones, pero para ello es necesario resolver previamente los problemas de clasificación de las ocupaciones, porque de lo contrario los resultados llevarían a conclusiones erradas.

#### 2.9.4.4. Apoyar actividades dirigidas a la medición del trabajo forzoso

El plan de trabajo del MTPE sobre trabajo forzoso va a ser aprobado en pocos días, y tiene un componente de información estadística y las oficinas encargadas de estudios y estadísticas no tienen experiencia sobre el tema. En ese sentido se requiere de la colaboración de la OIT; el trabajo forzoso es un tema focalizado, oculto y complejo que requiere de instrumentos adecuados para su estudio y con fines de propuesta.

---

#### 2.9.4.5. Apoyar actividades dirigidas a la medición del trabajo infantil

El MTPE tiene el mandato de implementar políticas públicas para eliminar el trabajo infantil y especialmente erradicar las peores formas del trabajo infantil, y se requiere información estadística y estudios para conocer la magnitud del problema y sus características en el país. Actualmente el MTPE y el INEI están trabajando de manera conjunta sobre el tema y requieren de asistencia técnica sobre la medición estadística, para orientar el trabajo que se viene realizando.

#### 2.9.4.6. Facilitar una consultoría para el acceso amigable de indicadores y estadísticas del mercado de trabajo (plataforma web)

Tatiana Velazco, señaló que el MTPE cuenta con una gran cantidad de fuentes de información y estadísticas de trabajo decente, y de otros indicadores del mercado de trabajo, pero no tiene un sistema web adecuado para mostrarlos. Por ello, y porque la información estadística es un bien público, se requiere de un formato web accesible para el usuario no especializado; la presentación debe facilitar la comprensión de lo que se muestra (conceptos, cuadros estadísticos, gráficos, análisis de la situación, otros) y en esa medida es necesario contar con la cooperación del proyecto MAP u OIT para disponer de una consultoría que nos permita una plataforma de este tipo.

#### 2.9.4.7. Convocar a instituciones productoras de información para la elaboración del perfil de trabajo decente de Perú

Se sugirió que en la elaboración del perfil del trabajo decente en Perú, se convoque al INEI, MTPE y otras instituciones productoras de indicadores de trabajo decente para elaborar el documento mediante un trabajo conjunto. Mónica Castillo precisó que así está contemplado en el proyecto MAP, definitivamente se va a pedir la colaboración de las diferentes instituciones.

Luego de estos planteamientos, Miguel Del Cid, señaló que para concretar la colaboración y asistencia técnica de parte del proyecto MAP, se tendría que establecer más específicamente cómo se desarrollará esta cooperación, sus distintas etapas, las entidades que intervienen y cómo se da esa intervención, hasta donde llegan sus responsabilidades, de modo que se pueda iniciar una actividad de cooperación más estrecha. Asimismo, señaló que los planteamientos de cooperación y asistencia técnica que coinciden con la línea de trabajo del proyecto son viables, por ejemplo, los mecanismos de difusión de información, el desarrollo de los portales web amigables, publicación de resultados, que podrán ser impulsados cuando se tengan avances en el proyecto; mientras que propuestas como la referida a convenios interinstitucionales tendrían que ser establecidos por las propias instituciones concernidas, y la OIT acompañaría y brindaría la colaboración técnica que corresponda.

Precisó que el vínculo inmediato entre las instituciones y el proyecto MAP está dado por el trabajo conjunto que se está desarrollando, actualmente, las sugerencias para retroalimentar el documento sobre fuentes de información y las propuestas de indicadores de diálogo social, y eso permitiría seguir los acuerdos básicos que de alguna manera se han tomado en esta última sesión.



Mónica Castillo agregó que el Departamento de Estadísticas de OIT-Ginebra es también una instancia de OIT que apoya este proceso al que se puede acceder, pues el nuevo Departamento de Estadísticas que fue creado en mayo de 2009, tiene como nuevo mandato el apoyar todo este esfuerzo de información laboral sobre Trabajo decente; el Director, Rafael Diez de Medina, está muy comprometido con el fortalecimiento de nuestras bases de datos, nuestras publicaciones, etc. y apoyar a los países para que cuenten con la información necesaria para la adopción de políticas sobre Trabajo Decente.

### **3. Perfil de los participantes**

El taller estuvo dirigido a representantes de las instituciones del Estado peruano, concernidas en la medición del trabajo decente, particularmente del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, del Instituto Nacional de Estadística e Informática, así como a representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores, entidades académicas y de investigación.

También estuvieron presentes representantes de la Comunidad Andina (CAN), (ver lista anexa).

### **4. Conclusiones**

1. Al término de las jornadas de trabajo del taller se logró alcanzar los objetivos previstos que son los siguientes i) difundir el marco conceptual y metodológico del sistema de indicadores trabajo decente entre los productores de estadísticas del INEI, MTPE y otras entidades concernidas, así como entre los representantes de empleadores y de trabajadores; ii) avanzar en la identificación de un conjunto de indicadores prioritarios para el Perú; y iii) identificar áreas de asistencia técnica que se requieren para continuar avanzando hacia la medición del trabajo decente.
2. Con la realización del taller se ha podido debatir en plenaria los 66 indicadores agrupados en las 11 áreas temáticas y el área de contexto económico y social, además de las 7 variables de clasificación propuestos para la medición del trabajo decente en la propuesta internacional. Resalta que en su adecuación para aplicarlos en Perú, 8 de estos indicadores no fueron aceptados, se incorporaron 28 nuevos indicadores, y un indicador de diálogo social fue sugerido para su discusión. Cabe destacar también, la reubicación del indicador “A – Asalariados a los que se les haya impartido formación profesional recientemente (el año pasado / durante las últimas 4 semanas)” desde el área “Ingresos adecuados y trabajo productivo” hacia el área de “Igualdad de oportunidades” (ver Anexo I).

