



Horizonte

 Laboral

Memoria Anual 2024



Contenidos

1. Mensaje de la Presidencia del Consejo Directivo	1
2. Sobre nosotros	3
3. Nuestra estrategia	15
4. Principales resultados 2024	16
5. Principales estrategias 2025	29

A decorative graphic consisting of a green line that starts at the bottom left, goes up to a peak, then down to a valley, then up to a higher peak, then down to a valley, and finally up to a peak. There are three solid green circles placed at the valleys of the line.

1 Mensaje de la Presidencia del Consejo Directivo

Estimados amigos y aliados,

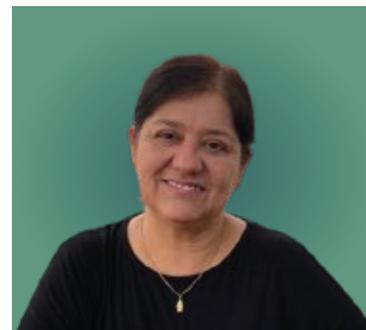
Este primer año de Horizonte Laboral ha sido un período de aprendizajes profundos y logros significativos. Hemos comenzado a construir una plataforma sólida que busca abordar desafíos históricos en el mercado laboral peruano: la informalidad, la vulnerabilidad de la clase media y las barreras al crecimiento productivo de nuestro país.

El contexto no es sencillo. Más del 70% de nuestra población económicamente activa trabaja en condiciones de informalidad, expuesta a riesgos que trascienden lo económico, afectando su estabilidad y desarrollo personal y familiar. Ante este panorama, Horizonte Laboral surge como un espacio para generar evidencia, articular actores clave y promover políticas públicas que transformen esta realidad.

Nuestro enfoque ha sido claro:

Consolidar nuestra presencia institucional: logramos un lanzamiento que nos posiciona como un referente técnico y ético en los temas laborales. Esto incluyó la publicación de estudios como el análisis sobre la clase media peruana, cuyo impacto mediático llevó nuestras ideas a más de 12 medios nacionales relevantes.

Proveer soluciones basadas en datos: El desarrollo del Empleómetro nos permite presentar una radiografía detallada del mercado laboral, identificando puntos críticos y generando propuestas accionables que respaldan nuestra visión de un sistema laboral más justo y productivo.



Mayén Ugarte

Presidenta del Consejo Directivo

Promover alianzas estratégicas: hemos entablado diálogo con diversos actores como gremios e instituciones con el objetivo común de articular estrategias innovadoras. Estos vínculos son el cimiento sobre el cual proyectamos construir alianzas estratégicas con las que impulsaremos iniciativas que aborden los problemas más relevantes del mercado laboral, especialmente cuando estamos iniciando un nuevo ciclo electoral.

Pero este es solo el inicio. Horizonte Laboral no se conforma con diagnosticar problemas: buscamos impactar, inspirar y transformar. El Perú necesita un mercado laboral sano y altamente productivo acompañado de un sistema de protección social robusto que respalde a sus trabajadores en cada etapa de sus vidas, y nosotros estamos comprometidos a liderar este cambio.

A cada uno de ustedes, aliados y colaboradores, les agradecemos su confianza y apoyo. Seguiremos avanzando juntos, porque creemos firmemente que un mercado laboral más inclusivo no es solo un sueño, sino una meta alcanzable con trabajo conjunto, evidencia sólida y voluntad de cambio.

Con gratitud y compromiso,

Mayén Ugarte
Presidenta Ejecutiva
del Consejo Directivo

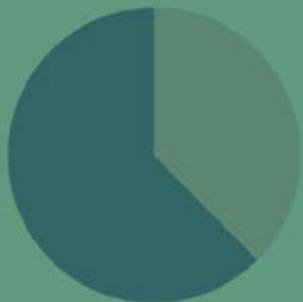
2 **Sobre nosotros**

2.1 Nuestra razón de ser

Horizonte Laboral tiene como misión generar información y espacios de diálogo que impulsen políticas públicas basadas en evidencia.

En este primer año, nos hemos enfocado en generar evidencia sobre desafíos como la informalidad, la baja productividad, las barreras de acceso a la protección social y la precariedad de la clase media peruana porque sin evidencia, toda discusión es solo una opinión más.

Nuestra visión como organización es convertirnos en un referente clave en el país, liderando la generación de evidencia y el diálogo social para la toma de decisiones en políticas públicas que promuevan el bienestar y el desarrollo del mercado laboral en el Perú.



**Somos la primera organización del país enfocada
en el mercado laboral y protección social.**



Lo que hacemos

Generamos data y espacios de diálogo para la gestión de políticas públicas que promuevan un mercado laboral con protección social.

¿Cuál es nuestra promesa?

Evidencia fiable y representativa para la toma de decisiones en políticas públicas e iniciativas privadas.

¿Qué nos mueve?

Impulsar un mercado laboral con protección social para el futuro del país.

Seguridad económica y previsión

En Perú, donde muchos trabajan en empleos informales o en Mypes, es vital ampliar la cobertura de beneficios como el acceso a salud y pensiones a los trabajadores. Simplificar las contribuciones y usar tecnología para hacerlos más accesibles.



Productividad Laboral

Contribuimos a mejorar la productividad laboral en Perú mediante investigación, desarrollo de políticas innovadoras, diálogo social y difusión de buenas prácticas.



Promoción de la formalidad

Estamos comprometidos con diseñar estrategias innovadoras para promover la formalidad en el país, con el objetivo de desarrollar soluciones efectivas que incentiven a más personas y empresas a integrarse en la economía formal.



Reducción de barreras al crecimiento

Es fundamental implementar políticas que reduzcan las barreras de crecimiento a las empresas. Al expandirse, las empresas generan empleos de calidad y aportan impuestos que el Estado puede destinar a políticas y servicios sociales.



