

MÁS DEL 80% DE EMPRESAS GRANDES ENFRENTA DIFICULTADES PARA ENCONTRAR TALENTO CALIFICADO, SOBRE TODO EN ÁREAS DE TI

Opinión APOYO Consultoría
Enero 2024

La creciente disponibilidad de herramientas tecnológicas ha gatillado procesos de transformación digital en la mayoría de las empresas grandes, debido a la oportunidad que representan para ganar eficiencias. Sin embargo, muchas empresas enfrentan dificultades para encontrar trabajadores que lleven a cabo estos procesos, puesto que la oferta de profesionales con habilidades digitales no aumenta al ritmo que requiere la demanda. Los efectos de la falta de información en el mercado laboral y educativo, de la poca coordinación entre entidades formativas y empleadores, y del escaso acceso a financiamiento para la educación, se ven exacerbados por el rápido desarrollo de nuevas tecnologías y la elevada rotación laboral en este segmento. Desde APOYO Consultoría proponemos cuatro medidas para acelerar la formación de profesionales en habilidades

digitales: crear una Mesa Ejecutiva de colaboración público-privada, actualizar y difundir la plataforma "Ponte en Carrera", facilitar convenios formativos de aprendizaje dual entre empresas y entidades educativas, y crear un esquema de garantías público-privadas para créditos educativos.

En el último año, el creciente uso de herramientas digitales y la oportunidad que estas representan para incrementar la productividad de los equipos han gatillado procesos de transformación digital en la mayoría de las empresas. En un sondeo realizado por APOYO Consultoría en octubre del 2023 a más de 100 líderes empresariales en Perú, el 75% reportó que priorizará la reducción de costos en los próximos doce meses, y el 38% mencionó la digitalización de procesos como una de sus principales estrategias.

OCT-23: PRIORIDADES DE LOS CEO PARA LOS PRÓXIMOS 12 MESES¹

% de ejecutivos, opción múltiple



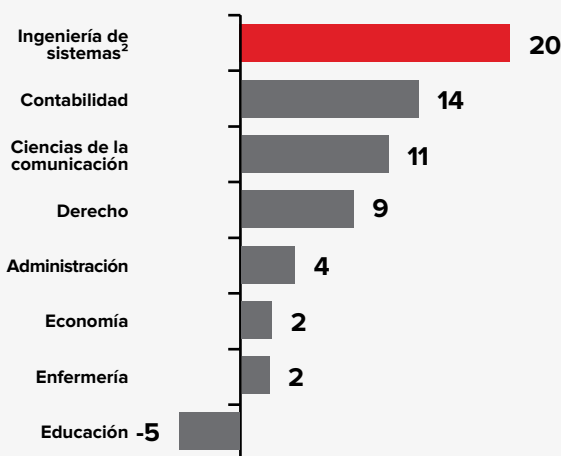
¹ ¿Cuáles son los principales frentes que su empresa priorizará en los próximos 12 meses?

FUENTE: SONDEO SAE

Como resultado, la demanda por trabajadores con competencias digitales ha aumentado significativamente. En los últimos cuatro años, las contrataciones formales de egresados de carreras como ingeniería de sistemas, computación e informática crecieron más de 20%, mientras que el resto de las carreras universitarias registraron un crecimiento cercano al 14%, según el MTPE.

2023 VS 2019: LAS CONTRATACIONES FORMALES DE EGRESADOS DE INGENIERÍA DE SISTEMAS HAN CRECIDO MÁS QUE EL RESTO¹

Var. %



¹ Considera a Ingeniería de Computación y Sistemas, Ingeniería en Informática y Sistemas e Ingeniería Informática.

