

LA INADECUACIÓN OCUPACIONAL EN JÓVENES DEL PERÚ

RUBI RIVAS COSSIO

Máster en Políticas Públicas y Gestión Pública, Pontificia Universidad Católica del Perú.

Directora General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú.

rubi.rivas@unmsm.edu.pe

ID-ORCID: 0000-0003-1680-3898.

Resumen

La inadecuación ocupacional en jóvenes profesionales de Lima Metropolitana es un problema complejo y multifactorial que exige una mirada crítica y reflexiva. A pesar de los esfuerzos del gobierno y de las instituciones educativas por mejorar la educación y la formación técnica, la falta de oportunidades laborales en el país sigue siendo una de las principales causas de la inadecuación ocupacional de los jóvenes profesionales.

Por ello, en este artículo se busca analizar la vinculación de elementos que inciden en la tasa de inadecuación ocupacional en jóvenes profesionales de Lima Metropolitana, Perú. El fin es comprender las causas de esta problemática que jóvenes enfrentan día a día en el proceso de transición hacia el mercado laboral.

Palabras clave: inadecuación ocupacional, formación profesional, ocupación juvenil, oportunidades laborales, competencias laborales.

Abstract

The Occupational Mismatch in Youths in Peru

Occupational mismatch in young professionals from Metropolitan Lima is a complex and multifactorial problem which requires a critical and reflective view. Despite the efforts of government and educational institutions to improve education and technical training, the lack of job opportunities in the country remains as one of the main causes of occupational mismatch amongst young professionals. For that reason, in this article, it seeks to analyze the link of elements that affects the rate of occupational mismatch in young professionals in

Metropolitan Lima, Peru. The aim is in-depth understanding the causes of this problem in young people who face the daily processes of transition to the labor market.

Keywords: occupational mismatch, professional training, young occupation, job opportunities, job skills.

La educación y el empleo se han forjado como pilares imprescindibles en el fortalecimiento de la formación profesional. En esta línea, el Banco Mundial (2022) señaló que el 15,6% de la población activa total mundial —en específico, jóvenes entre 15 y 24 años— se encuentran desempleados. Cercano al caso de estudio, en Perú es el 7,5% las personas jóvenes quienes, en la actualidad, se encuentran sin laborar, de acuerdo con lo mencionado por el Banco Mundial.

Por la importancia que tienen las personas jóvenes como población activa o fuerza laboral en una economía dada, es preocupante que, en la mayoría de los departamentos del país, exista una tasa de inadecuación ocupacional en jóvenes profesionales al promedio nacional, cuyo guarismo es del 68,6% (INEI, 2021). Por ilustrar, en las microempresas, cerca del 30% poseen un solo trabajador, y el resto contrata entre 2 y 10 trabajadores, que las estadísticas sugieren que en muchos casos suelen ser familiares o desempleados que aceptan un empleo u oficio no acorde con su nivel de instrucción (Samanamud, 2021). En este sentido, el presente artículo está orientado a estudiar los elementos que explican la situación de los jóvenes en relación con el empleo. En todo esto, se toma en cuenta las altas tasas de inadecuación ocupacional del Perú en los últimos 3 años.

En esta instancia, desde el inicio cabe definir que, por inadecuación ocupacional, se comprende a aquellas personas con educación superior universitaria y no universitaria que no presentan correspondencia entre la formación recibida y la ocupación que finalmente desempeña. En otras palabras, la inadecuación refiere a la incompatibilidad que existe entre la educación alcanzada y la ocupación que ejercen. Este es un fenómeno que puede llevar a la insatisfacción laboral, el estancamiento profesional, la disminución de la productividad y la falta de crecimiento económico en el país.

Comprendiendo lo anterior como un problema público, la realidad de la inadecuación ocupacional puede darse por distintos factores. Por un lado, se encuentran características sociodemográficas tales como el sexo, grupo de edad o el área de residencia. Por otro, se halla la relación entre el modelo formativo peruano y el mercado laboral que demanda un tipo de puesto laboral perfiles de cargo distinto. En este caso, para el presente estudio, optaremos por esta última relación, orientándose a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo estos elementos inciden en la tasa de inadecuación ocupacional en jóvenes profesionales?

Con base en aquella premisa, el estudio busca describir la forma de la incidencia de los factores en la tasa de inadecuación ocupacional en jóvenes profesionales. Estas personas cuentan con una formación universitaria, no obstante, no son requeridos en el mercado laboral. Resulta importante describir los factores que inciden en la tasa de inadecuación ocupacional en los jóvenes profesionales puesto que permite entender las barreras que enfrentan estos segmentos de población en el mercado laboral y así formular políticas que mejoren su transición al mundo laboral.

Consecuentemente, el presente artículo de investigación analiza la relación tripartita entre sistema de educación, sector empresarial y oferta de empleo. Es importante destacar que, de entre la mayoría de los gobiernos de los 37 países de la OCDE (2021) que han respondido con medidas dirigidas a jóvenes desde el comienzo de la pandemia, han adoptado medidas en el mercado laboral para conservar sus empleos y las oportunidades de los jóvenes en medio de la crisis de la COVID-19. Además, hubo incentivos financieros para contratar y retener a aprendices y jóvenes en el trabajo. Con todo, se considera que las medidas aún son limitadas.

