

Desafíos estructurales del mercado laboral peruano: eficiencia, empleabilidad y protección

MAYO 2025

DIAGNÓSTICO

El Perú no cumple con los principios de funcionamiento óptimo de un mercado laboral

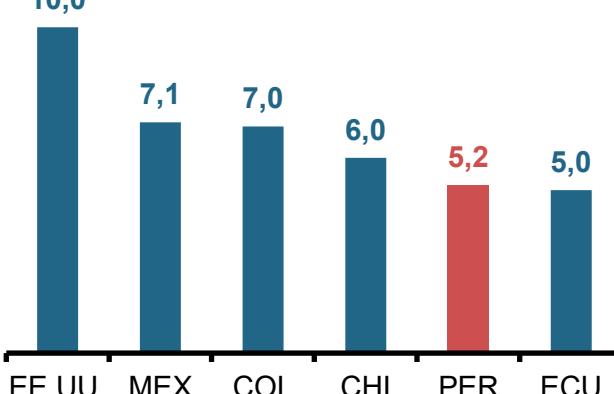
PRINCIPIOS FUNDAMENTALES PARA UN MERCADO LABORAL	¿CÓMO ES EL MERCADO LABORAL PERUANO?	CAUSA	CONSECUENCIA
Eficiencia	Ineficiente	Rigidez regulatoria	Informalidad persistente, alta rotación y baja productividad
Empleabilidad	Baja empleabilidad	Desconexión entre decisiones educativas y demanda laboral	Alto nivel de subempleo, escasez de talento
Protección contra riesgos	Desprotegido ante riesgos	Protección social está atada al contrato formal	Desprotección de población más vulnerable frente a distintos choques

1. INEFICIENCIA

Elevada rigidez del marco regulatorio lleva al uso extendido de contratos temporales e informalidad persistente

2022: PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN Y POLÍTICAS SALARIALES

Puntaje del 1 al 10¹

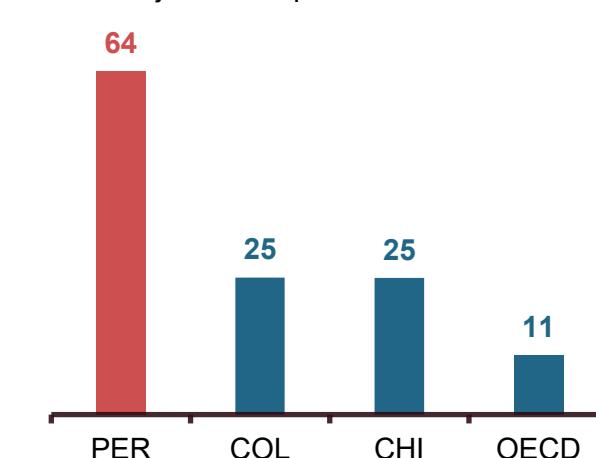


¹ Un mayor puntaje representa prácticas de contratación y políticas salariales más flexibles.

FUENTE: Reporte de Libertad Económica, Instituto Fraiser

2023: INCIDENCIA DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES

% de trabajadores dependientes

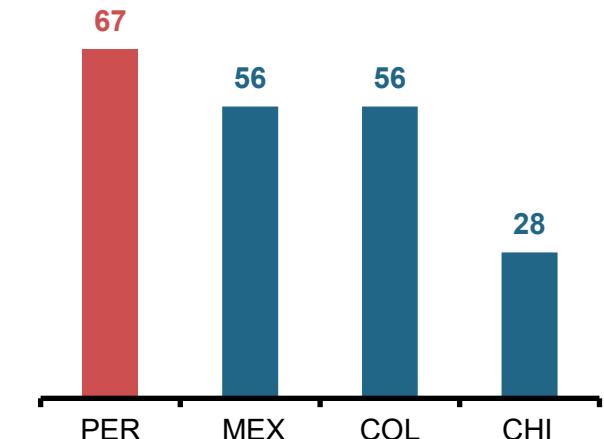


¹ Considera solo a trabajadores dependientes privados formales.

