



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”  
AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”*

# Bases de la Primera Convocatoria del Laboratorio de Innovación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

I. RETOS PARA LA PRIMERA CONVOCATORIA DEL LABORATORIO DE INNOVACIÓN DEL MTPE.	2
II. REGLAS DE JUEGO DE LA PRIMERA CONVOCATORIA DEL LABORATORIO DE INNOVACIÓN DEL MTPE	9
III. FICHAS DE POSTULACIÓN Y ANEXOS	16

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/>" e ingresando la siguiente clave: IFCPMZY



## I. RETOS PARA LA PRIMERA CONVOCATORIA DEL LABORATORIO DE INNOVACIÓN DEL MTPE.

### **Reto N°1: Las empresas no encuentran las competencias que necesitan en los trabajadores jóvenes.**

**Causa:** Débil vinculación entre la oferta y la demanda laboral.

**Sub Causa:** Brecha entre el perfil de los trabajadores y lo que las empresas requieren.

**Objetivo:** Fortalecer las competencias de los trabajadores jóvenes, con estudios secundarios culminados, alineadas a las necesidades de las empresas y brindar información oportuna sobre diferentes fuentes de empleo.

**Área usuaria del MTPE:** Dirección de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales –del MTPE, Centro de Empleo, Empleos Perú, Jóvenes productivos

#### **Revisión de literatura y contexto:**

Weller (2007)<sup>1</sup> en su estudio realizado con información de 16 países de América Latina, afirma que una débil acumulación de experiencia laboral en los jóvenes incide negativamente en los ingresos laborales futuros, pero que la brecha se acorta con el aumento de edad y experiencia.

La experiencia laboral mide la contribución al capital humano de aprender a hacer el trabajo en la práctica (Chacaltana y Ruiz, 2012)<sup>2</sup>. Para el modelo de Mincer (1974)<sup>3</sup>, la experiencia se aproxima a través de la edad con que cuenta el joven. Así, los jóvenes se encuentran en desventaja en relación a sus pares adultos al no contar con suficiente experiencia laboral (Chacaltana y Ruiz, 2012)<sup>4</sup>. Esta limitada experiencia generaría menor acumulación de capital por parte del joven, lo que es menos atractivo para las empresas.

Además, muchos de aquellos jóvenes que sí cuentan con trabajo, están en la informalidad, lo que no permite visibilizar su experiencia al postular a un empleo formal que les pida certificación; así, usando datos de la ENAHO 2019, se observa que los jóvenes tienen una tasa de informalidad mayor a la del promedio, 76%, lo que repercutirá en problemas posteriores para la señalización de sus habilidades ante las empresas.

<sup>1</sup> Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. Revista de la CEPAL.

<sup>2</sup> Chacaltana, J., & Ruiz, C. (2012). El empleo juvenil en el Perú: diagnóstico y políticas. Empleo y protección social, 291-327.1

<sup>3</sup> Mincer, J. (1974). Schooling, Experience, and Earnings. Human Behavior & Social Institutions No. 2.

<sup>4</sup> Chacaltana, J., & Ruiz, C. (2012). El empleo juvenil en el Perú: diagnóstico y políticas. Empleo y protección social, 291-327.1

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/>” e ingresando la siguiente clave: IFCPMZ



Por otro lado, existe una brecha entre lo que las empresas demandan y la formación y habilidades de los trabajadores. De acuerdo a Novella et al. (2019)<sup>5</sup>, casi la mitad de las empresas (47%) tienen dificultades para llenar vacantes, principalmente porque no encuentran en el mercado a los trabajadores con las habilidades requeridas (76%). Entre las principales brechas se encuentra la experiencia laboral (48%), las habilidades socioemocionales (32%) y la formación académica o técnica (28%).

Ante estos problemas, las empresas optan por capacitar ellos mismos a su personal, redefinir los puestos o aumentar los requisitos. El 38.5% incluso afirma haber tenido que contratar personal a pesar de no cumplir con las habilidades requeridas, lo cual tiene como consecuencia que una parte del personal “no sea competente”.

## **Reto N° 2: Los jóvenes enfrentan limitaciones en la búsqueda de empleo**

**Causa:** Débil vinculación entre la oferta y la demanda laboral

**Sub Causa:** problemas de información en la búsqueda de empleo

**Objetivos:** Incrementar la efectividad de los servicios de intermediación laboral que brindan los centros de empleo

**Área usuaria del MTPE:** Dirección General del Servicio Nacional de Empleo, Centros de Empleo

### **Revisión de literatura y contexto:**

Como parte de la causa descrita en el Reto N° 1, asociado a los problemas de información en la búsqueda de empleo y demanda de trabajo, la literatura también documenta brechas y limitaciones de ciertos grupos vulnerables como los jóvenes en la búsqueda de empleo. Esto incluye estrategias para afrontar entrevistas, elaborar CVs, redes de búsqueda de opciones laborales, motivación, asesoría y orientación, entre otras.

Así, de acuerdo a Chacaltana (2006)<sup>6</sup>, en una encuesta realizada a 88 empresarios el 13.6% afirma contratar a través de recomendaciones. Asimismo, según Novella et al. (2019)<sup>7</sup> el 57.3% de empresas usa como referencias a conocidos o sus propios trabajadores para contratar personal, y de acuerdo a una encuesta realizada en Lima por IPSOS, sólo el 18% de personas conoce la Bolsa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (IPSOS-Bus Express, marzo 2019)<sup>8</sup> y sólo el 7% de empresas la usa (PNCP<sup>9</sup>).

---

<sup>5</sup> Novella R., A. Alvarado, D. Rosas y C. González-Velosa (2019). Encuesta de Habilidades al Trabajo (ENHAT) 2017-2018: causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú. Washington: BID.

<sup>6</sup> Chacaltana, J. (2006). Empleos para los jóvenes. CEPAL.

<sup>7</sup> Novella R., A. Alvarado, D. Rosas y C. González-Velosa (2019). Encuesta de Habilidades al Trabajo (ENHAT) 2017-2018: causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú. Washington: BID

<sup>8</sup> IPSOS-Bus Express (Marzo 2019) Tabla de Resultados desagregado por ámbito y por región. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

<sup>9</sup> Política Nacional de Competitividad y Productividad

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/>” e ingresando la siguiente clave: IFCPMZ



Por el lado de la oferta laboral, de acuerdo a Arias (2011)<sup>10</sup> la mitad de jóvenes acude a parientes, amigos y otros conocidos para la búsqueda de un empleo y el 35% de los universitarios considera que las redes sociales son más efectivas para conseguir insertarse en el mercado laboral. El uso de estos canales de búsqueda de empleo y de empleados sesgaría la información, por parte de los empleadores, de las habilidades ofertadas por el empleado y llevaría a problemas de asimetría de información a la hora de postular a un trabajo.

Según Weller (2007)<sup>11</sup>, los contactos personales y recomendaciones tienen un rol para el acceso a empleos atractivos, llevando a que la falta de estos y la falta de información sobre mecanismos y oportunidades ofrecidas, excluya a estos jóvenes del mercado laboral.