2.2 Nuestras líneas de acción

2.2.1 Punto de partida: los desafíos que enfrentamos

“Un sistema de protección social bien diseñado no solo mejora el bienestar de las personas, sino que también contribuye al crecimiento económico, promoviendo mercados laborales más dinámicos y estables, reduciendo las desigualdades y fomentando el consumo interno.”

Informe Mundial sobre la Protección Social 2021-2023, OIT.

Un buen sistema de protección social y un entorno laboral saludable son clave para que un país crezca de manera sostenible. Estos sistemas protegen a los trabajadores frente a riesgos como el desempleo o en la jubilación, y ayudan a estabilizar la economía en tiempos difíciles al asegurar ingresos mínimos y acceso a servicios básicos.

El mercado laboral en Perú enfrenta importantes desafíos, entre ellos la alta informalidad y la desigualdad de ingresos. Según el INEI, hasta 2023 más del 70% de los empleos son informales y el 76% de las mujeres trabajan en condiciones de informalidad.

Además, las políticas “del promedio” esconden los problemas de muchos grupos relevantes y los sistemas de protección social vigentes presentan serias limitaciones en cobertura y eficacia, afectando principalmente a grupos vulnerables como niños, adolescentes, familias monoparentales, jóvenes "ninis" (jóvenes que no estudian, ni trabajan) y adultos mayores.

Para enfrentar estos retos, es fundamental construir un sistema de protección social inclusivo y políticas laborales realistas y acordes a las necesidades del mercado laboral. Solo así podremos avanzar hacia un sistema más equitativo, reduciendo las brechas de desigualdad y garantizando un futuro donde el crecimiento económico esté acompañado de bienestar para todos los trabajadores.

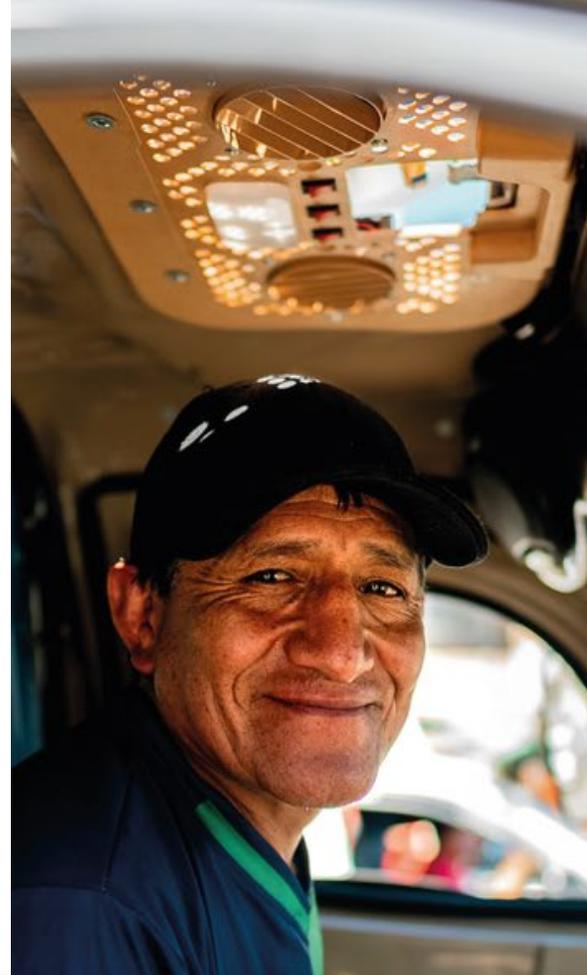
2.2.2 El porqué lo hacemos

Los altos niveles de informalidad impiden garantizar empleos con mecanismos de seguridad social. Por otro lado, la informalidad afecta a todos los niveles socioeconómicos, incluida la clase media, que es considerada un indicador de bienestar en las naciones. En el Perú, esta población enfrenta un alto nivel de precariedad. En 2023, representó el 40% de los hogares a nivel nacional. De ellos, más del 50% estaba subempleado y el 60% en condición de informalidad (ENAHO, 2023).

Este panorama es consecuencia de las excesivas barreras empresariales en el país, que limitan el crecimiento sostenible de las empresas y su potencial para generar empleos formales y de calidad. También es consecuencia de la ausencia de instituciones públicas capaces de promover políticas, programas y servicios que atiendan los desafíos del mercado laboral. Entre ellos destacan el acceso a sistemas eficientes de seguridad social, la protección del empleo, el incremento de la productividad laboral y la garantía de una jubilación digna en un contexto de mayor expectativa de vida e informalidad, entre otros.

Estas problemáticas, que hoy caracterizan el mercado laboral en el Perú, nos impulsan a promover una agenda de políticas públicas orientada a enfrentar los principales desafíos del mercado laboral. Buscamos fortalecer los sistemas de protección social y desarrollar políticas efectivas para reducir la informalidad.

Nuestro objetivo es generar conocimiento y propuestas para transformar esta realidad a través de cuatro líneas de acción:



El Perú enfrenta grandes desafíos en el mercado laboral, siendo uno de ellos, la informalidad laboral, una realidad que dificulta que el sistema de protección social llegue de forma equitativa y justa a los trabajadores.