El artículo se estructura como sigue. En primer lugar, se expone el marco conceptual a partir del cual se configura la base teórica de esta investigación, en buena medida a partir de la comprensión de la inadecuación. En segundo lugar, se refiere a la metodología utilizada, cuyo enfoque cualitativo permite relacionar el modelo formativo con el mercado laboral. En tercer lugar, se presentan los resultados con énfasis en el desajuste entre demanda y oferta laboral, por un lado, y la desvalorización de la educación técnica en Perú. En cuarto

lugar, se presentan los lineamientos para propuestas futuras para el reconocimiento de competencias laborales en el mercado peruano.

Marco Conceptual

Inadecuación Ocupacional

La inadecuación ocupacional resulta ser un término bastante controvertido de definir. No obstante, a partir de la revisión de la literatura, se acoge el concepto de Capsada-Munsech (2017), donde se define así:

Considera que un trabajador es sobrecualificado cuando la educación que él o ella aporta en el mercado laboral excede lo requerido por su ocupación o trabajo. Entonces, la sobrecualificación es básicamente un desacuerdo entre la educación de una persona y los requisitos educativos para realizar el trabajo (p. 2).

Asimismo, para efectos de la investigación, es necesario complementar esta definición con la perspectiva económica relacionada a uno de los elementos estructurales del mercado laboral en el Perú. Así, según Samanamud (2021):

la presencia de una elevada heterogeneidad a nivel de los estratos empresariales del país, donde la relevancia radica en ser una gran fuente generadora de empleo, es el sector donde se concentra el mayor problema de baja productividad y alta tasa de informalidad (p. 480).

Ahora bien, cuando se habla sobre inadecuación ocupacional es importante resaltar la relación que existe entre la variable de educación y la demanda de puestos de trabajo. Conforme a esto:

Estrictamente enfocándonos en los rendimientos educativos en el mercado laboral, algunos han argumentado que los beneficios de la expansión educacional alcanzaron su tope cuando la expansión sobrepasa la

demanda de puestos altamente calificados. Por ende, la educación de una persona puede ser excesiva en relación con el trabajo que realiza (Capsada-Munsech, 2017, p. 2).

Conforme con lo anterior, la definición de inadecuación se vincula con educación (sobrecualificación). Sin embargo, el enfoque sobre educación —en tanto decisión de formación para colocaciones— no alcanza a cubrir dos consideraciones. Por un lado, se observa una concepción más sociológica derivada de los factores sociodemográficos e incluso las actitudes de cada persona; por otro, la inadecuación se radica en la estructuración económica como elemento distinto de la suma de oferentes del mercado laboral (Capsada-Munsech, 2017; Samanamud, 2021). Siguiendo la inclinación por la relación entre mercado laboral y modelo formativo peruano, se sintetiza en torno a esta segunda consideración donde, siguiendo a Samanamud (2021):

- La transformación en la composición demográfica, marcada por el final del bono demográfico, presenta un impacto importante en el mercado de trabajo a largo plazo, ya que amplía la brecha entre la demanda y la oferta en el mercado laboral.
- La segmentación del mercado de trabajo implica un sector económico moderno-capitalista donde prima una relación laboral dependiente y otro tradicional de trabajadores que se autoemplean. Cada uno de estos sectores de la economía tiene características distintas: en el primero hay mayor productividad y salarios marcadamente superiores; en el segundo, insuficiente utilización de capital y de desarrollo tecnológico junto con altos niveles de informalidad laboral y empleos precarios; por último, desarticulación económica y escasa movilidad laboral entre ellos.
- El bajo nivel de productividad de la fuerza laboral es notorio al compararse tanto con otros países como entre sectores dentro del mismo país¹.

¹ De acuerdo con Samanamud (2021), a través de estadísticas obtenidas de los microdatos de la Organización Internacional del Trabajo (ILOSTAT-OIT), se encuentra que la producción por trabajador del Perú es de \$22.868 en 2018, lo cual está por debajo del promedio de países de América Latina y el Caribe (\$32.696).

- El alto nivel de informalidad laboral y precariedad del empleo implican relaciones de trabajo que no cumplen de forma parcial o incluso total con la regulación vigente².

Por tanto, la inadecuación ocupacional conlleva una definición de sobrecualificación la cual no es relativa a una decisión individual, sino que es una configuración de una estructura laboral con las características enlistadas. Samanamud (2021), a este respecto, incluye en su estudio la posibilidad, en la estructuración laboral, el fenómeno de histéresis, es decir, de la persistencia de una variable en el tiempo, o bien, de la no-mutabilidad de una variable (principalmente, el desempleo) a pesar de las fluctuaciones cíclicas. En cierta manera, a efectos de esta investigación, el fenómeno de histéresis es más bien la oposición a la teoría de la tasa natural-voluntaria de desempleo: la inadecuación ocupacional no proviene de una decisión individual, sino más bien de distorsiones entre el modelo formativo y el mercado laboral peruanos. Con todo, se requiere definir con mayor explicitación la noción de formación profesional.

