



# Demanda de ocupaciones en Lima Metropolitana

# 2022

## Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO)

Dirección General de Promoción del Empleo  
Dirección de Investigación Socioeconómico Laboral



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Siempre  
con el pueblo



BICENTENARIO  
DEL PERÚ  
2021 - 2024

## **MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

**JUAN RAMÓN LIRA LOAYZA**

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

**ADOLFO EMILIO VIZCARRA KUSIEN**

Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral

**JOSÉ FERNANDO REYES LLANOS**

Secretario General

## **DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO (DGPE)**

**FANNY ESTHER MONTELLANOS CARBAJAL**

Directora General

## **DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN SOCIO ECONÓMICO LABORAL (DISEL)**

**VIVIANA NATALI CRUZADO DE LA VEGA**

Directora

**DAVID TENORIO MANAYAY**

Área de Análisis

**JUDITH CONDORI SUCARI**

Consultora DISEL

## **MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

Av. Salaverry N° 655, Jesús María

Teléfono: 630-6000 / 630-6030 - Anexo DISEL 2097

Año 2022

LIMA - PERÚ

# ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL .....	3
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	5
ÍNDICE DE CUADROS .....	12
ACRÓNIMOS .....	13
PRESENTACIÓN .....	14
<b>CAPITULO 1: PRINCIPALES RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE DEMANDA OCUPACIONAL EN LIMA METROPOLITANA.....</b>	<b>15</b>
<b>1.1. Situación de las empresas.....</b>	<b>15</b>
1.1.1. Efectos de la Covid-19 en las empresas .....	15
1.1.2. Dificultades para encontrar personal calificado .....	18
1.1.3. Capacitación.....	20
1.1.4. Certificación laboral.....	23
1.1.5. Innovación y nuevas tecnologías .....	24
<b>1.2. Empresas que contratarían personal adicional.....</b>	<b>32</b>
1.2.1. Motivos de contratación .....	33
1.2.2. Empresas que contratarían personal y razón de contratación .....	35
1.2.3. Motivos de no contratación.....	38
<b>1.3. Demanda ocupacional .....</b>	<b>40</b>
1.3.1. Ocupaciones con mayor demanda total .....	40
1.3.2. Demanda de personal para nuevos puestos de carácter temporal.....	41
1.3.3. Ocupaciones más demandadas para nuevos puestos de trabajo de carácter temporal .....	42
1.3.4. Demanda de personal para nuevos puestos de carácter permanente .....	43
1.3.5. Ocupaciones más demandadas para nuevos puestos de trabajo de carácter permanente .....	44
<b>1.4. Características de la demanda de personal a contratar.....</b>	<b>46</b>
1.4.1. Características de la demanda: Personal a contratar bajo la modalidad de teletrabajo y/o trabajo remoto .....	46
1.4.2. Características de la demanda: Personal a contratar según requisito de habilidad digital.....	47
1.4.3. Características de la demanda: Personal a contratar según requisito de habilidades o competencias ..	48
1.4.4. Características de la demanda: Personal a contratar según requisito de sexo específico .....	49
1.4.5. Características de la demanda: Personal a contratar según requisito de edad .....	50
1.4.6. Características de la demanda: Personal a contratar según nivel educativo mínimo requerido.....	51
1.4.7. Características de la demanda: Personal a contratar según requisito de experiencia laboral .....	58
1.4.8. Características de la demanda: Personal a contratar según requisito de capacitación específica .....	58
1.4.9. Características de la demanda: Contratación de personas con discapacidad .....	60
1.4.10. Características de la demanda: Personal a contratar según modalidad contractual prioritaria.....	61
1.4.11. Características de la demanda: Remuneración promedio mensual del personal a contratar .....	62
<b>CAPITULO 2: ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES SECTORES: RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE DEMANDA OCUPACIONAL .....</b>	<b>64</b>
<b>2.1. Sector extractivo.....</b>	<b>64</b>
2.1.1. Situación de las empresas.....	64
2.1.2. Empresas que contratarían personal adicional .....	69
2.1.3. Demanda ocupacional.....	70
2.1.4. Características de la demanda de personal del sector extractivo .....	72
<b>2.2. Sector industria.....</b>	<b>78</b>

