Organización Internacional del Trabajo | Centro Global de Salarios Digitales para el Trabajo Decente

Pagos digitales de salarios en Perú

Avances, brechas y oportunidades


© OIT


© MINCETUR

© SUNAFIL

Pagos digitales de salarios en Perú

Avances, brechas y oportunidades

Oficina de la OIT para los Países Andinos

Octubre de 2026

© Organización Internacional del Trabajo 2026

Primera edición 2026

 Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Véase: creativecommons.org/licences/by/4.0. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: *OIT, Pagos digitales de salarios en Perú: avances, brechas y oportunidades*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2026, © OIT.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.*

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a: rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220437995 (impreso); 9789220438008 (PDF)
DOI: https://doi.org/10.54394/00034946

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites. Véase: www.ilo.org/descargo-de-responsabilidad.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

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

Impreso en Perú

Fotos de portada: © OIT, MINCETUR y SUNAFIL

Índice

Lista de siglas y acrónimos 6

Agradecimientos 7

Prólogo 8

Introducción 9

Contexto y situación actual

Significativo avance en el pago digital de los salarios 11

Aumento sostenido del número de puestos de trabajo formales en el sector privado 12

Más de 77 mil empresas formales pagaron salarios en cuentas de entidades financieras 14

Persisten brechas: uno de cada tres puestos de trabajo formales del sector privado registró salarios en efectivo 15

El pago del salario en efectivo es más frecuente en departamentos con menor inclusión financiera 16

35 por ciento de los puestos de trabajo formales de las mujeres registraron salarios en efectivo 17

Puestos de trabajo desempeñados por personas adultas mayores y con menores niveles educativos son más propensos a registrar pagos de salarios en efectivo 19

61 por ciento de los puestos de trabajo formales en las mipymes registran el pago de salarios en efectivo 20

El pago de salarios en efectivo predomina en las actividades de servicios y comercio 21

68 por ciento de los puestos de trabajo formales que registraron pagos de salarios en efectivo tenían contrato a plazo fijo 24

Oportunidades para promover la digitalización del pago de los salarios

Generación y análisis de información sobre salarios digitales 27

Fortalecimiento de la infraestructura financiera y digital con productos y servicios financieros adecuados para los usuarios 28

Marco regulatorio y político propicio para la digitalización del pago de salarios 28

Fortalecimiento de capacidades de empresas y personas trabajadoras para adoptar salarios digitales 29

Referencias bibliográficas 30

▶ Lista de siglas y acrónimos

ALC	América Latina y el Caribe
BCRP	Banco Central de Reserva del Perú
EOB	establecimientos de operaciones básicas
ENAHO	Encuesta Nacional de Hogares
EPEN	Encuesta Permanente de Empleo Nacional
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
mipymes	micro, pequeñas y medianas empresas
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
MEF	Ministerio de Economía y Finanzas
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PLAME	planilla mensual
PRODUCE	Ministerio de la Producción
POS	point of sale (puntos de venta)
SBS	Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones
SUNAT	Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria

▶ Agradecimientos

Este informe fue preparado por Julio Pérez, coordinador nacional del proyecto de Salarios Digitales para el Trabajo Decente de la OIT para los Países Andinos, y Valerie Breda, experta técnica del Centro Global sobre Salarios Digitales para el Trabajo Decente de la OIT en Ginebra. La investigación contó con los valiosos aportes del equipo técnico de la Dirección de Normativa de Trabajo del viceministerio de Trabajo y del equipo técnico de la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral del viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú y de todos los socios que ofrecieron orientaciones para realizar este estudio. Un agradecimiento especial a Juan Chacaltana, especialista senior en Políticas de Empleo de la OIT en Ginebra; y a Virginia Rose Losada, especialista en Empresas, Cooperativas y Desarrollo Rural; Mónica Quesada, especialista en Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), y Maria Victoria Giulietti, especialista senior en Actividades para los Empleadores (ACTEMP) de la Oficina de la OIT para los Países Andinos, por sus orientaciones y comentarios al documento.

▶ Prólogo

El pago digital de los salarios (mediante cuentas bancarias y billeteras electrónicas) tiene el potencial de mejorar la eficiencia, la productividad y la transparencia de los sistemas de nómina; reducir riesgos operativos para las empresas; fortalecer la trazabilidad y seguridad en el pago de salarios, y facilitar la formalización empresarial. Asimismo, puede fortalecer la autonomía económica de las personas trabajadoras al aumentar el control sobre sus salarios y ampliar su acceso a servicios financieros formales, como ahorro, crédito y seguros, lo que se traduce en oportunidades económicas adicionales y en una mayor resiliencia ante potenciales crisis económicas. Sin embargo, para garantizar estas múltiples ventajas, es crucial asegurar que la transición se realice de forma responsable y gradual.

A pesar de estos beneficios, todavía hay empresas y personas trabajadoras que no han adoptado los pagos digitales de salarios. En Perú, el pago de salarios en efectivo sigue siendo una práctica común. Datos de la planilla electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) revelan que, en marzo de 2025, el 34 por ciento (1 405 000) de los puestos de trabajo formales del sector privado tenía remuneraciones pagadas en efectivo.

Las empresas, en general, reconocen los beneficios del pago digital de salarios, pero requieren fortalecer sus capacidades y contar con más recursos para realizar la transición. Además, presentan dificultades para cumplir con las exigencias del sistema financiero.

Las personas trabajadoras, en particular las mujeres en situación de vulnerabilidad y las personas adultas mayores, pueden carecer de acceso a la tecnología digital, tener conocimientos digitales y financieros limitados, y desconfiar de las instituciones financieras. A ello se suman la insuficiente infraestructura bancaria y digital, en particular en regiones aisladas, y la falta de soluciones de pago digital de salarios adaptadas a las necesidades de las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes), que constituyen obstáculos adicionales.

Un paso esencial en la ruta hacia la digitalización del pago de salarios es contar con un panorama sobre la situación actual del pago de los salarios. En Perú, solo se dispone de información oficial sobre el segmento formal del sector privado, obtenida de la planilla electrónica del MTPE. Sin embargo, esta primera caracterización constituye un elemento fundamental para determinar magnitudes e identificar brechas a nivel nacional y departamental.

Un diagnóstico preciso no solo fortalece la toma de decisiones estratégicas, sino que también permite orientar mejor las estrategias para promover una mayor inclusión financiera que apoye la mejora de la productividad de los negocios, fomente el respeto de los derechos de las personas trabajadoras y contribuya a los procesos de formalización empresarial y laboral para avanzar hacia el trabajo decente.

Oficina de la OIT para los Países Andinos

▶ Introducción

Los salarios digitales constituyen una puerta de entrada al sistema financiero formal y desempeñan un papel cada vez más importante en la promoción de la inclusión financiera y la formalización laboral. El pago de remuneraciones mediante canales digitales requiere la apertura de una cuenta en una institución financiera y genera un historial verificable de ingresos que facilita el acceso a otros productos y servicios financieros, como el ahorro, el crédito y los seguros. Asimismo, fortalece la formalidad laboral al requerir una relación de trabajo registrada, reduce los costos y riesgos asociados al uso del efectivo mediante una mayor trazabilidad de las transacciones e incentiva un mayor uso de medios de pago electrónicos para realizar compras, pagos y transferencias. En conjunto, estos mecanismos contribuyen a acelerar el proceso de digitalización de la economía.

En Perú, la adopción de pagos digitales de salarios se ha acelerado durante los últimos años, especialmente entre las empresas formales del sector privado. Los registros de la planilla electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) muestran que, en marzo de 2021, poco más de 2 millones de puestos de trabajo formales del sector privado registraban remuneraciones abonadas mediante depósito en una cuenta bancaria (en adelante, salarios). A marzo de 2025, esta cifra aumentó a cerca de 2,5 millones de puestos de trabajo. Esta evolución también es consistente con la información de la base de datos Global Findex del Banco Mundial, según la cual la proporción de personas asalariadas del sector privado que recibió su salario en una cuenta de una institución financiera pasó de 54 por ciento en 2021 a 71 por ciento en 2024, lo que representa un incremento de 17 puntos porcentuales en apenas tres años.

Este avance ha sido impulsado por la transición hacia una economía cada vez más digital, el fortalecimiento de las políticas de inclusión financiera y la rápida expansión de los medios de pago electrónicos. Como resultado, el pago digital de salarios se ha convertido en una práctica cada vez más extendida entre las empresas formales, contribuyendo no solo a modernizar la gestión de las remuneraciones, sino también a fortalecer los vínculos entre el mercado laboral formal y el sistema financiero.

La experiencia peruana se encuentra alineada con la tendencia observada en América Latina y el Caribe (ALC). Diversos estudios muestran que las pequeñas y medianas empresas (pymes) vienen incorporando pagos digitales como una herramienta para mejorar su eficiencia, aumentar su competitividad y responder a una economía cada vez más digital. En este contexto, los pagos digitales han dejado de ser únicamente un mecanismo de pago para convertirse en un instrumento que favorece la inclusión financiera, la resiliencia empresarial y el desarrollo económico.

En este contexto, el presente reporte analiza la situación actual de los pagos de salarios en Perú utilizando principalmente información proveniente de la planilla electrónica del MTPE, con el propósito de aportar evidencia cuantitativa que contribuya a promover la transición hacia la digitalización de los pagos de salarios en el país. El estudio presenta una caracterización de los principales hechos estilizados de los pagos de salarios según distintas características de las personas trabajadoras, las empresas y el territorio, con el fin de identificar su magnitud, distribución y las brechas existentes a nivel nacional y departamental. Asimismo, identifica oportunidades para acelerar la adopción de salarios digitales sobre la base de la evidencia estadística del país, las experiencias de otros países de América Latina y la experiencia acumulada por el Centro Global sobre Salarios Digitales para el Trabajo Decente de la OIT.

Los resultados del estudio se sustentan principalmente en los registros administrativos oficiales de la planilla electrónica del MTPE, que integra la información de la Planilla Mensual (PLAME) y del Registro de Información Laboral de empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios y personal en formación (T-Registro). Esta base de datos es administrada por la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT). La planilla electrónica contiene información oficial sobre los puestos de trabajo declarados por los empleadores del sector privado, correspondientes a personas que prestan servicios bajo una relación de subordinación, independientemente del régimen laboral o modalidad contractual. El T-Registro reúne información laboral y de seguridad social de las personas registradas, mientras que la PLAME incorpora información mensual sobre remuneraciones y otros conceptos tributarios y no tributarios. Cabe señalar que la información utilizada en este reporte corresponde a la base consolidada por el MTPE, la cual incorpora filtros de validación y reglas de procesamiento aplicadas durante el proceso de integración del T-Registro y la PLAME.