En especial destaca el debate sobre el área temática “diálogo social, y representación de trabajadores y de empleadores”, y la propuesta que se pide trasladar a la Oficina de Ginebra, respecto a revisar este tema, que se discutan nuevos indicadores que reflejen los avances existentes en espacios tripartitos que tienen incidencia sobre el trabajo decente, y que éstos sean incluidos en el set de indicadores de la metodología internacional de medición del trabajo decente.

3. Sobresale que los 14 indicadores priorizados se encuentran distribuidos en 10 áreas temáticas, y solo el área “Conciliación del trabajo, la vida familiar y la

---

vida personal” no se encuentra representado, siendo sus indicadores considerados como indicadores a ser trabajados a futuro “F”.

Es de notar que 8 de los indicadores priorizados son considerados indicadores principales (“M”) y 2 son indicadores adicionales (“A”) en la propuesta de OIT; mientras que los 4 restantes son indicadores nuevos, propuestos en el taller (más un indicador que se adjunta a un indicador propuesto por OIT).

4. En Perú, un aspecto destacable es que se cuenta con 3 encuestas de hogares que estudian el empleo. La ENAHO (INEI), de cobertura nacional, es una encuesta extensa, debido a que tiene varios propósitos, siendo el principal, la medición de la pobreza; la EPE (INEI), que se aplica solo en Lima Metropolitana, y estudia un menor número de variables que la ENAHO; y la ENIVE (MTPE), que se ejecuta en Lima Metropolitana (en años anteriores, se aplicó en algunas ciudades principales del país), y es una encuesta especializada en niveles de empleo. De éstas la ENAHO (INEI) y la ENIVE (MTPE) presentan mayores posibilidades para la medición del trabajo decente.
5. La reflexión sobre los desafíos que se enfrentarán al realizar la medición del trabajo decente, así como la revisión de las diferentes fuentes de información de los indicadores, permitió que afloren varios temas, algunos políticos y otros más concretos, en los que el Proyecto MAP y OIT, desde la sede de Ginebra y la Oficina SubRegional para los Países Andinos (OSRA), podrían apoyar los esfuerzos que Perú iniciará para la medición, el seguimiento y evaluación del trabajo decente.
6. Retomando los puntos de vista de las organizaciones de empleadores y trabajadores sobre su participación en el taller, el Proyecto MAP y la Oficina Regional deberá realizar otras actividades de información y consulta sobre el sistema de indicadores de trabajo decente con ambos sectores, a fin de recoger adecuadamente su visión respecto al contenido de la metodología internacional de OIT y su aplicación en el Perú.

#### **4.1. Seguimiento, líneas de acción y propuestas de coordinación**

1. El proyecto MAP continuará el contacto con los participantes del taller para retroalimentar y ajustar el documento de antecedentes nacionales sobre la disponibilidad de fuentes de información estadística para la medición del trabajo decente. Asimismo, por acuerdo en la plenaria, se espera recibir propuestas de indicadores para la medición del diálogo social en espacios tripartitos y otros que se desarrollen en espacios de empresas informales.
2. Realizados los ajustes, se difundirá la versión final de estos documentos.
3. Se sugiere que el Proyecto MAP recoja los avances que tenga la Unidad de Estadísticas de OIT-Ginebra sobre los indicadores de las áreas temáticas “Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal” y “Estabilidad y seguridad en el trabajo”, y paralelamente explore en las experiencias de Brasil y Austria, y bibliografía adicional, indicadores relacionados a dichas áreas temáticas, y los difunda entre los participantes del taller, así como para responder las consultas que surjan en las próximas reuniones que promueva el proyecto.

Asimismo, los participantes solicitaron que OIT desarrolle la variable de clasificación “estado de salud”, su concepto, categorías y formas de medición, de manera que se pueda incluir en la encuesta de hogares y hacer las desagregaciones que se especifiquen.

4. Se sugiere convocar a la SUNAT a participar en las reuniones del Proyecto MAP, como institución que recaba información de las planillas electrónicas, previa coordinación con el MTPE.
5. Las necesidades de asistencia técnica han sido señaladas y sustentadas por los participantes del taller nacional y es necesario continuar con las coordinaciones y acciones necesarias que permitan precisar y definir aquellas que serán realizadas en el marco del Proyecto MAP, así como a través de las unidades técnicas de la OIT como son el Departamento de Estadísticas (STATISTICS/Ginebra) y el Sistema de Información Laboral para América Latina y el Caribe (SIALC) de la Oficina Regional (OIT/Lima).

## Anexo I. Lista de indicadores de trabajo decente propuestos en la Reunión Tripartita de Expertos (setiembre 2008) y modificaciones realizadas en el taller de consulta nacional de Perú

Elementos fundamentales de la agenda de trabajo decente	Indicador	Sugerencia / Comentario	Indicadores estadísticos disponibles
1. Oportunidades de empleo (1 + 2)	M – Relación empleo-población, edades comprendidas entre 15 y 64 años <sup>3</sup>	Primer grupo de Indicadores priorizados	Por estimar con las encuestas de hogares. (ENAHO y EPE, del INEI; ENIVE del MTPE)
	M – Tasa de desempleo	Segundo grupo de Indicadores priorizados	Se tiene disponible en las encuestas de hogares (ENAHO y EPE, del INEI; ENIVE del MTPE).
	M – Jóvenes que no están trabajando ni estudiando, edades comprendidas entre 15 y 24 años <sup>4</sup>	Segundo grupo de Indicadores priorizados	Por estimar con las encuestas de hogares. (ENAHO y EPE, del INEI; ENIVE del MTPE)
	M – Empleo informal <sup>5</sup>	Tercer grupo de Indicadores priorizados	No se dispone de este indicador. Solo estimaciones preliminares con ENAHO (INEI)
	A – Tasa de actividad, edades comprendidas entre 15 y 64 años	Primer grupo de Indicadores priorizados	Se puede estimar con las encuestas de hogares. (ENAHO y EPE, del INEI; ENIVE del MTPE).
	A – Tasa de desempleo juvenil, 15 y 24 años <sup>6</sup>	Segundo grupo de Indicadores priorizados	Disponible (ENAHO y EPE, del INEI; ENIVE del MTPE).