2.2.1. Situación de las empresas.....	78
2.2.2. Empresas que contratarían personal adicional .....	83
2.2.3. Demanda ocupacional.....	84
2.2.4. Características de la demanda de personal del sector industria .....	86
<b>2.3. Sector construcción .....</b>	<b>93</b>
2.3.1. Situación de las empresas.....	93
2.3.2. Empresas que contratarían personal adicional .....	99
2.3.3. Demanda ocupacional.....	100
2.3.4. Características de la demanda de personal del sector construcción .....	101
<b>2.4. Sector comercio.....</b>	<b>108</b>
2.4.1. Situación de las empresas.....	108
2.4.2. Empresas que contratarían personal adicional .....	113
2.4.3. Demanda ocupacional.....	114
2.4.4. Características de la demanda de personal del sector comercio .....	116
<b>2.5. Sector servicios.....</b>	<b>122</b>
2.5.1. Situación de las empresas.....	122
2.5.2. Empresas que contratarían personal adicional .....	127
2.5.3. Demanda ocupacional.....	128
2.5.4. Características de la demanda de personal del sector servicios.....	130
<b>CAPITULO 3: ANÁLISIS COMPLEMENTARIO DE LAS OCUPACIONES .....</b>	<b>137</b>
<b>3.1. Crecimiento de las ocupaciones en el mercado laboral formal .....</b>	<b>137</b>
3.1.1. Ocupaciones de más rápido crecimiento .....	138
3.1.2. Ocupaciones de más lento crecimiento .....	140
3.1.3. Ocupaciones de más rápido decrecimiento.....	142
<b>3.2. Variación de la demanda de personal para nuevos puestos de carácter permanente .....</b>	<b>144</b>
<b>3.3. Correspondencia entre la demanda ocupacional esperada y la variación del empleo en Planilla Electrónica</b>	<b>147</b>
3.3.1. Incremento de personal en Planilla Electrónica y demanda esperada para el 2021 .....	147
3.3.2. Incremento de personal en Planilla Electrónica, para empresas de 20 a más trabajadores/as, y demanda esperada para el 2021.....	149
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>150</b>
<b>METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA DE DEMANDA OCUPACIONAL .....</b>	<b>153</b>
<b>CARACTERÍSTICAS DE LA ENCUESTA DE DEMANDA OCUPACIONAL .....</b>	<b>156</b>
<b>GLOSARIO DE TÉRMINOS.....</b>	<b>159</b>

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Lima Metropolitana: Empresas según medidas adoptadas respecto al personal como consecuencia de la Covid-19, 2021.....	15
Gráfico N° 2 Lima Metropolitana: Empresas según condición de retiro de personal como consecuencia de la covid-19, 2021.....	16
Gráfico N° 3 Lima Metropolitana: Empresas según conocimiento y aplicación del subsidio (D.U. 127-2020), 2021.....	17
Gráfico N° 4 Lima Metropolitana: Empresas según razones de no aplicación al subsidio (D.U. 127-2020), 2021.....	17
Gráfico N° 5 Lima Metropolitana: Empresas según dificultad para encontrar personal calificado, 2021.....	18
Gráfico N° 6 Lima Metropolitana: Ocupaciones más difíciles para conseguir personal calificado, 2021.....	18
Gráfico N° 7 Lima Metropolitana: Empresas según razones que dificultan encontrar personal calificado, 2021.....	19
Gráfico N° 8 Lima Metropolitana: Empresas según impacto de las dificultades en encontrar personal calificado, 2021.....	19
Gráfico N° 9 Lima Metropolitana: Empresas según medidas o acciones ante la dificultad en encontrar personal calificado, 2021.....	20
Gráfico N° 10 Lima Metropolitana: Empresas con dificultad en encontrar personal calificado, según mecanismos empleados para convocar trabajadores para cubrir puestos vacantes, 2021.....	20
Gráfico N° 11 Lima Metropolitana: Empresas según expectativa de inversión en capacitación en 2022 y grupo ocupacionales priorizados a capacitar.....	21
Gráfico N° 12 Lima Metropolitana: Habilidades o competencias laborales más requeridas por las empresas que invertirán en capacitación, 2022.....	21
Gráfico N° 13 Lima Metropolitana: Empresas según razones para no invertir en la capacitación de algún puesto de trabajo, 2022.....	22
Gráfico N° 14 Lima Metropolitana: Empresas según realización/programación de acciones de capacitación en el 2021, por sector económico.....	22
Gráfico N° 15 Lima Metropolitana: Empresas según tenencia de trabajadores con certificación de competencias laborales, por sector económico, 2021.....	23
Gráfico N° 16 Lima Metropolitana: Empresas según expectativa de participación en proceso de certificación de competencias laborales en 2022, por sector económico.....	23
Gráfico N° 17 Lima Metropolitana: Empresas según condición de uso de inteligencia artificial, 2021.....	24
Gráfico N° 18 Lima Metropolitana: Empresas que usan o usarán inteligencia artificial, según tipo de impacto neto en la generación de empleo, 2021.....	24
Gráfico N° 19 Lima Metropolitana: Empresas que usan o usarán inteligencia artificial, según acciones a las que conlleva la introducción de esta tecnología, 2021.....	25
Gráfico N° 20 Lima Metropolitana: Empresas que usan o usarán inteligencia artificial, con expectativa de contratar personal relacionado a esta tecnología, según expectativa de dificultad en reclutar nuevo personal, 2021.....	25
Gráfico N° 21 Lima Metropolitana: Empresas según condición de uso de manufactura avanzada, 2021.....	26
Gráfico N° 22 Lima Metropolitana: Empresas que usan o usarán manufactura avanzada, según tipo de impacto neto en la generación de empleo, 2021.....	26
Gráfico N° 23 Lima Metropolitana: Empresas que usan o usarán manufactura avanzada, según acciones a las que conlleva la introducción de esta tecnología, 2021.....	27
Gráfico N° 24 Lima Metropolitana: Empresas que usan o usarán manufactura avanzada, con expectativa de contratar personal relacionado a esta tecnología, según expectativa de dificultad en reclutar nuevo personal, 2021.....	27
Gráfico N° 25 Lima Metropolitana: Empresas según condición de uso de servicio de internet, 2021.....	28
Gráfico N° 26 Lima Metropolitana: Empresas que usan o usarán servicio de internet, según tipo de impacto neto en la generación de empleo, 2021.....	28
Gráfico N° 27 Lima Metropolitana: Empresas que usan o usarán servicio de internet, según acciones a las que conlleva la introducción de esta tecnología, 2021.....	29
Gráfico N° 28 Lima Metropolitana: Empresas que usan o usarán servicio de internet, con expectativa de contratar personal relacionado a esta tecnología, según expectativa de dificultad en reclutar nuevo personal, 2021.....	29
Gráfico N° 29 Lima Metropolitana: Empresas según condición de uso de servicios avanzados en redes, 2021.....	30
Gráfico N° 30 Lima Metropolitana: Empresas que usan o usarán servicios avanzados en redes, según tipo de impacto neto en la generación de empleo, 2021.....	30
Gráfico N° 31 Lima Metropolitana: Empresas que usan o usarán servicios avanzados en redes, según acciones a las que conlleva la introducción de esta tecnología, 2021.....	31