Contexto y situación actual



© Roberto Rojas/OIT



© Stefhany Córdoba/OIT



© Stefhany Córdoba/OIT

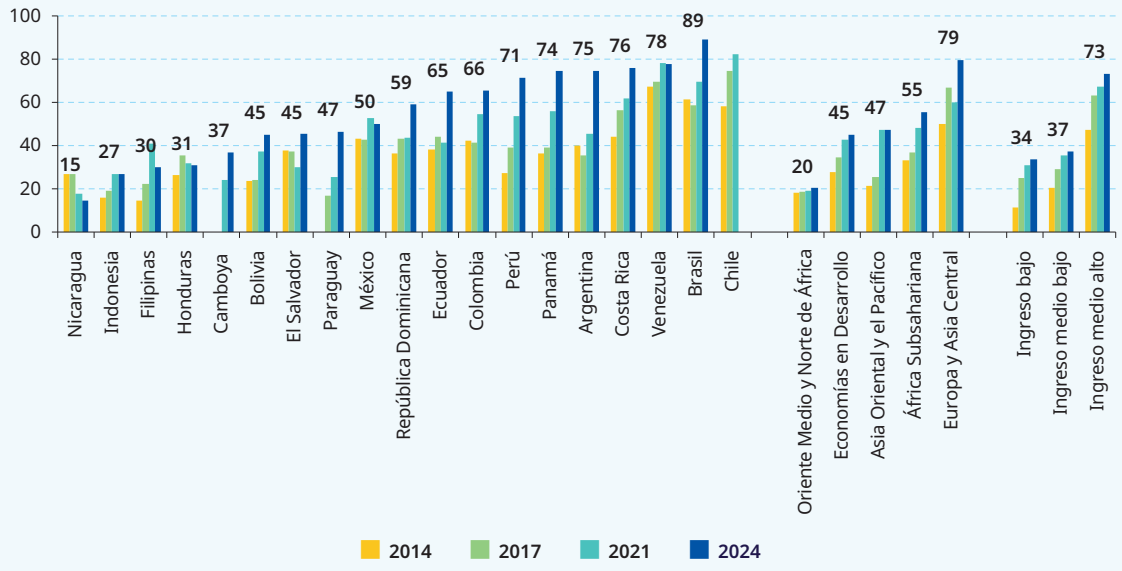
Significativo avance en el pago digital de los salarios

En los últimos diez años, los salarios digitales, entendidos como el pago de salarios que recibe la persona trabajadora en una cuenta de una entidad financiera, tarjeta prepago o billetera electrónica se han expandido de manera significativa, aunque diferenciada, a nivel mundial. Por ejemplo, en 2024, la población de 15 años y más que recibió salarios del sector privado en una cuenta de una entidad financiera representó el 79 por ciento en Europa y Asia Central (29 pp más que en 2014), el 55 por ciento en África Subsahariana (22 pp más que en 2014), el 47 por ciento en Asia Oriental y el Pacífico (26 pp más que en 2014) y el 45 por ciento en las economías en desarrollo (17 pp más que en 2014), según datos del Global Findex 2025 del Banco Mundial.

Entre 2014 y 2024, los avances más significativos en el pago de salarios digitales se registraron en Europa y Asia Central, así como en Asia Oriental y el Pacífico, regiones integradas mayoritariamente por países de ingresos medianos altos. Sin embargo, en las economías en desarrollo el crecimiento fue menor en comparación con las otras regiones del mundo.

En Perú, el avance también fue significativo. En 2024, el 71 por ciento de la población asalariada de 15 y más años recibió pagos de salarios del sector privado en una cuenta de una entidad financiera (44 pp más que en 2014). El país se ubica entre aquellos con mayor adopción de salarios digitales en América Latina. No obstante, todavía se encuentra por debajo de Brasil (89 por ciento), Venezuela (78 por ciento), Costa Rica (76 por ciento) y Argentina (75 por ciento), entre otros (ver el gráfico 1).

Gráfico 1. Población asalariada que recibió salarios en una cuenta de entidad financiera del sector privado 2014, 2017, 2021 y 2024
(porcentaje perceptores de salarios del sector privado mayor a 15 años)



Fuente: Banco Mundial, *Global Findex Database*.

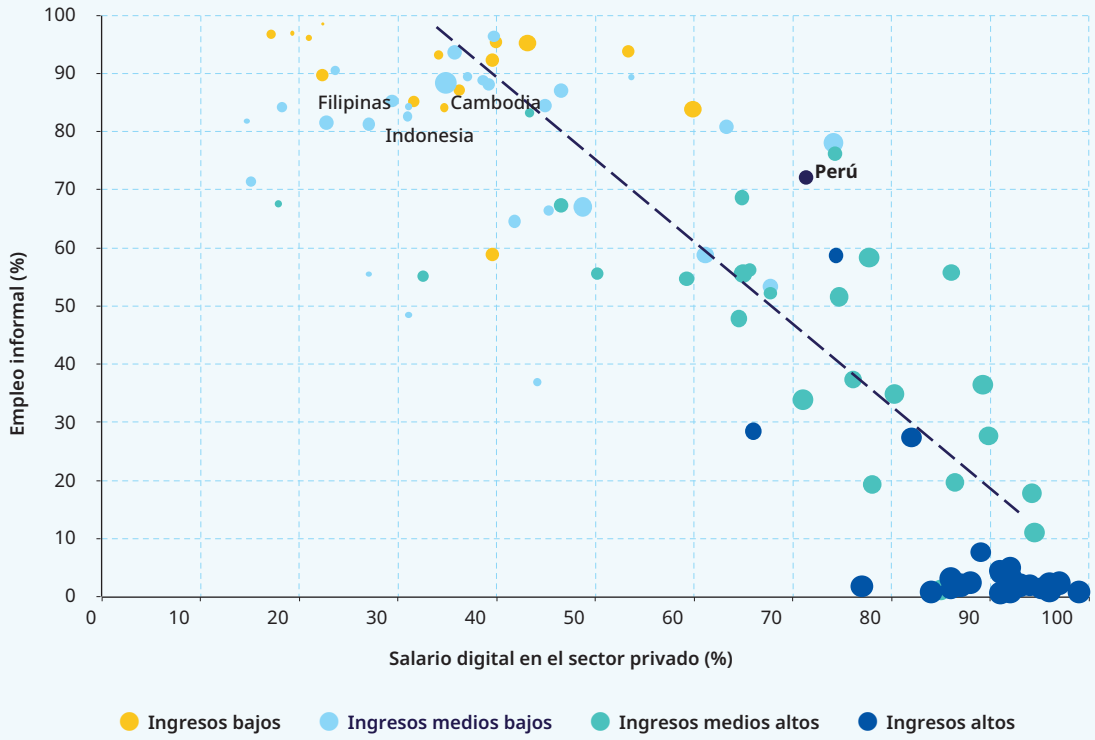
Estudios recientes revelan que el pago de salarios digitales puede mejorar la eficiencia y la transparencia en los procesos de planilla, la productividad laboral y las condiciones de trabajo, además de facilitar el acceso de las empresas a servicios y mercados (OIT 2022 y 2023). La transición hacia la digitalización de los salarios también tiene el potencial de permitir que las personas trabajadoras, en particular las más vulnerables, tengan un mayor control sobre sus salarios y accedan a servicios financieros formales, como pagos, ahorros, créditos y seguros, lo que puede traducirse en mayores oportunidades y resiliencia económica.

Para los Gobiernos, la transición hacia pagos de salarios digitales puede aumentar la transparencia de los pagos, facilitar el monitoreo y la identificación de irregularidades en el pago de salarios, y favorecer

el diseño de medidas de apoyo orientadas a fortalecer el cumplimiento de los pagos (OIT 2022 y 2023). Apostar por pagos de salarios digitales responsables puede contribuir directamente al cumplimiento de los objetivos de las políticas y estrategias nacionales de inclusión financiera, productividad y competitividad, formalización y trabajo decente.

La evidencia reciente muestra que los países con mayor adopción de pagos de salarios digitales en el sector privado, como ocurre en los países de ingresos altos, suelen presentar menores tasas de informalidad laboral (ver el gráfico 2). No se trata de un análisis de causalidad, sino de una relación de asociatividad directa.

▶ Gráfico 2. Salarios digitales e informalidad laboral, 2024 (en porcentaje)



Nota: El tamaño de las burbujas representa el nivel de ingresos de los países según la clasificación del Banco Mundial. Los datos sobre empleo informal corresponden al último año disponible.

Fuente: Banco Mundial, *Global Findex Database* 2025; OIT, ILOSTAT.

Aumento sostenido del número de puestos de trabajo formales en el sector privado

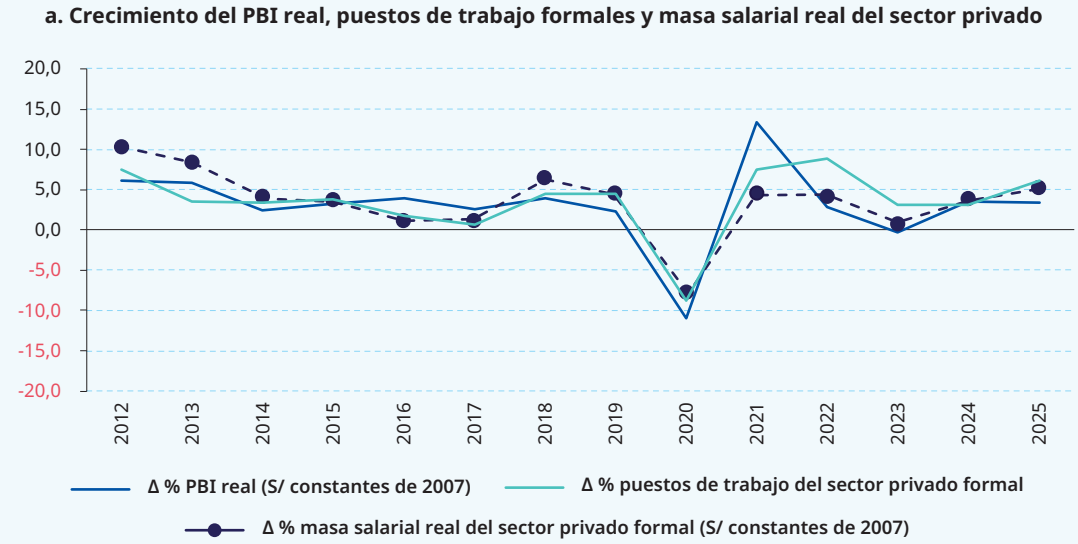
La evolución de la producción nacional mantiene una relación directa con la generación de puestos de trabajo formales en el sector privado. Desde 1996, el registro de estos puestos ha evolucionado desde una hoja de resumen de planillas hacia un sistema de planilla electrónica[1] más integrado y consistente.

