



Identificación, causas y consecuencias de la **brecha de habilidades en Perú**

Rafael Novella
Alfredo Alvarado
David Rosas
Carolina González-Velosa



Copyright © 2019 Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.





Identificación, causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú[†]



Rafael Novella
Alfredo Alvarado
David Rosas
Carolina González-Velosa

División de Mercados Laborales y Seguridad Social
Banco Interamericano de Desarrollo

Marzo 2019



[†] Los autores agradecen especialmente al equipo del Instituto de Estadística e Informática (INEI) de Perú por el trabajo conjunto en la implementación y levantamiento de información de la ENHAT. Agradecemos también a Terence Hogarth por su trabajo en el diseño de la ENHAT. Este documento expande el análisis y resalta los principales resultados contenidos en la Nota Técnica “Encuesta de habilidades al trabajo (ENHAT) 2017-2018: Causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú” (Novella, Alvarado, Rosas, & González-Velosa, 2019). Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



Introducción

En los últimos años, Perú ha liderado el desarrollo de la región, con una tasa de crecimiento del 5.5%, por encima de otros países como Colombia (4.1%) o Chile (3.4%) (Banco Mundial, 2018). Sin embargo, todavía ocupa los últimos lugares en productividad, en parte, debido a deficiencias en el capital humano (Fernández-Arias, 2014). La falta de una mayor inversión en educación de calidad, en términos del PIB, representa una limitante para la productividad, el empleo y el bienestar.

De hecho, los estudios sugieren que existe una brecha importante entre la demanda y la oferta de habilidades en el país (Manpower Group, 2018). Sin embargo, estos indicios están basados en mediciones poco fiables, cuyos resultados varían año tras año (Cappelli, 2015).

Conocer la demanda de habilidades por parte de las empresas permite que los trabajadores ajusten la oferta de habilidades de acuerdo con lo que requiere el mercado. Por ese motivo, entre 2017 y 2018, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), junto con el Instituto de Estadística e Informática (INEI) de Perú, diseñaron e implementaron la Encuesta de habilidades al trabajo (ENHAT) para obtener información sobre la brecha de habilidades en el Perú. La ENHAT permite entender la magnitud y naturaleza de esta brecha, así como sus causas y consecuencias, lo que resulta clave para poder construir un sistema de identificación de necesidades de habilidades presentes y futuras en el país (Amaral, Fieldsend, Prada, & Rucci, 2017).

Características de la ENHAT

Determinar y caracterizar la existencia de una brecha de habilidades no es un reto sencillo. Por esta razón, la ENHAT adopta un enfoque innovador: es una de las primeras encuestas de empresas en América Latina y el Caribe (ALC) y a nivel mundial que aborda el tema desde el punto de vista de la demanda laboral, a nivel de ocupaciones y habilidades, con representatividad nacional, por sector económico y por tamaño de la empresa.

La encuesta persigue tres objetivos: identificar y medir la brecha de habilidades; determinar sus causas y consecuencias; y detectar las estrategias que las empresas adoptan para lidiar con ello. Los resultados permitirán que las empresas cuenten con



información que les puede servir para mejorar la oferta de formación y de intermediación laboral y, a su vez, los trabajadores cuenten con información sobre las habilidades demandadas por el mercado, lo que les permite tomar mejores decisiones sobre su formación profesional.

La información de la encuesta se recolectó entre septiembre de 2017 y marzo de 2018, usando como marco muestral el Directorio Central de Empresas y Establecimientos. La ENHAT es representativa a nivel de sector económico (sección de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme - CIIU, revisión 4), tamaño de empresa (pequeña, mediana y grande)¹ y nacional. El tamaño final de la muestra corresponde a 3535 empresas formales.

Entre las características principales de la muestra, se observa que las empresas son relativamente jóvenes (12 años, en promedio), en su mayoría pequeñas (86%), poco competitivas en el mercado global (solo el 5% exporta); y operan, principalmente, en Lima (65%) y en los sectores de comercio, manufactura y transporte (60%). Los principales obstáculos que enfrentan son el acceso a financiamiento y la competencia de las empresas informales. La falta de habilidades aparece como un obstáculo importante para una de cada tres, en especial, para las grandes empresas, que advierten que está afectando su crecimiento y productividad.