Para hacer frente a estas limitaciones, los Centros de Empleo ofrecen el servicio de intermediación laboral y acercamiento a empresas para mejorar el match entre la oferta y demanda de puestos de trabajo. Por tanto, se requieren propuestas que identifiquen mejoras, cambios o estrategias complementarias innovadoras para mejorar la eficacia de los servicios de intermediación laboral que, actualmente, brindan los centros de empleo, para una mayor inserción laboral formal de los jóvenes que utilizan estos servicios y atender los problemas mencionados.

### **Reto N°3: Discriminación hacia jóvenes indígenas/ afroperuanos/migrantes y jóvenes con discapacidad a la hora de insertarse laboralmente**

**Causa:** Desigualdad en oportunidades de empleo.

**Sub Causa:** Discriminación en el mercado de trabajo.

**Objetivos:** Aumentar las tasas de inserción laboral de jóvenes indígenas o afroperuanos, migrantes jóvenes y jóvenes con discapacidad.

**Área usuaria del MTPE:** Dirección de Promoción Laboral para personas con Discapacidad, Centros de Empleo, Empleos Perú, Trabaja Perú, Jóvenes Productivos

#### **Revisión de literatura y contexto:**

En el Perú existen problemas de discriminación a la hora de postular a un empleo. Esta brecha persiste sobre todo en determinados grupos como son los indígenas, los afroperuanos, las mujeres y las personas con discapacidad.

En el caso de los indígenas, Pasquier y Risso (2013)<sup>12</sup> en un estudio que busca medir las aspiraciones de los niños indígenas en el Perú, postulan que debido a que existen niveles altos de discriminación en los trabajos profesionales y técnicos, los adolescentes podrían autoexcluirse de estas ocupaciones debido a la discriminación racial sufrida. Asimismo, en un experimento en donde se enviaban CV con apellidos "indígenas" y apellidos "blancos"

<sup>10</sup> Arias O. (2011). Desarrollo de las habilidades humanas para un Perú más próspero y más equitativo. Perú en el Umbral de una nueva era. Lima: Banco Mundial.

<sup>11</sup> Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. Revista de la CEPAL.

<sup>12</sup> Pasquier-Doumer, L., & Brandon, F. R. (2015). Aspiration failure: a poverty trap for indigenous children in Peru?. *World Development*, 72, 208-223.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/>" e ingresando la siguiente clave: IFCPMZ



Galarza et. al (2012)<sup>13</sup> encuentran que las personas con apellidos de "origen blanco" reciben mayores respuestas que aquellos con apellidos indígenas a pesar de tener las mismas características. Por otro lado, Moreno et al. (2012)<sup>14</sup> encontraron que, para el puesto de secretaria, las mujeres indígenas tenían menos probabilidades de obtener el empleo que aquellas consideradas blancas y que aquellas mestizas (30% menos oportunidades). Adicionalmente, en caso de emplearse, recibirían salarios 12% menores que sus pares "blancos" (Ñopo et al. 2004<sup>15</sup>), brecha que persiste en el tiempo. Un estudio de Yamada et. al. (2011)<sup>16</sup> encuentran que los indígenas han pasado de ganar 49% menos a ganar 53% menos que sus pares no indígenas, lo cual se debería al grado de ruralidad de su vivienda, a los niveles educativos (aunque estos como muestra Pasquier y Risso<sup>17</sup> también se ven afectados por la discriminación) y la discriminación étnica potencial, la cual representaría el 11% y 12% de los ingresos. (Santos 2014<sup>18</sup>)

En el caso de los afroperuanos, la literatura ha mostrado una brecha existente a la hora de postular a un trabajo. De acuerdo al Estudio Especializado de Población Afroperuana, un postulante afroperuano con las mismas características y capital humano que un postulante "blanco" tendría menos posibilidades de ser elegido. (Benavides et al. 2014<sup>19</sup>). Similares resultados son encontrados por Galarza et al. (2015)<sup>20</sup> en un experimento con cv ficticios, encontrando que los afrodescendientes recibieron 38% menos llamadas que aquellos de "origen blanco", por lo que "de cada 10 CV que envía un profesional peruano de origen blanco, el profesional afroperuano tiene que enviar 16 CV para aspirar a tener similares posibilidades de acceder a un puesto calificado".

En el caso de los migrantes, en particular los venezolanos<sup>21</sup>, según la ENPOVE<sup>22</sup> (2018), presentan de vulnerabilidad al carecer del soporte institucional para insertarse de manera adecuada al mercado laboral peruano, así el 97% no ha podido convalidar su nivel educativo, provocando que sea más difícil el acceso a trabajos adecuados al perfil; sólo el 27% tiene permiso temporal de residencia y entre el 88% al 94% tendrían un empleo informal. Asimismo, los inmigrantes suelen desempeñarse fuera del mercado laboral asalariado, principalmente en el sector de servicios domésticos (Contreras et. al, 2018)<sup>23</sup>.

<sup>13</sup> Galarza, F., Kogan, L., & Yamada, G. (2012). Detectando discriminación sexual y racial en el mercado laboral de Lima. Fondo Editorial, Universidad del Pacífico Chapters of Books, 1, 103-135.

<sup>14</sup> Moreno, M., Ñopo, H., Saavedra, J., & Torero, M. (2012). Detecting gender and racial discrimination in hiring through monitoring intermediation services: the case of selected occupations in Metropolitan Lima, Peru. *World Development*, 40(2), 315-328. Citado por Santos, M. (2014). La discriminación racial, étnica y social en el Perú: balance crítico de la evidencia empírica reciente. *Debates en Sociología*, (39), 5-37.

<sup>15</sup> Ñopo, H., Saavedra, J., & Torero, M. (2004). Ethnicity and earnings in urban Peru (No. 980). IZA Discussion paper series.

<sup>16</sup> Yamada, G., Lizarzaburu, A., & Samanamud, K. (2012). La persistencia de las brechas étnicas en el mercado laboral peruano. Fondo Editorial, Universidad del Pacífico Chapters of Books, 1, 61-101.

<sup>17</sup> Pasquier-Doumer, L., & Brandon, F. R. (2015). Aspiration failure: a poverty trap for indigenous children in Peru?. *World Development*, 72, 208-223.

<sup>18</sup> Santos, M. (2014). La discriminación racial, étnica y social en el Perú: balance crítico de la evidencia empírica reciente. *Debates en Sociología*, (39), 5-37.

<sup>19</sup> Benavides, M., León, J., Espezúa, L., & Wangeman, A. (2016). Estudio Especializado sobre Población Afroperuana (EEPA). GRADE

<sup>20</sup> Galarza, F., Yamada Fukusaki, G., & Zelada, C. J. (2015). Cuesta arriba para los afroperuanos: evidencia de la discriminación en el acceso al mercado laboral de Lima Metropolitana.