FUENTE: OCDE

2024: INFORMALIDAD LABORAL EN PAÍSES DE LATAM

% de los trabajadores

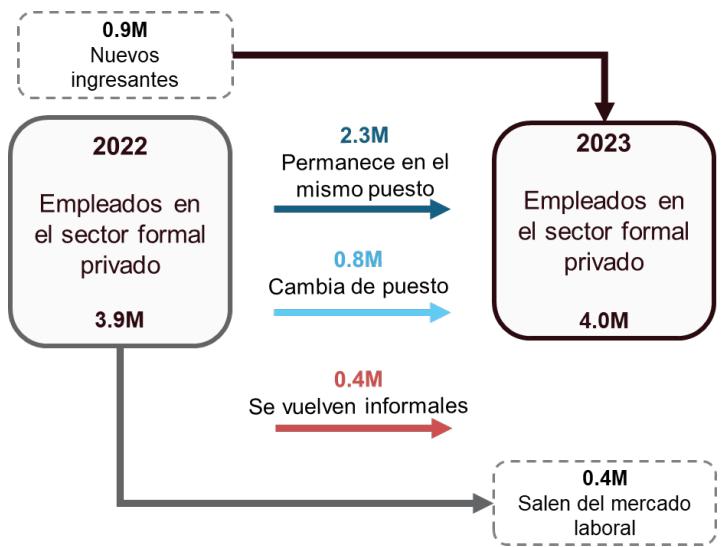


FUENTE: OIT, ENAHO - INEI,
APOYO Consultoría

1. INEFICIENCIA

Alta movilidad en el mercado laboral afecta la trayectoria de salarios

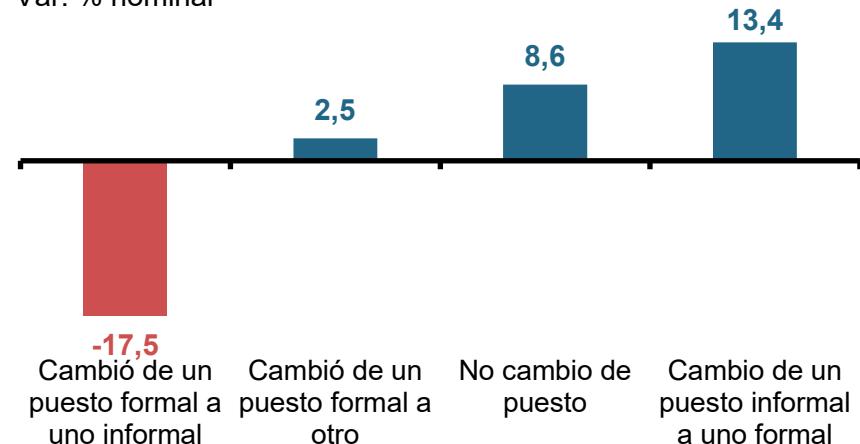
2023 VS 2022: FLUJOS EN EL MERCADO LABORAL FORMAL PERUANO