A. Seguridad económica y previsión

Trabajadores que cuentan con respaldo de un sistema de protección social generan más productividad y crecimiento económico para el país

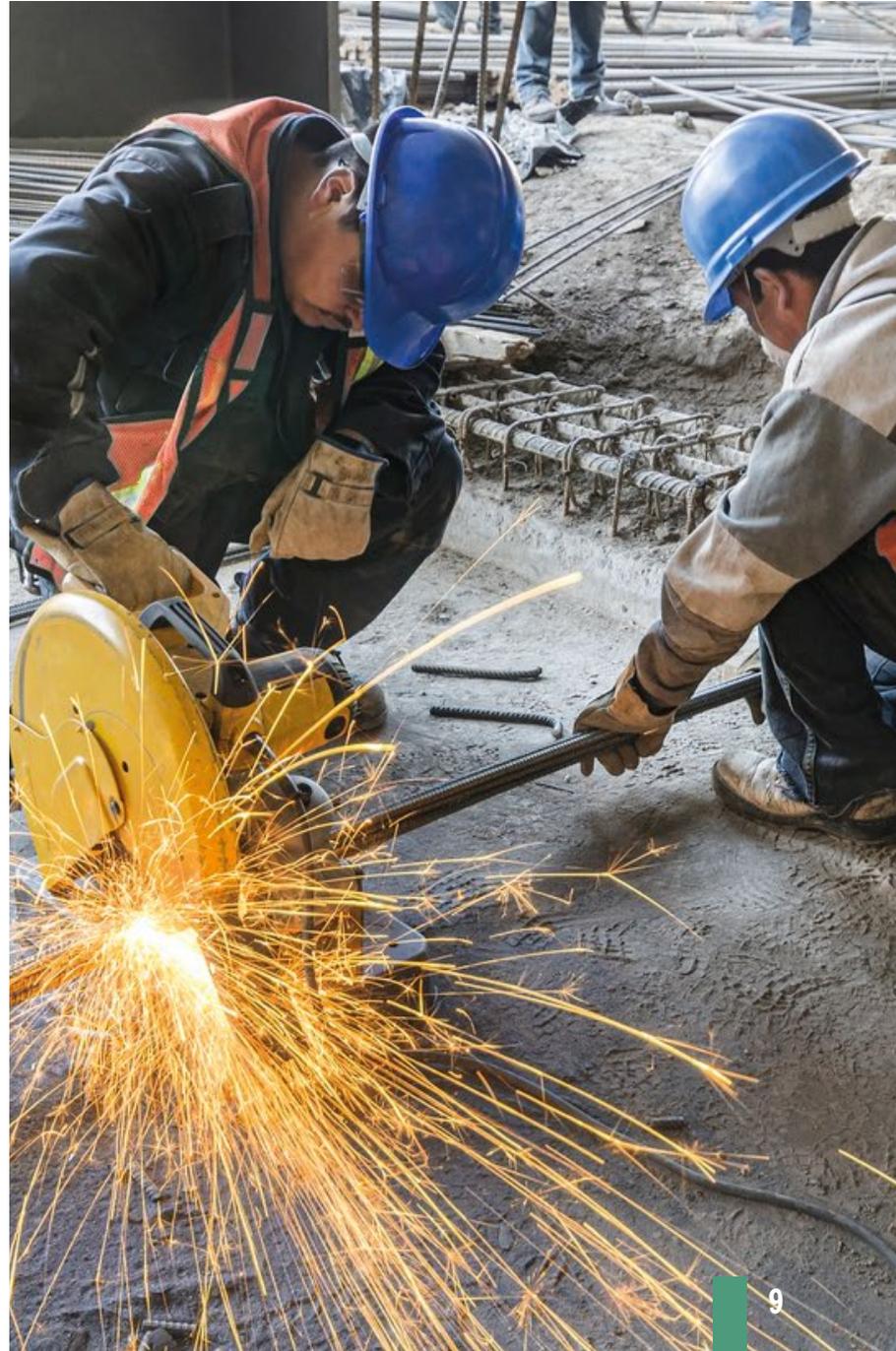
Las empresas y los países que implementan políticas sólidas de seguridad económica y previsión social se posicionan como destinos altamente atractivos para el talento. Asimismo, los trabajadores protegidos y respaldados son más productivos y contribuyen a la estabilidad social, al crecimiento económico sostenido y a una mejor redistribución del bienestar. En el caso del Perú, donde una gran proporción de la población trabaja en condiciones de informalidad o en pequeñas empresas, mejorar la calidad y ampliar la cobertura de los sistemas de protección social es un desafío prioritario.



B. Productividad laboral

La productividad laboral y la protección social están estrechamente vinculadas como motores del desarrollo sostenible.

La productividad laboral, que mide lo que produce un país por trabajador o por hora, es clave para el crecimiento económico y la calidad de vida. Un empleo formal y bien remunerado impulsa un círculo virtuoso: mayor productividad genera mejores ingresos, más tiempo libre y trabajadores saludables, lo que a su vez potencia la productividad.



C. Promoción de la formalidad

No es posible generar empleos formales con protección social sin la existencia de empresas formales que los impulsen.

La formalización es clave para el crecimiento económico, ya que permite a más personas acceder a los beneficios de la economía formal. En nuestro país, la alta informalidad es un problema de larga data que requiere reformas profundas y bien diseñadas para superarse.

Los países que han avanzado en este tema no se han centrado solo en la recaudación fiscal, sino que han adoptado enfoques integrales. Estas estrategias incluyen reformas regulatorias, incentivos fiscales, capacitación y supervisión adaptadas a cada contexto, trabajando en conjunto con el sector privado para lograr soluciones efectivas y sostenibles.



D. Reducción de barreras de crecimiento empresarial

Aproximadamente el 88% de los micronegocios tienen la intención de formalizarse, pero identifican obstáculos significativos para formalizarse y crecer.
(Mi Banco, 2024)

Un sector empresarial sólido es clave para redistribuir el bienestar y reducir las desigualdades. En ese sentido, el apoyar a las pequeñas empresas en su crecimiento las hace más productivas y dinamiza la economía al generar empleos de calidad. Por otro lado, las empresas medianas y grandes, por su parte, desempeñan un rol crucial al ofrecer trabajos estables y bien remunerados, fortaleciendo la clase media. La expansión empresarial no es solo una estrategia económica, sino un pilar para construir una sociedad más justa y equilibrada.