<sup>21</sup> Se enfatiza la migración venezolana dado la magnitud y la presión sobre el mercado laboral

<sup>22</sup> Encuesta dirigida a la población venezolana que reside en el país

<sup>23</sup> Contreras, D., Ruiz-Tagle, J., & Sepúlveda, P. (2013). Migración y mercado laboral en Chile. Serie documentos de trabajo, 376.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/>" e ingresando la siguiente clave: IFCPMZ



Finalmente, en el caso de las personas con discapacidad, de acuerdo a un estudio realizado por el MTPE (2015)<sup>24</sup>, las principales razones por las cuales las empresas afirman no contratar personas con discapacidad serían que “los puestos de trabajo no se adecúan a las personas con discapacidad” (74% en el caso de empresas pequeñas y medianas y 63% en empresas grandes). En relación a la postulación a trabajos, existen ciertas limitantes hacia esta población como brechas educativas preexistentes y barreras físicas que obstaculizan su inclusión en algunos empleos (OIT 2015)<sup>25</sup>, sin embargo se han identificado otras brechas como la discriminación de empleadores a candidatos que poseen alguna discapacidad debido a prejuicios existentes (Ameri et. al. 2018)<sup>26</sup> o por creer que la discapacidad se traduce en una menor productividad, aunque la evidencia muestra que cuando se brindan las adaptaciones adecuadas a los empleados con discapacidades, la productividad general podría aumentar (Hartnett, et al., 2011<sup>27</sup>; Mori y Sakamoto 2018<sup>28</sup>).

#### **Reto N°4: La mujeres jóvenes con hijos tienen transiciones laborales en empleos no adecuados (informales y ocupaciones que no acumulan competencias)**

**Causa:** Desigualdad en oportunidades de empleo.

**Sub Causa:** Condiciones y situaciones de vulnerabilidad específicas.

**Objetivo:** Reducir las barreras a empleos adecuados o autoempleos a mujeres jóvenes con hijos.

**Área usuaria del MTPE:** Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de competencias laborales, CE, Empleos Perú, Jóvenes Productivos, Impulsa Perú

#### **Revisión de literatura y contexto:**

En los últimos años la participación laboral de las mujeres ha aumentado, pero aún se mantiene su doble rol tanto fuera del hogar como dentro del mismo. El ciclo de vida de la mujer, así como los salarios menores que el mercado laboral ofrece provocan que el costo de trabajar sea más alto que en el caso de los hombres y que al casarse o convivir resulte más eficiente dedicar más tiempo al cuidado de los hijos mientras que su pareja le dedica tiempo al trabajo asalariado. Esto refuerza el modelo de Becker (1965<sup>29</sup>), el cual deriva en que la relación del trabajo al interior del hogar se basa en el costo de oportunidad del tiempo, así los individuos que tengan menor productividad o salarios dedicarán más tiempo a las labores del hogar y un cambio de la productividad y el costo de oportunidad dará lugar a una

<sup>24</sup> Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2014) Lima Metropolitana: Principales resultados de la encuesta de demanda laboral de personas con discapacidad. Recuperado de <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=94&tip=548>

<sup>25</sup> OIT, O. (2015). Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global. OIT

<sup>26</sup> Ameri, M., Schur, L., Adya, M., Bentley, F. S., McKay, P., & Kruse, D. (2018). The disability employment puzzle: A field experiment on employer hiring behavior. *ILR Review*, 71(2), 329-364.

<sup>27</sup> Hartnett, H. P., Stuart, H., Thurman, H., Loy, B., & Batiste, L. C. (2011). Employers' perceptions of the benefits of workplace accommodations: Reasons to hire, retain and promote people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 34(1), 17-23.

<sup>28</sup> Mori, Y., & Sakamoto, N. (2018). Economic consequences of employment quota system for disabled people: Evidence from a regression discontinuity design in Japan. *Journal of the Japanese and International Economies*, 48, 1-14.

<sup>29</sup> Becker, G. S. (1965). A Theory of the Allocation of Time. *The economic journal*, 75(299), 493-517.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/>” e ingresando la siguiente clave: IFCPMZ



nueva división dentro del hogar. Asimismo, Becker (1981<sup>30</sup>) introduce el término de “inversiones especializadas” en las familias: se invierte en capital doméstico (conocimiento en actividades dentro del hogar) en todas las niñas, mientras que se invierte en capital de mercado en todos los niños.

Alcázar et al. (2018)<sup>31</sup> encuentran por ejemplo que las mujeres jóvenes tienen 30% más de probabilidad de convertirse en un “NINI” si tuvieron un hijo en el último año, lo cual según Franco y Ñopo (2018)<sup>32</sup> afecta también la formación de habilidades para mujeres jóvenes.

Asimismo, en el caso de las mujeres con hijos que llegan a insertarse en el mercado laboral, lo hacen en condiciones desfavorables al tener que “elegir” ciertos tipos de trabajo, sobre todo en sectores con menores beneficios sociales, por lo que esta “feminización” del trabajo informal conllevaría a mayor desigualdad, sobre todo en la categoría de los y las trabajadores del hogar, la cual se encuentra principalmente compuesta por mujeres (Lavado y Campos 2016<sup>33</sup>).

Existe así, una segregación de los empleos dentro del mercado laboral, llevando a que las mujeres trabajen en sectores concretos y contextos específicos (Gómez 2001<sup>34</sup>), concentradas en ocupaciones con mayor inestabilidad, menor retribución y conocimiento (Barberá et al. 2011<sup>35</sup>). Muchos de estos trabajos son percibidos como “ayudas”, considerándolos como empleos “secundarios”, llevando a que algunos hombres accedan a que las mujeres con hijos trabajen en ciertos sectores, pero oponiendo resistencia a que acceda a puestos superiores; o viendo sus ingresos como una “actividad accesoria a la ocupación central de la mujer (casa, hijos) que sólo completa el presupuesto familiar” (Barrig 1979<sup>36</sup>).

De acuerdo a Chant y Pedwell (2008<sup>37</sup>) las mujeres no sólo son excluidas al mercado informal, sino al interior del mismo, dado que cuando al ingresar más hombres a la economía informal, las mujeres tienen a ser desplazadas incluso al extremo de más bajos ingresos, encontrándose en rangos inferiores dentro de esta categoría. Asimismo, las mujeres tienden a ser discriminadas en ciertos “trabajos”, debido a elementos socialmente construidos y a las divisiones de género tradicionales, (Medialdea 2016<sup>38</sup>) o por las ideas de empleadores que las mujeres se ausenten más laboralmente por periodos largos (Perry et al. 2017<sup>39</sup>). Por otro lado, la informalidad también conlleva un proceso de elección, en donde las mujeres que “eligen” la informalidad lo hacen en la búsqueda de la flexibilización del horario y hacer

<sup>30</sup> Becker, G. (1981). Tratado sobre la Familia (traducción de C. Peraita de Grado). Madrid, Alianza. [La versión castellana es de 1987].

<sup>31</sup> Alcázar Lorena María Balarín Cristina Glave María Fernanda Rodríguez (2018). Más allá de los nini. Los jóvenes urbano-vulnerables en el Perú. Lima: GRADE.

<sup>32</sup> Franco A. & H. Ñopo (2018) Ser joven en el Perú. Lima: Grade.