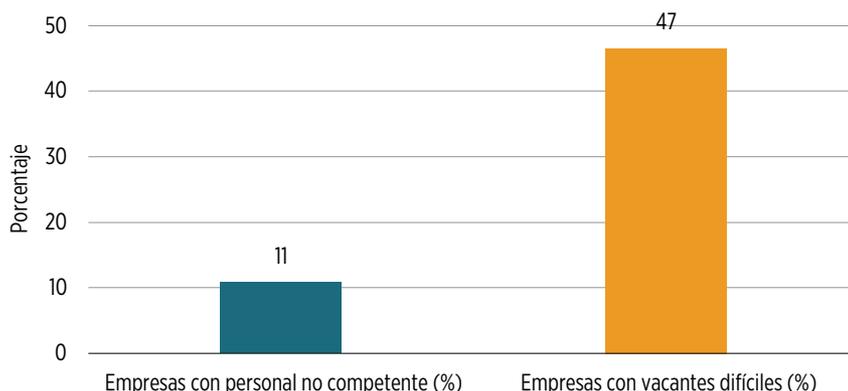
1. El tamaño de la empresa está definido de acuerdo con el volumen de ventas netas anuales, tal y como indica la legislación vigente en el país. De esta manera, las pequeñas empresas son aquellas que poseen ventas netas anuales entre 150 y 1700 UIT; las medianas, entre 1700 y 2300 UIT; y las grandes, de 2300 UIT a más.



¿Existe una brecha de habilidades en el Perú?

Las empresas pueden experimentar tanto brechas internas o externas entre la demanda y oferta de habilidades. Existen brechas internas cuando el empleador considera que sus empleados no tienen las competencias necesarias para ocupar los puestos de trabajo; mientras que existen brechas externas cuando el empleador no encuentra en el mercado trabajadores con las habilidades requeridas. Los resultados de la ENHAT muestran que existe una brecha de habilidades en el Perú; si bien, esta es, principalmente, externa.

GRÁFICO 1. PORCENTAJE DE EMPRESAS CON BRECHA DE HABILIDADES



Fuente: ENHAT.

Nota: Se usaron los pesos muestrales.

La brecha interna de habilidades en el país es mínima. El 89% de las empresas indica que sus trabajadores son plenamente competentes para desarrollar su empleo actual.² A diferencia de la brecha interna, se observa una importante brecha externa de habilidades: el 47% de las empresas que cuentan con vacantes tienen dificultad para llenarlas. 25% de las vacantes son difíciles de llenar y el 76% de estas vacantes son difíciles de llenar debido a falta de habilidades entre los buscadores de empleo.

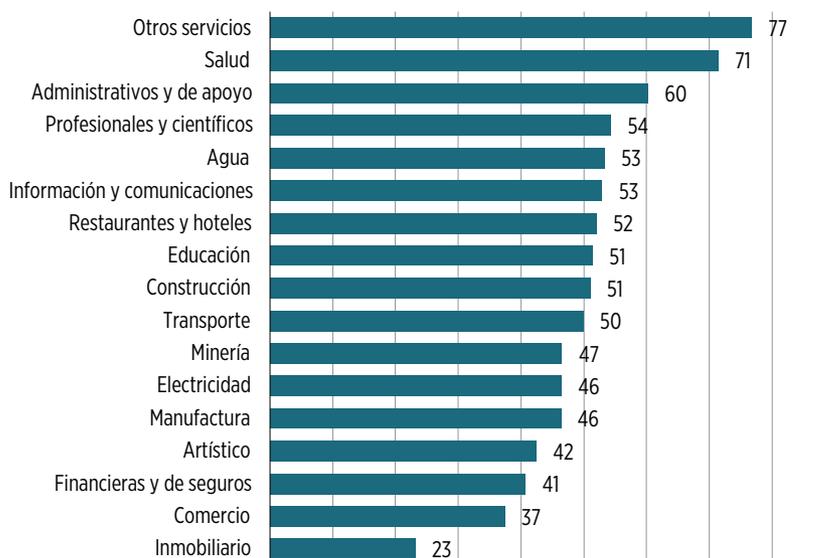
2. A manera de referencia, el 87% de las empresas en el Reino Unido indican que sus trabajadores son plenamente competentes para desarrollar su empleo actual y el 40% de las empresas que cuentan con vacantes tienen dificultad para llenarlas. Además, el 33% de las vacantes son difíciles de llenar y el 67% de estas vacantes son difíciles de llenar debido a falta de habilidades entre los buscadores de empleo (Winterbotham et al., 2018).