Gráfico N° 32 Lima Metropolitana: Empresas que usan o usarán servicios avanzados en redes, con expectativa de contratar personal relacionado a esta tecnología, según expectativa de dificultad en reclutar nuevo personal, 2021 .....	31
Gráfico N° 33 Lima Metropolitana: Empresas privadas de 20 a más trabajadores/as que contratarían personal por tamaño y sector, 2022.....	32
Gráfico N° 34 Lima Metropolitana: Empresas privadas de 20 a más trabajadores/as que contratarían personal, por sector dentro de cada tamaño de empresa, 2022 .....	33
Gráfico N° 35 Lima Metropolitana: Empresas según motivos por los que contratarían, 2022.....	33
Gráfico N° 36 Lima Metropolitana: Pequeñas empresas según motivos por los que contratarían, 2022 .....	34
Gráfico N° 37 Lima Metropolitana: Medianas empresas según motivos por los que contratarían, 2022 .....	34
Gráfico N° 38 Lima Metropolitana: Grandes empresas según motivos por los que contratarían, 2022 .....	35
Gráfico N° 39 Empresas privadas de 20 a más trabajadores/as que contratarían personal, por razón del puesto, 2022 .....	36
Gráfico N° 40 Lima Metropolitana: Empresas privadas de 20 a más trabajadores/as que contratarían personal según razón del puesto, por tamaño de empresa y sector económico, 2022 .....	37
Gráfico N° 41 Lima Metropolitana: Empresas según motivos de no contratación, 2022 .....	38
Gráfico N° 42 Lima Metropolitana: Empresas según previsión de disminución de personal, 2022 .....	38
Gráfico N° 43 Lima Metropolitana: Empresas según grupos ocupacionales donde se reduciría personal, 2022 .....	39
Gráfico N° 44 Lima Metropolitana: Personal requerido según carácter del puesto, 2022 .....	40
Gráfico N° 45 Lima Metropolitana: Ocupaciones más demandadas en la demanda total, según principales ocupaciones, 2022 .....	41
Gráfico N° 46 Lima Metropolitana: Personal a contratar, según principales sectores económicos para nuevos puestos de carácter temporal, 2022 .....	42
Gráfico N° 47 Lima Metropolitana: Ocupaciones más demandadas para nuevos puestos de carácter temporal, 2022 .....	43
Gráfico N° 48 Lima Metropolitana: Personal a contratar, según principales sectores económicos para nuevos puestos de carácter permanente, 2022 .....	43
Gráfico N° 49 Lima Metropolitana: Ocupaciones más demandadas para nuevos puestos de carácter permanente, 2022 .....	44
Gráfico N° 50 Lima Metropolitana: Ocupaciones más demandadas para nuevos puestos de carácter permanente, 2022, 2021 y 2020.....	45
Gráfico N° 51 Lima Metropolitana: Características de la demanda, personal a contratar según adecuación al Teletrabajo, 2022 .....	46
Gráfico N° 52 Perú: Ocupaciones más demandadas a contratar bajo teletrabajo, 2022.....	46
Gráfico N° 53 Lima Metropolitana: Características de la demanda, personal a contratar según requisito de habilidad digital, 2022.....	47
Gráfico N° 54 Lima Metropolitana: Características de la demanda, personal a contratar según requisito de habilidad digital por tipo, 2022.....	47
Gráfico N° 55 Lima Metropolitana: Características de la demanda, personal a contratar según requisito de habilidades o competencias, 2022.....	48
Gráfico N° 56 Lima Metropolitana: Características de la demanda, personal a contratar según sexo específico requerido, 2022 y 2021.....	49
Gráfico N° 57 Lima Metropolitana: Ocupaciones más demandadas para la demanda de mujeres, 2022.....	49
Gráfico N° 58 Lima Metropolitana: Características de la demanda, personal a contratar según edad requerida, 2022 y 2021.....	50
Gráfico N° 59 Lima Metropolitana: Ocupaciones más demandadas para la demanda de jóvenes, 2022 .....	50
Gráfico N° 60 Lima Metropolitana: Características de la demanda, personal a contratar según nivel educativo mínimo requerido, 2022 y 2021.....	51
Gráfico N° 61 Lima Metropolitana: Carreras más requeridas al personal técnico nivel básico o elemental a contratar, 2022.....	52
Gráfico N° 62 Lima Metropolitana: Carreras más requeridas al personal técnico de nivel medio a contratar, 2022 .....	52
Gráfico N° 63 Lima Metropolitana: Carreras más requeridas al personal técnico profesional a contratar, 2022 ...	53
Gráfico N° 64 Lima Metropolitana: Carreras más requeridas al personal profesional universitario a contratar, 2022 .....	53
Gráfico N° 65 Lima Metropolitana: Ocupaciones más demandadas según nivel educativo mínimo requerido, menor a secundaria completa, 2022 .....	54