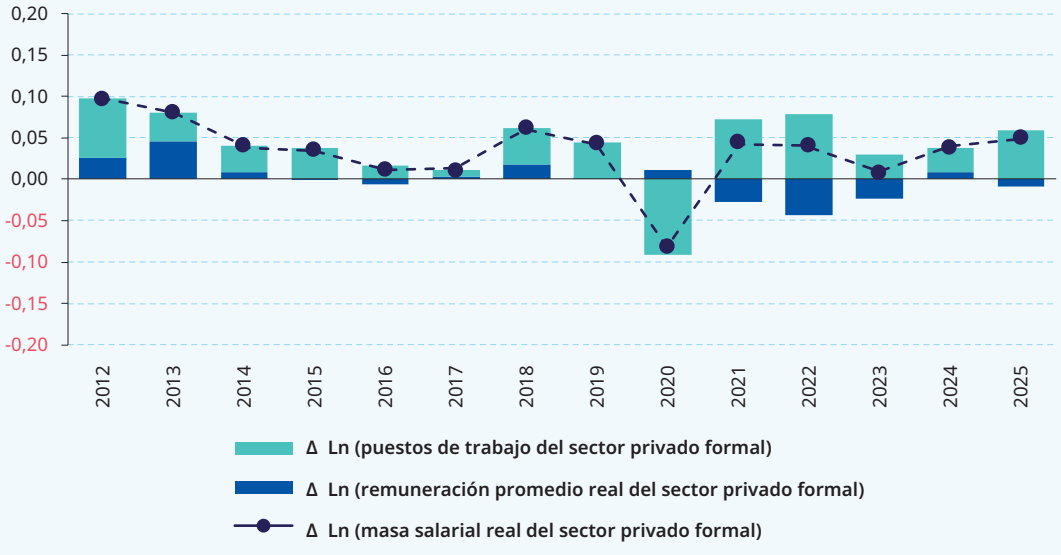
Durante la pandemia de 2020, el confinamiento y el cierre temporal de negocios provocaron una fuerte caída tanto de la actividad económica como del empleo formal; sin embargo, ambas variables se recuperaron rápidamente a partir de 2021. Cifras recientes publicadas por el MTPE revelan que, en diciembre de 2025, se registraron casi 4,6 millones de puestos de trabajo formales en el sector privado (MTPE 2026).

1 Los datos provenientes de la planilla electrónica del MTPE corresponden a puestos de trabajo declarados por los empleadores del sector privado formal, y no a personas únicas. Un mismo trabajador puede registrar más de un puesto de trabajo en el periodo de referencia.

Entre 2021 y 2025, los puestos de trabajo formales en el sector privado crecieron a una tasa promedio anual de 5 por ciento, alcanzando cerca de 4,6 millones en diciembre de 2025 (ver el gráfico 3). Asimismo, entre 2012 y 2025, la masa salarial real aumentó en promedio 3 por ciento anual, impulsada principalmente por la expansión del empleo formal, que explicó el 97 por ciento de dicho crecimiento. Esto sugiere que el crecimiento observado respondió, sobre todo, a factores de demanda laboral más que a ganancias en el poder adquisitivo de las personas trabajadoras. En consecuencia, la participación del empleo formal privado en la población ocupada se incrementó de 19 por ciento en 2012 a 25 por ciento en 2025, reflejando el fortalecimiento del mercado laboral formal.

Gráfico 3. Perú: PBI real, puestos de trabajo formales y masa salarial real del sector privado formal, 2012-2025 (en porcentaje)



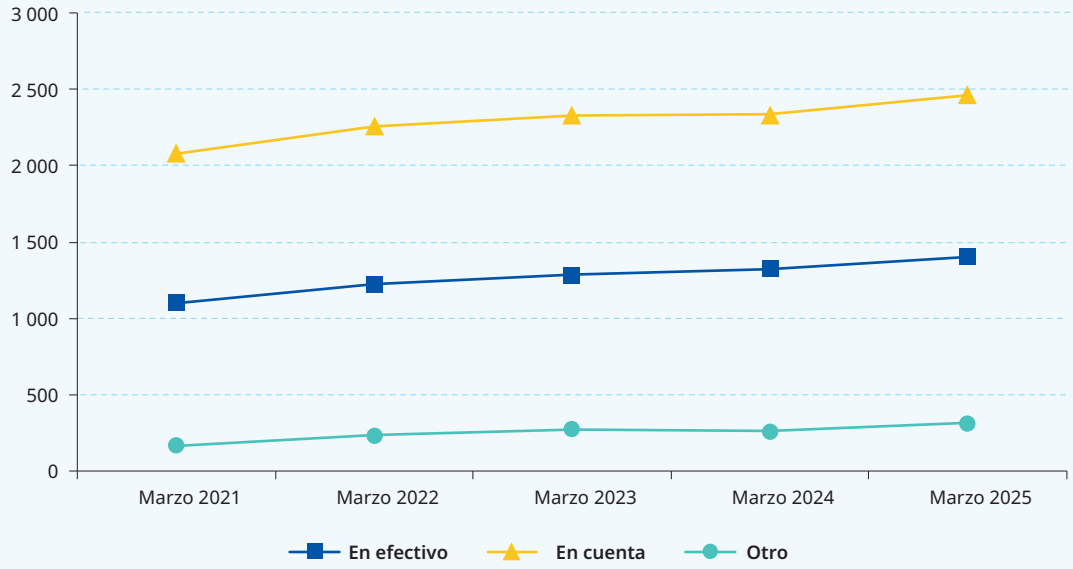


Nota: El crecimiento de la masa salarial real del sector privado puede descomponerse en la contribución de la remuneración promedio real y del número de puestos de trabajo declarados por empresas formales del sector privado. Se ha utilizado el índice de precios al consumidor de Lima Metropolitana, a precios del 2007, para deflactar las remuneraciones nominales de cada año.

Fuente: BCRP, Series estadísticas; MTPE, planilla electrónica.

Por otro lado, contar con una planilla electrónica más completa, sumado a la tendencia hacia la digitalización de los pagos, ha permitido tener un panorama más claro sobre las modalidades de pago de salarios a nivel nacional. En particular, el pago de salarios digitales ha registrado avances significativos. En marzo de 2021, cerca de 2 millones de puestos de trabajo formales del sector privado registraron pagos de salarios a través de cuentas bancarias (salarios digitales). Para marzo de 2025, esta cifra aumentó a casi 2,5 millones (ver el gráfico 4). Sin embargo, todavía 1,4 millones de puestos de trabajo formales registraron salarios en efectivo.

Gráfico 4. Perú: Evolución del tipo de pago de salarios de los puestos de trabajo formales del sector privado, marzo 2021 – marzo 2025
(miles de puestos de trabajo registrados)



Fuente: MTPE, planilla electrónica.

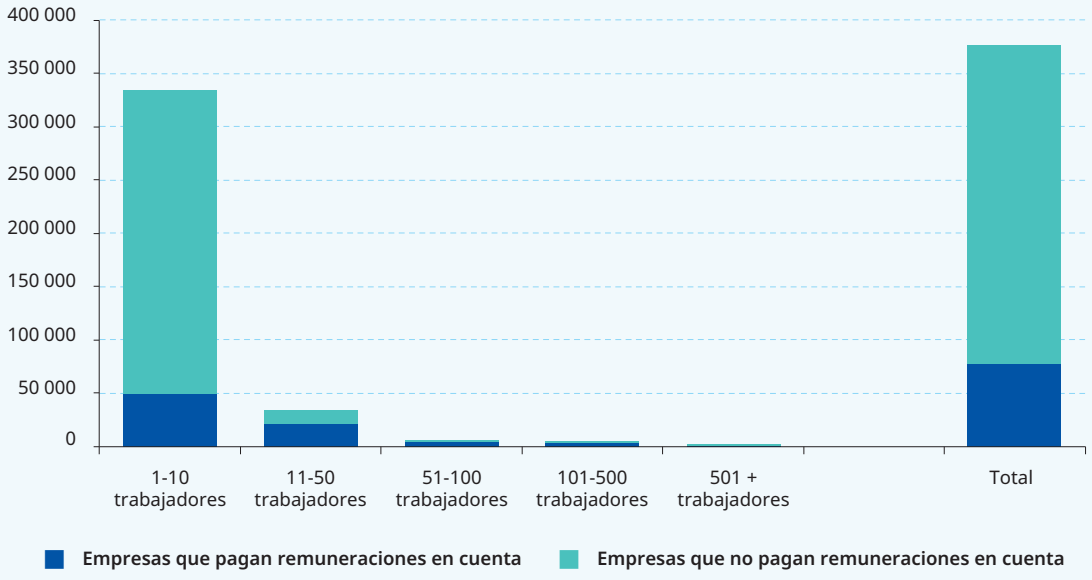
Más de 77 mil empresas formales pagaron salarios en cuentas de entidades financieras

En Perú, a marzo de 2025, existían más de 375 mil empresas formales del sector privado que declararon al menos un puesto de trabajo en la planilla electrónica del MTPE[2]. De este total, cerca de 77 mil empresas formales del sector privado —equivalente al 21 por ciento— declararon realizar pagos de salarios a personas trabajadoras mediante cuentas de entidades financieras (ver el gráfico 5).

Por estrato empresarial, el pago de salarios en cuenta presenta diferencias significativas. En efecto, el 95 por ciento de las grandes empresas (unidades productivas con más de 100 trabajadores) declararon realizar pagos de salarios a las personas trabajadoras mediante cuentas de entidades financieras; mientras que, en las pequeñas y medianas empresas (unidades productivas de 11 a 100 trabajadores) y en las microempresas (unidades productivas de 1 a 10 trabajadores), esta proporción fue de 64 por ciento y 15 por ciento, respectivamente.

2 Respecto al número de empresas formales en Perú, el MTPE considera a las empresas que al menos registraron un trabajador en la planilla electrónica. Por eso, el dato del número de empresas formales que reporta el MTPE no necesariamente coincide con lo reportado por la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP) y el Ministerio de la Producción (PRODUCE).

Gráfico 5. Perú: Empresas formales del sector privado que declararon pagar salarios en cuenta por estrato empresarial, marzo 2025 (número de empresas)



Fuente: MTPE, planilla electrónica, marzo de 2025.