FUENTE: Estudio Laboral AXPEN

2023 VS 2022: CAMBIO EN LOS INGRESOS DE TRABAJADORES SEGÚN TIPO DE ROTACIÓN LABORAL¹

Var. % nominal



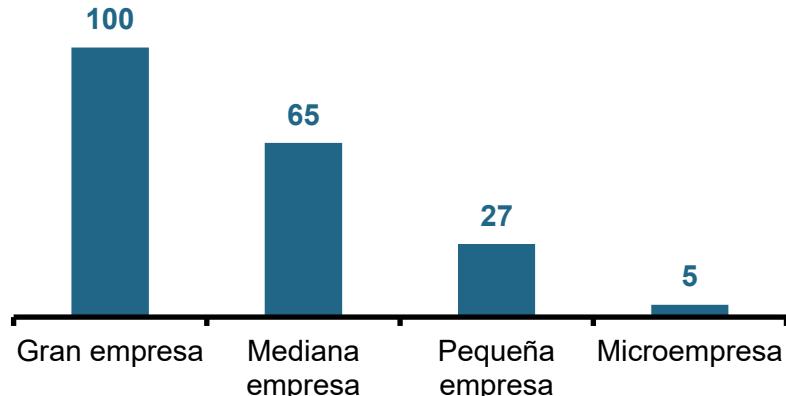
FUENTE: ENAHO - Panel

1. INEFICIENCIA

La poca acumulación de capital humano lleva a una baja productividad laboral

2022: PRODUCTIVIDAD LABORAL RELATIVA POR TAMAÑO DE EMPRESAS

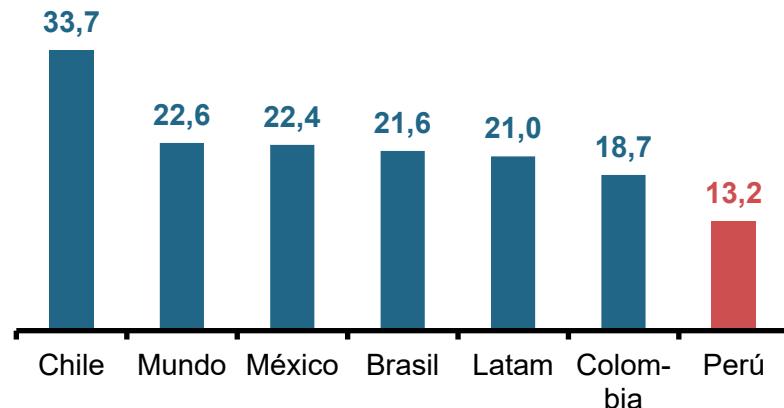
Índice gran empresa = 100



FUENTE: Ministerio de Producción, SUNAT

2024: PRODUCCIÓN POR HORA TRABAJADA¹

PBI en dólares internacionales constantes del 2021



¹ Ajustado por paridad de poder adquisitivo.

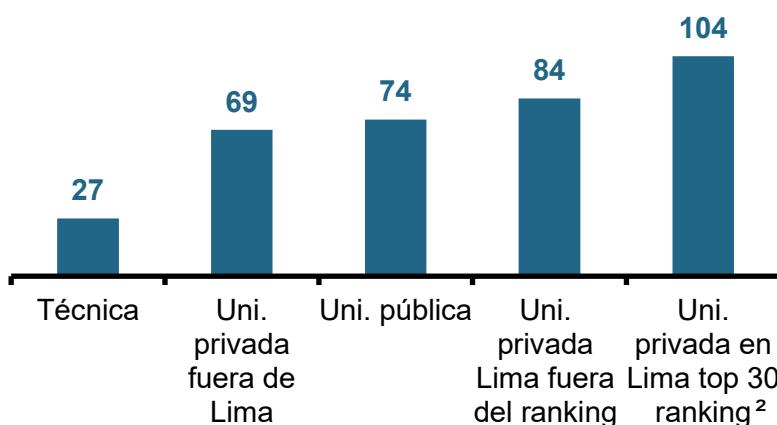
FUENTE: OIT

2. BAJA EMPLEABILIDAD

La educación superior determina ingresos, pero el retorno varía según la institución y no siempre compensa su costo

2023: EFECTO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR SOBRE LOS SALARIOS POR HORA¹