<sup>3</sup> Se tiene disponible el ratio Ocupados / PET, la edad de la PET es de 14 años y más.

<sup>4</sup> Este indicador es estimado en algunos estudios realizados y publicados por el PEEL, pero no es parte de los indicadores presentados en el documento anual del empleo publicado por el MTPE.

<sup>5</sup> Actualmente es necesario incorporar algunas preguntas para la medición de este indicador. En el mes de marzo han recibido asistencia técnica sobre este tema, de parte de el Departamento de Estadísticas de OIT Ginebra.

<sup>6</sup> En varias publicaciones del MTPE se usa también el rango de 15 a 29 años, debido a que la legislación peruana considera como joven a las personas en este rango de edad.

Elementos fundamentales de la agenda de trabajo decente	Indicador	Sugerencia / Comentario	Indicadores estadísticos disponibles
	A – Desempleo según el nivel de educación	Segundo grupo de Indicadores priorizados	Disponible (ENAHO y EPE, del INEI; ENIVE del MTPE)
	A – Empleo según la situación en el empleo	Primer grupo de Indicadores priorizados	Disponible (ENAHO y EPE, del INEI; ENIVE del MTPE).
	A – Proporción de los trabajadores por cuenta propia y trabajadores auxiliares en el empleo total (Nota: se utilizará especialmente en los casos en que no se disponga de estadísticas sobre el empleo informal)	Primer grupo de Indicadores priorizados	Disponible con la ENAHO (INEI) Se puede estimar con la EPE (INEI) y ENIVE (MTPE).
	A – Proporción de empleo asalariado en el empleo no agrícola	Primer grupo de Indicadores priorizados	No disponible, pero se puede estimar con la ENAHO (INEI)
	F – Subutilización de la mano de obra <sup>7</sup>	Tercer grupo de Indicadores priorizados	Es un indicador "F"
	Demanda del empleo del sector formal desagregado por: sector económico ámbito geográfico ocupación	Indicador nuevo (propuesto por Grupo A)	Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo (MTPE) CENEC (INEI)
	Ingresos laborales por ocupación	Indicador nuevo (propuesto por Grupo A)	Se puede elaborar con la ENSyS (MTPE)
	A – Asalariados a los que se les haya impartido formación profesional recientemente (el año pasado / durante las últimas 4 semanas)	Indicador reubicado: desde "Ingresos adecuados y trabajo productivo" hacia "Oportunidades de empleo e ingresos".	No disponible, se puede estimar con la Planilla electrónica. Oficina de Estadística (MTPE) (verificar)

<sup>7</sup> Con información de la encuesta se estima y publica el indicador "Adecuación ocupacional", en donde se tienen las categorías "Sobreutilizados", "adecuadamente utilizados" y "subutilizados".

Elementos fundamentales de la agenda de trabajo decente	Indicador	Sugerencia / Comentario	Indicadores estadísticos disponibles
		(propuesto por Grupo B)	
2. Ingresos adecuados y trabajo productivo (1 + 3)	M – Trabajadores pobres	Aceptado	Disponible. ENAHO (INEI) El INEI estimó el indicador para una de las metas de la ODM.
	M – Tasa de remuneración baja (entre 2/3 de la mediana del salario por hora)	Aceptado	No disponible, pero se puede estimar (ENAHO y EPE, del INEI; ENIVE del MTPE).
	A – Ganancias medias por hora en determinadas ocupaciones	Aceptado	No disponible. Su estimación con las encuestas de hogares (ENAHO) pueden tener muy pocos casos. (ENAHO y EPE, del INEI; ENIVE del MTPE)
	A – Salarios reales medios <sup>8</sup>	Aceptado	Disponible, ENAHO y EPE (INEI); ENIVE y Planillas electrónicas (pero solo de empresas registradas) (MTPE)
	A – Salario mínimo como porcentaje del salario mediano	Aceptado	No disponible, pero se puede estimar. (ENAHO y EPE, del INEI; ENIVE del MTPE)
	A – Índice salarial de las industrias manufactureras	Aceptado	Disponible de la ENSyS (MTPE). También se puede construir con la Planilla electrónica (MTPE).
	A – Asalariados a los que se les haya impartido formación profesional recientemente (el año pasado / durante las últimas 4 semanas)	Indicador eliminado por reubicación: desde "Ingresos adecuados y trabajo productivo" hacía "Oportunidades de empleo e ingresos". (propuesto por Grupo B)	
	- Índice de salarios (información de la planilla electrónica)	Indicador nuevo (Propuesto por Grupo B)	No disponible. Es posible construirlo con la Planilla electrónica y la ENSyS (MTPE)

<sup>8</sup> Los datos se refieren a los ingresos mensuales por trabajo (dependiente e independiente).