Persisten brechas: uno de cada tres puestos de trabajo formales del sector privado registró salarios en efectivo

A nivel nacional, de los 4,2 millones de puestos de trabajo formales registrados en la planilla electrónica en marzo de 2025, el 59 por ciento (2,5 millones) registró salarios en una cuenta de una entidad bancaria (salario digital), el 34 por ciento (1 millón 405 mil) registró remuneraciones en efectivo y apenas el 7,5 por ciento (312 mil) registró salarios pagados a través de otro medio no especificado en la planilla de marzo de 2025 (ver el gráfico 6). Esta evidencia muestra que, en el sector privado, uno de cada tres puestos de trabajo formales registró salarios en efectivo.

Dado que el mercado laboral de Perú se caracteriza por elevados niveles de informalidad, es probable que una gran proporción de los 12,3 millones de empleos informales en 2025 haya registrado remuneraciones en efectivo. Esto representa una brecha importante por cerrar para que más personas trabajadoras puedan acceder a los beneficios de la inclusión financiera. La incorporación de más trabajadores y trabajadoras al sistema financiero, a través del pago de salarios digitales, no debe verse como un fin en sí mismo, sino como un medio para ampliar sus oportunidades económicas, aumentar su resiliencia y mejorar la gestión de sus ingresos laborales.

> 1 405 000 puestos de trabajo formales del sector privado registraron el pago de salarios en efectivo.
>
> ▶ **Fuente: MTPE,** planilla electrónica, marzo 2025.

Gráfico 6. Perú: situación del tipo de pago de salarios en el sector privado, marzo 2025
(puestos de trabajo registrados)



Fuente: MTPE, planilla electrónica, marzo 2025.

El pago del salario en efectivo es más frecuente en departamentos con menor inclusión financiera

La transición del pago de salarios en efectivo hacia modalidades digitales puede contribuir a fortalecer la inclusión financiera en los diferentes territorios del país[3]. Generalmente, el pago de salarios en efectivo es más frecuente en los departamentos con menores niveles de inclusión financiera, situación explicada, en parte, por la limitada oferta e infraestructura financiera y digital y, consecuentemente, por el bajo uso de productos y servicios financieros por parte de la población.

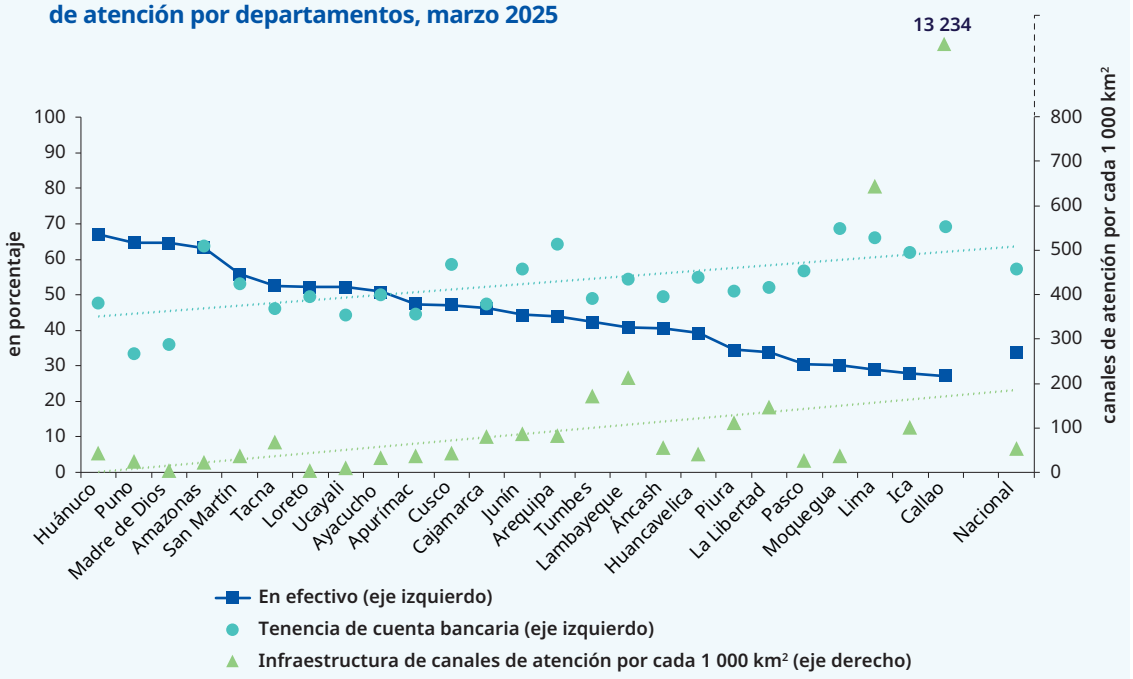
Las realidades territoriales en Perú son muy heterogéneas. Por un lado, el departamento de Huánuco presenta una elevada proporción de puestos de trabajo formales que registraron salarios en efectivo (67 por ciento, según datos de la planilla electrónica a marzo de 2025), junto con una infraestructura de 44 canales de atención[4] por cada 1 000 km^2. Asimismo, en ese periodo, solo el 48 por ciento de su población contaba con una cuenta en el sistema financiero (según información de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones).

En el otro extremo se encuentra el departamento del Callao, donde el 27 por ciento de los puestos de trabajo formales registró salarios en efectivo, con una infraestructura de más de 13 mil canales de atención por cada 1 000 km^2. Además, una proporción importante de su población (69 por ciento) contaba con una cuenta en el sistema financiero (ver el gráfico 7).

3 Una aproximación a la inclusión financiera es la tenencia de cuenta en entidad financiera.

4 Corresponde a oficinas, cajeros automáticos, establecimientos con terminales de puntos de venta (POS) y establecimientos de operaciones básicas (EOB).

Gráfico 7. Perú: Salarios en efectivo, tenencia de cuenta e infraestructura de canales de atención por departamentos, marzo 2025



Nota: La infraestructura de canales de atención corresponde a la suma de oficinas, cajeros automáticos, establecimientos con POS y EOB. Los datos de salarios en efectivo fueron obtenidos de la planilla electrónica de marzo de 2025 y la información de tenencia de cuenta e infraestructura de canales de atención corresponde a lo reportado por la SBS en su reporte de junio de 2025.

Fuente: MTPE, planilla electrónica, marzo de 2025; SBS, *Perú: reporte de indicadores de inclusión financiera de los sistemas financiero, de seguros y de pensiones, junio de 2025*.

35 por ciento de los puestos de trabajo formales de las mujeres registraron salarios en efectivo

En Perú, las mujeres tienen más probabilidades de recibir su salario en efectivo que los hombres. En marzo de 2025, el 35 por ciento de los puestos de trabajo formales ocupados por mujeres en el sector privado registraron remuneraciones en efectivo, mientras que en el caso de los hombres esta proporción fue de 32 por ciento, según datos de la planilla electrónica (ver el gráfico 8a). Si bien la diferencia es de tres puntos porcentuales, esta situación podría explicarse, entre otras razones, por los menores niveles de inclusión financiera de las mujeres en comparación con los hombres y menores oportunidades para la alfabetización digital y financiera. Además, suelen enfrentar mayores limitaciones para acceder a empleos asalariados mejor remunerados (Klapper 2023; Klapper y Singer 2014) y, con frecuencia, se desempeñan en puestos de trabajo con contratos temporales.

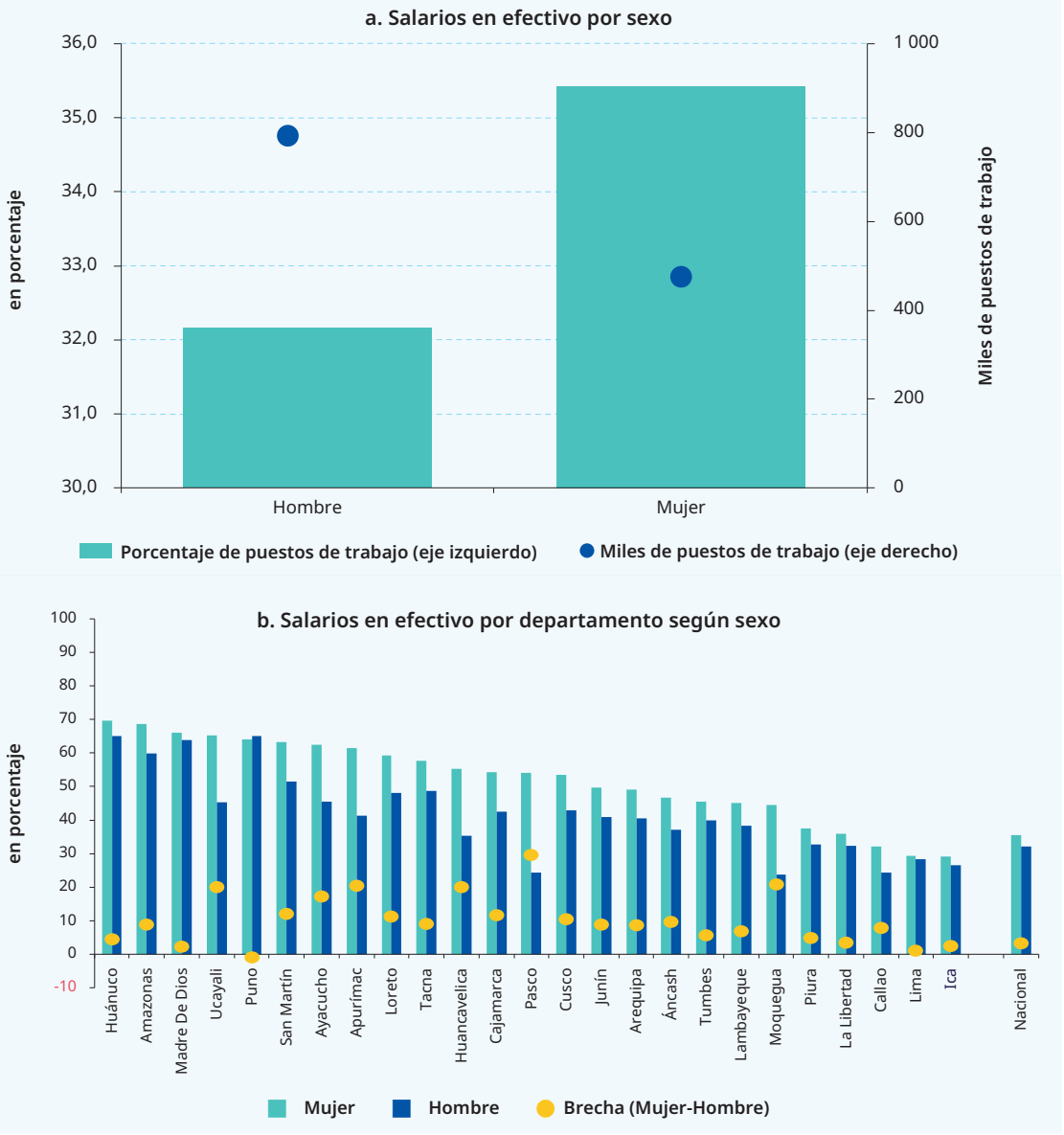
La brecha en la tenencia de cuentas entre mujeres y hombres se aprecia en casi todos los departamentos del país (con excepción de Puno), especialmente en Pasco, Moquegua, Apurímac, Ucayali, Huancavelica, Ayacucho, San Martín, Cajamarca, Tacna, Cusco y Loreto, donde el porcentaje de puestos de trabajo formales ocupados por mujeres que registraron salarios en efectivo superó en más de dos puntos porcentuales al correspondiente a los hombres (ver el gráfico 8b). Esta radiografía departamental puede estar influenciada por factores educativos y por las estructuras del mercado laboral; sin embargo, la intensidad y velocidad de los cambios varían entre territorios y dependen de sus contextos económicos e institucionales (Marchionni, Serrano y Bustelo 2019).