2.3 Nuestro equipo

En este primer año, hemos conformado un equipo con experiencias diversas, donde la combinación entre el Consejo Directivo y el equipo técnico se complementan sobre la base de la experiencia, conocimiento y capacidad de gestión orientada a resultados, impulsándonos en nuestra tarea.

Nuestro Consejo Directivo está conformado por profesionales independientes líderes en su sector, que nos permite operar con imparcialidad, altos estándares de ética y diversidad de perspectivas.

Consejo Directivo



Mayén Ugarte
Presidenta del Consejo Directivo



Jorge Luis Toyama Miyagusuku
Secretario del Consejo Directivo



Gustavo Adolfo Yamada Fukusaki
Miembro del Consejo Directivo



Mónica Medina Triveño
Miembro del
Consejo Directivo



Paul Thorndike
Miembro del
Consejo Directivo



Jorge Yamamoto Suda
Miembro del
Consejo Directivo



María Soledad Guiulfo
Miembro del
Consejo Directivo

Equipo técnico



Mayén Ugarte Vásquez-Solís

Presidenta del Consejo Directivo

Magíster en Administración Pública, con más de 25 años de experiencia en reforma del Estado y de la administración pública.



Cynthia Salas Delgado

Jefa de Estudios

Magíster en Economía, con mención en Proyectos de Inversión, con más de 10 años de experiencia en proyectos de cooperación internacional, gestión pública, modernización del Estado y desarrollo rural y urbano.



Paloma Cotrina Navarro

Especialista Legal

Abogada, con experiencia en investigación, políticas públicas, derecho laboral y ambiental, así como en la gestión de proyectos de cooperación internacional y la elaboración de proyectos de iniciativas legislativas.



Nicole Linares Camus

Analista Senior de Datos

Economista con experiencia en investigación, manejo y análisis avanzado de base de datos, programación y econometría espacial.



Thirssa Cárdenas Morveli

Investigadora Junior

Licenciada en Administración Pública y Estudios Internacionales, especializada en Desarrollo Internacional y Cooperación.



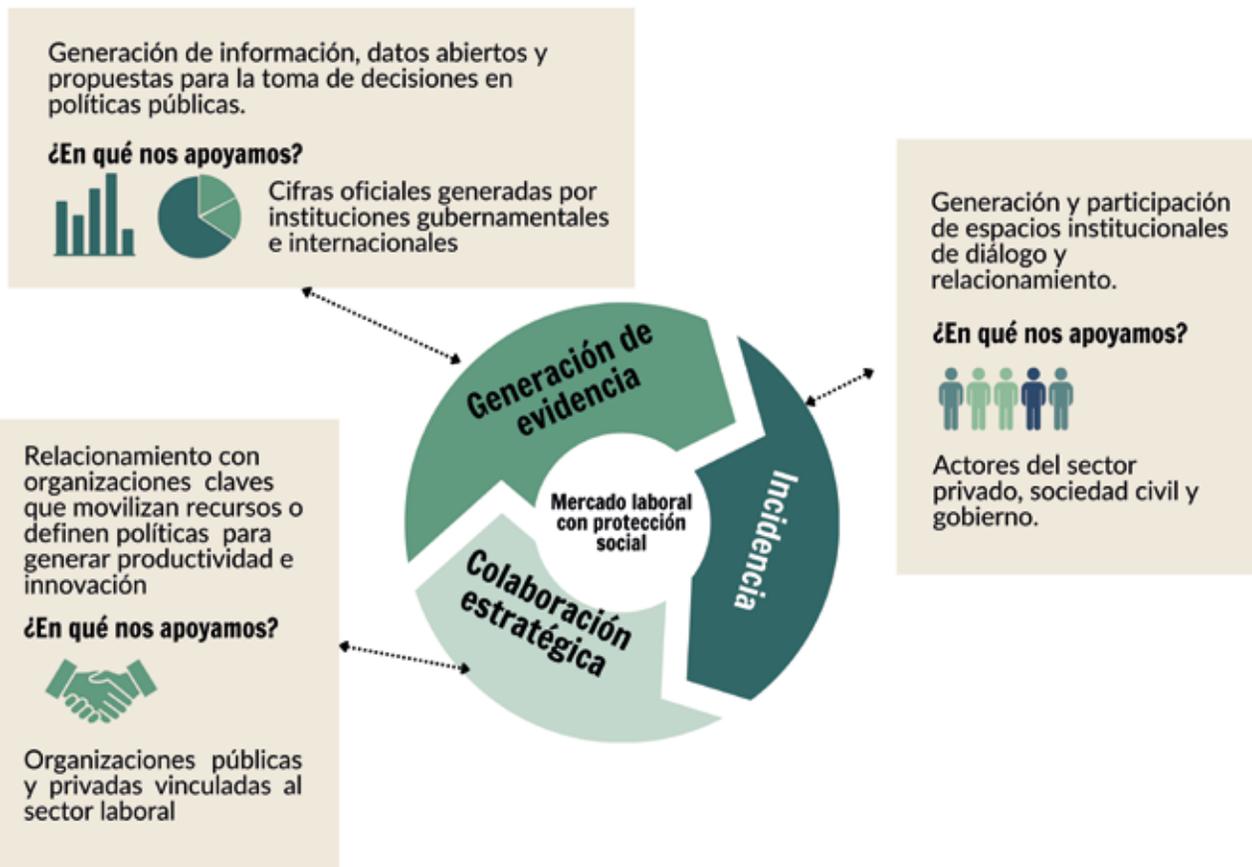
Diana Wu Ricalde

Coordinadora de Comunicaciones

Comunicadora, Magíster en Gestión de la Inversión Social, con amplia experiencia e incidencia desde el sector privado, organizaciones de la sociedad civil y plataformas multiactor.