Formación Profesional

Otro de los conceptos necesarios dentro de la investigación es la conceptualización de formación profesional. Este coadyuva a entender el análisis de la relación entre empresa, Estado e instituciones educativas. En este sentido, siguiendo los lineamientos de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), Casanova (2003) define este concepto así:

Una actividad educativa orientada a proporcionar los conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para un correcto desempeño profesional y laboral (...). Esta formación conlleva un carácter marcadamente laboral, no sólo dado por sus contenidos técnicos, sino también porque prepara a las personas para insertarse dentro de determinadas relaciones de trabajo (p. 11).

² Siguiendo a Samanamud (2021), la informalidad laboral, situándose en unidades de producción formal e informal (es decir, no registradas), alcanza un nivel de 72% en el 2016, según el INEI (2017), que incluye un 55% de empleo informal en el sector informal y un 17% de empleo informal fuera del sector informal.

En la época clásica de la teoría educacional, Dewey (1916) considera que la educación profesional debe ser integral, conectada a la realidad social y económica actual, junto con la promoción del desarrollo de habilidades sociales y democráticas necesarias para una participación efectiva en sociedad. En cierta manera, esto está detrás de aquello señalado por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE):

Esta formación debe estar conectada con las necesidades y demandas del mercado laboral. Debe estar enfocada en desarrollar habilidades que sean valoradas por los empleadores y que permitan a los trabajadores ser más competitivos en el mercado (OCDE, 2017, p. 6).

Así, considerando los puntos anteriores, si bien el término de inadecuación ocupacional es complejo de definir, se puede desprender como sigue: es la situación en la que un trabajador se desempeña en un puesto de trabajo que no corresponde a sus habilidades, conocimientos, competencias o preferencias personales, generando una falta de correspondencia entre las exigencias laborales y las capacidades del trabajador o de la trabajadora. Como se mencionó anteriormente, este fenómeno puede impactar de manera negativa en la formación profesional debido a que genera brechas entre las habilidades y conocimientos adquiridos durante la formación y las exigencias reales del mercado laboral.

Subempleo

Por último, el concepto clave a desarrollar es el subempleo. Este elemento incide en la vida de las personas, siendo de gran importancia al considerar que esta condición puede afectar la percepción de la calidad del trabajo y, como consecuencia, el bienestar y la salud de los trabajadores y la salud (Roethlisberger y Weller, 2011). Asimismo, a esta definición de subempleo, otros autores añaden elementos asociados a la falta de horas laborales, salarios inadecuados, no-correspondencia de las habilidades y capacidades profesionales de las personas con el trabajo que desempeñan, dando origen así a mercados laborales desiguales (Salazar, *et al.*, 2022).

A partir del estudio de Arango *et al.*, (2014), se observa que quienes se encuentran subempleados obtienen ingresos, en promedio, menores que otros empleados, incluso después de incluir algunas variables que podrían dar cuenta del tiempo de búsqueda del empleo, tales como la antigüedad en el empleo actual y el tamaño de la empresa en la que trabajan. Ahora bien, el subempleo por ingresos se presenta en personas de salarios situados en la parte alta de la distribución; esto es, con más educación y experiencia, que desempeñan cargos de dirección y que viven en estratos altos. Es decir, el subempleo está más bien vinculado con una formación de expectativas distorsionadas con respecto al salario de mercado (Arango *et al.*, 2014). No cabe duda de que la falta de correspondencia entre las habilidades y capacidades profesionales son factores que contribuyen a la desigualdad en los mercados laborales, sin perjuicio de la formación de expectativas distorsionadas, de los trabajadores y el trabajo que desempeñan, así como la falta de horas laborales y salarios inadecuados.

Ahora bien, desde una perspectiva de empleabilidad, el empleo de graduados universitarios es el conjunto de habilidades y actitudes que permiten a una persona encontrar y mantener un trabajo. El insumo de trabajo está relacionado con la tasa de progreso de dos objetivos diferentes: la educación y el sistema económico. Por un lado, desde esta perspectiva teórica, debe haber un buen equilibrio entre los estándares de formación académica (conocimientos, habilidades, actitudes) y los requisitos profesionales. Por otro lado, es importante equilibrar el número de titulados universitarios con la capacidad del sistema económico para acoger condiciones laborales adecuadas a su perfil ocupacional. Es así como, para Pérez y Pinto (2020), de sus resultados arrojados, se deduce el papel relevante de las universidades e instituciones de educación superior en la empleabilidad nacional. En este sentido, al mantener otras variables constantes —tales como experiencia laboral, carrera universitaria y desempeño académico (calificaciones o notas)—, la persona con mayor capital social o cultural tiene menor probabilidad de estar sobreeducado. Por tanto, en contraste con la hipótesis de la selección meritocrática, los antecedentes culturales y sociales desempeñan un papel significativo en el acceso a los puestos cualificados (Wiener, 2018). Por ello, es fundamental que se tome en cuenta que otros factores como el capital social y cultural

de una persona, puesto que también juegan un papel significativo en el acceso a estos puestos, criticando pues la idea de que el mérito y la habilidad por sí solos determinan el éxito en el mercado laboral.