¿Dónde se encuentran las mayores brechas externas de habilidades?

Las brechas de habilidades son más pronunciadas en algunos sectores económicos. Por ejemplo, en los sectores de otros servicios y salud la brecha de habilidades externas alcanza al 77% y 71% de las empresas que tienen una vacante, mientras que el promedio nacional está en torno al 47%.

GRÁFICO 2. PORCENTAJE DE EMPRESAS CUYAS VACANTES SON DIFÍCILES DE CUBRIR, POR SECTOR ECONÓMICO



Fuente: ENHAT.

Nota: Se usaron los pesos muestrales.



Estas brechas tampoco se manifiestan de manera homogénea entre las distintas ocupaciones. Las empresas encuentran mayores dificultades para cubrir las vacantes de profesionales técnicos y empleados administrativos.

GRÁFICO 3. VACANTES DIFÍCILES DE CUBRIR, POR OCUPACIÓN (%)
(PORCENTAJE DEL TOTAL DE VACANTES DIFÍCILES DE CUBRIR)



Fuente: ENHAT.

Nota: Se usaron los pesos muestrales.



¿A qué se debe la brecha externa de habilidades?

La principal causa de esta brecha es la falta de experiencia laboral (48%) y de habilidades socioemocionales (32%) de los buscadores de empleo, por encima, incluso, de la falta de formación académica y técnica (23%), que representa un problema importante, pero menor que los dos anteriores.

GRÁFICO 4. ¿CUÁLES SON LAS CAUSAS PRINCIPALES DE TENER UNA VACANTE DIFÍCIL DE CUBRIR? (%) (PORCENTAJE DEL TOTAL DE VACANTES DIFÍCILES DE CUBRIR)



Fuente: ENHAT.

Nota: Se usaron los pesos muestrales. Los valores no necesariamente suman 100%, debido a que la pregunta permitía respuesta múltiple.

Este patrón se mantiene para las firmas de todos los tamaños. Por tanto, los retos principales están en las habilidades blandas y las que se adquieren a través de la experiencia laboral. Las mayores brechas de habilidades socioemocionales al exterior de la empresa se presentan en la contratación de trabajadores de servicios y vendedores, y profesionales, científicos e intelectuales, para los que se han encontrado dificultades en el 92% y 89% de las vacantes, respectivamente. Por el contrario, los postulantes para puestos de trabajo administrativos presentan menos problemas en estas habilidades (41%).

Estos resultados son interesantes, puesto que indican que es relativamente más fácil encontrar postulantes para puestos administrativos (muchos de los cuales están ligados al trato directo con el público) con las habilidades blandas requeridas. Respecto a las habilidades técnicas, destacan las dificultades que las empresas encuentran entre los postulantes a empleados administrativos (85%) y profesionales técnicos (74%).



¿Qué habilidades son las más difíciles de conseguir?

En conjunto, las habilidades socioemocionales son las más difíciles de encontrar entre los buscadores de empleo. Trabajar en equipo, comunicación, responsabilidad, estabilidad emocional, resolución de problemas, liderazgo y manejo del tiempo son las cualidades más escasas entre la mano de obra del país. Sin embargo, la falta de habilidades técnicas específicas a la ocupación también representa una barrera importante para llenar las vacantes.

En cuanto a las habilidades técnicas, las específicas a la ocupación son las que las empresas señalan más frecuentemente como las principales ausentes entre los postulantes a las vacantes de puestos de administrativos (81%), obreros (70%), ocupaciones elementales (70%) y técnicos (58%).

GRÁFICO 5. ¿QUÉ HABILIDADES SON DIFÍCILES DE ENCONTRAR ENTRE LOS POSTULANTES?
(PORCENTAJE DEL TOTAL DE VACANTES DIFÍCILES DE CUBRIR)



Fuente: ENHAT.

Nota: Se usaron los pesos muestrales. Los valores no necesariamente suman 100%, debido a que la pregunta permitía respuesta múltiple.



Por otra parte, la principal habilidad faltante en los directores y gerentes es la habilidad de liderazgo. En promedio, el 64% de los postulantes a las vacantes de personal directivo presenta deficiencias de liderazgo.