Gráfico N° 66 Lima Metropolitana: Ocupaciones más demandadas según nivel educativo mínimo requerido, secundaria completa, 2022 .....	55
Gráfico N° 67 Lima Metropolitana: Ocupaciones más demandadas según nivel educativo mínimo requerido, técnico de nivel básico, 2022 .....	55
Gráfico N° 68 Lima Metropolitana: Ocupaciones más demandadas según nivel educativo mínimo requerido, técnico de nivel medio, 2022 .....	56
Gráfico N° 69 Lima Metropolitana: Ocupaciones más demandadas según nivel educativo mínimo requerido, técnico superior, 2022 .....	57
Gráfico N° 70 Lima Metropolitana: Ocupaciones más demandadas según nivel educativo mínimo requerido, superior universitario, 2022 .....	57
Gráfico N° 71 Lima Metropolitana: Características de la demanda, personal a contratar según requisito de experiencia laboral, 2022 .....	58
Gráfico N° 72 Lima Metropolitana: Características de la demanda, personal a contratar según requisito de capacitación específica, 2022 .....	58
Gráfico N° 73 Lima Metropolitana: Capacitaciones más solicitadas, personal a contratar en puestos de carácter permanente, con capacitación específica, 2022 .....	59
Gráfico N° 74 Lima Metropolitana: Capacitaciones más solicitadas, personal a contratar en puestos de carácter temporal, con capacitación específica, 2022 .....	59
Gráfico N° 75 Lima Metropolitana: Características de la demanda, según contratación de personas con discapacidad, 2022 .....	60
Gráfico N° 76 Lima Metropolitana: Ocupaciones más demandadas para personas con discapacidad a contratar, 2022 .....	60
Gráfico N° 77 Lima Metropolitana: Características de la demanda, según modalidad prioritaria de contratación, 2022 .....	61
Gráfico N° 78 Lima Metropolitana: Ocupaciones más demandadas del personal a contratar bajo la modalidad de contrato a plazo indeterminado, 2022 .....	61
Gráfico N° 79 Lima Metropolitana: Ocupaciones más demandadas del personal a contratar bajo la modalidad de contrato a plazo fijo, 2022 .....	62
Gráfico N° 80 Lima Metropolitana: Remuneración promedio mensual de las ocupaciones más demandadas, 2022 .....	63
Gráfico N° 81 Lima Metropolitana: Empresas en el sector extractivo según medidas adoptadas con respecto al personal como consecuencia de la Covid-19, 2021 .....	64
Gráfico N° 82 Lima Metropolitana: Empresas en el sector extractivo según condición de retiro de personal como consecuencia de la covid-19, 2021 .....	64
Gráfico N° 83 Lima Metropolitana: Empresas en el sector extractivo, según conocimiento y aplicación al subsidio (D.U. 127-2020), 2021 .....	65
Gráfico N° 84 Lima Metropolitana: Empresas en el sector extractivo según dificultad para encontrar personal calificado, 2021 .....	66
Gráfico N° 85 Lima Metropolitana: Empresas en el sector extractivo según expectativa de inversión en capacitación durante el 2022 .....	66
Gráfico N° 86 Lima Metropolitana: Empresas en el sector extractivo según condición de uso de inteligencia artificial, 2021 .....	67
Gráfico N° 87 Lima Metropolitana: Empresas en el sector extractivo según condición de uso de manufactura avanzada, 2021 .....	68
Gráfico N° 88 Lima Metropolitana: Empresas en el sector extractivo según condición de uso de servicio de internet, 2021 .....	68
Gráfico N° 89 Lima Metropolitana: Empresas en el sector extractivo según condición de uso de servicios avanzados en redes, 2021 .....	69
Gráfico N° 90 Lima Metropolitana: Empresas en el sector extractivo, según motivos por los que contratarían, 2022 .....	70
Gráfico N° 91 Lima Metropolitana: Personal requerido en el sector extractivo según carácter del puesto, 2022 .....	70
Gráfico N° 92 Lima Metropolitana: Ocupaciones más demandadas para nuevos puestos en el sector extractivo de carácter temporal, 2022 .....	71
Gráfico N° 93 Lima Metropolitana: Ocupaciones más demandadas para nuevos puestos en el sector extractivo de carácter permanente, 2022 .....	71
Gráfico N° 94 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector extractivo, personal a contratar según adecuación al Teletrabajo, 2022 .....	72