<sup>33</sup> Lavado, P., & Campos, D. (2016). Empleo e informalidad. Lima, Perú: CIES. Recuperado el, 21.

<sup>34</sup> Gómez, C. (2001). Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. Papers: revista de sociología, (63/64), 0123-140.

<sup>35</sup> Barberá, T., Dema, C. M., Estellés, S., & Devece, C. (2011, September). Las (des) igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. In V international conference on industrial engineering and industrial management (pp. 986-995).

<sup>36</sup> Barrig, M. (1997). Cinturón de castidad: la mujer de clase media en el Perú. Mosca Azul Editores

<sup>37</sup> Chant, S. H. & Pedwell, C. (2008). Las mujeres, el género y la economía informal: evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro. Oficina Internacional del Trabajo.

<sup>38</sup> Medialdea García, B. (2016). Discriminación laboral y trabajo de cuidados: el derecho de las mujeres jóvenes a no elegir. Atlánticas, (1), 90-107.

<sup>39</sup> Perry, G., Maloney, W., Arias, O., Fajnzylber, P., Mason, A., & Saavedra-Chanduvi, J. (2007). Informalidad: escape y exclusión. World Bank, Washington DC

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/>” e ingresando la siguiente clave: IFCPMZ



frente al cuidado de otros miembros del hogar como personas adultas mayores, personas con discapacidad o niños y niñas (OIT 2019<sup>40</sup>, Perry et al. 2017<sup>41</sup>, Chant y Pedwell 2008<sup>42</sup>)

y además por la sencillez para balancear sus responsabilidades en el hogar con el trabajo (Perry et al. 2017<sup>43</sup>).

Sin embargo, en los últimos años ha surgido evidencia respecto a que las mujeres trabajen puede llevar a resultados positivos en la salud de sus hijos e hijas. El enfoque de Amartya Sen postula que el empleo remunerado produce efectos positivos en las mujeres, lo que lleva a mejor cuidado de los hijos, mejores beneficios en su salud y le da más poder de negociación en el hogar (Sen 2001<sup>44</sup>), asimismo el que trabajen puede tener efectos positivos en la salud de sus hijos e hijas (Glick y Sahn 1998<sup>45</sup>, Ziol-Guest, Dunifon y Kalil 2013<sup>46</sup>).

En el caso del Perú existe evidencia respecto a que las mujeres con hijos trabajen, sobre todo en empleos de “cuello blanco”, reduce la probabilidad de que sus hijos sufran de desnutrición infantil crónica, aunque este efecto si bien no es directo, se daría a través del aumento de autonomía (mujeres pueden tomar un rol más activo en las decisiones de hogar) y gastos en el hogar (madres podrían destinar ingresos laborales a mejorar la salud de sus hijos a través de mejores alimentos y servicios médicos) de las mujeres al tener un empleo<sup>47</sup>.

---

<sup>40</sup> OIT (2019) Panorama temático laboral: mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe. OIT

<sup>41</sup> Medialdea García, B. (2016). Discriminación laboral y trabajo de cuidados: el derecho de las mujeres jóvenes a no elegir. *Atlánticas*, (1), 90-107.

<sup>42</sup> Chant, S. H. & Pedwell, C. (2008). Las mujeres, el género y la economía informal: evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro. Oficina Internacional del Trabajo.

<sup>43</sup> Medialdea García, B. (2016). Discriminación laboral y trabajo de cuidados: el derecho de las mujeres jóvenes a no elegir. *Atlánticas*, (1), 90-107.

<sup>44</sup> Sen, A. (2001). *Development as freedom*. Oxford Paperbacks.

<sup>45</sup> Glick, P., & Sahn, D. E. (1998). Maternal labour supply and child nutrition in West Africa. *Oxford bulletin of economics and statistics*, 60(3), 325-355.

<sup>46</sup> Ziol-Guest, K. M., Dunifon, R. E., & Kalil, A. (2013). Parental employment and children's body weight: Mothers, others, and mechanisms. *Social Science & Medicine*, 95, 52-59.

<sup>47</sup> Espezúa Berríos, L. D. R. (2016). Desnutrición crónica infantil y empleo materno: ¿cómo afecta que la madre trabaje sobre la salud de los niños menores a cinco años?.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/>” e ingresando la siguiente clave: IFCPMZY





## II. REGLAS DE JUEGO DE LA PRIMERA CONVOCATORIA DEL LABORATORIO DE INNOVACIÓN DEL MTPE

### 1) **Reglas de participación:**

#### a) **Requisitos para los participantes**

Los postulantes a la primera convocatoria pueden ser:

- i) Investigadores asociados a un centro de investigación
- ii)
- iii) o universidad, peruana o extranjera.
- iv) Personal de empresas privadas, nacionales o internacionales.
- v) Personal de Organizaciones sin fines de lucro, nacionales o internacionales.
- vi) Consorcios entre los tres anteriores.

A nivel individual, los equipos deben contar con un(a) Investigador(a)Líder que cumpla los siguientes requisitos:

- i) Contar con al menos estudios de maestría o doctorado en carreras de Ciencias Sociales (Economía, Sociología, Antropología, Ciencias Políticas), Administración, Administración Pública, Políticas Públicas, Desarrollo Internacional, Desarrollo Económico, Psicología, Ingeniería y otras carreras relacionadas.
- ii) Contar con experiencia en Evaluaciones de Impacto de intervenciones de Desarrollo Económico y/o Social, de preferencia en el Perú o en la región.
- iii) Tener un vínculo laboral con un centro de investigación, universidad, empresa privada u organización sin fines de lucro.

El (Los) postulante(s) podrá(n) participar con más de una propuesta.

#### b) **Compromisos del equipo seleccionado**

Una vez que se seleccione la propuesta, el equipo postulante seleccionado deberá firmar un Acta donde conste el compromiso de cumplir con las obligaciones y roles estipulados en la sección de reglas y roles del presente documento. El anexo A4 contiene un modelo de formato de Acta de Compromiso que será utilizado para los equipos de las propuestas seleccionadas. Este anexo solo es referencial y no requiere ser llenado.

#### c) **Mecanismo de postulación**

Para la postulación, los participantes tendrán que completar las fichas:



- F1: Datos de los postulantes;
- F2: Propuesta de innovación o tratamiento; y
- F3: Propuesta de estrategia de evaluación.

Las fichas se encuentran adjuntas en la sección: III. Fichas de Postulación y Anexos del presente documento.

Las postulaciones deberán ser remitidas al siguiente correo: **[laboratorio@trabajo.gob.pe](mailto:laboratorio@trabajo.gob.pe)**

**d) Plazo de postulación**

El periodo de postulación de solución vence el **23 de febrero de 2021**

**2) Reglas de agrupación**

En el caso de los consorcios, los postulantes deberán incluir en la postulación un acta de compromiso de participación conjunta que cuente con la firma de un representante de las correspondientes organizaciones. El anexo A2 de la sección: III. Fichas de Postulación y Anexos del presente documento, contiene un modelo de Acta de Compromiso.