3 Nuestra estrategia

Mediante la creación de estrategias y políticas públicas innovadoras, así como la promoción de su incidencia en los actores clave, promovemos la formalización de empresas y su crecimiento sostenible, así como la modernización y transformación de los mecanismos de protección social. De esta forma, impulsamos el acceso a una cobertura integral de seguridad económica y previsión social para los trabajadores y sus familias.



4 Principales resultados 2024



A. Lanzamiento institucional

El 5 de noviembre de 2024, realizamos nuestro lanzamiento institucional junto con la presentación del estudio sobre la situación de la clase media en el Perú. Este evento estuvo dirigido a periodistas de los principales medios de comunicación del país y tuvo como objetivo fortalecer el relacionamiento con un público clave para incidir en la formulación de políticas públicas.

Durante el evento, los periodistas tuvieron la oportunidad de conocer nuestra institución, interactuar con nuestros voceros expertos y profundizar en la problemática expuesta en el estudio sobre la fragilidad de la clase media. Asimismo, pudieron explorar herramientas informativas como el Empleómetro y conocer nuestra oferta en generación de evidencia para el análisis y la toma de decisiones.

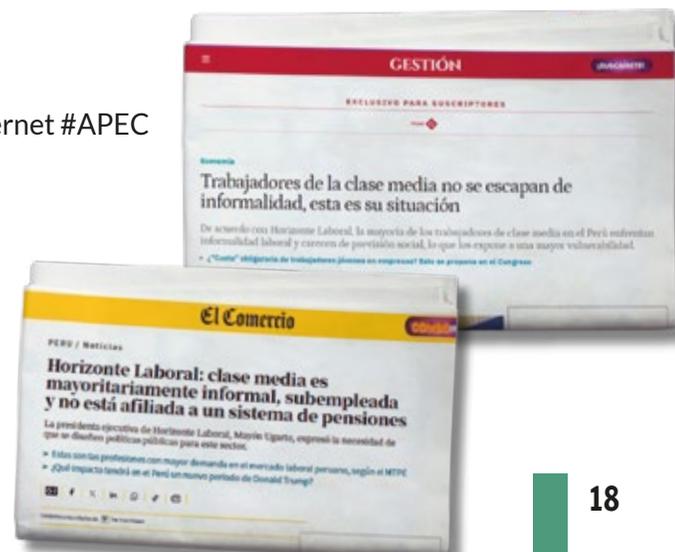
El evento reunió a diecinueve (19) medios de comunicación, entre ellos Gestión, La República, Infobae, Exitosa, Correo, América TV, TV Perú y Semana Económica. Además, se entregó



un kit de prensa informativo y merchandising institucional. Como resultado, se generaron aproximadamente 12 coberturas mediáticas, consolidando así la visibilidad del estudio y el posicionamiento inicial de la organización.

Impactos en prensa

Gestión	Trabajadores de la clase media no se escapan de informalidad, esta es su situación
Gestión	Seis de cada 10 trabajadores de la clase media son informales
El Comercio	Horizonte Laboral: clase media es mayoritariamente informal, subempleada y no está afiliada a un sistema de pensiones
Semana Económica	Reforma del Estado: los cambios profundos que siguen evadiendo el Ejecutivo y el Congreso
Correo	El 60 % de la clase media trabaja en la informalidad
Infobae	La clase media del Perú en crisis: el 52% vive del subempleo y las familias 'clasesmedieras' ganan cada vez menos hace 5 años
La República	6 de cada 10 trabajadores de la clase media son informales
Revista Economía	Poniendo en agenda los problemas del mercado laboral
Canal Ya / Globalnomics	Mujer maltratada economía afectada
Canal Ya / Globalnomics	Globalnomics: Teletrabajo y clases virtuales en un país sin internet #APEC
Las papas quemán	En Lima, el 53% de la población es clase media
Prensa Perú	La clase media es mayoritariamente informal y subempleada



B. Incidencia Legal

Iniciativas Legislativas

Se elaboraron 6 documentos de análisis sobre iniciativas legislativas provenientes del Congreso de la República y el Poder Ejecutivo, los que fueron compartidos con aliados estratégicos, fortaleciendo la incidencia y el posicionamiento institucional en temas clave.

Los proyectos de ley analizados fueron los siguientes:

1. Proyecto de Ley N° 00105/2021-CR: Autorización judicial para despedir a dirigentes sindicales, plazos más cortos para resolver controversias sobre el personal necesario en huelgas.
2. Proyecto de Ley N° 01192/2021-CR y otros: Ajuste de la definición de jornada laboral y los lineamientos de horarios nocturnos.
3. Proyecto de Ley N° 00718/2021-CR: Criterios para la determinación de la remuneración mínima vital y la periodicidad de su reajuste.
4. Proyecto de Ley N° 01330/2021-CR: Protección de maternidad y paternidad.
5. Proyecto de Ley N° 01505/2021-CR: Extensión de edad de cese del trabajador.
6. Proyecto de Ley N° 08112/2023-CR: Colegiatura obligatoria para profesionales egresados.¹

La elaboración de los documentos de análisis sigue una estructura organizada y detallada, que incluye los siguientes apartados principales:

Resumen ejecutivo

- Resumen de las propuestas principales del proyecto.
- Justificación presentada en el proyecto.
- Identificación de los posibles efectos y repercusiones generales

¹ Además, cuatro documentos se encuentran en proceso de elaboración, siendo los siguientes: Proyecto de Ley N° 00537/2021-CR: Prohibición de extensión de beneficios sindicales, establecimiento de otras formas de huelga, etc, Proyecto de Ley N° 01737/2021-CR: Criterios para la determinación de la remuneración mínima vital y la periodicidad de su reajuste. Proyecto de Ley N° 01644/2021-CR: Reparto de utilidades sector eléctrico. Proyecto de Ley N° 00456/2021-CR: Aumento de porcentaje de utilidades para trabajadores de empresas mineras.