> 519 mil puestos de trabajo desempeñados por mujeres en empresas formales del sector privado recibieron salarios en efectivo.
>
> ▶ **Fuente: MTPE,** planilla electrónica, marzo 2025.

A nivel individual, las brechas en perjuicio de las mujeres podrían estar asociadas a circunstancias como el bajo nivel educativo, la condición de casadas, la presencia de hijos pequeños, los bajos ingresos laborales o la autoidentificación indígena.

Además, la estructura del empleo regional condiciona las relaciones laborales y las modalidades de pago de salarios. Por ejemplo, en áreas urbanas el trabajo asalariado o dependiente es más habitual, mientras que en zonas rurales predomina el empleo independiente, principalmente en actividades agrícolas (análisis realizado sobre la base de datos del INEI).

▶ Gráfico 8. Perú: Pago de salarios en efectivo en puestos de trabajo formales del sector privado por sexo y departamentos, marzo 2025



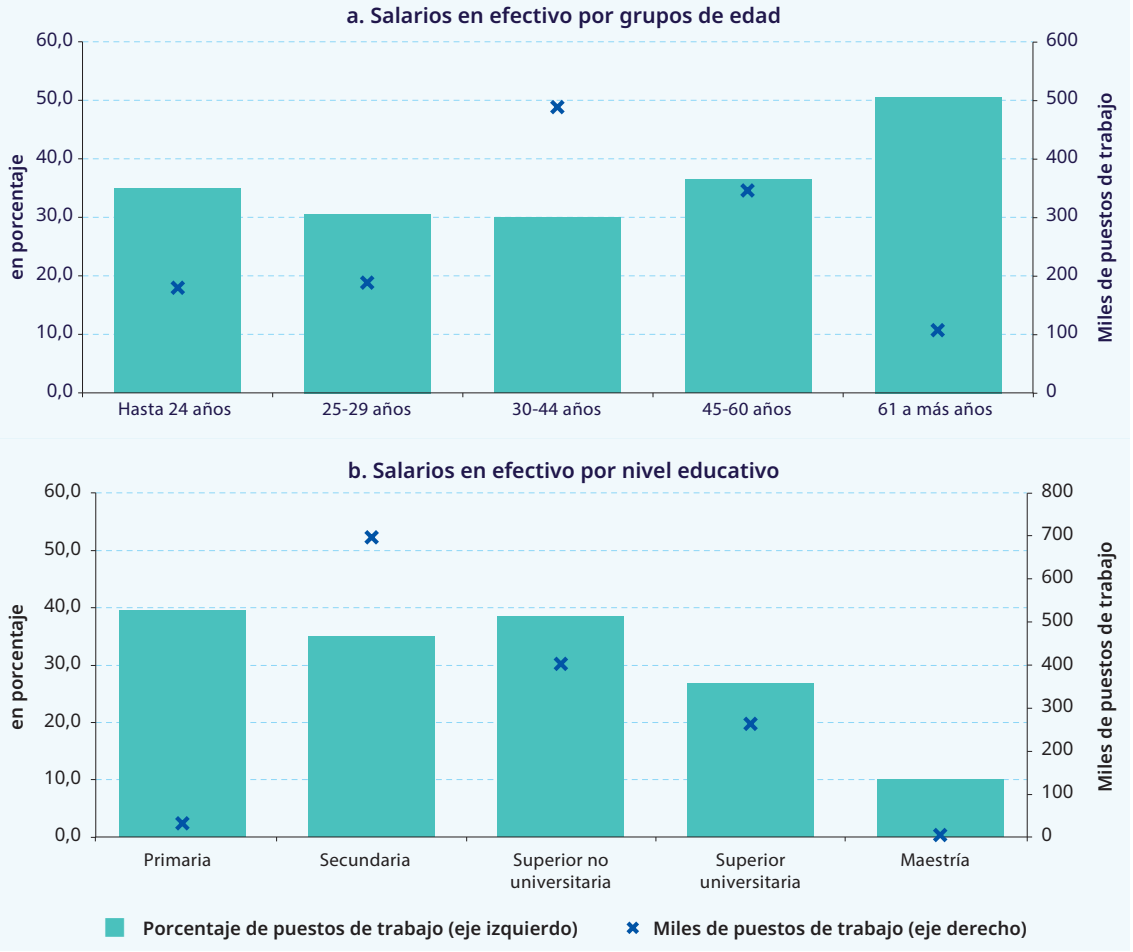
Fuente: MTPE, planilla electrónica, marzo 2025.

Puestos de trabajo desempeñados por personas adultas mayores y con menores niveles educativos son más propensos a registrar pagos de salarios en efectivo

En el sector privado, los salarios en efectivo son más frecuentes en puestos de trabajo desempeñados por personas de mayor edad que en aquellos ocupados por personas jóvenes. Los puestos de trabajo cubiertos por personas de más de 45 años presentan una mayor propensión y una tendencia creciente a registrar salarios en efectivo, lo que refleja una brecha generacional en la adopción del pago digital de salarios (ver el gráfico 9a). Según datos de la planilla electrónica, a marzo de 2025, el 51 por ciento de los puestos de trabajo formales desempeñados por personas adultas mayores de 60 años registró salarios en efectivo; mientras que este porcentaje se redujo al 35 por ciento en los puestos de trabajo ocupados por personas jóvenes de hasta 24 años de edad.

Desde la perspectiva de la formación del capital humano, se evidencia que, a mayor nivel educativo de las personas asalariadas en puestos de trabajo formales, menor es el porcentaje de quienes registran salarios en efectivo (ver el gráfico 9b). En efecto, los puestos de trabajo desempeñados por personas con educación primaria registraron una probabilidad de tener salario en efectivo cuatro veces mayor que los puestos de trabajo formales de asalariados con maestría culminada. Asimismo, se observa una tendencia decreciente en el registro de salarios en efectivo conforme aumentan los niveles educativos, especialmente a partir de la educación superior universitaria y la maestría. En síntesis, la educación, incluida aquella vinculada con temas financieros, constituye uno de los factores que pueden favorecer la adopción del pago digital de salarios.

▶ Gráfico 9. Perú: Pago de salarios en efectivo en puestos de trabajo formales del sector privado por grupos de edad y nivel educativo, marzo 2025



Nota: El nivel educativo "primaria" incluye a personas sin nivel educativo, el nivel "superior no universitario" incluye al nivel "técnico" y el nivel de "maestría" incluye a "doctorado".

Fuente: MTPE, planilla electrónica, marzo 2025.

61 por ciento de los puestos de trabajo formales en las mipymes registran el pago de salarios en efectivo

El crecimiento empresarial es un componente fundamental para el desarrollo económico y productivo de Perú. Según información del Ministerio de la Producción (2025), el tejido empresarial en 2024 estaba dominado por mipymes, que representaban el 99 por ciento del total de empresas. Estas empresas, que son muy heterogéneas, concentraban el 89 por ciento del empleo en el sector privado, siendo en su mayoría empleos informales (81 por ciento), y contribuían de manera moderada al valor agregado de la producción nacional (31 por ciento), lo que resultaba en niveles bajos de productividad laboral en comparación con empresas de mayor tamaño.

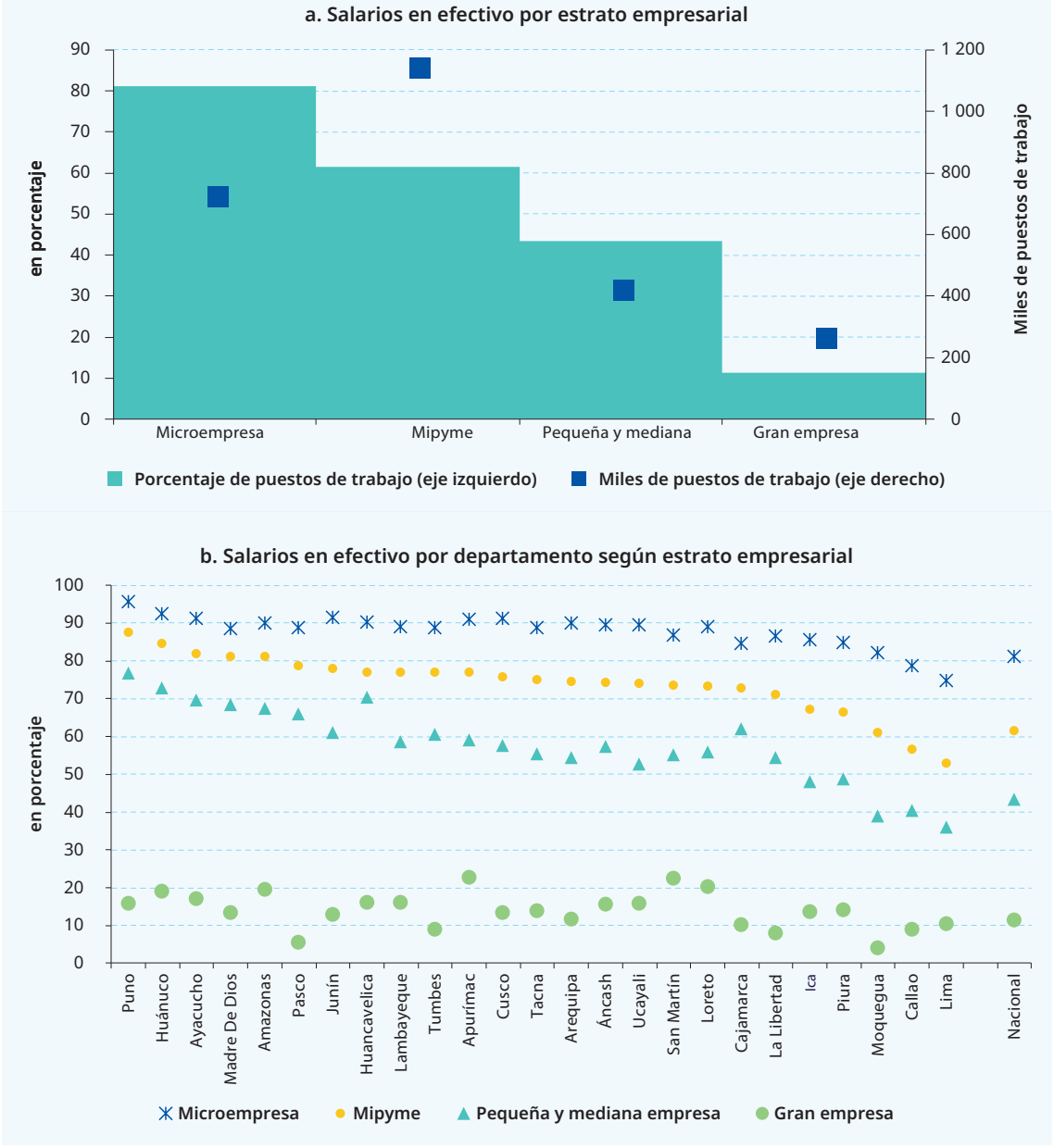
Por otro lado, en los últimos años se han registrado importantes mejoras en la inclusión financiera de las mipymes. En 2024, las mipymes tuvieron una participación de 27 por ciento en créditos del sistema financiero formal (PRODUCE 2025), menor a lo registrado en las grandes empresas (61 por ciento) (Ministerio de la Producción 2025). Esto evidencia que el tamaño empresarial influye directamente en la capacidad de acceso a servicios financieros como créditos o pagos digitales.