Gráfico N° 95 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector extractivo, personal a contratar según requisito de habilidad digital por tipo, 2022.....	72
Gráfico N° 96 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector extractivo, personal a contratar según requisito de habilidades o competencias, 2022 .....	73
Gráfico N° 97 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector extractivo, personal a contratar según sexo específico requerido, 2022 .....	74
Gráfico N° 98 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector extractivo, personal a contratar según edad requerida, 2022 .....	74
Gráfico N° 99 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector extractivo, personal a contratar según nivel educativo mínimo requerido, 2022.....	75
Gráfico N° 100 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector extractivo, personal a contratar según requisito de experiencia laboral, 2022 .....	75
Gráfico N° 101 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector extractivo, personal a contratar según requisito de capacitación específica, 2022 .....	76
Gráfico N° 102 Lima Metropolina: Características de la demanda en el sector extractivo, según modalidad prioritaria de contratación, 2022 .....	76
Gráfico N° 103 Lima Metropolitana: Remuneración promedio mensual de las ocupaciones más demandadas en el sector extractivo, 2022.....	77
Gráfico N° 104 Lima Metropolitana: Empresas en el sector industria, según medidas adoptadas con respecto al personal como consecuencia de la Covid-19, 2021 .....	78
Gráfico N° 105 Lima Metropolitana: Empresas en el sector extractivo según condición de retiro de personal como consecuencia de la covid-19, 2021.....	78
Gráfico N° 106 Lima Metropolitana: Empresas en el sector industria, según conocimiento y aplicación del subsidio (D.U. 127-2020), 2021 .....	79
Gráfico N° 107 Lima Metropolitana: Empresas en el sector industria, según dificultad para encontrar personal calificado, 2021 .....	80
Gráfico N° 108 Lima Metropolitana: Empresas en el sector industria, según expectativa de inversión en capacitación, 2022 .....	80
Gráfico N° 109 Lima Metropolitana: Empresas en el sector industria, según condición de uso de inteligencia artificial, 2021.....	81
Gráfico N° 110 Lima Metropolitana: Empresas en el sector industria, según condición de uso de manufactura avanzada, 2021 .....	82
Gráfico N° 111 Lima Metropolitana: Empresas en el sector industria, según condición de uso de servicio de internet, 2021.....	82
Gráfico N° 112 Lima Metropolitana: Empresas en el sector industria, según condición de uso de servicios avanzados en redes, 2021.....	83
Gráfico N° 113 Lima Metropolitana: Empresas en el sector industria, según motivos por los que contratarían las empresas, 2022 .....	84
Gráfico N° 114 Lima Metropolitana: Personal requerido en el sector industria según carácter del puesto, 2022 .....	85
Gráfico N° 115 Lima Metropolitana: Ocupaciones más demandadas para nuevos puestos en el sector industria de carácter temporal, 2022.....	85
Gráfico N° 116 Lima Metropolitana: Ocupaciones más demandadas para nuevos puestos en el sector industria de carácter permanente, 2022.....	86
Gráfico N° 117 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector industria, personal a contratar según adecuación al Teletrabajo, 2022.....	86
Gráfico N° 118 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector industria, personal a contratar según requisito de habilidad digital por tipo, 2022.....	87
Gráfico N° 119 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector industria, personal a contratar según requisito de habilidades o competencias, 2022 .....	88
Gráfico N° 120 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector industria, personal a contratar según sexo específico requerido, 2022 .....	89
Gráfico N° 121 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector industria, personal a contratar según edad requerida, 2022 .....	89
Gráfico N° 122 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector industria, personal a contratar según nivel educativo mínimo requerido, 2022.....	90
Gráfico N° 123 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector industria, personal a contratar según requisito de experiencia laboral, 2022 .....	90