Elementos fundamentales de la agenda de trabajo decente	Indicador	Sugerencia / Comentario	Indicadores estadísticos disponibles
	- Ingresos de ocupaciones desarrolladas en la economía informal (ENAHO, pero con mejoras del módulo de ingresos del trabajador independiente)	Indicador nuevo (Propuesto por Grupo B)	Por estimar con ENAHO (INEI)
<b>3. Horas de trabajo decentes (1 + 3)</b>	M – Horas de trabajo excesivas (más de 48 horas por semana, horas “habituales”) <sup>9</sup>	Aceptado	Disponible en la ENIVE (MTPE). Se puede estimar en la ENAHO y en la EPE (MTPE).
	A – Horas habitualmente trabajadas (franjas horarias normalizadas)	Aceptado	Por estimar. ENAHO, EPE (INEI); ENIVE (MTPE)
	A – Horas anuales trabajadas por persona ocupada	Indicador no aceptado, reemplazado	No disponible.
	A – “Horas efectivamente trabajadas anualmente, por situación en el empleo”	Indicador nuevo (de reemplazo)	Por estimar. ENAHO (INEI)
	A – Tasa de subempleo por insuficiencia de horas	Aceptado	Indicador disponible, tanto en la ENAHO, EPE (INEI) y ENIVE (MTPE).
	F – Vacaciones anuales pagadas	Aceptado	Es indicador F
<b>4. Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal (1+3)</b>	F – Horas socialmente desfavorables / no habituales (la Oficina ha de seguir desarrollando su labor al respecto)	No considerados porque aun están siendo siendo desarrollados	Es indicador F
	F – Protección de la maternidad (la Oficina ha de seguir desarrollando su labor al respecto; indicador principal)	No considerados porque aun están siendo siendo desarrollados	Es indicador F
	Porcentaje de mujeres que reciben subsidio por maternidad	Indicador nuevo	
	Despido por maternidad	Indicador nuevo,	

<sup>9</sup> Los datos se presentan en rangos de horas: Hasta 14, 15 a 34, 35 a 47, 48, 49 a 59, 60 y más horas.

Elementos fundamentales de la agenda de trabajo decente	Indicador	Sugerencia / Comentario	Indicadores estadísticos disponibles
		clasificado como "F"	
5. Trabajo que debería abolirse (1 + 3)	M – Trabajo infantil ( según la definición que figura en el proyecto de resolución de la CIET)	Aceptado	No se cuenta con información, según lo recomienda la XVIII CIET
	A – Trabajo infantil peligroso	Aceptado	Información parcial. Oficina de Estadísticas (MTPE)
	F – Otras peores formas de trabajo infantil	Aceptado	Información parcial. Oficina de Estadísticas (MTPE)
	F – Trabajo forzoso	Aceptado	No se dispone de información.
6. Estabilidad y seguridad del trabajo ( 1, 2 + 3)	M – Estabilidad y seguridad del trabajo (la Oficina ha de seguir desarrollando su labor al respecto) <sup>10</sup>	Aceptado	
	A – Número de trabajadores ocasionales/jornaleros y salarios correspondientes	Aceptado	Por construir. ENAHO y EPE (INEI) Y ENIVE (MTPE)
	Duración de la relación laboral	Indicador nuevo	Por construir. ENIVE Y ENSYS (MTPE)
7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo (1, 2 + 3)	M – Segregación ocupacional por sexo. Nota: se sugirió que sea por grandes grupos en el caso del MTPE.	Aceptado	No se dispone de información. Se podría estimar, pero depende del número de casos en las ocupaciones seleccionadas. ENAHO (INEI) y ENIVE (MTPE)
	M – Proporción de mujeres empleadas en la CIUO-88, subgrupos principales 11 y 1211	Aceptado	No disponible. Se puede estimar con la ENAHO, EPE (INEI) y ENIVE (MTPE), pero el número de casos puede limitar la confiabilidad de los resultados.
	A – Disparidad salarial entre hombres y mujeres	Aceptado	Existe esta información. ENAHO, EPE (INEI); ENIVE (MTPE)
	Rotación laboral en el trabajo por sexo Nota: utilizar la base de datos panel de las ENAHO.	Indicador nuevo	Por construir. ENAHO (MTPE)

<sup>10</sup> En la encuesta del 2007, se aplicó un módulo sobre Condiciones de trabajo, seguridad y salud.

<sup>11</sup> Se tiene la distribución de los ocupados, mujeres y hombres, por grupos ocupacionales, entre ellos se encuentra el grupo “Profesional, técnico, gerente, administrador, funcionario”.



Elementos fundamentales de la agenda de trabajo decente	Indicador	Sugerencia / Comentario	Indicadores estadísticos disponibles
	A – Indicador para los principios y derechos fundamentales en el trabajo (eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación), que ha de ser desarrollado por la Oficina.	Aceptado, se espera la propuesta de OIT	
	A – Medida de la discriminación por motivo de raza / origen étnico / discriminación de pueblos indígenas / de trabajadores migrantes (recientes) / de trabajadores rurales donde sea pertinente y se disponga de datos a nivel nacional	Aceptado, se espera la propuesta de OIT	No disponible. Con la ENAHO se podría explorar.
	F – Medida de la dispersión de la distribución por sector/distribución por ocupación de trabajadores migrantes (reciente)	Aceptado	Indicador "F" Por construir. ENIVE (MTPE)
	F – Medida del empleo de personas con discapacidades	Es necesaria una encuesta especializada	Se tiene una encuesta especializada que debe ser revisada, pero los datos son de 2005-2007. INEI.
8. Entorno de trabajo seguro (1 + 3)	M – Tasa de lesiones profesionales mortales	Indicador no aceptado, fue reemplazado	No se tienen estadísticas nacionales.
	M – Tasa de accidentes de trabajo mortales	Indicador nuevo	No se tienen estadísticas nacionales. Se tiene información parcial en Oficina de Estadísticas y Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del MTPE.
	A – Tasa de lesiones profesionales no mortales	Indicador no aceptado, fue reemplazado	No se tienen estadísticas nacionales.
	Tasa de accidentes de trabajo no mortales (incapacitantes y accidentes leves)	Indicador nuevo	No se tienen estadísticas nacionales. Por construir con información de: MTPE, Minsa, Essalud, MEM, Empresas aseguradoras, Federación de Trabajadores de Construcción Civil.
	A – Tasa de enfermedades profesionales no mortales	Indicador nuevo	
	Análisis e investigación de incidentes (cultura preventiva)	Indicador nuevo	