Las tecnologías digitales han transformado el acceso y uso de los servicios financieros, al facilitar pagos más rápidos y seguros, reducir costos operativos y promover la inclusión financiera; no obstante, la digitalización del pago de salarios y el uso de servicios financieros digitales siguen siendo un reto para muchas mipymes formales. En Perú, en marzo de 2025, el 61 por ciento de los puestos de trabajo formales en las mipymes registró salarios en efectivo (cifra muy similar a la registrada en marzo de 2024 o 2023). La problemática es mayor en las microempresas (unidades productivas de 1 a 10 trabajadores), donde el 81 por ciento registró salarios en efectivo, según datos de la planilla electrónica del MTPE (ver el gráfico 10a).

> 8 de cada 10 puestos de trabajo en microempresas formales del sector privado registraron salarios en efectivo.
>
> ▶ **Fuente: MTPE,** planilla electrónica, marzo 2025.

A nivel departamental, se evidencia una relación inversa entre el tamaño de la empresa y el pago de salarios en efectivo; esto es, cuanto mayor es el tamaño de la empresa, menor es el porcentaje de puestos de trabajo formales susceptibles a salarios en efectivo. En marzo de 2025, los departamentos con mayor porcentaje de puestos de trabajo formales que registraron salarios en efectivo en las mipymes fueron Puno (87 por ciento), Huánuco (85 por ciento), Ayacucho (82 por ciento), Madre de Dios (81 por ciento), Amazonas (81 por ciento), Pasco (79 por ciento), Junín (78 por ciento), entre otros (ver el gráfico 10b). El porcentaje de los puestos de trabajo en la microempresa que registraron salarios en efectivo fue muy cercano al 90 por ciento en la mayoría de los departamentos, con excepción de Moquegua, Callao y Lima.

Gráfico 10. Perú: Pago de salarios en efectivo en puestos de trabajo formales del sector privado por estrato empresarial y departamentos, marzo 2025



Nota: Microempresa (1-10 trabajadores), pequeña y mediana (11-100 trabajadores), gran empresa (101 a más trabajadores). Mipyme contempla a los trabajadores de la micro, pequeña y mediana empresa, bajo el rango de trabajadores utilizados en este documento.

Fuente: MTPE, planilla electrónica, marzo 2025.

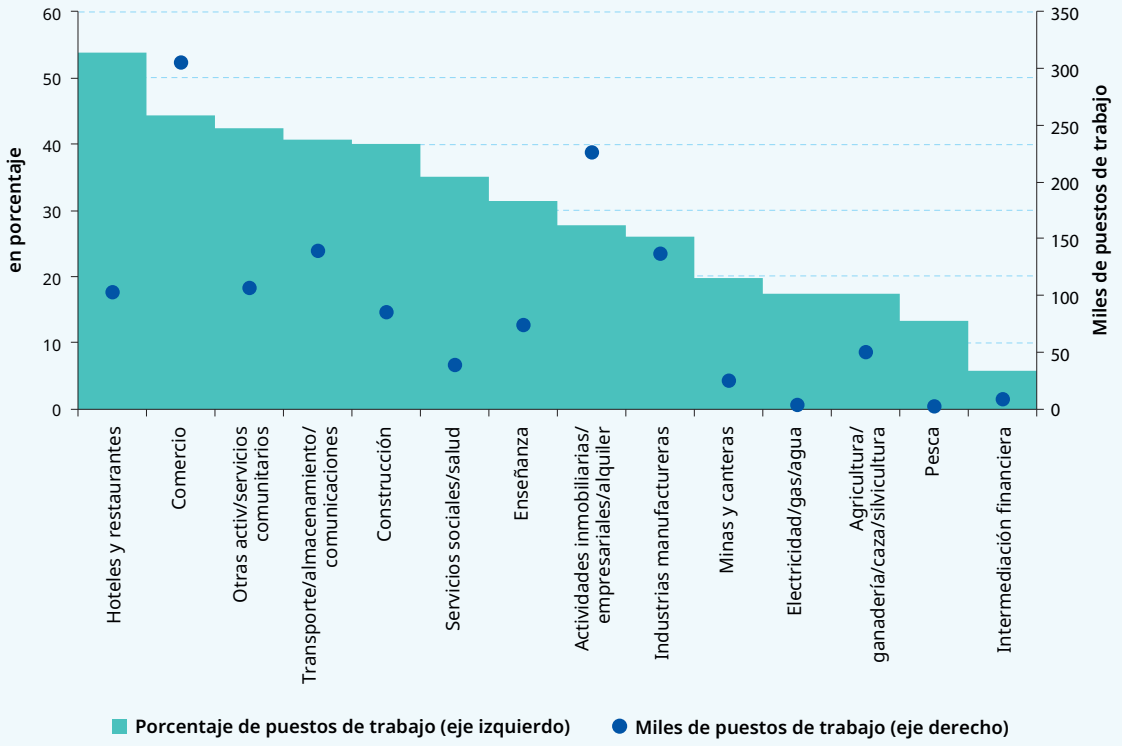
El pago de salarios en efectivo predomina en las actividades de servicios y comercio

A nivel nacional, los datos de la planilla electrónica a marzo de 2025 revelan que el pago de salarios en efectivo es frecuente en las siguientes actividades económicas: hoteles y restaurantes (54 por ciento), comercio (44 por ciento), actividades de servicios comunitarios (42 por ciento), transporte/almacenamiento/comunicaciones (41 por ciento) y actividades relacionadas con la construcción (40 por ciento), entre las principales (ver el gráfico 11a). En contraste, el pago de salarios en efectivo fue menos frecuente en los sectores económicos donde la regulación, el cumplimiento de la normatividad y la formalidad fueron más elevados, como es el caso de las actividades de intermediación financiera (6 por ciento) y las actividades agrícolas formales (18 por ciento), por mencionar algunos ejemplos.

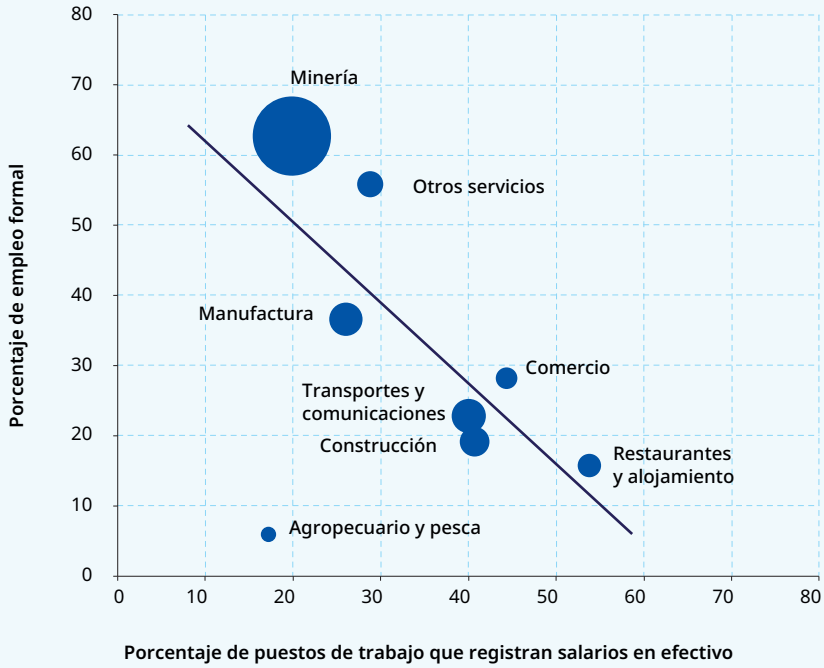
En general (con excepción de las actividades de agricultura y pesca y de transportes y comunicaciones), en el sector formal, las actividades económicas con menor incidencia de salarios en efectivo (y, por ende, con mayor digitalización del pago de salarios) tienden a estar asociadas a mayores niveles de productividad laboral (ver el gráfico 11b).