Aunque las empresas señalan que las habilidades socioemocionales son igual de escasas que las habilidades técnicas entre los postulantes, surge la pregunta de en qué medida contratarían a un trabajador que tuviera las habilidades técnicas a pesar de que no contara con las habilidades socioemocionales requeridas. La ENHAT revela que solo en una de cada cuatro vacantes se contrataría a alguien con habilidades técnicas óptimas sin reparar en sus habilidades blandas.

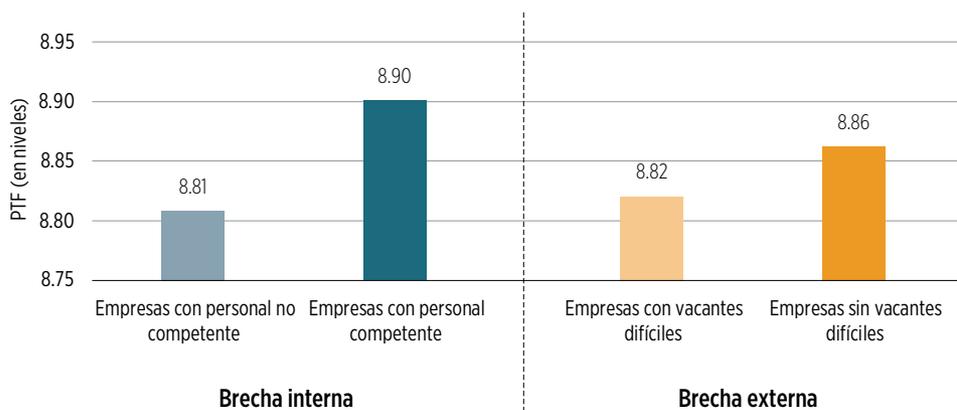
Sin embargo, la valoración relativa de las habilidades socioemocionales varía de acuerdo con los grupos ocupacionales. En las ocupaciones elementales y el personal directivo, hay una mayor proporción de vacantes en las cuales se contrataría por habilidades técnicas, independientemente si el postulante tiene o no las habilidades socioemocionales necesarias. Por el contrario, las empresas están mucho menos dispuestas a contratar jefes y empleados administrativos que no cuenten con las habilidades socioemocionales requeridas.



¿Qué consecuencias trae a las empresas la brecha externa de habilidades?

Las brechas de habilidades, tanto internas como externas, están relacionadas a menores niveles de productividad, lo cual resalta la importancia de invertir en el desarrollo de habilidades para aumentar la productividad general de las empresas peruanas.

GRÁFICO 6. PRODUCTIVIDAD Y BRECHA DE HABILIDADES



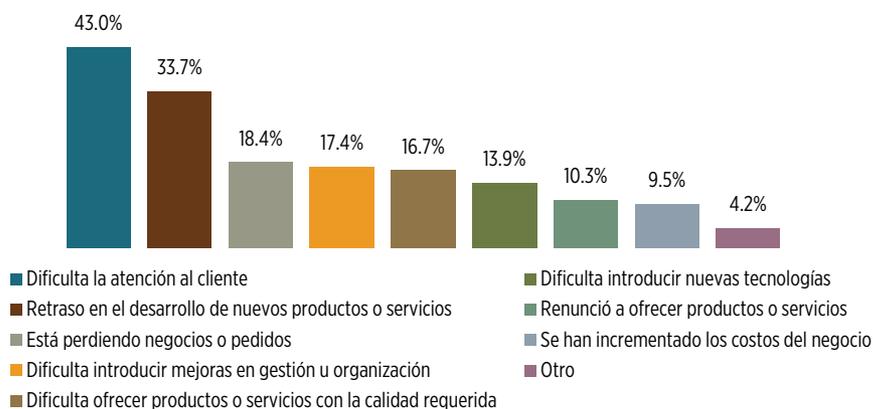
Fuente: ENHAT.

Nota: Se usaron los pesos muestrales. PTF se refiere a la productividad total de los factores, calculada como el residuo de Solow.

La principal consecuencia de la brecha de habilidades, según las empresas, son los problemas que genera en la atención al cliente, en especial, por parte del personal de servicios y vendedores que no son plenamente competentes. Además, la deficiencia de habilidades entre los trabajadores limita la capacidad de las firmas de desarrollar nuevos productos o servicios, provocando pérdidas en los negocios.