Elementos fundamentales de la agenda de trabajo decente	Indicador	Sugerencia / Comentario	Indicadores estadísticos disponibles
	(F)		
	A – Tiempo perdido a causa de lesiones profesionales	Aceptado	No se tienen estadísticas nacionales.
	A – Inspección del trabajo (inspectores por cada 10.000 personas ocupadas)	Aceptado	Por estimar. Dirección Nacional de Inspección del Trabajo
9. Seguridad social (1 + 3)	M – Proporción de la población de 65 años y más que perciben una pensión	Aceptado	
	Monto de la pensión: distribución por rangos (a precios reales)	Indicador nuevo	
	A – Gastos en atención de salud no sufragados por los hogares privados	Aceptado	Por construir. Cuentas Nacionales (INEI)
	A – Porcentaje de población cubierta por la atención en salud (básica)	Aceptado	Por construir. ENAHO (INEI) Superintendencia de Aseguradoras en Salud (en el futuro)
	F – Proporción de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones	Indicador no aceptado, reemplazado	Indicador "F"
	F – Proporción de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones, población asalariada y No asalariada	Indicador nuevo (Reemplazo)	Indicador "F" propuesta como "M" Por estimar (Oficina de Estadísticas del MTPE)
	Proporción de trabajadores independientes afiliados a un sistema de salud	Indicador nuevo (complementario)	Disponible. ENIVE (MTPE)
	F – Licencia por enfermedad (la Oficina ha de seguir desarrollando su labor al respecto; indicador adicional)	Indicador no aceptado, reemplazado	Indicador "F"
	F – Licencia pagada por enfermedad	Indicador nuevo	Por construir. Planilla electrónica (MTPE)
	M – Gasto público en seguridad social (porcentaje del PIB)	Indicador no aceptado, reemplazado	
M – Gasto público en protección social (porcentaje del PIB)	Indicador nuevo, Indicador de		

Elementos fundamentales de la agenda de trabajo decente	Indicador	Sugerencia / Comentario	Indicadores estadísticos disponibles
		protección social	
	F – Gasto Público en programas de transferencias que proveen prestaciones en efectivo basadas en las necesidades (porcentaje del PIB)	Indicador de protección social	
	F – Beneficiarios de programas de transferencias que proveen prestaciones en efectivo (porcentaje de los pobres)	Indicador de protección social	
10. Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores (1 + 4)	M – Tasa de sindicación	Aceptado	Disponible. Oficina de Estadísticas y ENIVE (MTPE)
	Número de sindicatos	Indicador nuevo	Disponible. Oficina de Estadísticas (MTPE)
	Número de trabajadores afiliados a un sindicato	Indicador nuevo	Disponible. Oficina de Estadísticas (MTPE)
	M – Empresas afiliadas a organizaciones de empleadores	Aceptado	
	M – Tasa de cobertura de la negociación colectiva	Aceptado	Disponible. Oficina de Estadísticas (MTPE)
	“Temas principales de la negociación colectiva”	Indicador nuevo	Disponible. Oficina de Estadísticas (MTPE)
	“Tiempo de negociación colectiva, etapa de resolución y duración del convenio”	Indicador nuevo	Disponible. Oficina de Estadísticas (MTPE)
	M – Indicador para los principios y derechos fundamentales en el trabajo (libertad sindical y de asociación y negociación colectiva), que ha de ser desarrollado por la Oficina	Aceptado, se esperará propuesta de OIT	
	A – Huelgas y cierres patronales/tasa de días no trabajados	Aceptado	Se tienen estadísticas solo de huelgas. No se dispone de estadísticas de paros patronales ni del indicador de tasa de días no trabajados. Disponible. Oficina de Estadísticas (MTPE)
	Horas-hombre perdidas	Indicador nuevo	Disponible. Oficina de Estadísticas (MTPE)
Huelgas procedentes (legales e ilegales)	Indicador nuevo	Disponible. Oficina de Estadísticas (MTPE)	

Elementos fundamentales de la agenda de trabajo decente	Indicador	Sugerencia / Comentario	Indicadores estadísticos disponibles
	Mesa de diálogo como responsabilidad social corporativa	Indicador sugerido para su discusión	
11. Contexto económico y social del trabajo decente	C – Niños no escolarizados (porcentaje por edad)	Indicador no aceptado, reemplazado	Posible de ser estimado con la ENAHO.
	C – Tasa de asistencia escolar para los niveles inicial, primaria y secundaria	Indicador nuevo	Disponible. INEI.
	C – Promedio de años de estudio de la población de 15 a más años de edad	Indicador nuevo	Disponible. INEI.
	C – Estimación del porcentaje de la población en edad de trabajar infectada por el VIH	Aceptado	Información de salud. Se refiere a la población de 15 a 64 años. No disponible. Información parcial en registros del Minsa.
	C – Productividad laboral (PIB por persona ocupada, nivel y tasa de crecimiento)	Aceptado	Indicador disponible, estimado en publicaciones del MTPE. Por construir (INEI).
	C – Desigualdad de ingresos (cocientes de percentiles 90/10, ingresos o consumo)	Indicador no aceptado, reemplazado	Es un indicador que es estimado en diversas publicaciones del MTPE.
	C – Desigualdad de ingresos del hogar por percentiles (cocientes de percentiles 90/10, ingresos)	Indicador nuevo	Por construir (INEI)
	C – Tasa de inflación (IPC)	Aceptado	Disponible, INEI.
	C – Empleo por rama de actividad económica	Aceptado	Disponible con la ENAHO, EPE y ENIVE.
	C – Educación de la población adulta (tasa de alfabetización de la población adulta y tasa de egresados de enseñanza secundaria entre la población adulta)	Nota: Se utilizaría la "Tasa de alfabetización de la población 15 a más años de edad" y la "Población con nivel de educación secundaria completa".	Indicador del sector Educación. Disponible (INEI)
C – Parte del PIB que corresponde al trabajo	Se especificó el Indicador		

Elementos fundamentales de la agenda de trabajo decente	Indicador	Sugerencia / Comentario	Indicadores estadísticos disponibles
	C – Participación de las remuneraciones en el PIB	Indicador nuevo	Disponible. Cuentas Nacionales (INEI)
	C (adicional) – PIB real per capita en dólares PPA (nivel y tasa de crecimiento)	Aceptado	Por constuir. Cuentas nacionales (INEI).
	C (adicional) – Proporción de mujeres en el empleo por industria (categoría de tabulación de la CIU)	Aceptado	Por estimar con la ENAHO (INEI) y ENIVE (MTPE). El número de casos puede limitar la confiabilidad de los resultados.
	C (adicional) – Desigualdad salarial / de ingresos (cocientes de los percentjles 90/10) n.d.	Nota: Se considerarían los ingresos laborales, es decir, entrarían tanto los asalariados como los no asalariados.	Por estimar con la ENAHO (INEI) y ENIVE (MTPE).