▶ Gráfico 11. Perú: Pago de salarios en efectivo, empleo formal y productividad laboral del sector formal por actividad económica, marzo 2025

a. Salarios en efectivo por actividad económica



b. Salarios en efectivo, empleo y productividad laboral en el sector formal por actividad económica

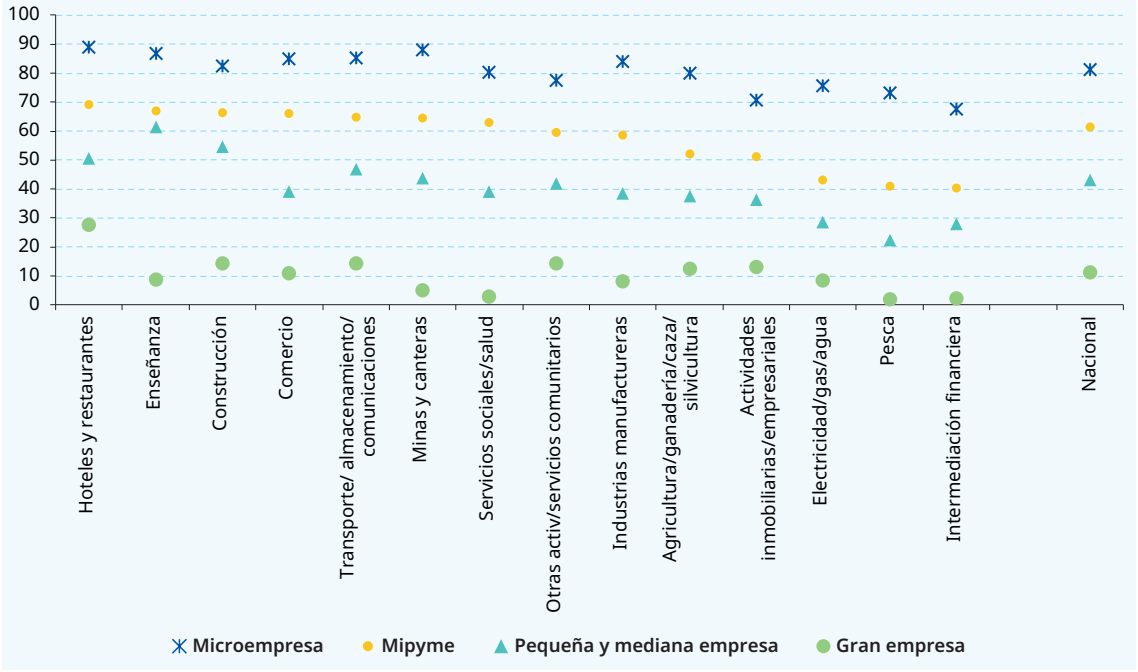


Nota: En el gráfico 11b, el tamaño de las burbujas representa los niveles de productividad laboral de ocho actividades económicas del sector formal reportadas por el INEI en el estudio Cuenta Satélite de la Economía Informal 2022-2024.

Fuente: MTPE, planilla electrónica, marzo 2025; INEI, *Producción y Empleo Informal en el Perú, Cuenta Satélite de la Economía Informal 2022-2024.*

Independientemente de la actividad económica, los puestos de trabajo en microempresas formales de 1 a 10 trabajadores presentan una mayor propensión a registrar salarios en efectivo. En promedio, a nivel nacional, el porcentaje de puestos de trabajo que registró salarios en efectivo en el sector de la microempresa (80 por ciento) fue ocho veces superior al de la gran empresa (10 por ciento). En otras actividades económicas de las microempresas, como hoteles y restaurantes, y minas y canteras, la proporción de puestos de trabajo que se remunera en efectivo fue cercana al 90 por ciento (ver el gráfico 12).

Gráfico 12. Perú: Pago de salarios en efectivo en puestos de trabajo formales del sector privado por actividad económica según estrato empresarial, marzo 2025 (en porcentaje)



Nota: Microempresa (1-10 trabajadores), pequeña y mediana (11-100 trabajadores), gran empresa (101 a más trabajadores).
Fuente: MTPE, planilla electrónica, marzo 2025.

Por otro lado, la intensidad del pago de salarios en efectivo presentó diferencias significativas entre departamentos y tendió a concentrarse en actividades económicas con menores niveles de formalidad laboral, así como en zonas alejadas con menor infraestructura física, tecnológica y financiera. Por ejemplo, en Huánuco, Puno y Ucayali, más del 70 por ciento de los puestos de trabajo formales registró pagos de salarios en efectivo en empresas privadas del sector construcción. En estos departamentos también se observó una elevada incidencia de pagos de salarios en efectivo en la mayoría de las actividades económicas (ver el cuadro 1).

En contraste, las actividades extractivas formales de minería y agricultura tuvieron menores incidencias de pago de salarios en efectivo, principalmente en Moquegua, Tumbes, Cusco, Pasco y La Libertad. Finalmente, en Callao e Ica se registró una menor proporción de pagos de salarios en efectivo en la industria manufacturera.

▶Cuadro 1. Perú: pago de salarios en efectivo en puestos de trabajo formales del sector privado por actividad económica y departamentos, marzo 2025 (en porcentaje)

	Extractiva	Industria	Construcción	Comercio	Servicios
Amazonas	65,4	78,9	60,6	81,0	55,2
Áncash	19,2	30,2	57,5	63,5	45,9
Apurímac	18,9	32,5	47,1	59,2	52,1
Arequipa	24,3	30,8	63,4	56,9	43,6
Ayacucho	31,0	54,6	56,9	75,1	47,9
Cajamarca	18,4	51,9	52,7	59,7	42,3
Callao	19,2	13,7	46,7	31,7	28,2
Cusco	8,0	43,7	40,1	67,5	46,1
Huancavelica	21,9	67,4	67,6	69,4	43,2
Huánuco	36,4	77,2	71,5	79,6	60,8
Ica	17,3	15,9	30,9	58,7	42,4
Junín	29,4	55,6	48,4	68,4	36,1
La Libertad	10,8	20,0	67,1	58,6	40,1
Lambayeque	14,8	35,7	49,9	59,2	50,9
Lima	15,9	25,8	29,6	35,4	27,4
Loreto	33,4	39,8	64,7	60,4	49,2
Madre de Dios	65,8	44,7	68,0	82,4	56,7
Moquegua	6,1	27,5	15,1	57,4	31,8
Pasco	7,9	54,3	49,0	75,2	28,7
Piura	12,5	26,1	62,8	52,4	40,3
Puno	69,8	61,4	73,5	74,7	49,9
San Martín	46,6	39,4	49,6	65,2	56,4
Tacna	17,0	44,7	62,8	69,7	51,7
Tumbes	6,2	24,8	57,5	66,0	47,3
Ucayali	35,5	40,9	74,5	60,8	49,1
Nacional	18,0	26,0	40,0	44,3	33,0

Nota: El color azul más oscuro refleja mayor intensidad del pago de salarios en efectivo, mientras que el color más claro representa una menor intensidad.

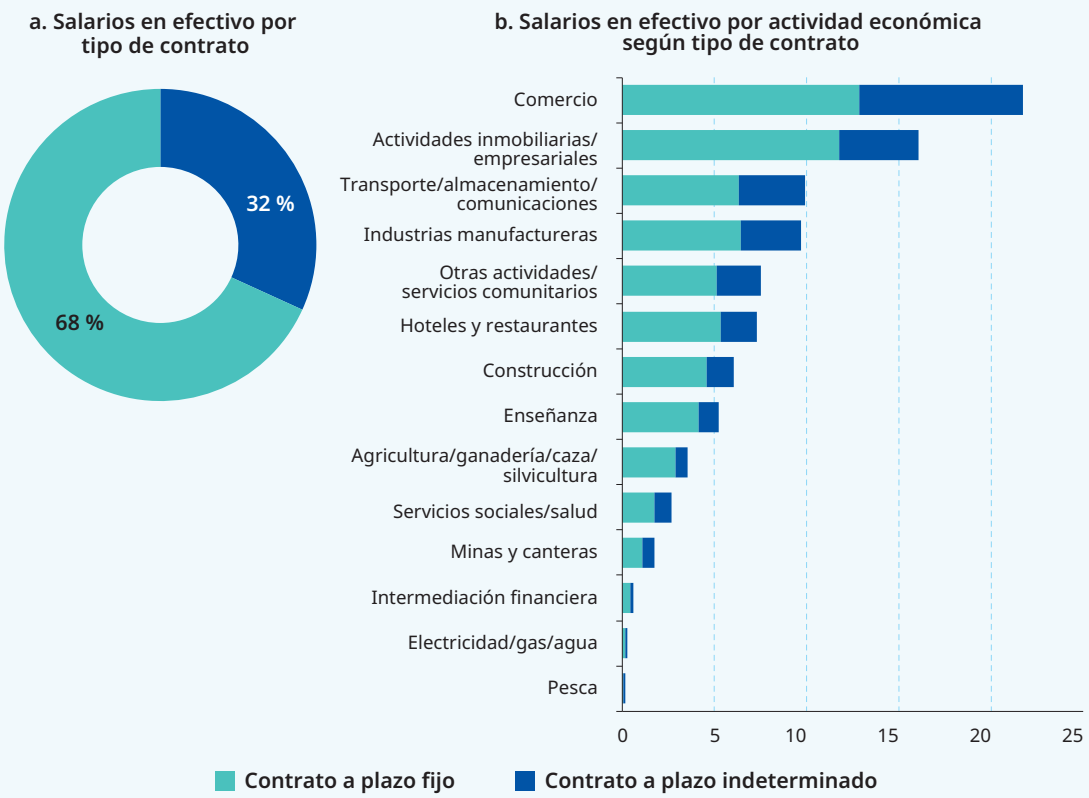
Fuente: MTPE, planilla electrónica, marzo 2025.

68 por ciento de los puestos de trabajo formales que registraron pagos de salarios en efectivo tenían contrato a plazo fijo

En Perú, el pago de salarios en efectivo es más frecuente en puestos de trabajo formales con contratos a plazo fijo o de duración determinada. En marzo de 2025, el 68 por ciento de los puestos de trabajo que registraron salarios en efectivo tenían contrato a plazo fijo (ver el gráfico 13a). Las principales actividades económicas donde se registraron pagos de salarios en efectivo en puestos de trabajo con contrato a plazo fijo fueron comercio (13 por ciento), actividades inmobiliarias y empresariales (12 por ciento), industria manufacturera (7 por ciento), actividades relacionadas con transporte, almacenamiento y comunicaciones (6 por ciento) y, en menor medida, hoteles y restaurantes (5 por ciento) y construcción (5 por ciento) (ver el gráfico 13b).

Asimismo, es importante señalar que el 31 por ciento de los puestos de trabajo donde se registraron salarios en efectivo tenían contrato indeterminado, principalmente en actividades como comercio (9 por ciento), actividades inmobiliarias y empresariales (4 por ciento) y actividades relacionadas con transporte, almacenamiento y comunicaciones (4 por ciento).

Gráfico 13. Perú: Pago de salarios en efectivo en puestos de trabajo formales del sector privado por tipo de contrato y actividad económica, marzo 2025 (en porcentaje)



Fuente: MTPE, planilla electrónica, marzo 2025.