**3) Reglas de información**

Durante el período de aplicación, los postulantes podrán hacer consultas al siguiente correo: **[laboratorio@trabajo.gob.pe](mailto:laboratorio@trabajo.gob.pe)**

**4) Reglas de facilidades para las propuestas seleccionadas**

**a) Criterios de selección**

Los criterios de selección de las propuestas son los siguientes: i) técnico-conceptual y; ii) administrativo-operativo. Cada propuesta debe contener tres unidades de análisis: i) el equipo postulante; ii) la solución o tratamiento; y iii) la evaluación de la solución.

Los criterios de selección del equipo postulante se circunscriben a las reglas de participación planteadas en el numeral 1.a del presente documento.

**A. Criterio Técnico-conceptual: Soluciones técnicamente correctas.**

*Unidad: La propuesta de solución o tratamiento*

- a) Nivel de consistencia interna de la cadena de resultados contenida en la Teoría del Cambio. La evaluación se centrará en la especificidad y claridad de la cadena de transmisión entre la propuesta de solución (el tratamiento) y los resultados.
- b) Identificación exhaustiva de supuestos y riesgos.
- c) Sustento de literatura que respalde la propuesta de cadena de resultados.



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”  
AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

- d) Grado de innovación. Busca identificar la tipología de innovación propuesta.

*Unidad: La evaluación de la solución o tratamiento*

- a) Nivel de precisión de la estrategia de identificación del contrafactual.  
b) Nivel de riesgos de la estrategia de identificación.

**B. Criterio Administrativo-operativo: Soluciones administrativamente factibles**

*Unidad: La propuesta de solución o tratamiento*

- a) Nivel de compatibilidad con los retos planteados para esta convocatoria y nivel de complementariedad con intervenciones del MTPE.  
b) Nivel de maniobra o respuesta para la gestión de riesgos y cumplimiento de supuestos.  
c) Nivel de asimilación tecnológica e institucional de las soluciones para el MTPE.  
d) Escalabilidad y costo-efectividad de la solución.

*Unidad: La evaluación de la solución o tratamiento*

- a) Nivel de intensidad de uso de datos administrativos.  
b) Nivel de disponibilidad de herramientas o instrumentos de medición con o sin validación para los operativos de campo.  
c) Nivel de maniobra o respuesta para la gestión de riesgos de la evaluación.

**b) Facilidades para las propuestas seleccionadas**

El equipo seleccionado tendrá acceso a información anonimizada y a documentos administrativos disponibles para el diseño de la intervención y su evaluación de impacto; además del acompañamiento permanente del equipo del MTPE-Lab para la implementación del piloto y su evaluación.

El equipo seleccionado tendrá los derechos de autor de las publicaciones correspondientes a los resultados de la evaluación de impacto de la propuesta.



El MTPE cuenta con recursos para la implementación del piloto y -de ser necesario- para la recolección de información correspondiente a la evaluación de impacto de al menos una propuesta, de acuerdo a las condiciones establecidas en el anexo A3 de la sección III: Fichas de Postulación y Anexos del presente documento, a la naturaleza de las propuestas y al proceso de selección<sup>48</sup>.

## 5) **Reglas de roles**

### a) **Equipo de Trabajo del Proyecto**

Una vez que se tenga una solución seleccionada, se procederá a conformar al Equipo de Trabajo del proyecto. El Equipo de Trabajo del proyecto es el arreglo institucional que se encargará de coordinar y hacer seguimiento y acompañamiento al cumplimiento de los Planes de Trabajo de la implementación y evaluación del piloto de innovación contenidos en la Nota Metodológica.

El Equipo de Trabajo estará conformado por un representante de los siguientes actores: i) el MTPE-Lab, ii) el equipo seleccionado, ii) el área usuaria de la solución y iii) la Unidad Ejecutora.

El Equipo de Trabajo estará liderado por el MTPE-Lab que se encargará de definir la agenda, las fechas de las sesiones del Equipo de Trabajo y la elaboración de las Actas Ejecutivas que contengan las principales decisiones tomadas por los miembros del equipo.

### b) **Roles del equipo seleccionado**

i) En colaboración con el MTPE-Lab, elaborar la Nota Metodológica de la innovación que contenga lo siguiente:

#### (1) **Diseño final de la intervención**

##### (a) **Dimensión teórica-conceptual**

- a. Motivación.
- b. Diagnóstico de necesidades.
- c. Evidencia internacional.
- d. Objetivo de la intervención.
- e. Público Objetivo.
- f. Teoría del Cambio y cadena de resultados.
- g. Tratamiento.
- h. Supuestos y riesgos.

##### (b) **Dimensión administrativa-operativa**

- i. Propuesta de Plan de Trabajo.
- j. Cronograma de actividades.
- k. Monto aproximado del presupuesto requerido.

<sup>48</sup> Se espera que la escala del piloto no sea mayor a 2000 observaciones, valor que puede ajustarse, según las necesidades y especificaciones del requerimiento muestral para su evaluación de impacto

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/>" e ingresando la siguiente clave: IFCPMZY



## (2) Diseño final de la Evaluación de Impacto

### (a) Dimensión teórica-conceptual

- l. Preguntas de investigación e hipótesis de trabajo.
- m. Estrategia de identificación.
- n. Estrategia de estimación empírica.
- o. Diseño de la muestra.
- p. Indicadores y fuentes de información.

### (b) Dimensión administrativa-operativa

- q. Propuesta de Plan de Trabajo.
  - r. Cronograma de actividades.
  - s. En caso se requiere de operativos de campo, monto aproximado del presupuesto requerido.
- ii) Coordinar y acompañar la implementación de los Planes de Trabajo y evaluación del piloto de innovación contenidos en la Nota Metodológica. Este equipo debe encargarse que la implementación se ajuste a la solución propuesta de los retos de la convocatoria.
  - iii) Implementar la evaluación de impacto del piloto.
  - iv) Entregar toda la información necesaria para la replicación integral del procedimiento y resultados parciales y finales de la Evaluación de Impacto al equipo del MTPE-Lab.
  - v) Realizar presentaciones ante el Equipo de Trabajo y la Alta Dirección del MTPE de acuerdo al requerimiento del proyecto.
  - vi) Salvaguardar la confidencialidad de la información recolectada para el proceso de evaluación de impacto.
  - vii) Hacer de conocimiento al MTPE-Lab de las publicaciones académicas producidas a partir del proyecto. Si bien los derechos de propiedad de las publicaciones de la evaluación de impacto son de los investigadores, estos documentos deben hacer mención explícita al trabajo de coordinación y colaboración con el MTPE-Lab. EL MTPE también podrá publicar documentos de trabajo y otro tipo de publicaciones con el diseño de la propuesta, el proceso de implementación y los resultados de la evaluación.
  - viii) Difusión de los resultados parciales y finales de la evaluación de impacto.