Fuente: Taller tripartito de consulta sobre la medición del trabajo decente en Perú

## Anexo II. Variables de clasificación

Variables	Sugerencia	Disponibilidad
Sexo (hombre, mujer)	Aceptar la variable	ENAH0 (INEI), ENIVE (MTPE)
Estado de migración	Se refiere a la migración interna	ENAH0 (INEI), ENIVE (MTPE)
<del>Grupos de mayor edad</del>	Variable reemplazada	
Tramos de edad	Nuevas variables de clasificación	ENAH0 (INEI), ENIVE y Oficina de Estadística (MTPE)
Rural, urbano	Aceptar la variable	ENAH0 (INEI)
<del>Provincia</del>	Variable reemplazada	
Departamento, ciudades y provincia	Nuevas variables de clasificación	ENAH0 (INEI), ENIVE y Oficina de Estadística (MTPE)
Discapacidad	Se sugiere realizar encuesta especializada, registro o directorio de población con discapacidad	Información de Encuesta especializada (INEI) (no actualizada)
<del>Estado de salud</del>	Variable reemplazada	
Estado de salud ("F")	Se sugiere que esta variable sea considerada a futuro	

Elaboración: OIT. Proyecto MAP

---

## **Anexo III. Lista de participantes**

### **Julio César BARRENECHEA**

Asesor de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía  
Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas  
Tel. 4601600, Anexo 214  
E-mail: [jbarrenechea@snmpe.org.pe](mailto:jbarrenechea@snmpe.org.pe)

### **Eliana Elizabeth CARO PACCINI**

Consultora independiente  
Instituto Salud y Trabajo  
Tel. 4614798  
E-mail: [ecaro@isat.org.pe](mailto:ecaro@isat.org.pe)

### **Lola Armandina CARPIO OLASCOAGA**

Profesional de la Oficina de Estadística  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo  
Tel. 6306000  
E-mail: [lcarpio@mintra.gob.pe](mailto:lcarpio@mintra.gob.pe)

### **Zoraida CASTRO ANGELES**

Funcionaria de la Dirección Técnica de Demografía e Indicadores Sociales  
Instituto Nacional de Estadística e Informática  
Tel. 2039282  
E-mail: [zoraida.castro@inei.gob.pe](mailto:zoraida.castro@inei.gob.pe)

### **Croweld CÓRDOVA**

Apoyo profesional de la Dirección de Promoción y Desarrollo Social  
Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad  
Tel. 3320808, Anexo 113  
E-mail: [acrower@conadisperu.gob.pe](mailto:acrower@conadisperu.gob.pe)

### **Elizabeth CORNEJO MALDONADO**

Directora (e) de Formación Profesional y Desarrollo de los Recursos Humanos  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo  
Tel. 6306000  
E-mail: [ecornejo@mintra.gob.pe](mailto:ecornejo@mintra.gob.pe)

### **Dante CURONISY**

Funcionario del área de Estadística  
Secretaría General de la Comunidad Andina  
Tel. 411-1400 /4111463  
E-mail: [dcuronisy@comunidadandina.org](mailto:dcuronisy@comunidadandina.org)

### **Juan Alejandro ESTRADA TRAVI**

Dirección Técnica de Indicadores Económicos  
Instituto Nacional de Estadística e Informática  
Tel. 2032640, Anexo 9276-9373  
E-mail: [juan.estrada@inei.gob.pe](mailto:juan.estrada@inei.gob.pe)

### **Julio GAMERO**

Profesor de la UNI  
Universidad de Ingeniería  
Tel. 992710205  
E-mail: [jgrconsultoria@gmail.com](mailto:jgrconsultoria@gmail.com); [jgrconsultoria@yahoo.es](mailto:jgrconsultoria@yahoo.es)

---

Meybol **GÓMEZ ZEGARRA**  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo  
Tel. 6306000  
E-mail: [mgomez@mintra.gob.pe](mailto:mgomez@mintra.gob.pe)

**Ana Isabel GUTIÉRREZ CABEZAS**  
Profesional de la Oficina de Estadística  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo  
Tel. 6306000  
E-mail: [agutierrez@mintra.gob.pe](mailto:agutierrez@mintra.gob.pe)

**José Antonio MATOS REYES**  
Especialista Administrativo, Dirección Técnica Minera  
Ministerio de Energía y Minas  
Tel. 618-8700, Anexo 2429  
E-mail: [jmatos@minem.gob.pe](mailto:jmatos@minem.gob.pe)

**Carlos MEJÍA**  
Miembro de la Comisión de Organización  
Confederación General de Trabajadores del Perú  
Tel. 4242357  
E-mail: [cmejia@cgtp.org.pe](mailto:cmejia@cgtp.org.pe)

**Guido MENDOZA FANTINATO**  
Responsable del Programa Migración y Trabajo  
Secretaría General de la Comunidad Andina  
Tel. 411-1400 / 4111463  
E-mail: [gmendoza@comunidadandina.org](mailto:gmendoza@comunidadandina.org)