Siguiendo a Salazar *et al.*, (2022), dentro del subempleo no se puede omitir que los avances tecnológicos y el comercio, habiendo aportado importantes beneficios a las economías, para algunos trabajadores o algunas regiones han resultado afectados negativamente, puesto que ha influido en la disminución de la proporción de trabajos medianamente cualificados, otorgándole poco valor a las competencias en el mercado de trabajo, entre otros. Aunque los avances tecnológicos y el comercio han brindado importantes beneficios a las economías, su impacto en el mercado laboral no siempre ha sido positivo, ya que en algunos casos ha contribuido a la disminución de la proporción de trabajos medianamente cualificados, lo que ha afectado la valoración de las competencias laborales en el mercado de trabajo.

En suma, el subempleo es un fenómeno laboral caracterizado por una situación donde las personas trabajadoras no están empleados en su capacidad total o se encuentran en trabajos que no utilizan sus habilidades y conocimientos completos. Aunque el subempleo pueda proporcionar un ingreso, puede también tener efectos negativos en la salud mental y física de los trabajadores, su calidad de vida y su capacidad para avanzar profesionalmente. Además de ello, el subempleo se presenta en personas con salarios situados en la parte alta de la distribución y está más asociado con una formación distorsionada de expectativas con respecto al salario de mercado, lo que implica un mayor aumento de las desigualdades y los desequilibrios en el mercado laboral. En cierta manera, el subempleo es uno de los tipos más patentes de la inadecuación ocupacional en la definición expuesta aquí.

Marco Metodológico

Respecto a la metodología, para el presente artículo se realizó una investigación de carácter cualitativo, a partir de fuentes provenientes de investigaciones pasadas y resultados de políticas públicas aplicadas de ámbito nacional e internacional. Esto último no quiere decir, ciertamente, un análisis de política, sino que a partir de los resultados de estas se

busca vincular las dos variables aquí señaladas: modelo formativo peruano y mercado laboral, cuyo efecto es la inadecuación ocupacional. Con el análisis de estas fuentes secundarias, se plantea la siguiente estructura:

- En primer lugar, una contextualización cuantitativa para aproximar el objeto de la inadecuación ocupacional, a partir de los resultados del Informe de Empleo de 2021 y la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO) de 2021-2022³, entre otras fuentes;
- En segundo lugar, una identificación del sistema tripartito empresa, Estado y sector educativo, delimitando los roles de estos en el mercado laboral; y,
- En tercer lugar, una síntesis de la percepción negativa por parte de jóvenes del modelo formativo ofrecido en el sistema educativo peruano.

A partir de lo anterior, como soporte de análisis y procesamiento de la información recogida, el proyecto utilizó el programa informático <Atlas.ti>. Por medio de esta herramienta, se pretende poder organizar, agrupar y gestionar toda la data recogida, así como los cuerpos textuales que se revisen.

Por último, a partir del Acuerdo Nacional de 2002, se entregan recomendaciones para la política pública en Perú. La base de estas recomendaciones se encuentra en el sistema *Vocational Education and Training* (VET), cuyo caso más emblemático es el alemán.

Hallazgos y Resultados

Contexto: Desajuste entre Oferta y Demanda de Habilidades

Como contextualización estadística, siguiendo al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en su Informe Anual de Empleo (2022), la economía peruana creció en 13,3%. Esto significó una recuperación con relación a 2020, donde experimentó un decrecimiento de 11,0%. No obstante, a pesar de que las proyecciones para el crecimiento económico se hallan en alza, sigue existiendo una brecha de competencias entre la oferta y demanda lo cual trae como consecuencia un impacto negativo en la productividad y desarrollo del país.

³ Pertenecientes al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022, 2023).

Revista Políticas Públicas, Vol. 16, N°2, Julio-Diciembre de 2023: 39-59

DOI: 10.35588/pp.v16i2.6201

Universidad de Santiago de Chile. Santiago de Chile

Junto con lo anterior, el Banco Interamericano de Desarrollo (2019) presentó el estudio *Brechas de Capital Humano*. En este, se indica que Perú presenta una brecha de competencias en torno al 40%. Esto quiere decir que un poco menos de la mitad de los trabajadores no cuentan con competencias necesarias para realizar su trabajo de forma eficaz. Por su parte, la Encuesta Nacional de Empresas 2020 del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) indica que el 60,8% de las empresas en el Perú ha experimentado dificultades para encontrar trabajadores con las habilidades y competencias necesarias para desempeñar los trabajos que ofertan.

De manera específica, en cuanto atañe a la investigación, se encuentran los resultados de la EDO 2021-2022 (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023). En 2021, el 19% (3.491) de empresas tuvo dificultades para encontrar personal calificado; el restante 81% (14.587) no ha presentado inconvenientes. Asimismo, para el año 2022, el 22,2% de las empresas que proyectó contratar personal en tal año, presentó dificultad para conseguir personal calificado, lo cual equivale a 3.492 en términos absolutos. Pudiendo ser síntoma de una fluctuación contingente, aun cuando en general aquello vinculado a educación y mercado laboral se entrecruza con variables menos fluctuantes, ciertamente es notorio que en torno a un quinto de la demanda del mercado laboral no encuentra personal adecuado echa luz sobre el objeto de estudio de la presente investigación.