Efecto porcentual vs no contar con educación superior completa



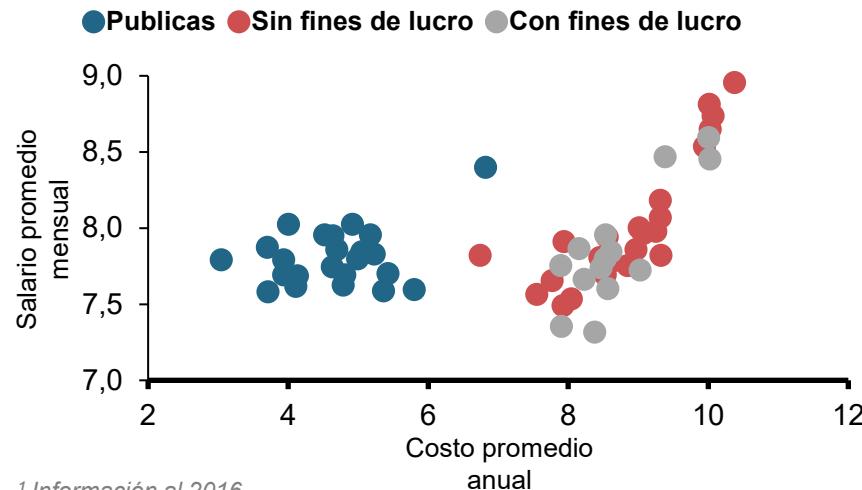
¹ Estimaciones realizadas con ecuación de Mincer. Considera a personas en el rango de edad de 20 a 45 años en zonas urbanas.

² Según la lista de universidades priorizadas según calidad de PRONABEC.

FUENTE: ENAHO – INEI, APOYO Consultoría

RELACIÓN COSTO Y SALARIO PROMEDIO DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS¹

Logaritmos



¹ Información al 2016.

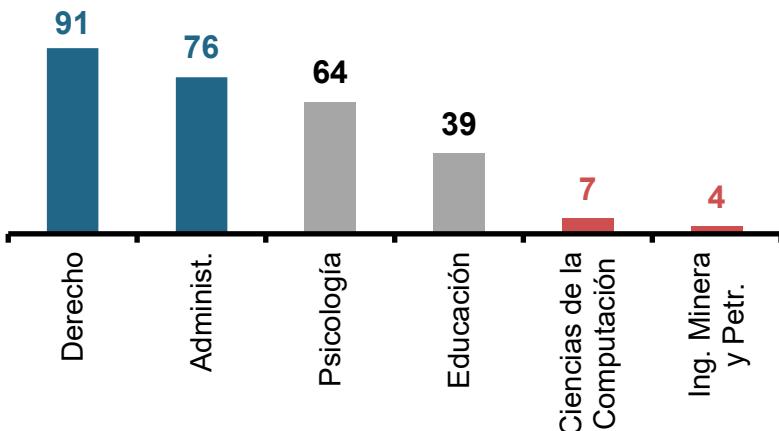
FUENTE: Ponte en carrera, APOYO Consultoría

2. BAJA EMPLEABILIDAD

La falta de información lleva a decisiones educativas poco rentables

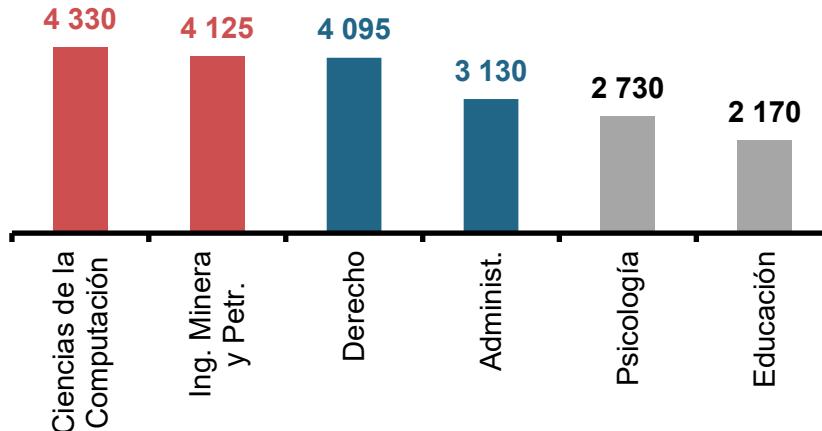
POSTULANTES POR CARRERA¹

Miles



INGRESOS DE TRABAJADORES JÓVENES ENTRE 18 Y 29 AÑOS SEGÚN CARRERA¹

En S/ mensuales


¹ Corresponde a la información del año académico 2023.