**Ana MONTALVO CHÁVEZ**  
Sub Gerente de Análisis y Evaluación de Riesgos  
Gerencia Central de Aseguramiento - ESSALUD  
Tel. 2656000, Anexo 2042-2776  
E-mail: [ana.montalvo@essalud.gob.pe](mailto:ana.montalvo@essalud.gob.pe)

**Juan Pablo MURILLO**  
Sub Gerente de Información Gerencial  
Seguro Social de Salud - ESSALUD  
Tel. 2657000, Anexo 2651  
E-mail: [jmurillo@essalud.gob.pe](mailto:jmurillo@essalud.gob.pe)

**Raúl RENGIFO MORI**  
Director de Encuestas de Hogares  
Instituto Nacional de Estadística e Informática  
Tel. 2039260  
E-mail: [raul.rengifo@inei.gob.pe](mailto:raul.rengifo@inei.gob.pe)

**Judith Consuelo SAMANIEGO DIAZ**  
Dirección Nacional de Cuentas Nacionales  
Instituto Nacional de Estadística e Informática  
Tel. 2039287  
E-mail: [judith.samaniego@inei.gob.pe](mailto:judith.samaniego@inei.gob.pe)

**Sonia Esther SANTILLÁN JESÚS**  
Especialista Social de la DGM  
Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social  
Tel. 6261600, Anexo 8023  
E-mail: [ssantillan@mimdes.gob.pe](mailto:ssantillan@mimdes.gob.pe)



---

**Mauro SOLÍS GONZÁLES**

Director (e) de Investigación Socio-Económico Laboral  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo  
Tel. 6306000  
E-mail: [msolis@mintra.gob.pe](mailto:msolis@mintra.gob.pe)

**Harry STEWART** (alternativo)

Representante ADEX ante el Consejo Nacional del Trabajo  
Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas  
Tel. 2226743-2227673  
E-mail: [estudiostewart@free.com.pe](mailto:estudiostewart@free.com.pe)

**Brenda TEJEDA LIRA**

Encargada de la Bolsa Laboral, Dirección de Promoción y Desarrollo Social  
Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad  
Tel. 3320808, Anexo 113  
E-mail: [btejeda@conadisperu.gob.pe](mailto:btejeda@conadisperu.gob.pe)

**Fernando TORI** (alternativo)

Representante ASBANC ante el Consejo Nacional del Trabajo  
Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas  
Tel. 3720110  
E-mail: [estudio@tori-abogados.com](mailto:estudio@tori-abogados.com)

**Alfredo TORRES ATAIPOMA**

Sub Director de Inspección de la Seguridad y Salud en el Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo  
Tel. 6306000  
E-mail: [atorres@mintra.gob.pe](mailto:atorres@mintra.gob.pe)

**Tatiana VELAZCO PORTOCARRERO**

Coordinadora Nacional del Programa de Estadísticas y Estudios Laborales-PEEL  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo  
Tel. 6306000  
E-mail: [peel@mintra.gob.pe](mailto:peel@mintra.gob.pe)

**Carmela VILDOSO**

Consultora  
Tel. 242-1670  
E-mail: [vildosoc@hotmail.com](mailto:vildosoc@hotmail.com)

**Fernando VILLARÁN**

Presidente SASE Consultores  
Tel. 4475304  
E-mail: [fvillaran@yahoo.com](mailto:fvillaran@yahoo.com); [fvillaran@speedy.com.pe](mailto:fvillaran@speedy.com.pe)

---

**OIT**

**Mónica CASTILLO**

Jefa, Unidad de Producción de Datos sobre Trabajo Decente

Departamento de Estadística, OIT – Ginebra

Tel. 41 22 799 7329

E-mail: [castillom@ilo.org](mailto:castillom@ilo.org)

**Miguel DEL CID**

Director OIT SIALC Panamá

E-mail: [delcid@ilo.org](mailto:delcid@ilo.org)

**Rosa Ana FERRER**

Colaboradora externa

Tel. 2717462

E-mail: [rosa\\_ana\\_ferrer@hotmail.com](mailto:rosa_ana_ferrer@hotmail.com); [lim\\_g1sialc@oit.org.pe](mailto:lim_g1sialc@oit.org.pe)

**Werner GÁRATE**

Colaborador externo

E-mail: [garate@oit.org.pe](mailto:garate@oit.org.pe)

---

## **Anexo IV. Programa para el Taller Tripartito de consulta sobre la medición del Trabajo Decente en Perú**

**(Lima, 12 y 13 de abril de 2010)**

### **OBJETIVOS**

- (i) Difundir entre los constituyentes peruanos de la OIT así como productores y usuarios de información laboral el marco conceptual y metodológico para la medición de los progresos del Trabajo Decente, derivado de los resultados de la Reunión Tripartita de Expertos realizada en setiembre de 2008 y la XVIII Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de la OIT.
- (ii) Identificar los indicadores de Trabajo Decente que son relevantes para Perú, sobre la base de los resultados de la Reunión Tripartita de Expertos realizada en setiembre de 2008, recogiendo la visión y sugerencias de las organizaciones nacionales participantes en el taller, sobre los indicadores de Trabajo Decente que van a ser materia de seguimiento en el país.
- (iii) Identificar las prioridades de asistencia técnica en materia de indicadores de Trabajo Decente para constituyentes y las instituciones oficiales productores de datos de Perú, la que se realizará a través de la OIT y el Proyecto MAP.

### **PARTICIPANTES**

Representantes de las instituciones concernidas del gobierno del Perú, particularmente del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, del Instituto Nacional de Estadística e Informática, así como representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores, entidades académicas y de investigación.