Relación entre Empresa, Estado y Sector Educativo

Con lo anterior, se expone que hay una distorsión entre la oferta del mercado laboral y la demanda por parte de las empresas. De esta manera, en primer lugar, uno de los actores clave referidos también en la literatura es el actor empresarial. De acuerdo con aquella, este actor cuenta con la responsabilidad de fomentar la formación continua de sus trabajadores. Así, en esta línea, Chong y Galdo (2015) sugieren que “el sector empresarial puede colaborar en el diseño de programas de formación técnico-profesional que estén más enfocados en las necesidades del mercado laboral” (p. 78). En buena medida, esto se ha expresado en la entrega de información que ayude a priorizar las ocupaciones más demandadas, ofrecer pasantías o prácticas a jóvenes para mejorar su empleabilidad.

Ciertamente, aquello lleva a revelar el otro actor clave de este tripartito: el sector educativo. La adecuación es la entrega del servicio de educación cuya calidad permita el desarrollo de habilidades acordes a los requerimientos del mercado laboral. En esta línea, esto implica el monitoreo y la actualización recurrente de los planes de estudio para reflejar las necesidades cambiantes del mercado laboral.

Sin embargo, entre actor educativo y actor empresarial a menudo media un tercer actor. En el análisis de la literatura, a menudo se trata del Estado; sin embargo, de manera hipotética, aun en un caso extremo de educación completamente privada, habría al menos un mecanismo tercero que medie entre las más fluctuantes demandas del mercado laboral y las menos fluctuantes ofertas. Ahora bien, para el caso de estudio, el Estado peruano cumple un rol considerado fundamental al promover políticas y programas que fomentan la educación y formación educativa, tanto universitaria como técnica, en las áreas de mayor demanda. Por ilustrar, el World Bank Group (2017) resalta la importancia de fomentar una mayor articulación entre el sector educativo y empresarial para mejorar la relevancia de la formación profesional en el Perú. Esto, por tanto, implica la formulación de políticas y estrategias integrales que fomenten la innovación y colaboración entre empresas y centros educativos, además de una asignación de recursos pertinente, así como la promoción de la formación dual y la mejora de la calidad de los programas de formación técnico-profesional.

Con lo anterior, sobre este sistema tripartito se desenvuelve un modelo formativo que se percibe como negativo por jóvenes profesionales para adecuar su educación recibida con las ofertas existentes⁴. En ello, en el análisis de las fuentes, se encontró la siguiente percepción: devaluación de la educación técnica en desmedro de la educación universitaria.

La Devaluación de la Educación Técnica: Percepción Negativa de Jóvenes

Se entiende por educación superior técnica a un nivel de formación académica donde se brinda a los estudiantes conocimientos y habilidades en un área específica. Esta educación se diferencia de la superior universitaria porque se centra en la práctica y se aplica

⁴ Desde luego, cabe recordar siempre que, en lo relativo al cambio estructural en la forma de ejercer la actividad productiva, las tendencias demográficas actuales en nuestro mercado laboral y el incremento del empleo informal también son factores de riesgo que han sido considerados al momento de explicar la inadecuación.

directamente en el mundo laboral. No obstante, a lo largo de los años, ha presentado poco reconocimiento e incluso, según UNESCO (2016), «ha sido considerada como una opción de segunda categoría, lo que ha llevado a que muchos jóvenes opten por carreras universitarias sin tener en cuenta las oportunidades que ofrece la formación técnica» (p. 7). Esta percepción negativa se basa en tres argumentos sostenidos por jóvenes, de acuerdo con el análisis de fuentes secundarias.

Sistemas de Información Ausentes

El contenido recibido y el rendimiento de la educación técnica no son percibidos como redituables para jóvenes profesionales, puesto que existen prejuicios respecto a la educación técnica. Ante esto, no ha habido una acción sea pública o privada que haya logrado erradicar o disminuir esta imagen en el curso de los últimos años. Por ejemplo, Barrón (2017) indica que esta educación es percibida como una opción para aquellos que no pueden acceder al nivel universitario. Asimismo, según el Ministerio de Educación, en el año 2020, el 89% de los estudiantes que culminaron la educación secundaria optaron por el nivel de educación superior universitaria, mientras que, sólo el 11% restante prefirieron la educación técnica.

Incentivos Limitados para el Mejoramiento de la Educación Técnica

Similar en cuanto a la percepción, otra característica que incide en la desvalorización de la educación técnica es la imagen de la poca inversión que recibe la educación técnica para su desarrollo. Es decir, independiente de su veracidad, lo cual exigiría un estudio aparte, la educación técnica se percibe como «poco incentivada» con instrumentos deficientes para aprender. Por ilustrar el caso que conlleva esta percepción: según el estudio del gremio empresarial ComexPerú (2023), en Perú, se destinaron 270 millones de soles al fortalecimiento de la educación superior técnica para 2023; esto contrasta con el presupuesto para educación universitaria de pregrado, cuyo monto ascendió a 2.596 millones. Esta falta de inversión se percibe, pues, como una educación con falta de equipamiento y materiales

necesarios para el aprendizaje práctico de los estudiantes, afectando así su calidad educativa y preparación para el mercado laboral.