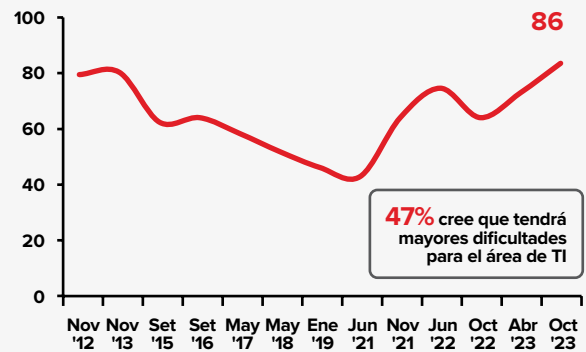
² Comprende datos de ene-may del 2019 y 2023.

FUENTE: PLANILLAS ELECTRÓNICAS - MTPE

No obstante, las empresas enfrentan dificultades para encontrar los perfiles que buscan. De hecho, más del 80% de empresas encuestadas por el SAE en octubre reportó experimentar dificultades para encontrar mano de obra calificada y casi la mitad calificó al área de Tecnologías de la Información (TI) como la más difícil para encontrar talento.

OCT-23: MÁS DEL 80% DE EMPRESAS TENDRÁ DIFICULTADES PARA ENCONTRAR MANO DE OBRA CALIFICADA

% de empresarios encuestados



47% cree que tendrá mayores dificultades para el área de TI

¹ En los próximos seis meses, ¿cree que su empresa tendrá mayores dificultades para encontrar mano de obra calificada?

FUENTE: PNP, APOYO CONSULTORÍA

Esto, debido a que el número de trabajadores con habilidades digitales no aumenta al ritmo necesario para llenar las vacantes. La brecha de información, la descoordinación entre la oferta y demanda de talento y el limitado acceso a financiamiento educativo –problemas que se ven exacerbados por la velocidad de cambio y desarrollo tecnológico– generan esta discordancia.

En primer lugar, es difícil obtener información sobre las carreras o habilidades más demandadas por el mercado. En línea con ello, la mayoría de los jóvenes continúa estudiando carreras universitarias tradicionales en lugar de otras más rentables actualmente. Por ejemplo, los egresados de carreras relacionadas con TI, como Ingeniería de Sistemas o Ciencias de la Computación, obtienen ingresos 28% mayores que los egresados de Derecho y 25% mayores que los egresados de Administración, según lo reportado en la Encuesta Nacional de Hogares a nivel nacional. Sin embargo, de acuerdo con la SUNEDU, en el 2022, solo el 5% de los matriculados en una universidad estudiaba Ciencias de la Computación o Sistemas, mientras que 11% estudiaba Derecho y 13% Administración.

En segundo lugar, el desarrollo de nuevas tecnologías avanza a un ritmo acelerado, lo que genera constantes cambios en las habilidades que demandan las empresas para este tipo de perfiles. Como resultado, cobra mayor relevancia la coordinación directa entre entidades

educativas y empleadores para mantener actualizados los programas formativos y sus currículos. Los esquemas de aprendizaje dual – modalidad de formación alternada entre un centro de estudios teóricos (entidad educativa) y prácticos (empresa) – favorecen la colaboración directa para definir y actualizar constantemente las competencias y conocimientos específicos que deben adquirir los aprendices. Aunque el marco legal permite su implementación, son poco utilizados en el Perú. De hecho, una encuesta realizada por el BID y la asociación empresarial EsHoy, a más de 100 empresas grandes en el país, reveló que menos del 1% hace uso de esquemas de aprendizaje dual con predominio en la empresa.

En tercer lugar, la falta de un mercado desarrollado de créditos educativos restringe el acceso a financiamiento.

El conocimiento – a diferencia de un bien físico, como una casa, – no puede ser utilizado como garantía para obtener un préstamo, lo que restringe el acceso a créditos, sobre todo para personas de bajos recursos. Además, la elevada rotación de personal, especialmente en el segmento de TI, desincentiva a las empresas de invertir en capacitar a sus trabajadores. Las becas y créditos de PRONABEC buscan igualar el acceso para personas de bajos recursos. Sin embargo, el presupuesto está dirigido a carreras universitarias y técnicas, pero no a programas de capacitación o bootcamps –metodología formativa intensiva enfocada en conocimientos prácticos y específicos–, que han cobrado relevancia frente a la velocidad del desarrollo digital.