GRÁFICO 7. CONSECUENCIAS PARA LA EMPRESA DE TENER DIFICULTADES PARA LLENAR LAS VACANTES (PORCENTAJE DEL TOTAL DE VACANTES DIFÍCILES DE CUBRIR)



Fuente: ENHAT

Nota: Se usaron los pesos muestrales. Los valores no necesariamente suman 100%, debido a que la pregunta permitía respuesta múltiple.

Esto se presenta de manera similar entre las empresas de distintos tamaños, aunque las consecuencias varían dependiendo de la ocupación de la vacante. Por ejemplo, para el 77% de las vacantes para obreros, se crean dificultades en el desarrollo de nuevos productos o servicios, debido a que no se consigue el personal idóneo para ocuparlas. Asimismo, el 71% de las vacantes de trabajos de servicios y ventas conlleva dificultades en la atención al cliente por no llenar esos puestos de trabajo.



¿Qué estrategias adoptan las empresas para enfrentar la brecha externa de habilidades?

La mayoría de las empresas aumenta sus esfuerzos de reclutamiento para las vacantes difíciles de cubrir. Para ello, impulsan la divulgación de la vacante y participan en más ferias o bolsas de empleo. La segunda estrategia más utilizada es la capacitación a los trabajadores actuales para que puedan cumplir con las funciones que en principio estaban asignadas a esa vacante. Cerca de la mitad de las empresas ha financiado u organizado alguna capacitación.

Esta última estrategia está más enfocada en las ocupaciones que requieren el más alto nivel de habilidades, como directores y gerentes, y en las habilidades técnicas, pese a las serias deficiencias en las habilidades socioemocionales. Para estos cargos, las empresas indican que tratar de contratar en el extranjero también es una estrategia importante.

GRÁFICO 8. ¿QUÉ MEDIDAS ESTÁ TOMANDO LA EMPRESA A PARTIR DE LA DIFICULTAD PARA LLENAR VACANTES QUE SON DIFÍCILES DE CUBRIR
(PORCENTAJE DEL TOTAL DE VACANTES DIFÍCILES DE CUBRIR)



Fuente: ENHAT.

Nota: Se usaron los pesos muestrales. Los valores no necesariamente suman 100%, debido a que la pregunta permitía respuesta múltiple.



A diferencia de las empresas grandes, las pequeñas y medianas optan, en su mayoría, por redefinir las características de la vacante o de los puestos de trabajo existentes. Sin embargo, las empresas de mayor tamaño capacitan más a los trabajadores actuales para cumplir las funciones de la vacante y aumentan más los esfuerzos en el reclutamiento.

La ENHAT también permitió detectar que el incremento de la remuneración oferta es la tercera estrategia adoptada por las empresas para enfrentar la brecha de habilidades.

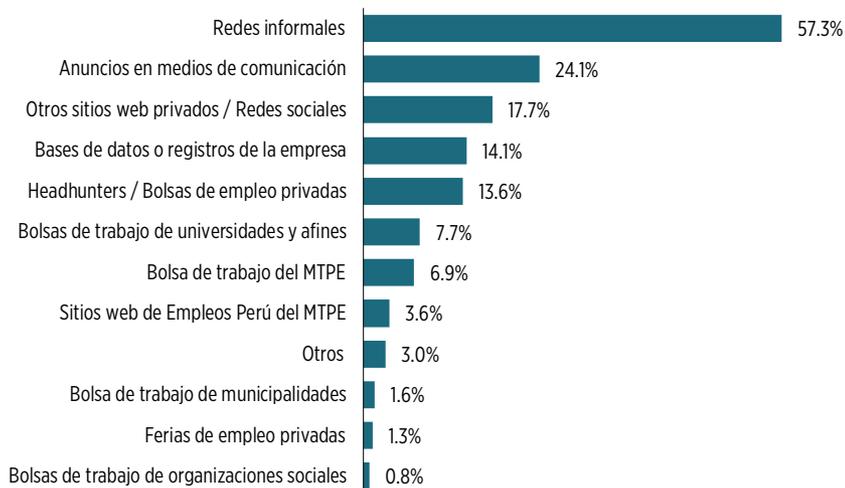


¿Cómo llevan a cabo estas estrategias?