Análisis detallado

Puntos Clave del Proyecto: Desglose de las disposiciones específicas propuestas vinculadas con temáticas laborales.

Impactos identificados:

- Efectos en los derechos laborales, igualdad, sostenibilidad económica y operativa para trabajadores y empleadores.
- Referencias a normativas internacionales y comparación con regulaciones en otros países.

Análisis técnico-legal:

- Viabilidad jurídica de las propuestas.
- Identificación de contradicciones con normas nacionales o internacionales.

Alternativas y Recomendaciones:

- Propuestas de regulación ajustadas, considerando:
 - Libertad de negociación entre empleadores y trabajadores, priorizando el diálogo social tripartito.
 - Opciones para equilibrar los impactos económicos y garantizar los derechos de los trabajadores

Análisis de políticas de gobierno

Agenda 19

Se llevó a cabo un exhaustivo análisis e investigación sobre los puntos contemplados en la Agenda 19, además de un seguimiento detallado de las acciones emprendidas por las autoridades en relación con estos temas. Este trabajo implicó la recopilación de información clave, el análisis de normativas y la evaluación de los avances y desafíos en su implementación. En particular, se profundizó en la investigación de temáticas laborales, el seguimiento a las acciones de implementación y la evaluación del impacto del trabajo realizado.

Incremento de la Remuneración Mínima Vital

Con miras a anticipar los cambios en el entorno económico y legal, desarrollamos un análisis integral sobre el impacto del incremento de la Remuneración Mínima Vital (RMV), anunciado por el Poder Ejecutivo en 2024. Este análisis abarcó las implicancias legales y económicas tanto para trabajadores como para empleadores, proporcionando una visión estratégica para la adaptación a esta medida.

El trabajo incluyó una investigación exhaustiva sobre las nuevas obligaciones legales generadas, evaluando escenarios específicos por sector económico y tamaño de empresa. Analizamos detalladamente los efectos del incremento en los costos laborales para empleadores, así como su repercusión en diferentes modalidades de trabajo. Los hallazgos fueron comunicados de forma clara y accesible, facilitando su comprensión para una amplia audiencia.

Esta iniciativa no solo permitió identificar riesgos y oportunidades asociados a la implementación del incremento de la RMV, sino que también proporcionó insumos clave para la toma de decisiones informadas, fortaleciendo la capacidad de la organización para adaptarse a un entorno regulatorio en constante evolución.

Análisis de Programas Sociales

Con el objetivo de identificar oportunidades estratégicas en el diseño y la implementación de políticas públicas, realizamos una exhaustiva comparación de programas y servicios sociales administrados por diversas entidades gubernamentales. Este análisis abarcó iniciativas gestionadas por sectores clave como el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), el Ministerio de Educación (MINEDU) y el Ministerio de Salud (MINSA), entre otros.

El estudio incluyó tanto programas de alcance nacional como aquellos dirigidos a sectores específicos de la población, utilizando una metodología centrada en el análisis de objetivos estratégicos, públicos beneficiados y criterios de acceso a los servicios. Este enfoque permitió mapear similitudes, diferencias y áreas de oportunidad entre los programas evaluados.

Los resultados generaron valiosas recomendaciones para optimizar la efectividad de las políticas públicas, identificando áreas clave para la mejora y la innovación en la administración de recursos sociales y reforzando la capacidad propositiva de alto impacto, contribuyendo al fortalecimiento del tejido social y generando valor a largo plazo.

Asimismo, se realizó un análisis comparativo detallado entre el Seguro Social de Salud del Perú (EsSalud) y el Seguro Integral de Salud (SIS), con el objetivo de identificar diferencias clave en sus beneficios, regulaciones y público objetivo.

Análisis del sistema jurídico nacional laboral

Para fortalecer el conocimiento y la toma de decisiones en el ámbito laboral privado, desarrollamos un compendio exhaustivo de normativas clave aplicables al régimen privado. Este trabajo incluyó la recopilación, sistematización y organización de información normativa crítica, cubriendo aspectos fundamentales como contratación laboral, teletrabajo, modalidades formativas, jornadas de trabajo, beneficios sociales y seguridad y salud en el trabajo. Este compendio no solo facilita la consulta, sino que también sirve como una herramienta estratégica para análisis comparativos y estudios normativos.

Adicionalmente, realizamos un análisis detallado sobre los cambios normativos que impactan las relaciones laborales en el Perú, enfocándonos en las disposiciones del Decreto Supremo N° 014-2022-TR. Este estudio evaluó las implicancias legales, sociales y económicas de esta normativa, así como su impacto en las relaciones entre sindicatos y empleadores, incluyendo tendencias en la conflictividad laboral. Los resultados proporcionaron un marco de referencia robusto para comprender los efectos de la normativa en la dinámica laboral y anticipar escenarios futuros.

Estas iniciativas consolidan nuestra capacidad para generar herramientas estratégicas y análisis especializados que promuevan la sostenibilidad, la adaptabilidad y el cumplimiento normativo, elementos esenciales para el desarrollo empresarial y la mitigación de riesgos en un entorno regulatorio complejo.

Gestión legal y administrativa

Se realizaron diversas gestiones y tramitaciones legales externas orientadas a fortalecer la estructura y operatividad de Horizonte Laboral. Estas actividades implicaron un seguimiento detallado y la coordinación con diversas instituciones para garantizar el cumplimiento normativo y la protección de los intereses organizacionales. Destacando las gestiones para la inscripción del Logo de la Marca de Horizonte Laboral ante INDECOPI, la modificación del Estatuto y Dación de Poderes ante Registros Públicos, así como la coordinación de trámites legales ante entidades clave como SUNAT y notarías, asegurando la continuidad y regularidad de las operaciones de Horizonte Laboral.