Gráfico N° 124 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector industria, personal a contratar según requisito de capacitación específica, 2022 .....	91
Gráfico N° 125 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector industria, según modalidad prioritaria de contratación, 2022 .....	91
Gráfico N° 126 Lima Metropolitana: Remuneración promedio mensual de las ocupaciones más demandadas en el sector industria, 2022 .....	92
Gráfico N° 127 Lima Metropolitana: Empresas en el sector construcción, según medidas adoptadas con respecto al personal como consecuencia de la Covid-19, 2021.....	93
Gráfico N° 128 Lima Metropolitana: Empresas en el sector construcción según condición de retiro de personal como consecuencia de la covid-19, 2021.....	93
Gráfico N° 129 Lima Metropolitana: Empresas en el sector construcción, según conocimiento y aplicación del subsidio (D.U. 127-2020), 2021.....	94
Gráfico N° 130 Lima Metropolitana: Empresas en el sector construcción según dificultad para encontrar personal calificado, 2021 .....	95
Gráfico N° 131 Lima Metropolitana: Empresas en el sector construcción según expectativa de inversión en capacitación, 2022 .....	95
Gráfico N° 132 Lima Metropolitana: Empresas en el sector construcción, según condición de uso de inteligencia artificial, 2021.....	96
Gráfico N° 133 Lima Metropolitana: Empresas en el sector construcción, según condición de uso de manufactura avanzada, 2021 .....	97
Gráfico N° 134 Lima Metropolitana: Empresas en el sector construcción, según condición de uso de servicio de internet, 2021.....	98
Gráfico N° 135 Lima Metropolitana: Empresas en el sector construcción, según condición de uso de servicios avanzados en redes, 2021 .....	98
Gráfico N° 136 Lima Metropolitana: Empresas en el sector construcción, según motivos por los que contratarían, 2022 .....	99
Gráfico N° 137 Lima Metropolitana: Personal requerido en el sector construcción según carácter del puesto, 2022 .....	100
Gráfico N° 138 Lima Metropolitana: Ocupaciones más demandadas para nuevos puestos en el sector construcción de carácter temporal, 2022.....	100
Gráfico N° 139 Lima Metropolitana: Ocupaciones más demandadas para nuevos puestos en el sector construcción de carácter permanente, 2022.....	101
Gráfico N° 140 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector construcción, personal a contratar según adecuación al Teletrabajo, 2022.....	101
Gráfico N° 141 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector construcción, personal a contratar según requisito de habilidad digital por tipo, 2022.....	102
Gráfico N° 142 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector construcción, personal a contratar según requisito de habilidades o competencias, 2022 .....	103
Gráfico N° 143 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector construcción, personal a contratar según sexo específico requerido, 2022 .....	104
Gráfico N° 144 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector construcción, personal a contratar según edad requerida, 2022 .....	104
Gráfico N° 145 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector construcción, personal a contratar según nivel educativo mínimo requerido, 2022.....	105
Gráfico N° 146 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector construcción, personal a contratar según requisito de experiencia laboral, 2022 .....	105
Gráfico N° 147 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector construcción, personal a contratar según requisito de capacitación específica, 2022 .....	106
Gráfico N° 148 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector construcción, según modalidad prioritaria de contratación, 2022 .....	106
Gráfico N° 149 Lima Metropolitana: Remuneración promedio mensual de las ocupaciones más demandadas en el sector construcción, 2022 .....	107
Gráfico N° 150 Lima Metropolitana: Empresas según medidas adoptadas respecto al personal como consecuencia de la Covid-19, durante el 2021 .....	108
Gráfico N° 151 Lima Metropolitana: Empresas en el sector comercio, según condición de retiro de personal como consecuencia de la covid-19, 2021.....	108