---

## PROGRAMA

### Día 1: Lunes, 12 de abril

- 9:00 – 9:45 h **Inauguración**  
Sr. José Luis Daza, Director de la Oficina Subregional de la OIT para los Países Andinos  
Embajador Hans Allden, Jefe de Delegación de la Unión Europea en Perú  
Sr. Carlos Mejía, Miembro de la Comisión de Organización de la Confederación General de Trabajadores del Perú-CGTP  
Dr. Julio César Barrenechea, Representante de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas-CONFIEP  
Moderador: Miguel Del Cid, SIALC/Panamá
- 9:45 – 10:10 **Presentación del marco de OIT sobre la medición del Trabajo Decente**  
Expositora: Mónica Castillo, OIT/STATISTICS/Ginebra  
Moderadora: Rosa Ana Ferrer, consultora externa OIT
- 10:10 – 10:35 **El Proyecto MAP**  
Expositor: Miguel Del Cid, SIALC/Panamá  
Moderadora: Rosa Ana Ferrer, consultora externa OIT
- 10:35 – 11:00 Discusión
- 11:00 – 11:30 *Pausa café*
- 11:30 – 12:00 **Trabajo de grupo sobre oportunidades y desafíos para medir el Trabajo Decente en Perú.**  
Los participantes estarán divididos en grupos tripartitos para discutir e identificar las oportunidades y desafíos sobre la medición del Trabajo Decente.  
Preguntas a discutir:  
1. ¿Por qué debería Perú hacer seguimiento y evaluar el progreso hacia el Trabajo Decente? ¿Cuáles son los beneficios y aplicaciones prácticos para el Perú?  
2. ¿Cuáles son los desafíos y problemas potenciales?
- 12:00 – 12:30 **Presentación de los resultados del trabajo de grupo en plenaria**
- 12:30 – 14:00 *Almuerzo*
- 14:00 – 14:45 **Presentación de un estudio de antecedentes y disponibilidad de estadísticas sobre el Trabajo Decente en Perú**  
Rosa Ana Ferrer, consultora externa OIT (15 min.)  
Representante MTPE (15 min.)  
Representante INEI (15 min.)
- 14:45 – 15:00 Discusión
- 15:00 – 15:15 **Formación de grupos de trabajo**  
Moderadora: Mónica Castillo, OIT/STATISTICS/Ginebra
- 15:15 – 15:30 *Pausa café*
- 15:30 – 16:30 **Trabajo en grupos sobre las áreas temáticas para seleccionar indicadores de Trabajo Decente para Perú. Parte I.**  
Grupo A: Oportunidades de empleo  
Grupo B: Ingresos adecuados y trabajo productivo  
Grupo C: Horas de Trabajo Decentes  
Grupo D: Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal
- 16:30 – 17:30 **Plenaria - Parte I.** Moderadora: Mónica Castillo, OIT/STATISTICS/Ginebra

---

**Día 2: Martes 13 de abril**

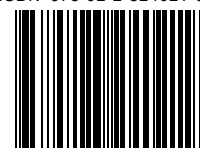
- 9:00 – 10:00 h **Trabajo en grupos sobre las áreas temáticas para seleccionar indicadores de Trabajo Decente para Perú. Parte II.**  
Grupo A: Trabajo que debería abolirse  
Grupo B: Estabilidad y seguridad del trabajo  
Grupo C: Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo  
Grupo D: Entorno de trabajo seguro
- 10:00 – 10:45 **Plenaria - Parte II.**  
Moderador: Miguel Del Cid, SIALC/Panamá
- 10:45 – 11:15 *Pausa café*
- 11:15 – 12:15 **Trabajo en grupos sobre las áreas temáticas para seleccionar indicadores de Trabajo Decente para Perú. Parte III.**  
Grupo A: Seguridad social  
Grupo B: Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores  
Grupo C: Variables de desagregación
- 12:15 - 13:00 **Plenaria - Parte III.**  
Moderadora: Rosa Ana Ferrer, consultora externa OIT
- 13:00 – 14:15 *Almuerzo*
- 14:15 – 14:45 **Panorama de indicadores disponibles actualmente**  
INEI / Ministerio de Trabajo  
Moderadora: Rosa Ana Ferrer, consultora externa OIT
- 14:45 – 15:30 **Ejercicio de priorización sobre los indicadores de Trabajo Decente para Perú**  
Moderadora: Mónica Castillo, OIT/STATISTICS/Ginebra
- 15.30 – 15.45 *Pausa café*
- 15:45 – 16:30 **Prioridades de asistencia técnica a ser brindados a entidades nacionales a través del Proyecto MAP.**  
Moderador: Miguel Del Cid, SIALC/Panamá
- 16:30 – 17:00 **Cierre del taller**  
José Luis Daza, Director de la Oficina Subregional de la OIT para los Países Andinos  
Miguel Del Cid, SIALC/Panamá  
Mónica Castillo, OIT/STATISTICS/Ginebra  
Moderadora: Rosa Ana Ferrer, consultora externa OIT

## **Proyecto OIT/Comisión Europea «Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente» (MAP)**

El monitoreo y la evaluación de los progresos hacia el trabajo decente es una preocupación de larga data para la OIT y sus mandantes. Implementado por la OIT con fondos de la Unión Europea, el proyecto Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente (MAP) ayuda a hacer frente a esta necesidad. Durante un período de cuatro años (2009-2013), el proyecto trabajará con las agencias gubernamentales (incluyendo Ministerios de Trabajo), las oficinas nacionales de estadística, las organizaciones de trabajadores y de empleadores, e instituciones de investigación de los países en transición hacia el desarrollo, para fortalecer la capacidad de dichas entidades nacionales en el seguimiento y evaluación del progreso hacia el trabajo decente. El proyecto facilita la identificación de indicadores de trabajo decente congruentes con las prioridades nacionales, brinda apoyo para la recolección de datos y asiste en el análisis de datos sobre trabajo decente con el fin de hacerlos relevantes para los responsables de diseñar políticas. La serie de publicaciones MAP difunde los resultados de los proyectos a una amplia audiencia más allá en los diez países cubiertos por el proyecto.

**Para más información sobre el proyecto OIT/Comisión Europea «Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente» (MAP), véase <http://www.ilo.org/map>.**

ISBN 978-92-2-324021-9



9 789223 240219