Desactualización de Planes de Estudio

Vinculado con lo anterior, en cuanto a la preocupación gubernamental por la educación técnica, se observa la siguiente percepción: la inadecuación o desactualización de los planes de estudio a la demanda del mercado laboral. La OIT (2022) reporta, en general para América Latina, que, en general, entre otros factores, las dificultades para la inserción de jóvenes estriban en la falta de experiencia adecuada y el manejo del idioma. Ahora bien, en este caso, la percepción en Lima o en Perú no ha sido abordada: el caso más cercano proviene de Colombia a través del estudio de López-Vargas (2019).

Síntesis

La inadecuación ocupacional en Perú pasa por este sistema tripartito entre empresa, Estado y educación. De acuerdo con el análisis de las fuentes secundarias, las personas jóvenes profesionales han preferido la educación universitaria puesto que desarrollan una percepción negativa de la educación técnica. Esta percepción puede tener asidero en cuanto a la inversión pública o la información proporcionada en cuanto a las maneras de acceder a conocimiento adecuado al mercado laboral. Sin embargo, no es espacio este para investigar tal realidad, sino que esta percepción ha llevado a una cualificación no demandada por el mercado laboral de jóvenes universitarios profesionales.

El Caso Alemán

Análogamente, se puede realizar un contraste con el caso de Alemania. En este caso, se viene desarrollando una gestión eficiente en materias de políticas educativas y laborales, siendo un país con una baja tasa de desempleo de 5,5% según la Oficina Federal de Trabajo hasta enero del 2023 (EFE, 2023). De manera resumida, el sistema de educación y formación profesional dual en Alemania, también llamado *Vocational Education and Training (VET)*, bajo el enfoque de “aprender haciendo” en una empresa, ha logrado aumentar la retención

combinando la práctica y la teoría. En este sentido, las empresas se benefician al contar con profesionales capacitados. Al mismo tiempo, es vital que las empresas puedan decidir libremente si ofrecen educación y formación vocacional. Sólo si vale la pena invertir en VET, debido a sus necesidades de empleados capacitados, las empresas decidirán involucrarse en el mismo. Por tanto, se optimiza el efecto existente de creación de empleo de la educación y formación profesional dual porque, al ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, es una forma efectiva de retener a los empleados y mantenerlos motivados, lo que a su vez puede mejorar la productividad de la empresa y el crecimiento económico del país (CEDEFOP, 2018; OECD, 2018).

Con base en lo anterior, se pueden pues exponer algunas alternativas, recomendaciones y consideraciones para el fortalecimiento del sistema tripartito entre sector educativo, empresarial y estatal en general, con el fin de cambiar este conjunto de percepciones negativas en torno a la educación técnica.

Un Sistema de Reconocimiento y Homologación de Competencias Laborales

Perú cuenta con 35 políticas de Estado plasmadas en el Acuerdo Nacional (2002), destacando en la materia la política N°14 de acceso al empleo pleno, digno y productivo. Se presenta con el fin de fomentar la concertación entre el Estado, la empresa y la educación para incrementar la inversión pública y privada, el valor agregado de nuestras exportaciones y la empleabilidad de las personas. Así, esta política supone el desarrollo continuo de las competencias personales, técnicas y profesionales y de las condiciones laborales. Por tanto, una de las miradas que busca brindar este artículo es presentar una propuesta de Sistema Nacional que promueve el reconocimiento y homologación de competencias laborales en toda Latinoamérica. Asimismo, considerando el carácter transversal de las políticas de gobierno, se enriquece más el estudio al involucrar una gestión colaborativa con otras instituciones como las empresas e instituciones educativas.

Desde luego, el capital humano incide dentro del sistema económico y de educación; según Mendoza (2016), es un factor clave para el crecimiento económico y el desarrollo productivo. La formación, tanto educación como capacitación, constituye un mecanismo

para mejorar la productividad, la estabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores, permite contribuir a la equidad de ingresos en los países de la región. Por tanto, las mejoras en la productividad laboral son clave para mantener un crecimiento sostenible con inclusión.

En este sentido, esta propuesta parte por la identificación de actores con base en dos tipos: públicos (gubernamentales) y privados (sociedad civil). Los actores principales son representativamente el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministerio de Educación y el sector empresarial a través de sus organizaciones patronales. Asimismo, se identificó dentro de sus principales funciones la articulación con otros ministerios y sujeción a las políticas nacionales, acuerdos internacionales y/u otros mecanismos que estén ratificados por el país, a través del principio de articulación.

Esta política estaría siendo coordinada en función de la oferta y demanda que presente el mercado laboral. En correspondencia a ello, se lograría fortalecer el Marco Nacional de Cualificaciones vigente y ampliar el alcance con el sistema de reconocimiento y homologación a nivel de Latinoamérica. Ahora bien, en materias de formación laboral, las sucesivas crisis desde inicios del siglo XXI han generado una demanda de competencias técnicas y profesionales, debido a que las empresas han notado que requieren una fuerza laboral de aprendizaje continuo, con agilidad para nuevas tareas, con preparación y resistencia a tiempos de cambio y disrupción (Casanova, 2003). Por consiguiente, para llevar a cabo esta propuesta, es necesario implementar una estrategia que identifique las brechas del capital humano, desarrolle las competencias más relevantes, active la oferta de estas y sean utilizadas de manera eficaz.