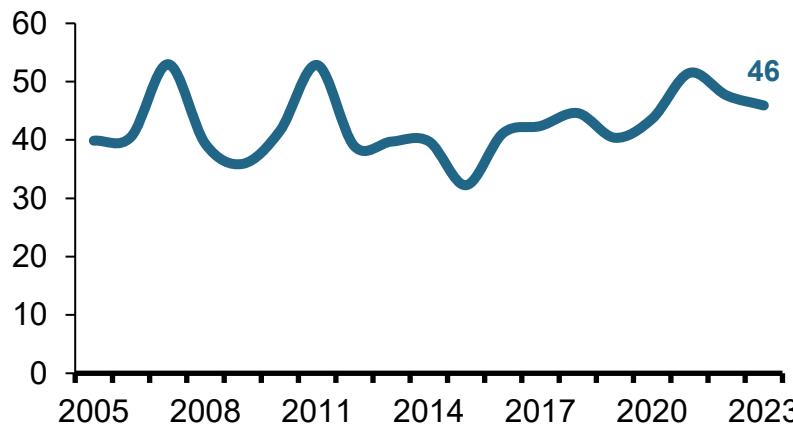
¹ Remuneraciones del sector formal según Planilla Electrónica entre setiembre de 2023 y agosto de 2024.

2. BAJA EMPLEABILIDAD

Trabajadores y empresas se ven perjudicados por la desconexión entre la oferta y demanda de talento

EGRESADOS UNIVERSITARIOS SUBEMPLEADOS¹

% de la PEA de egresados universitarios entre 24 y 45 años

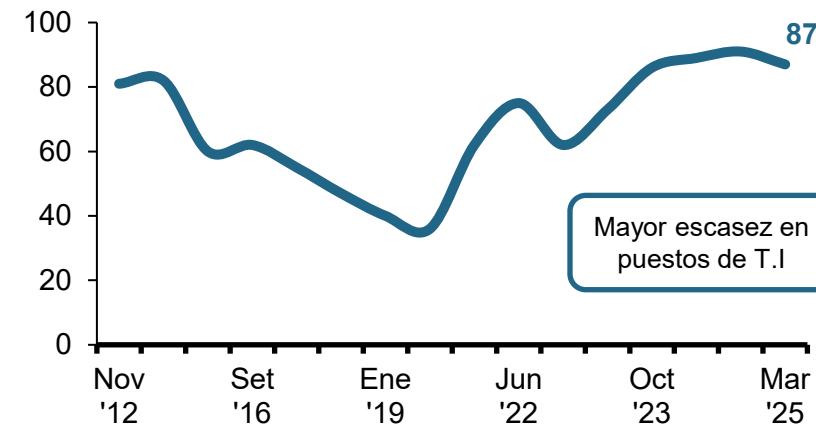


¹Si un trabajador tiene más años de educación que el promedio de su ocupación.