Del mismo modo, enfocados en fortalecer la estructura legal de Horizonte Laboral, implementamos una gestión jurídica integral que optimizó la formalización de relaciones laborales y acuerdos estratégicos, garantizando su cumplimiento con el marco normativo vigente y las políticas internas y permitiendo la seguridad jurídica de la organización.

C. Gestión comunicacional

La presentación de Horizonte Laboral, junto con el lanzamiento del estudio sobre la clase media, generó alrededor de 12 impactos en medios de prensa tradicional y digital. Entre los medios más destacados se encuentran Gestión, El Comercio, La República y Correo, así como la participación en plataformas no tradicionales como CanalYa. Estas apariciones permitieron posicionar a Horizonte Laboral en los primeros resultados de buscadores, gracias a contenidos publicados por medios de comunicación que hacen referencia a la organización.

Por otro lado, se han identificado mensajes claves y cuestionarios Q&A para alinear discursos de nuestros voceros y productos de comunicación.



Respecto a la web, esta se consolidó como un canal de comunicación inicial que incluyó además una estrategia de indexación de sus páginas en buscadores, optimizando su visibilidad. Hasta mediados de diciembre de 2024 se verificaron más de 13mil visitas.

En cuanto a redes sociales, los esfuerzos se centraron principalmente en Facebook y LinkedIn, con una estrategia de contenidos orientada a cumplir los siguientes objetivos:

1. Difundir la evidencia generada, los datos y las recomendaciones de expertos en políticas públicas, vinculadas a las temáticas relevantes para Horizonte Laboral.
2. Promover la importancia de contar con un sistema de protección social eficiente.
3. Fortalecer el posicionamiento institucional de Horizonte Laboral.

Al cierre de diciembre, cumpliendo su primer trimestre desde su lanzamiento, la página de Facebook alcanzó cerca de 300 seguidores, destacando que el 61% de la audiencia se encuentra en el rango de 35 a 54 años. Por otro lado, en la página de LinkedIn se alcanzó 320 seguidores aproximadamente y su audiencia está compuesta principalmente por profesionales provenientes del sector de la administración pública, consultoría y servicios a empresas y oficinas de política pública.

En el proceso de consolidación de marca, se ha desarrollado un manual de identidad que da lineamientos para garantizar una representación gráfica coherente de Horizonte Laboral. Además, se elaboró un cuestionario interno dirigido al equipo con el objetivo de recopilar percepciones sobre la marca, identificar insumos estratégicos para fortalecer la comunicación institucional y detectar posibles brechas de entendimiento sobre la institución desde la perspectiva interna.

D. Generación de evidencia

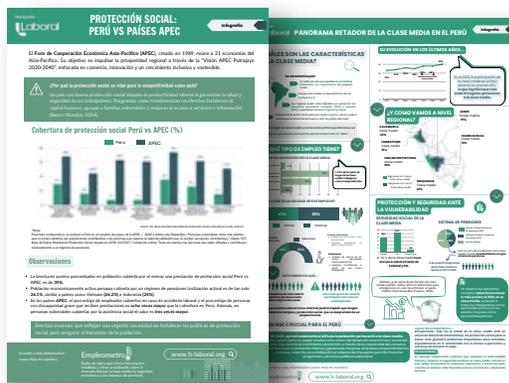
Elaboración de Infografías sobre temáticas claves

Durante el 2024, se diseñaron dieciséis (16) infografías que abordaron temáticas claves relacionadas con la protección social y el mercado laboral en el Perú. Entre los temas destacados se incluyeron las brechas de género y seguridad social, la situación de los jóvenes, los Ninis (jóvenes que ni estudian ni trabajan), el acceso a pensiones de adultos mayores, la economía plateada, la situación de la clase media, informalidad, productividad laboral, migraciones internas, familias monoparentales, transformación digital en el trabajo, indicadores de protección social en Chancay y el impacto del incremento del salario mínimo.

Para la elaboración, se calcularon indicadores asociados a cada temática; entre los más relevantes se incluyeron la tasa de empleo, el porcentaje de empleo informal, la cobertura y acceso a seguros de salud y sistema de pensiones, porcentaje de subempleo, nivel educativo y los niveles de ingreso. Las fuentes principales de información fueron la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN), Censos de Población y Vivienda, informes técnicos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), las bases de datos internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y del Banco Mundial (BM). Estas infografías combinaron narrativa visual y análisis para comunicar resultados de manera precisa y efectiva.

Las infografías se pueden visualizar en la página web a través del siguiente enlace:

www.h-laboral.org/recursos



Elaboración de la primera fase del Empleómetro.

Se desarrolló la primera fase del Empleómetro con el objetivo de implementar una plataforma de datos que proporcione información actualizada y detallada sobre el mercado laboral, la clase media, la seguridad económica y los sistemas de previsión.

Este dashboard interactivo desarrollado en Power BI facilita la visualización y el análisis dinámico de los indicadores, lo que permite una comprensión más profunda y accesible de los resultados obtenidos a nivel nacional y regional. Además, facilita la generación de indicadores relacionados con empleo, pensiones, salud y educación, así como aquellos específicos para la clase media. Los valores se generaron principalmente con los datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) recopilados desde el año 2019 hasta 2023. Los principales indicadores dentro de cada temática se reflejan en el siguiente cuadro: "Los principales indicadores dentro de cada temática se reflejan en el siguiente cuadro:



- Porcentaje de la población afiliada a un sistema de pensión.
- Porcentaje de adultos mayores que percibe pensión superior al RMV.
- Pensión promedio de la población que recibe otras pensiones
- Pensión promedio de la población que recibe pensión de jubilación



- Porcentaje de la PEA Ocupada con empleo de antigüedad mayor a 1 año.
- Porcentaje de la PEA con empleo adecuado (ingreso mayor o igual al promedio).
- Porcentaje de la PEA con empleo de jornadas entre 35 y un máximo de 48 horas semanales.
- Porcentaje de empleo informal.