Por lo anterior, el apartado de identificación de brechas resulta ser uno de los puntos iniciales más importantes en la propuesta porque permite conocer el diagnóstico y avances de las competencias laborales en el país. Esto exige, pues, la necesidad de suministrar capacidad para la recolección de datos y el análisis de las necesidades de calificaciones, debido a que esto ayudará a los países de origen a aplicar políticas de empleo y de formación más eficaces y racionales. Ahora bien, a nivel internacional, diversos organismos han brindado soporte y asesorías para mejorar la calidad de las políticas que implementan los gobiernos. Un ejemplo de ello proviene de la OCDE, el cual presenta un estudio diagnóstico de desafío de

competencias en colaboración con los actores involucrados, expertos y representantes del gobierno peruano.

Con todo lo anterior, la política propuesta podría empezar su operacionalización con los siguientes programas. En primer lugar, la selección de los sectores con mayor demanda laboral que incluya a población joven. En segundo lugar, el fortalecimiento de los vínculos con el sector empresarial, a través del Consejo Nacional de Trabajo del Perú —instancia que articula el diálogo entre el sector empresarial, trabajadores y sector público. Con esto, en tercer lugar, implementar el Sistema de Reconocimiento de Competencias Laborales. Todo lo anterior debe ir acompañado de una política transversal con enfoque intergeneracional.

En relación con lo antes expuesto, es necesario destacar que el reconocimiento de las competencias laborales significa la validación de las habilidades y conocimientos que las personas han adquirido a través de su experiencia laboral o educativa, incluso si no cuentan con una titulación formal. En este sentido, la implementación del conjunto de la política en Perú contribuye no sólo a una mayor productividad, sino también a una mejora en la colaboración del Estado con las empresas, los cuales logran generar sinergias y complementariedades entre los diferentes actores involucrados a favor de la promoción del empleo y el desarrollo productivo.

Conclusiones

Con base en el análisis de las fuentes secundarias relativas al mercado laboral peruano en función de las percepciones de jóvenes profesiones, podemos concluir que el problema de inadecuación ocupacional es multifacético de comprender y abordar. En el presente artículo se identificó, como puntos de partida, tres factores clave *sine qua non*: el desajuste entre la oferta y demanda de habilidades, la relación entre empresa, Estado y sector educativo en Perú y la desvalorización de la educación técnica peruana

Ante el evidente problema de jóvenes inadecuadamente empleados, se sugiere la implementación de una política transversal que aplique un sistema de reconocimiento y homologación de competencias laborales. La articulación de las distintas entidades (nacionales e internacionales) puede permitir el inicio del diseño de esta propuesta mediante un

procedimiento simplificado donde se identifiquen las brechas y se desarrollen las competencias necesarias para entonces activar la oferta y demanda de estas.

Un elemento destacable, el cual sería adecuado replicar en las instancias estatales de Perú, es la facilidad y rapidez con la cual otros países coordinan y aplican estrategias sugeridas por organizaciones internacionales. Lo anterior es debido al contacto y credibilidad que se mantiene con el exterior, además de tomar en cuenta el sistema de educación y formación profesional altamente desarrollados de otros países. Sin duda, las recomendaciones y posibles nuevos métodos para implementar políticas que se adapten a nuestra economía, y compatibilizan con el mercado, pueden aportar en mejorar nuestras buenas prácticas y fortalecer el capital humano.

La esfera de política educativa-laboral tiene hoy múltiples plataformas y presenta un acelerado cambio en todas y cada una de sus plataformas, ya sea desde el manejo de estrategias específicas o ya sea desde el lado del planeamiento hasta una mayor concientización del respeto a todas las personas sin distinción en el ámbito sociolaboral. Es necesario cerrar con esfuerzos desde el sector público y privado e iniciar por la apuesta de calificar a los trabajadores a través de la certificación y formación laboral, además de priorizar por algunos sectores productivos y aprovechar, de manera positiva, los beneficios de una sociedad globalizada al hacer productivo a una persona en sus competencias y poder desempeñarse adecuadamente en otro país.

Sin duda, la esfera de derechos ahora es más amplia y homogénea. Ello deriva en que la presencia de jóvenes precise cambios en los mecanismos y normativas vigentes que se adaptan y permitan un flujo continuo en la economía y el mercado laboral. Dicho fenómeno, intentamos advertir, merece una mayor atención académica en su tratamiento y propuesta de soluciones que permitan la viabilidad de políticas relacionadas a la temática.

Referencias

- Arango, L. E., Escobar, D.C., & Monzalve, E. M. (2013).** Subempleo por Ingresos y Funcionamiento del Mercado de Trabajo en Colombia. *Revista Desarrollo y Sociedad*, 1 (72), 157-203. <https://doi.org/10.13043/dys.72.4>