Oportunidades para promover la digitalización del pago de los salarios


© SUNAFIL

© MINCETUR


© Gustavo Vivanco/OIT

Las secciones anteriores han mostrado que la transición hacia el pago digital de salarios en Perú está en marcha y se ha acelerado en los últimos años. A pesar de estos avances, persisten brechas de adopción en departamentos con menores niveles de inclusión financiera, en las mipymes y en sectores como hoteles, restaurantes y comercio; así como entre trabajadores de mayor edad, con menor nivel educativo y entre las mujeres.

La OIT, a través de su Centro Global de Salarios Digitales para el Trabajo Decente de la OIT[5] y la Oficina de la OIT para los Países Andinos, en colaboración con entidades gubernamentales, representantes del sector empleador, proveedores de servicios financieros, autoridades locales y organizaciones de trabajadores, viene apoyando la promoción y aceleración de la transición responsable hacia el pago digital de los salarios en el país.

La iniciativa[6] implementada combina investigación, sensibilización y abogacía, generación de herramientas y desarrollo de capacidades de las empresas y las personas trabajadoras, en colaboración con actores públicos y privados del país. En función de los avances logrados y de las interacciones con los socios previamente identificados, se han identificado cuatro dimensiones de oportunidades de mejora que se describen a continuación como insumo para la reflexión:

Generación y análisis de información sobre salarios digitales

- La planilla electrónica del MTPE ofrece una herramienta única y poderosa para comprender la situación de los salarios digitales en empresas formales del sector privado, identificar brechas y seguir el progreso mensual de la adopción del pago de salarios digitales. Publicar de manera periódica y continua estos datos permitirá a los actores públicos y privados, a nivel nacional y departamental, seguir avances y tomar acciones para abordar las brechas persistentes.
- Adecuar las categorías del tipo de pago de remuneraciones en la planilla electrónica del MTPE a las nuevas modalidades de pago, como por ejemplo el pago de remuneraciones a través de billeteras electrónicas (aprobado por la Ley N.° 32413).
- Disponer de información confiable y oportuna sobre el método de pago de salarios que se realiza en el sector informal. La Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN) del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) o las encuestas sobre la inclusión financiera de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (SBS) pueden representar una oportunidad para recopilar y analizar información sobre el uso del pago digital de salarios en el sector informal, seguir los avances y tomar acciones para abordar las brechas.
- Considerar la integración de indicadores sobre métodos de pago de salarios en el Observatorio de la Formalización Laboral del MTPE (con los datos del sector formal e informal) para facilitar el seguimiento y supervisión de los avances, la identificación de obstáculos y el desarrollo de acciones para abordar las brechas.
- Realizar estudios e investigaciones sobre el impacto de los salarios digitales con enfoque de género en la inclusión financiera, la productividad de las empresas y la formalización.

5 Para mayor información visitar el portal del Centro Global de Salarios Digitales para el Trabajo Decente de la OIT.

6 Para mayor información visitar la sección sobre Perú en el portal del Centro Global de Salarios Digitales para el Trabajo Decente de la OIT.

Fortalecimiento de la infraestructura financiera y digital con productos y servicios financieros adecuados para los usuarios

- Seguir ampliando la presencia del sistema financiero en el territorio nacional, tanto en zonas urbanas como rurales, mediante más puntos o canales de atención, así como soluciones digitales de fácil comprensión y bajo costo, en línea con la estrategia integral de digitalización de pagos que viene siendo implementada por el Banco Central de Reserva del Perú y los avances en la implementación de la Política Nacional de Inclusión financiera a cargo de la SBS y el MEF, a fin de consolidar los esfuerzos de digitalización.

- Reforzar o desarrollar soluciones de pago digital de salarios y otros servicios financieros que sean seguros y fáciles de comprender, y que respondan mejor a las necesidades de las empresas —con especial énfasis en las mipymes— y de las personas trabajadoras. Esto incluye aspectos como la capacidad de elección, el acceso, los costos y tarifas, la disponibilidad de información y capacitación, la calidad de atención al cliente y la implementación de mecanismos eficaces de prevención del fraude y de resolución de problemas, con especial atención a los trabajadores en situación de vulnerabilidad, incluidas mujeres, personas adultas mayores, personas con baja cualificación y personas trabajadoras migrantes.

- Considerar la implementación de iniciativas digitales conjuntas (entre el sector público y el privado) para desarrollar productos y servicios adecuados a las necesidades de las empresas y de las personas trabajadoras.

Marco regulatorio y político propicio para la digitalización del pago de salarios

- Considerar integrar el pago digital de salarios como herramienta que fortalezca las políticas públicas existentes, especialmente aquellas orientadas a la inclusión financiera, el desarrollo de las mipymes, la productividad y la formalización. Esto incluye la posibilidad de agregar metas e indicadores sobre el acceso y el uso de salarios digitales por parte de empresas y personas trabajadoras en los instrumentos de política, planes o estrategias nacionales. Un ejemplo de ello es la inclusión del tema de la digitalización del pago de salarios como herramienta en los lineamientos del Centro Integrado Formalízate Ahora del MTPE.

- Fomentar y/o implementar un marco regulatorio propicio y claro que habilite diversas opciones de pago digital de salarios de libre elección por parte de las personas trabajadoras (a través de cuentas de entidades financieras, billeteras digitales o empresas emisoras de dinero electrónico) y promueva una digitalización responsable del pago de salarios, alineada con la innovación tecnológica y financiera y con la inclusión de las personas trabajadoras en el sistema formal. Algunos esfuerzos en curso son la Ley N.° 32413, Ley que habilita la billetera digital para recibir el pago de haberes y otras obligaciones laborales (aprobada en 2025); el Decreto Supremo N.° 011-2026-EF, que aprueba el reglamento de dicha ley (publicado en 2026 por el Ministerio de Economía y Finanzas), y el diálogo fomentado por el MTPE para la elaboración del reglamento del Decreto Legislativo N.° 1499, promulgado en 2020 para establecer medidas excepcionales destinadas a garantizar y fiscalizar la protección de los derechos sociolaborales de los trabajadores del sector privado y servidores civiles del sector público durante la emergencia sanitaria por el COVID-19).

- Asegurar que el marco de protección del consumidor financiero tenga en cuenta la ciberseguridad y los riesgos operativos (por ejemplo, el fraude o robo) asociados al desarrollo rápido de nuevas tecnologías financieras y a la implementación de un plan de contingencia efectivo.

- Fomentar el diálogo social en el proceso de desarrollo e implementación de políticas públicas relevantes y los mecanismos de articulación de esfuerzos entre las entidades públicas y privadas interesadas para aumentar la escala.

Fortalecimiento de capacidades de empresas y personas trabajadoras para adoptar salarios digitales

- Seguir sensibilizando a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, entidades gubernamentales, proveedores de servicios financieros y de planilla sobre las ventajas y el potencial de los salarios digitales responsables para fomentar la inclusión financiera, la productividad de las empresas y la formalización del empleo.
- Desarrollar campañas de sensibilización desde entidades públicas y privadas para aumentar el uso responsable de medios digitales para el pago de salarios, así como compartir información sobre buenas prácticas empresariales y/o testimonios de empresarios y personas trabajadoras que han pasado por procesos de digitalización del pago de salarios. Un conjunto inicial de testimonios de empresarios y personas trabajadoras está disponible en el portal del Centro Global de Salarios Digitales para el Trabajo Decente de la OIT.
- Desarrollar capacitaciones especializadas para empresas sobre la digitalización responsable del pago de salarios, con contenidos virtuales que permitan aumentar la escala. Un avance en esta materia es el programa de capacitación de la OIT disponible para un desarrollo presencial o virtual.
- Integrar el tema de la digitalización del pago de los salarios en iniciativas de capacitación y/o asistencia técnica existentes sobre inclusión financiera, educación financiera, formalización laboral y empresarial, y desarrollo productivo para las mipymes. El programa de capacitación en educación financiera desarrollado por la OIT para el sector turismo y agroexportación en Perú puede servir de referencia para capacitar a mipymes y a personas trabajadoras.
- Promover alianzas entre el sector público y privado para fortalecer iniciativas de capacitación en temas de digitalización del pago de salarios, educación financiera y digital, formalización y productividad, con el fin de ampliar el impacto y la escala.

▶ Referencias bibliográficas

Banco Mundial. *Global Findex Database 2025*. Washington D. C., 2025.

BCRP (Banco Central de Reserva del Perú). s. f. *Series estadísticas.* Lima.

INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática). 2025. *Producción y Empleo Informal en el Perú. Cuenta Satélite de la Economía Informal 2022-2024.* Lima.

Klapper, Leora y Dorothe Singer. 2014. *The Opportunities of Digitizing Payments.* Washington D. C.: Banco Mundial.

Klapper, Leora. 2023. *How Digital Payments Can Benefit Entrepreneurs.* Washington D. C.: Banco Mundial.

Marchionni, Mariana, Pablo Gluzmann, Joaquín Serrano y Monserrat Bustelo. 2019. *Participación laboral femenina en México y Perú: ¿Qué explica las diferencias?* Washington D. C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

MTPE (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo). s. f. *Planilla electrónica (T-Registro y Planilla Mensual – PLAME).*

———. 2026. *Boletín mensual: Leyendo números de trabajo y promoción del empleo.* Febrero 2026. Lima.

OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2022. *Salarios digitales para el trabajo decente en Perú: una evaluación rápida.* Ginebra.

———. 2023. *Promover el pago de los salarios digitales responsables.* Ginebra.

PRODUCE (Ministerio de la Producción). 2025. *Las MIPYME en cifras 2024.* Lima.

SBS (Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones). 2025. *Perú: reporte de indicadores de inclusión financiera de los sistemas financiero, de seguros y de pensiones.* Lima.

El Centro Global de Salarios Digitales para el Trabajo Decente de la OIT aborda los desafíos de los salarios en efectivo y promueve la transición a pagos salariales digitales responsables en beneficio de los trabajadores, los empleadores, los gobiernos y los actores de los ecosistemas de finanzas inclusivas. La formación sobre digitalización responsable de salarios para pequeñas empresas en el Perú les proporciona los conocimientos, las herramientas y las estrategias que les permitan digitalizar sus pagos salariales con éxito y de manera responsable, beneficiando tanto a la empresa como a sus trabajadores.

ilo.org

Organización Internacional del Trabajo

Centro Global de Salarios Digitales para el Trabajo Decente

Programa Finanzas Solidarias

Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22,
Suiza

www.digitalwages.org

www.ilo.org/socialfinance

Oficina de la OIT para los Países Andinos

Las Flores 275 San Isidro
Lima 15073
Perú

www.ilo.org/peru