El reclutamiento de personal se hace frecuentemente mediante redes informales o servicios privados de intermediación laboral. El 57% de las empresas indica que utilizó referencias de amigos, colegas, conocidos o sus propios trabajadores para contratar personal en los últimos 12 meses. Este porcentaje es significativamente mayor en las pequeñas empresas (61%) que entre las grandes (40%).

Cabe resaltar que el uso de los servicios públicos de intermediación laboral es todavía muy incipiente, aunque el uso de estos servicios es mayor entre las grandes empresas (19%) que entre las pequeñas (5%). Por ejemplo, solo un 7% de las empresas utiliza la Bolsa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), y es aún más incipiente el uso de los sitios web de Empleos Perú del MTPE (4%) o de las bolsas de trabajo de las municipalidades (2%).

GRÁFICO 9. ¿CUÁLES FUERON LOS MEDIOS DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL MÁS IMPORTANTES QUE UTILIZÓ? (PORCENTAJE DEL TOTAL DE EMPRESAS QUE HICIERON CONTRATACIONES EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES)



Fuente: ENHAT.

Nota: Se usaron los pesos muestrales. Los valores no necesariamente suman 100%, debido a que la pregunta permitía respuesta múltiple.



La falta de conocimiento de este servicio es la causa principal de que las empresas no utilicen la Bolsa de Trabajo del MTPE, al igual que los servicios de capacitación. El 34% de las empresas alegan no conocer sobre su existencia, con diferencias según el tamaño: el problema es bastante menor entre las grandes empresas (24%), que entre las pequeñas (36%). En menor medida, casi una cuarta parte de las empresas indican que, aunque saben que existen, desconocen cómo acceder a estos servicios.

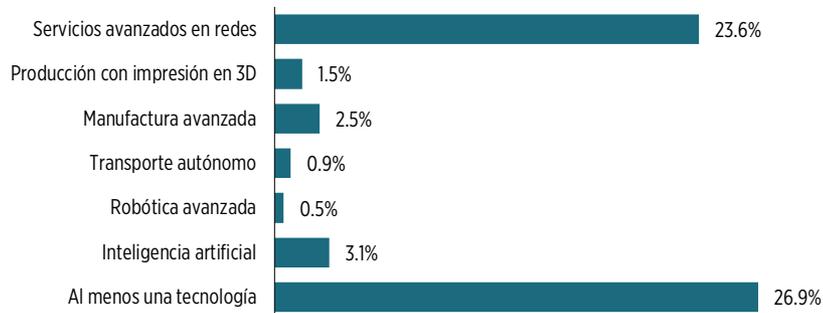


¿Utilizan las nuevas tecnologías como estrategia?

A nivel global, existen pronósticos que apuntan a que el uso de las nuevas tecnologías, como la automatización, podría sustituir la demanda de trabajadores de bajos niveles de habilidades o cuyos trabajos impliquen una mayoría de tareas rutinarias (Acemoglu & Restrepo, 2018). Ante la brecha de habilidades externa que se observa en el país, el uso de nuevas tecnologías podría por tanto ofrecer una alternativa a los empresarios para elevar su productividad.

Sin embargo, el uso de estas nuevas tecnologías no está muy extendido entre las empresas peruanas. Tan solo un 27% de las empresas ha adoptado al menos una tecnología. Aunque el porcentaje se reduce al 7% cuando se consideran tecnologías distintas a los servicios avanzados de redes. Adicionalmente, se observan diferencias marcadas en cuanto al tamaño de la empresa: el porcentaje de empresas grandes que usa al menos una de estas nuevas tecnologías (45%) supera por mucho al de las pequeñas (24%).

GRÁFICO 10. ¿ACTUALMENTE UTILIZA ALGUNA DE LAS SIGUIENTES TECNOLOGÍAS EN LA PRODUCCIÓN DE SUS BIENES O SERVICIOS? (PORCENTAJE DEL TOTAL DE EMPRESAS)



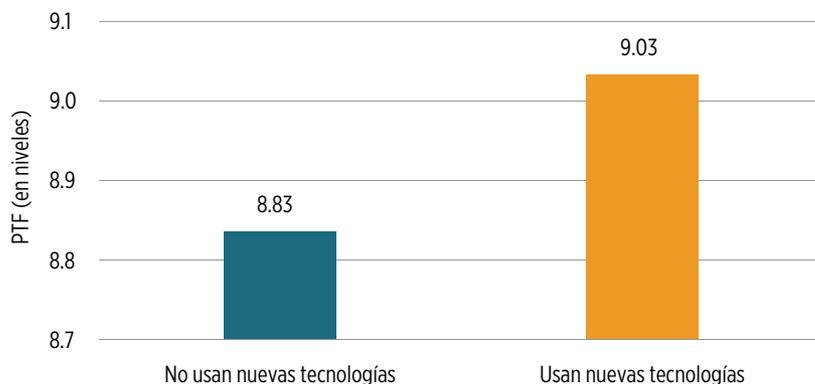
Fuente: ENHAT.