CON LA FINALIDAD DE PROMOVER EL DESARROLLO DE TALENTO DIGITAL EN EL PERÚ, DESDE APOYO CONSULTORÍA PROPONEMOS CUATRO MEDIDAS DE RÁPIDA IMPLEMENTACIÓN:

01



Reenfocar la Mesa Ejecutiva de Innovación como un espacio de coordinación público-privada que tenga como objetivo acortar la brecha de oferta y demanda de talento digital. En el 2019 se instaló la Mesa de Innovación el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad en el país. Esta se constituyó como un espacio de coordinación entre empresas privadas, entidades educativas, el MEF y el MINEDU. Proponemos reenfocar el objetivo, con los mismos actores, hacia la formación de talento digital. La mesa serviría como un espacio para identificar las barreras o cuellos de botella que impiden que la oferta de talento digital se expanda al ritmo que requiere la demanda.

02

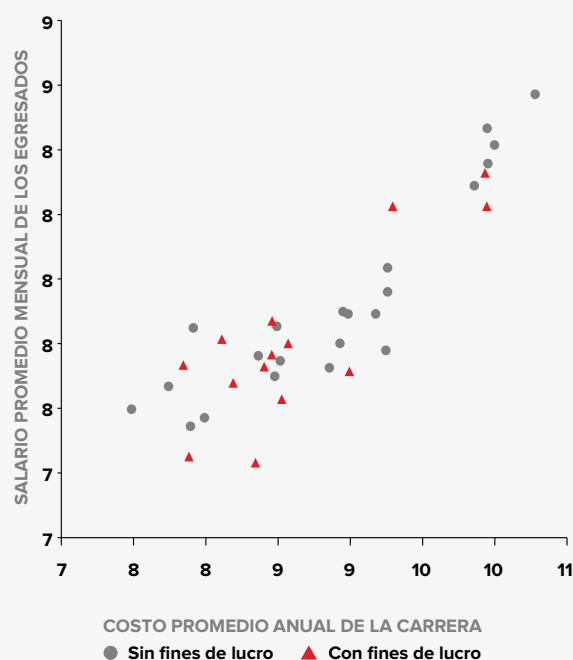


Priorizar la actualización de la plataforma “Ponte en Carrera” para visibilizar la rentabilidad de cursar carreras o programas de TI.

Hace algunos años, se creó la plataforma de información pública “Ponte en Carrera” para hacer transparente el beneficio de estudiar cierta carrera en una universidad o instituto en específico. Esto, mediante la publicación de la remuneración promedio obtenida por los egresados, de acuerdo con las planillas electrónicas del MTPE. Sin embargo, plataforma no se ha actualizado en los últimos cuatro años. Resaltamos la importancia de actualizarla con frecuencia, incluyendo información de remuneraciones, costos y duración de programas educativos. Además, proponemos incluir información de *bootcamps* adicional a la de universidades e institutos. Otros indicadores como el porcentaje de egresados que tienen un trabajo formal y porcentaje de egresados que no trabajan en lo que estudiaron, pueden ser incorporados para acortar la brecha de información. Además, será importante que el MINEDU inicie campañas de difusión en colegios y medios digitales y tradicionales para informar sobre la existencia y utilidad de esta plataforma.

PONTE EN CARRERA PERMITE QUE ALUMNOS EVALÚEN EL COSTO-BENEFICIO DE ESTUDIAR EN CADA ENTIDAD EDUCATIVA

Relación entre el costo y salario promedio para estudiantes de Administración¹



¹ Los datos están en logaritmos, por lo que no se muestran unidades en los ejes.

FUENTE: PONTE EN CARRERA

03



Facilitar autorización para que universidades e institutos firmen convenios de aprendizaje dual.