- Acuerdo Nacional.** (2002). *Acuerdo Nacional*. Servicio de Publicaciones del Gobierno del Perú. https://www.mesadeconcertacion.org.pe/sites/default/files/acuerdo_nacional.pdf
- Banco Interamericano de Desarrollo.** (2019). *Estudio Brechas de Capital Humano 2019*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Estudio-Brechas-de-Capital-Humano-2019.pdf>
- Banco Mundial.** (2022). Desempleo, Total de Jóvenes (% de la Población Activa Total entre 15 y 24 Años de Edad) [Archivo de Datos]. Recuperado de <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.UEM.1524.ZS?locations=1W>
- Barrón, A.** (2017). La Educación Técnica y Profesional como Alternativa para Aquellos que No Pueden Acceder a la Educación Superior. *Revista de Educación*, 34 (2), 45-60.
- Capsada-Munsech, Q.** (2017). Overeducation: Concept, Theories, and Empirical Evidence. *Sociology Compass*, 11 (10). <https://doi.org/10.1111/soc4.12518>
- Casanova, F.** (2003). *Formación Profesional: Conceptos, Teorías y Modelos*. Ariel.
- Casanova, F.** (2003). *Formación Profesional y Relaciones Laborales*. CINTERFOR — Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/casan.pdf
- CEDEFOP.** (2016). *European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning 2016: Synthesis Report* (CEDEFOP Research Paper N°69). https://www.cedefop.europa.eu/files/5569_en.pdf
- Chong, R., y Galdo, J.** (2015). *Mejorando la Formación Técnico-Profesional en América Latina y el Caribe: Una Mirada a los Sistemas de Educación Dual*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- ComexPerú.** (2023). Mes de vuelta a clases: ¿Qué acciones se han tomado para procurar acceso a educación básica y mejoramiento de la educación superior? *COMEXPERU. Sociedad de Comercio Exterior del Perú*. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/mes-de-vuelta-a-clases-que-acciones-se-han-tomado-para-procurar-acceso-a-educacion-basica-y-mejoramiento-de-la-educacion-superior>

- Dewey, J.** (1916). *Democracy and Education: An Introduction to the Philosophy of Education*. The Macmillan Company.
- EFE.** (31 de mayo, 2023). Leve Descenso del Desempleo en Alemania, que Baja al 5,5% en Mayo. *Swissinfo.ch*. <https://www.swissinfo.ch/spa/leve-descenso-del-desempleo-en-alemania-que-baja-al-5-5-en-mayo/48554350>
- INEI.** (2017). *Producción y Empleo Informal en el Perú. Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2017*. Instituto Nacional de Estadística e Informática. https://www.inei.gob.pe/media/Menu-Recursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1589/libro.pdf
- INEI.** (2021). *Mercado Laboral: Niveles de Empleo Adecuado e Inadecuado*. Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- López-Vargas, O.** (2019). Educación Técnica y Tecnológica en Colombia: Desconexión entre los Programas de Formación y el Mercado Laboral. *Revista Científica Multidisciplinar*, 2 (2), 98-111.
- León Mendoza, J.** (2016). Influencia del Capital Humano y la Violencia sobre el Crecimiento Económico: Perú 1994-2014. *Semestre Económico*, 19 (40), 71-92. <https://doi.org/10.22395/seec.v19n40a3>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.** (2018). *La Inadecuación Ocupacional de los Trabajadores Profesionales del Sector Privado Formal 2016* (Boletín de Economía Laboral N°44). http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_44-032018.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.** (2022). *Informe Anual del Empleo 2021*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/3601627-informe-anual-del-empleo-en-el-peru-enaho-2021>
- OECD.** (2017). *Getting Skills Right: Good Practice in Adapting to Changing Skill Needs: A Perspective on France, Italy, Spain, South Africa and the United Kingdom*. OECD Publishing.
- OECD.** (2018). *Investing in Vocational Education and Training: Review of the Evidence*. OECD Publishing.
- OECD.** (2020). *Jóvenes ante el COVID-19: Respuestas, Recuperación y Resiliencia*. OECD <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/jovenes-ante-el-covid-19-respuestas-recuperacion-y-resiliencia-de76e3aa/>

- OIT.** (2022). *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2022. Invertir en la Transformación de Futuros para los Jóvenes*. ILO-OIT.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853332.pdf
- Pérez y Pinto.** (2020). Determinantes de la Inserción Laboral en Egresados Universitarios en México. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11 (21), e123.
<https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.732>
- Roethlisberger, C. y Weller, J.** (2011). *La Calidad del Empleo en América Latina* (Serie Macroeconomía del Desarrollo N°110).
<https://hdl.handle.net/11362/5341>
- Salazar Tuárez, E. A., Castillo Toledo, M. M., Santander Salmon, E. S., y Alcivar Mendoza, J. P.** (2022). Contexto Socioeconómico del Subempleo en el Cantón Esmeraldas-Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 28 (5), 220-233.
<https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38158>
- Samanamud Valderrama, E.** (2021). Una Revisión para el Perú de la Relación entre el Desempleo, el Subempleo y la Producción. *Revista Finanzas y Política Económica*, 13 (2), 473-511.
<https://doi.org/10.14718/revfinanzpoliticon.v13.n2.2021.8>
- UNESCO.** (2016). *Education for People and Planet: Creating Sustainable Futures for All*. UNESCO.
- Wiener Ramos, L.** (2018). *Estado del Arte: Inserción Laboral y Empleabilidad* (Novedades Académicas, Documentos de Trabajo sobre Educación Superior N°2). Pontificia Universidad Católica del Perú.
<https://vicerrectorado.academico.pucp.edu.pe/publicaciones-y-documentos/estado-del-arte-insercion-laboral-y-empleabilidad>
- World Bank Group.** (2017). *Peru: Skills for Productivity and Growth*. World Bank Group.