### c) Roles del MTPE-Lab

- i) Coordinar, validar, hacer seguimiento y acompañamiento de la implementación de los Planes de Trabajo y de la implementación de la evaluación del piloto de innovación contenidos en la Nota Metodológica.
- ii) En diálogo con la Unidad Ejecutora, coordinar la contratación de la implementación del piloto, con el área usuaria y el equipo del mencionado Programa del MTPE.

*"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"*

- iii) Participar en la elaboración y validación de la Nota Metodológica.
- iv) Facilitar las coordinaciones y el alineamiento de incentivos entre el equipo seleccionado y el área usuaria del MTPE.
- v) Coordinar la provisión de las bases de datos e información administrativa a los investigadores para el diseño e implementación del piloto y su respectiva evaluación.
- vi) En diálogo con la Unidad Ejecutora, coordinar la contratación de los operativos de campo de relevamiento de información y de ser necesario, la contratación de la elaboración y pilotaje de la herramienta para el relevamiento de información con fines de evaluación de impacto.
- vii) Con los insumos provistos por el equipo seleccionado, replicar los procedimientos y resultados de la evaluación de impacto. La replicación de los procedimientos y de los resultados parciales y finales de la evaluación de impacto es un requisito para la continuidad del proyecto.
- viii) Difusión al interior del MTPE y al público en general del avance y de los resultados parciales y finales de la implementación del piloto y de la evaluación de impacto.
- ix) Abogar y hacer seguimiento para generar el acceso público a las bases de datos y al código necesarios para la replicación del procedimiento, resultados parciales y finales de la evaluación de impacto.
- x) Abogar y hacer seguimiento para la toma de decisiones del área usuaria u otras oficinas del MTPE en función de los resultados del piloto.

#### **d) Roles del Área usuaria de la solución**

El área usuaria de la solución es la oficina, programa o unidad orgánica del MTPE en cuyo ámbito se encuentra el reto o problemática, que además cuenta con las competencias para la implementación del piloto y para la toma de decisión del escalamiento de la propuesta de solución en función a los resultados de la Evaluación de Impacto.

- i) Participar en la elaboración y validación de la Nota Metodológica.
- ii) Validar, hacer seguimiento, acompañamiento y coordinaciones para la implementación de los Planes de Trabajo de la implementación y
- iii) evaluación del piloto de innovación contenidos en la Nota Metodológica.
- iv) En diálogo con la Unidad Ejecutora, coordinar la contratación de la implementación del piloto y liderar el apoyo logístico y operativo de éste.
- v) En diálogo con el Equipo de Trabajo, identificar los riesgos de la implementación del piloto.



- vi) Insumar y colaborar con los mecanismos de difusión y seguimiento de la implementación del piloto.
- vii) Proveer al equipo seleccionado de las bases de datos e información administrativa -de contar con ellas- para el diseño e implementación del piloto y su respectiva evaluación.
- viii) Validar la muestra para la evaluación e impacto, propuesta por el equipo seleccionado.
- ix) Desarrollar mecanismos de asimilación tecnológica e institucional de la innovación que permita su eventual escalamiento.

#### **e) Roles de la Unidad Ejecutora**

- i) Administrar los recursos disponibles y los procesos de contratación para la implementación del piloto de la solución seleccionada y para los operativos de campo de recojo de información de la correspondiente evaluación de impacto. Las coordinaciones para la implementación del piloto de la solución seleccionada se realizarán con el área usuaria de la solución. Mientras que las coordinaciones para los operativos de campo de recojo de información para la evaluación se realizarán con el MTPE-Lab.
- ii) Validar, hacer seguimiento, acompañamiento y coordinaciones para la implementación de los Planes de Trabajo y evaluación del piloto de innovación contenidos en la Nota Metodológica.

#### **6) Principales fechas**

- Lanzamiento de la Convocatoria : 19 de enero de 2021
- Fecha de cierre de presentación de propuestas : 23 de febrero de 2021
- Anuncio de la(s) propuesta(s) seleccionada(s) : 22 de marzo de 2021



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”  
AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

### III. FICHAS DE POSTULACIÓN Y ANEXOS

#### FICHA F1: Datos de los postulantes

1. ¿Cuál es el tipo de postulantes al que usted pertenece

- Investigadores asociados a un centro de investigación o universidad, peruana o extranjera.
- Personal de empresas privadas, nacionales o internacionales.
- Personal de Organizaciones sin fines de lucro, nacionales o internacionales.
- Consorcios entre los tres anteriores.

Para el caso de consorcios, se requiere presentar un Acta de Compromiso entre los actores consorciados. El anexo A2 del presente documento contiene un modelo de Acta de Compromiso.

2. Información a nivel organización

2.1. Organización

- Nombre de la organización: [POR FAVOR COMPLETAR]
- Página web: [POR FAVOR COMPLETAR]
- Dirección: [POR FAVOR COMPLETAR]
- Teléfono: [POR FAVOR COMPLETAR]





### 3. Información a nivel individual

#### 3.1. Investigador(a) Líder<sup>49</sup>

- Nombre y Apellidos: [POR FAVOR COMPLETAR]
- Entidades a las que se encuentra afiliado: [POR FAVOR COMPLETAR]
- Correo electrónico: [POR FAVOR COMPLETAR]
- Grados académicos: [POR FAVOR COMPLETAR]
- Lista de experiencias de Evaluaciones de Impacto en intervenciones de desarrollo económico y/o social: [POR FAVOR COMPLETAR]
- Página web: [POR FAVOR COMPLETAR]

#### 3.2. Investigador(a) 1<sup>50</sup>:

- Nombre y Apellidos: [POR FAVOR COMPLETAR]
- Entidades a las que se encuentra afiliado: [POR FAVOR COMPLETAR]
- Correo electrónico: [POR FAVOR COMPLETAR]
- Grados académicos: [POR FAVOR COMPLETAR]
- Lista de experiencias de Evaluaciones de Impacto en intervenciones de desarrollo económico y/o social:[POR FAVOR COMPLETAR]
- Página web: [POR FAVOR COMPLETAR]

---

<sup>49</sup> Conforme a las bases, el grado académico y la experiencia serán evaluados para el caso del Investigador Líder. Para el caso del resto del equipo, la información es referencial

<sup>50</sup> El equipo puede ingresar el número de investigadores que considere pertinente.



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”  
AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”*

### 3.3. Investigador(a) 2:

- Nombre y Apellidos: [POR FAVOR COMPLETAR]
- Entidades a las que se encuentra afiliado: [POR FAVOR COMPLETAR]
- Correo electrónico: [POR FAVOR COMPLETAR]
- Grados académicos: [POR FAVOR COMPLETAR]
- Lista de experiencias de Evaluaciones de Impacto en intervenciones de desarrollo económico y/ social: [POR FAVOR COMPLETAR]
- Página web: [POR FAVOR COMPLETAR]



## FICHA F2: Propuesta de innovación o tratamiento

### 1. Dimensión Técnica

1.1. ¿Cuál de los retos es el que aborda la propuesta de innovación ?

Reto 1: Las empresas no encuentran las competencias que necesitan en los trabajadores jóvenes.

Reto 2: Los jóvenes enfrentan limitaciones en la búsqueda de empleo.