El esquema de aprendizaje dual con predominio en la empresa (APE) permite un rol más activo de las empresas en la definición de perfiles profesionales y diseño curricular. A diferencia del esquema usual de prácticas preprofesionales, los aprendices no tienen que estar, necesariamente, matriculados en una universidad o instituto. Además, pueden trabajar hasta 8 horas diarias y los convenios pueden tener una extensión mayor, que se adecue al tiempo del proceso formativo (2 a 3 años). Si bien el marco normativo actual permite el uso de estos esquemas, exige que el Centro de Formación Profesional esté autorizado expresamente para realizar esta modalidad y solo SENATI cuenta con la autorización. Proponemos brindar la autorización automática para todas las instituciones de educación superior licenciadas, modificando reglamento de la Ley de Modalidades Formativas Laborales (28518). Esto facilitaría la coordinación directa entre entidades educativas y empresas para diseñar programas formativos enfocados en desarrollar habilidades digitales, que requieren una actualización más frecuente.

04



Otorgar garantías público-privadas para respaldar créditos educativos.

Proponemos un esquema similar al del programa Impulso MYPERU. Bajo este mecanismo, el Estado y las entidades educativas interesadas participarían respaldando una cartera de créditos educativos, con la finalidad de mitigar el riesgo crediticio, reducir las tasas de interés, y favorecer el acceso de personas de bajos recursos. Cada una de las partes definiría las carreras o programas que tiene interés en beneficiar y el nivel de garantía que ofrecerá en cada caso. Así, para reducir el riesgo de impago, las entidades educativas tendrán el incentivo de ofrecer garantías solo para programas o carreras con mejores perspectivas laborales y salariales. Esto, a su vez, funcionaría como una guía o señal de mercado. Al financiar en mayor medida carreras d más demandadas, como las digitales, se incentivará a los jóvenes y estudiantes a llevar estos programas, donde la escasez de profesionales es mayor y, por lo tanto, son mejor remuneradas. Es crucial que este esquema no se limite solo a carreras universitarias o técnicas, sino que también incluya *bootcamps* para diversificar las opciones educativas y aumentar la competencia en el mercado educativo.



Si bien la mayoría de estas propuestas podría servir también para acortar la brecha entre oferta y demanda laboral en otros sectores, proponemos impulsarlas inicialmente en el marco del talento digital, debido al fuerte crecimiento de la demanda en este segmento en los últimos años.

Además, estas propuestas priorizan medidas que puedan implementarse inmediatamente para tener un impacto positivo en el corto plazo. Aun así, es importante reconocer y abarcar también problemas estructurales en el sistema educativo peruano que limitan la formación de profesionales con habilidades digitales. Por ejemplo, aumentar el contenido tecnológico en el currículo de la educación básica para incentivar el interés en este rubro y mejorar la cobertura de acceso a Internet son reformas fundamentales en el mediano plazo.



APOYO CONSULTORIA

Somos una firma líder en servicios de asesoría empresarial para la toma de decisiones estratégicas en temas de economía, finanzas y estrategia.

Contamos con más de 40 años de experiencia en consultoría en el Perú, respaldados por un equipo de profesionales multidisciplinario con amplia experiencia y conocimiento sectorial. Brindamos servicios con altos estándares de calidad y confiabilidad a las principales empresas del país, así como a entidades gubernamentales y organismos internacionales, en el marco de relaciones de confianza y largo plazo.

SERVICIO DE ASESORÍA EMPRESARIAL (SAE) | CONSULTORÍA ECONÓMICA
FINANZAS CORPORATIVAS | CONSULTORÍA DE NEGOCIOS | ANALYTICS
FONDOS DE INVERSIÓN

Av. Armendáriz 424, Lima 15074, Perú | t (511) 213 1100

www.apoyoconsultoria.com



APOYO Consultoría S.A.C. | RUC 20260496281