- Porcentaje de los jóvenes que no estudian ni trabajan (Ninis).
- Porcentaje de la PEA Ocupada con solo Secundaria Completa.
- Porcentaje de la PEA Ocupada con Estudios Superiores.



- Porcentaje de la población afiliada a un seguro de salud.
- Porcentaje de la población afiliada a Essalud.
- Porcentaje de la población afiliada con problema de salud que recibe consulta médica.
- Porcentaje de la población afiliada con problema de salud y que tiene gasto de bolsillo.

Asimismo, el dashboard cuenta con una página enfocada en indicadores laborales generales, como la distribución de la Población en Edad de Trabajar, la Población Económicamente Activa Ocupada según formalidad y categoría ocupacional, y la Población Inactiva desagregada por sexo y rango de edad. Adicionalmente, se incorporó una página con indicadores laborales específicos para distintos grupos poblacionales, incluyendo hombres, mujeres, jóvenes, adultos mayores y familias monoparentales.

El Empleómetro se puede visualizar en la página web a través del siguiente enlace:

www.h-laboral.org/empleometro



Conoce nuestro

Empleómetro

Radar de datos que ofrece información detallada y cifras actualizadas sobre el mercado laboral y el sistema de protección social.

- Informalidad laboral
- Pensiones
- Empleo
- Salud
- Educación

Análisis de datos provenientes del Bus Express.

Se realizó el procesamiento y análisis de los principales hallazgos provenientes del Bus Express, realizado a través de una muestra de 1218 encuestados. Se enfocó principalmente en la generación de información sobre la planificación de la jubilación y acceso a seguros de salud a nivel nacional. Los resultados fueron desagregados por sexo, nivel socioeconómico, rango de edad y ámbito (urbano o rural). Esta recopilación y procesamiento de datos permitió identificar brechas significativas sobre la cobertura y accesibilidad de los sistemas de pensiones y salud.

Entre los principales hallazgos, se identificó que 4 de cada 10 mujeres esperan depender del apoyo económico de sus familiares durante la vejez. Asimismo, se observó que la afiliación al sistema de pensiones varía significativamente según el nivel socioeconómico, siendo más alta entre los segmentos de mayor ingreso. Por otro lado, la cobertura de salud mostró diferencias marcadas por edad y por ubicación geográfica, con brechas importantes entre el ámbito rural y urbano.

Entre los principales hallazgos, se identificó que 4 de cada 10 mujeres esperan depender del apoyo económico de sus familiares durante la vejez.

5 Principales estrategias 2025



Paquete electoral y opinión pública

En cuanto a otras acciones de incidencia y opinión pública, de cara a las elecciones de 2026, se contempla el desarrollo de un paquete electoral que incluirá una caja de herramientas diseñada para que los periodistas puedan realizar coberturas mediáticas e impulsar la incidencia en favor de políticas más inclusivas y efectivas de protección social.

Esta herramienta incluirá la evidencia de investigación generada, preguntas guía y una introducción a los temas y problemáticas clave del sistema de protección social peruano.

Redes sociales

En cuanto a la opinión pública en redes sociales, se planifica el lanzamiento de campañas dirigidas a informar tanto a los jóvenes como a la ciudadanía en general sobre los beneficios de la protección social y la importancia de contar con mecanismos de previsión.

Asimismo, se desarrollarán campañas informativas para orientar y fomentar la formalización laboral entre empresarios y trabajadores. Además, se continuará con la estrategia de difusión de evidencia e información de alto valor, a través de fichas infográficas, publicaciones y resúmenes ejecutivos, presentados de manera clara y accesible mediante formatos audiovisuales y otros soportes visuales y gráficos.

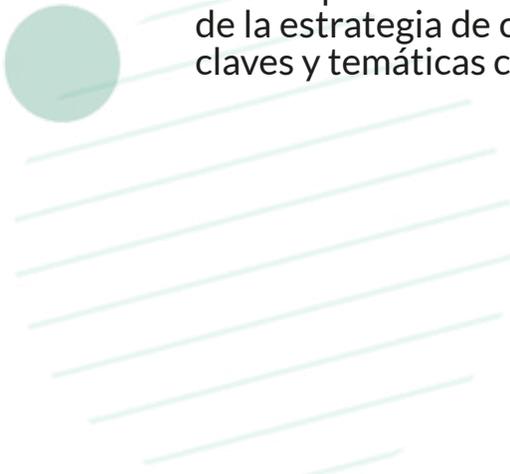
Incidencia one-to-one

Los materiales de comunicación para incidencia one-to-one son recursos diseñados específicamente para facilitar la interacción directa y personalizada con tomadores de decisiones, líderes de opinión, socios estratégicos u otros actores clave. Su objetivo principal es transmitir mensajes claros y persuasivos de manera individual, adaptados al contexto y las necesidades del receptor, para lograr cambios o influir en políticas, proyectos o decisiones.

En cuanto a la comunicación en espacios y procesos donde identifiquemos oportunidades que nos ayuden a influir en la toma de decisiones de políticas públicas, se contempla el desarrollo de productos de comunicación informativos didácticos tales como fichas info-gráficas, resúmenes de estudios, videos cortos, estudios de caso, infografías y papers de opiniones técnicas o similares adaptados a cada circunstancia. Asimismo, se fomentarán alianzas con medios de comunicación, la realización de eventos en colaboración con instituciones afines y la mejora de materiales institucionales, como la folletería.

Herramientas de gestión comunicacional

En el aspecto de herramientas de gestión comunicacional se contempla la consolidación de la estrategia de comunicación institucional, así como un mapa de audiencias, mensajes claves y temáticas claves con las que nos identificamos.





Correo electrónico



Contáctate con uno de nuestros expertos
contacto@h-laboral.org

Web

www.h-laboral.org

Redes sociales

Horizonte Laboral está en:



Facebook



LinkedIn