Gráfico N° 152 Lima Metropolitana: Empresas en el sector comercio, según conocimiento y aplicación del subsidio (D.U. 127-2020), 2021 .....	109
Gráfico N° 153 Lima Metropolitana: Empresas en el sector comercio según dificultad para encontrar personal calificado, 2021 .....	110
Gráfico N° 154 Lima Metropolitana: Empresas en el sector comercio, según expectativa de inversión en capacitación, 2022 .....	110
Gráfico N° 155 Lima Metropolitana: Empresas en el sector comercio, según condición de uso de inteligencia artificial, 2021.....	111
Gráfico N° 156 Lima Metropolitana: Empresas en el sector comercios, según condición de uso de manufactura avanzada, 2021 .....	112
Gráfico N° 157 Lima Metropolitana: Empresas en el sector comercio, según condición de uso de servicio de internet, 2021.....	112
Gráfico N° 158 Lima Metropolitana: Empresas en el sector comercio según condición de uso de servicios avanzados en redes, 2021.....	113
Gráfico N° 159 Lima Metropolitana: Empresas el sector comercio, según motivos por los que contratarían, 2022 .....	114
Gráfico N° 160 Lima Metropolitana: Personal requerido en el sector comercio según carácter del puesto, 2022 .....	115
Gráfico N° 161 Lima Metropolitana: Ocupaciones más demandadas para nuevos puestos en el sector comercio de carácter temporal, 2022.....	115
Gráfico N° 162 Lima Metropolitana: Ocupaciones más demandadas para nuevos puestos en el sector comercio de carácter permanente, 2022.....	116
Gráfico N° 163 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector comercio, personal a contratar según adecuación al Teletrabajo, 2022.....	116
Gráfico N° 164 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector comercio, personal a contratar según requisito de habilidad digital por tipo, 2022.....	117
Gráfico N° 165 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector comercio, personal a contratar según requisito de habilidades o competencias, 2022 .....	117
Gráfico N° 166 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector comercio, personal a contratar según sexo específico requerido, 2022 .....	118
Gráfico N° 167 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector comercio, personal a contratar según edad requerida, 2022 .....	118
Gráfico N° 168 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector comercio, personal a contratar según nivel educativo mínimo requerido, 2022.....	119
Gráfico N° 169 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector comercio, personal a contratar según requisito de experiencia laboral, 2022 .....	119
Gráfico N° 170 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector comercio, personal a contratar según requisito de capacitación específica, 2022 .....	120
Gráfico N° 171 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector comercio, según modalidad prioritaria de contratación, 2022 .....	120
Gráfico N° 172 Lima Metropolitana: Remuneración promedio mensual de las ocupaciones más demandadas en el sector comercio, 2022.....	121
Gráfico N° 173 Lima Metropolitana: Empresas en el sector servicios, según medidas adoptadas respecto al personal como consecuencia de la Covid-19, 2021 .....	122
Gráfico N° 174 Lima Metropolitana: Empresas en el sector servicios, según condición de retiro de personal como consecuencia de la covid-19, 2021.....	122
Gráfico N° 175 Lima Metropolitana: Empresas en el sector servicios, según conocimiento y aplicación del subsidio (D.U. 127-2020), 2021 .....	123
Gráfico N° 176 Lima Metropolitana: Empresas en el sector servicios, según dificultad para encontrar personal calificado, 2021 .....	124
Gráfico N° 177 Lima Metropolitana: Empresas en el sector servicios, según expectativa de inversión en capacitación, 2022 .....	124
Gráfico N° 178 Lima Metropolitana: Empresas en el sector servicios, según condición de uso de tecnología inteligencia artificial, 2021 .....	125
Gráfico N° 179 Lima Metropolitana: Empresas en el sector servicios, según condición de uso de tecnología manufactura avanzada, 2021.....	126

Gráfico N° 180 Lima Metropolitana: Empresas en el sector servicios, según condición de uso de tecnología servicio de internet, 2021.....	127
Gráfico N° 181 Lima Metropolitana: Empresas en el sector servicios, según condición de uso de tecnología servicios avanzados en redes, 2021.....	127
Gráfico N° 182 Lima Metropolitana: Principales motivos por los que contratarían las empresas en el sector servicios, 2022.....	128
Gráfico N° 183 Lima Metropolitana: Personal requerido en el sector servicios según carácter del puesto, 2022	129
Gráfico N° 184 Lima Metropolitana: Ocupaciones más demandadas para nuevos puestos en el sector servicios de carácter temporal, 2022.....	129
Gráfico N° 185 Lima Metropolitana: Ocupaciones más demandadas para nuevos puestos en el sector servicios de carácter permanente, 2022.....	130
Gráfico N° 186 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector servicios, personal a contratar según adecuación al Teletrabajo, 2022.....	130
Gráfico N° 187 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector servicios, personal a contratar según requisito de habilidad digital por tipo, 2022.....	131
Gráfico N° 188 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector servicios, personal a contratar según requisito de habilidades o competencias, 2022 .....	132
Gráfico N° 189 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector servicios, personal a contratar según sexo específico requerido, 2022 .....	133
Gráfico N° 190 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector servicios, personal a contratar según edad requerida, 2022 .....	133
Gráfico N° 191 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector servicios, personal a contratar según nivel educativo mínimo requerido, 2022.....	134
Gráfico N° 192 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector servicios, personal a contratar según requisito de experiencia laboral, 2022 .....	134
Gráfico N° 193 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector servicios, personal a contratar según requisito de capacitación específica, 2022 .....	135
Gráfico N° 194 Lima Metropolitana: Características de la demanda en el sector servicios, según modalidad prioritaria de contratación, 2022 .....	135
Gráfico N° 195 Lima Metropolitana: Remuneración promedio mensual de las ocupaciones más demandadas en el sector servicios, 2022 .....	136
Gráfico N° 196 Lima Metropolitana: 20 Ocupaciones de más rápido crecimiento, 2015-2019.....	138
Gráfico N° 197 Lima Metropolitana: 20 Ocupaciones de más lento crecimiento, 2015-2019.....	140
Gráfico N° 198 Lima Metropolitana: 20 Ocupaciones de más rápido decrecimiento, 2015-2019.....	142
Gráfico N° 199 Lima Metropolitana: Variación de la demanda de personal (2022-2021), para ocupaciones más demandadas al 2022 .....	145