Reto 3: Discriminación hacia jóvenes indígenas/ afroperuanos/migrantes, y jóvenes con discapacidad a la hora de insertarse laboralmente.

Reto 4: Las mujeres jóvenes con hijos tienen transiciones laborales en empleos no adecuados (informales y ocupaciones que no acumulan competencias).

1.2. Ingresar el nombre de la propuesta de innovación.

[POR FAVOR COMPLETAR]

1.3. Ingresar el esquema de Teoría del Cambio de la propuesta de innovación. El anexo A1 cuenta con un ejemplo de esquema que puede utilizarse como referencia. Las propuestas no necesariamente tienen que utilizar este esquema, sino solo es una guía.

[POR FAVOR COMPLETAR]

1.4. Ingresar la lista de la literatura internacional que sustenta la propuesta de innovación.

[POR FAVOR COMPLETAR]



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

*"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"*

- 1.5. En caso de estar disponible, ingresar la variable-resultado y el impacto potencial de la propuesta de innovación.

[POR FAVOR COMPLETAR]

- 1.6. La propuesta de innovación es:

- Tipo A: Una mejora a una intervención que viene implementando el MTPE.
- Tipo B: Una nueva intervención o tratamiento que no está en el portafolio de intervenciones del MTPE.

- 1.6.1.1. Ingresar el nombre de la intervención del MTPE.

[POR FAVOR COMPLETAR]

- 1.6.1.2. Ingresar el objetivo de la intervención.

[POR FAVOR COMPLETAR]

- 1.6.1.3. En qué eslabón o fase específica de intervención del MTPE se piensa implementar la propuesta de innovación.

[POR FAVOR COMPLETAR]



## 2. Dimensión Administrativa

### 2.1. Experiencia operativa previa

2.1.1. La propuesta cuenta con experiencia previa de pilotaje.

SÍ

NO

Si la respuesta es SÍ, por favor continuar con los apartados desde el 2.1.1.1 hasta el 2.1.1.7 y luego continuar con el numeral 2.2.

Si la respuesta es NO, por favor continuar con el numeral 2.2: Recursos para la implementación.

2.1.1.1. La experiencia de pilotaje se realizó en:

el marco de políticas públicas (intervenciones a cargo del Gobierno).

el marco de intervenciones del sector privado o sociedad civil.

2.1.1.2. ¿Cuál fue el público-objetivo de la experiencia de pilotaje?

[POR FAVOR COMPLETAR]

2.1.1.3. ¿Cuál fue la duración de la experiencia de pilotaje?

[POR FAVOR COMPLETAR]

2.1.1.4. La implementación de la experiencia de pilotaje tuvo la modalidad:

In-house: a cargo del equipo interno del Gobierno, sector privado o sociedad civil.

Outsourcing: a cargo de un equipo tercerizado o un proveedor externo a las organizaciones incumbentes.



2.1.1.5. ¿Cuáles fueron los principales riesgos de la experiencia de pilotaje?

[POR FAVOR COMPLETAR]

2.1.1.6. ¿El piloto logró escalarse?

SÍ

NO

2.1.1.7. Si la respuesta es NO, por favor especifique las razones.

[POR FAVOR COMPLETAR]

2.2. Recursos para la implementación del piloto

2.2.1. Listar de manera agregada los principales recursos, materiales e insumos necesarios para la implementación del piloto. Para la elaboración de este listado, sírvase tener en cuenta la lista de líneas de gasto que pueden financiarse con los recursos disponibles para el financiamiento del piloto, detallados en el anexo A3 del presente documento.

[POR FAVOR COMPLETAR]

2.2.2. Ingresar un presupuesto aproximado del costo total de la implementación del piloto.

[POR FAVOR COMPLETAR]

2.2.3. De manera agregada y con intervalos de tiempo referenciales, ingresar un esquema del cronograma de la implementación del piloto.

**FICHA F3: Propuesta de estrategia de evaluación**

## 1. Dimensión Técnica

1.1. ¿Cuál de los siguientes métodos de evaluación de impacto es el que piensa implementar?

- Experimental.
- Cuasi-experimental.
- No experimental.

1.2. Por favor explicar brevemente la propuesta de estrategia de identificación para la evaluación de impacto. (¿Cómo va a identificarse el contrafactual al grupo de tratamiento?)

[POR FAVOR COMPLETAR]

1.3. ¿Cuáles son las métricas de las variables-resultados y sus respectivas fuentes de información? Completar la siguiente tabla:

**Tabla 1: Métricas de variables-resultado de la propuesta**

Variable-resultado	Métrica	Fuente de Información

## 2. Dimensión Administrativa

2.1. Detallar los riesgos operativos asociados a la propuesta de estrategia de identificación para la evaluación de impacto.

[POR FAVOR COMPLETAR]



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

*"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"*

2.2. La evaluación de impacto requerirá **el uso exclusivo** de la data administrativa del MTPE.

SÍ

NO

Si la respuesta es SÍ, por favor pasar el numeral 2.2.1.

Si la respuesta es NO, por favor pasar el numeral 2.3.

2.2.1. Por favor especificar las bases de datos administrativas específicas que serán requeridas.

[POR FAVOR COMPLETAR]

2.3. Por favor, de ser posible ingresar un estimado de tamaño de muestra total (grupo de tratamiento y de control) para la evaluación de impacto.