FUENTE: ENAHO-INEI

EMPRESAS QUE TIENEN DIFICULTAD PARA ENCONTRAR MANO DE OBRA CALIFICADA¹

% de empresas

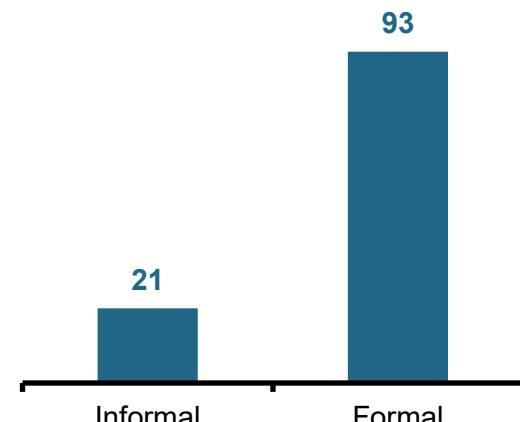


3. DESPROTECCIÓN ANTE RIESGOS

El acceso a sistemas de protección está limitado al sector formal

2024: AFILIADOS A UN SISTEMA DE PENSIÓN¹

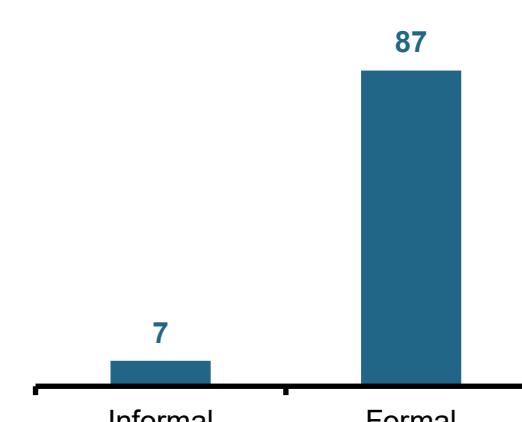
% de los trabajadores



¹ AFP, ONP.

2024: CUENTAN CON SEGURO DE SALUD¹

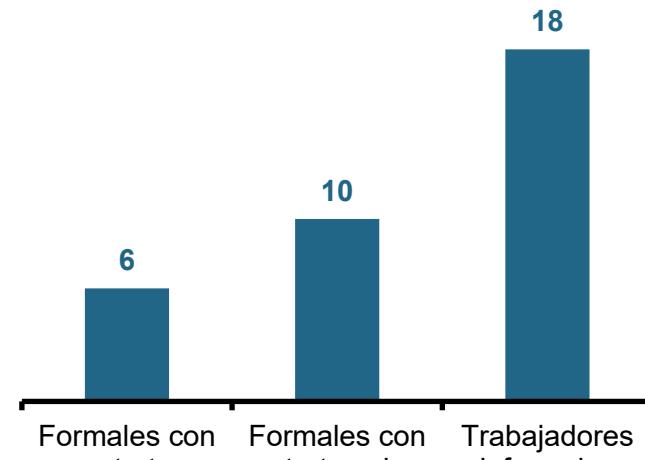
% de los trabajadores



¹ EsSalud, SPS, EPS, FFAA.

2023 VS 2022: TRABAJADORES QUE CAYERON EN POBREZA

% de trabajadores



FUENTE: ENAHO - INEI

FUENTE: ENAHO - INEI

FUENTE: ENAHO-INEI

¿Qué se puede hacer hoy?

POLÍTICA PÚBLICA

Soluciones de política pública para atacar la baja empleabilidad

Por falta de información

Actualizar y fortalecer la plataforma “MiCarrera” asegurando su actualización periódica con datos recientes sobre remuneraciones, costos y duración de programas, e incorporando información de universidades, institutos y bootcamps.

Por falta de financiamiento para acceder a educación superior

Otorgar garantías público-privadas para créditos educativos, replicando un esquema similar al programa Impulso MYPERU.

Por mismatch entre oferta y demanda

Reenfocar la Mesa Ejecutiva de Innovación hacia la formación de talento digital, manteniendo la participación de empresas privadas, entidades educativas, el MEF y el MINEDU.

Por falta de incentivos a la capacitación

Permitir la formación dual (teoría en centro educativo más práctica en empresa), reconociendo como referencia el sistema SENATI con incentivos tributarios para empresas que participen

Crear un mecanismo de becas por impuestos a través de PRONABEC, que permita a las empresas destinar parte de su pago de Impuesto a la Renta al financiamiento de becas en áreas o habilidades prioritarias para la contratación de personal.

Incentivar la contratación y capacitación de jóvenes sin experiencia laboral (18 a 25 años), facilitando su inserción en el mercado a través de convenios de aprendizaje que combinen empleo remunerado y formación en el puesto de trabajo.