Nota: Se usaron los pesos muestrales.

El bajo nivel de adopción de nuevas tecnologías es preocupante, ya que puede ser un indicativo de que las empresas peruanas no están invirtiendo en tecnologías que les permitan ser más productivas y competitivas a futuro.



GRÁFICO 11. PRODUCTIVIDAD Y USO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS



Fuente: ENHAT.

Nota: Se usaron los pesos muestrales. PTF se refiere a la productividad total de los factores, calculada como el residuo de Solow.

La falta de demanda por parte de la empresa está detrás del bajo nivel de adopción de nuevas tecnologías (85%), seguido por la brecha de habilidades dentro de la empresa (12%) y en el mercado (7%).

Sin embargo, las empresas muestran grandes expectativas de adoptar estas tecnologías en un futuro cercano. En particular, se observa que los servicios avanzados en redes serán importantes para las empresas en los próximos tres años. Una tercera parte de las empresas indica que es probable o muy probable que lo emplee en su sistema de producción de bienes y/o servicios. De hecho, el 95% de las empresas espera que la adopción de este servicio aumentará o mantendrá igual el empleo. Solo una de cada cinco empresas señala que el uso de inteligencia artificial o robótica avanzada podría tener un efecto negativo en el empleo.

Se espera que la introducción de nuevas tecnologías tenga diversas consecuencias en la empresa, especialmente, se requerirá una mayor capacitación al personal existente y el reclutamiento de personal con nuevas habilidades. El 58% de las empresas indica que la adopción de estas nuevas tecnologías llevará a capacitar a los trabajadores actuales. Otro efecto importante es el reclutamiento de personal con nuevas habilidades para sumarse al personal existente (40%). Existe también una proporción minoritaria de empresas que optaría por el reemplazo de sus actuales trabajadores con otros



que sí cuentan con las habilidades requeridas para el uso de las nuevas tecnologías introducidas (23%).³

Referencias

- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2018). *Artificial Intelligence, Automation and Work*. National Bureau of Economic Research.
- Amaral, N., Fieldsend, G., Prada, M. F., & Rucci, G. (2017). *Building Better Skills Systems for Productivity and Growth*. Washington, DC: BID.
- Banco Mundial. (2018). *Indicadores del desarrollo mundial*. Recuperado el 13 de Octubre de 2017, de <http://databank.bancomundial.org/data/reports.aspx?source=indicadores-del-desarrollo-mundial>
- Cappelli, P. H. (2015). Skill gaps, skill shortages, and skill mismatches: Evidence and arguments for the United States. *ILR Review*, 68(2), 251-290.
- Fernández-Arias, E. (2014). *Productivity and Factor Accumulation in Latin America and the Caribbean: A Database (2014 Update)*. Washington, DC: BID.
- Manpower Group. (2018). *Solving the Talent Shortage*.
- Novella, R., Alvarado, A., & Rosas, D. (2019). *Are We Nearly There Yet? New Technology Adoption and Labor Demand in Peru*. Washington, DC: BID.
- Novella, R., Alvarado, A., Rosas, D., & González-Velosa, C. (2019). *Encuesta de habilidades al trabajo (ENHAT) 2017-2018: Causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú*. Washington, DC: BID.
- Winterbotham, M., Vivian, D., Kik, G., Huntley-Hewitt, J., Tweddle, M., Downing, C., Thomson, D., Morrice, N., Stroud, S. (2018). *Employer skills survey 2017: main report*. IFF Research.

3. Utilizando datos de la ENHAT, Novella, Rosas & Alvarado (2019) encuentran que la adopción de nuevas tecnologías por parte de las empresas en Perú aumenta la demanda de trabajadores con alto nivel de habilidades y no afecta la demanda de trabajadores de menor nivel de habilidades.