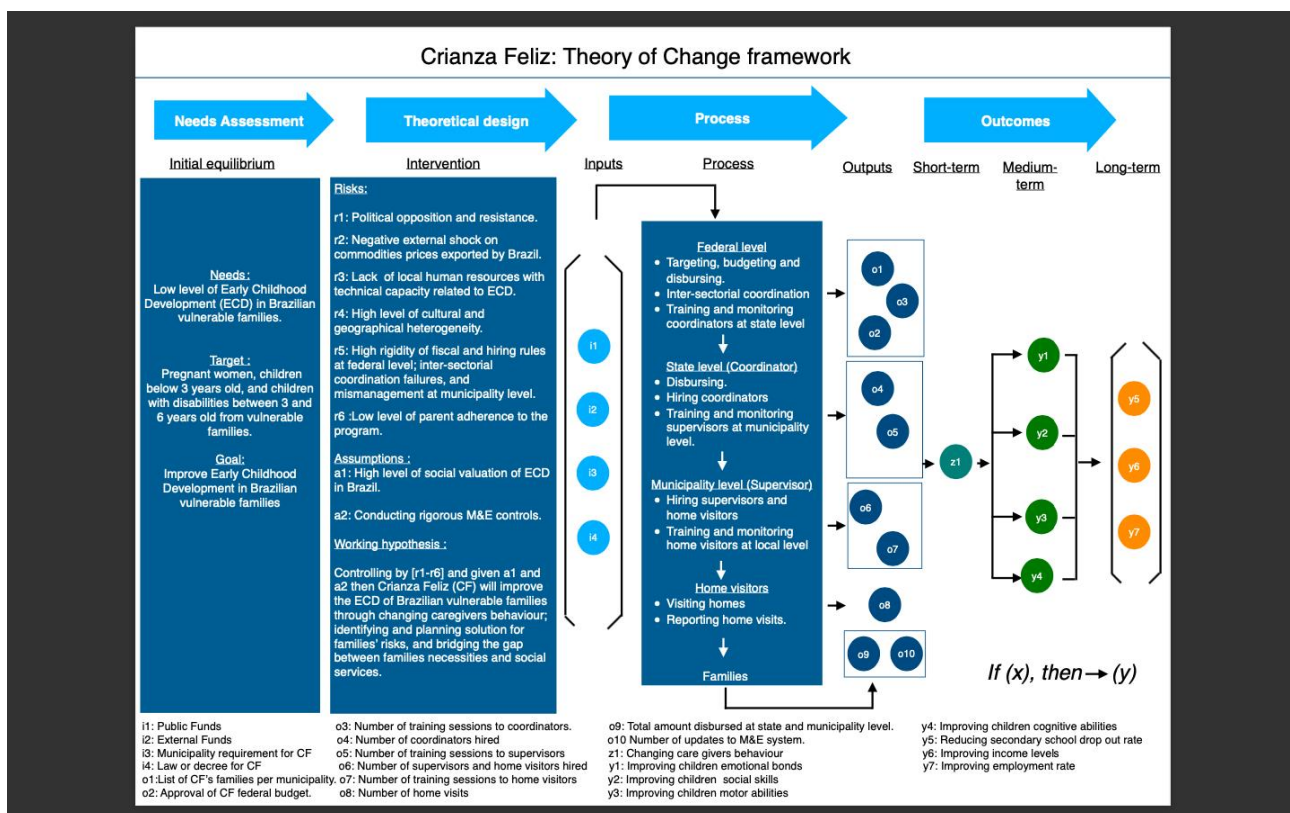
[POR FAVOR COMPLETAR]

2.4. Ingresar un presupuesto aproximado del costo total del proceso de recojo de información (línea de base y línea de salida).

[POR FAVOR COMPLETAR]



### ANEXO A1: Esquema de Teoría del Cambio



Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/" e ingresando la siguiente clave: IFCPMZY



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”  
AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

## ANEXO A2: Modelo de Acta de Convenio.

### ACTA DE CONVENIO

Para la propuesta de innovación denominada ..... , yo ....., identificado/a con DNI/Pasaporte ....., afiliado/aq a la organización ....., junto a ..... , identificado/a con DNI/Pasaporte ....., representante de la organización ....., en caso de ser seleccionados nos comprometemos a trabajar en convenio para el diseño, implementación y evaluación del piloto de la propuesta en cuestión, de acuerdo a lo establecido en las Bases de la Primera Convocatoria del Laboratorio de Innovación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Lima,

Nombre de la organización :

Nombre de la organización :

Nombre del representante :

Nombre del representante

Firma del representante

Firma del representante

DN/PASAPORTE:

DNI/PASAPORTE :

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/>” e ingresando la siguiente clave: IFCPMZ



### **ANEXO A3: Tabla de líneas de gasto: Gastos elegibles y no elegibles**

Son **elegibles** los siguientes gastos:

- Personas naturales o jurídicas encargadas de la elaboración de la herramienta para la recolección de información.
- Personas naturales o jurídicas encargadas de la recolección de información cuantitativa o cualitativa.
- Seguros de campo para el personal de campo.
- Personas naturales o jurídicas encargadas de implementar el piloto.
- Gastos de almacenamiento y procesamiento de información directamente relacionada al piloto.
- Elaboración, adaptación y/o licencia de instrumentos de medición para los operativos de campo.
- Costos de seguimiento o monitoreo a los participantes del piloto, incluyendo costos incurridos para supervisar y monitorear las actividades del programa o rastrear a los beneficiarios o al personal del programa y su progreso durante la intervención.
- Costos de capacitación a los participantes o beneficiarios, o actores directos (monitores, orientadores, capacitadores, etc.) del piloto.
- Materiales del programa. Esto puede incluir el costo de los artículos distribuidos a los participantes, el costo de la distribución de los artículos, el transporte del personal para proporcionar servicios / implementar el programa o el costo de crear y mantener recursos desarrollados para la intervención.

**No son elegibles** los siguientes gastos:

- Pagos monetarios condicionados o no condicionados directos a usuarios/as del piloto (por ejemplo, no se pueden financiar pilotos de “cash for training” o subsidios ya sea a empresas o a trabajadores)
- Honorarios de recursos humanos del equipo técnico encargado del diseño y evaluación del proyecto.
- Adquisición o alquiler de equipos, software y bienes duraderos.
- Materiales, impresiones e insumos para el diseño del piloto.
- Acondicionamiento, arrendamiento, alquiler o mejora o renovación de áreas o ambientes de trabajo destinados a las actividades de desarrollo e implementación del proyecto o instalación de equipamiento.
- Gastos por servicios de courier, mensajería, legalizaciones, seguros de viaje y exámenes médicos.
- 

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/>” e ingresando la siguiente clave: IFCPMZ



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”  
AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”*

- Gastos fijos (luz, agua, telefonía fija y celular, internet). Gastos financieros (mantenimiento de cuenta corriente y otros gastos financieros).
- Adquisición y/o alquiler de inmuebles y adquisición de todo tipo de vehículos.
- Todo gasto no requerido o innecesario para el logro de los resultados del proyecto.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/>" e ingresando la siguiente clave: IFCPMZ



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”  
AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

## ANEXO A4: Modelo de Acta de Compromiso para los investigadores

### ACTA DE COMPROMISO

Para la propuesta de innovación denominada ..... que ha sido seleccionada en la Primera Convocatoria del Laboratorio de Innovación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, yo ....., identificado/a con DNI/Pasaporte ....., afiliado/a a la organización ..... e Investigador(a) Líder de la propuesta y yo ....., identificado/a con DNI/Pasaporte ....., y representante de la organización ....., nos comprometemos a participar del diseño, planeamiento, implementación y evaluación de impacto del piloto de la propuesta en cuestión en conformidad a lo establecido en las Bases de la Primera Convocatoria del Laboratorio de Innovación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que incluyen los siguientes aspectos de derecho de propiedad intelectual:

1. El equipo de investigadores que lidero tendrá los derechos de autor de las publicaciones correspondientes a los resultados de la evaluación de impacto de la propuesta.
2. El equipo de investigadores que lidero deberá hacer de conocimiento al MTPE-Lab de las publicaciones académicas producidas a partir del proyecto. Y estos documentos deben hacer mención explícita al trabajo de coordinación y colaboración con el MTPE-Lab.
3. El MTPE también podrá publicar documentos de trabajo y otro tipo de publicaciones con el diseño de la propuesta, el proceso de implementación y los resultados de la evaluación.

Lima,

Nombre de la organización :

Nombre del Investigador(a)-Líder

Firma del Investigador(a)-Líder :

DNI/PASAPORTE:

Nombre del representante de la organización :

Firma del representante de la organización

DNI/PASAPORTE:

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/>" e ingresando la siguiente clave: IFCPMZ