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1 Lima Metropolitana: Empresas según cambio o adición de actividad económica y retorno a actividad original, 2021.....	16
Cuadro N° 2 Lima Metropolitana: Empresas en el sector extractivo según cambio o adición de actividad económica y retorno a actividad original, 2021 .....	65
Cuadro N° 3 Lima Metropolitana: Empresas en el sector industria según cambio o adición de actividad económica y retorno a actividad original, 2021 .....	79
Cuadro N° 4 Lima Metropolitana: Empresas en el sector construcción según cambio o adición de actividad económica y retorno a actividad original, 2021.....	94
Cuadro N° 5 Lima Metropolitana: Empresas en el sector comercio según cambio o adición de actividad económica y retorno a actividad original, 2021 .....	109
Cuadro N° 6 Lima Metropolitana: Empresas en el sector servicios según cambio o adición de actividad económica y retorno a actividad original, 2021 .....	123
Cuadro N° 7 Lima Metropolitana: 20 Ocupaciones de más rápido crecimiento y demanda 2022 .....	139
Cuadro N° 8 Lima Metropolitana: 20 Ocupaciones de más lento crecimiento y demanda 2022 .....	141
Cuadro N° 9 Lima Metropolitana: 20 Ocupaciones de más rápido decrecimiento y demanda 2022 .....	143
Cuadro N° 10 Lima Metropolitana: Variación de la demanda de personal (2022-2021), para ocupaciones más demandadas al 2022 .....	146
Cuadro N° 11 Lima Metropolitana: Correspondencia entre la demanda ocupacional esperada y la variación del empleo en Planilla Electrónica .....	148
Cuadro N° 12 Lima Metropolitana: Correspondencia entre la demanda ocupacional esperada y la variación del empleo en Planilla Electrónica, según ocupaciones con mayor demandada esperada al 2021 .....	148
Cuadro N° 13 Lima Metropolitana: Correspondencia entre la demanda ocupacional esperada y la variación del empleo en Planilla Electrónica, para empresas de 20 a más trabajadores/as .....	149
Cuadro N° 14 Lima Metropolitana: Correspondencia entre la demanda ocupacional esperada y la variación del empleo en Planilla Electrónica, para empresas de 20 a más trabajadores/as, según ocupaciones con mayor demandada esperada al 2021.....	149
Cuadro N° 15 Marco Muestral de la Encuesta de Demanda Ocupacional 2021, por dominio geográfico.....	154

## ACRÓNIMOS

DISEL	: Dirección de Investigación Socio Económico Laboral
DGPE	: Dirección General de Promoción del Empleo
EDO	: Encuesta de Demanda Ocupacional
ENAHO	: Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza
MTPE	: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

## PRESENTACIÓN

En el país, existe poca información sobre las necesidades de mano de obra del sector empresarial, la demanda de ocupaciones y sus remuneraciones, así como de los atributos de la demanda de personal tales como sexo, nivel educativo, capacitación específica requerida, entre otros. Por ello, el gobierno del Perú, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y con el ánimo de evaluar las necesidades de cualificación para el trabajo, ejecuta cada año la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO) en diversos sectores económicos de las regiones del Perú.

La EDO tiene como objetivo principal obtener información sobre las intenciones de contratación para el próximo año (nuevos puestos de trabajo de carácter temporal y permanente) de las empresas y la demanda futura de ocupaciones, tanto a nivel nacional y regional como en las principales actividades económicas de las empresas privadas formales de 20 a más trabajadores/as. De esta manera, se pretende contribuir con información de interés, pero, sobre todo brindar a tiempo indicadores que ayuden a gobernantes, empresas y familias a tomar decisiones informadas para el futuro. La EDO recoge también información sobre las características que se espera que tenga el personal a contratar por la demanda al 2022 como: requerimientos educativos, carreras, habilidades (socioemocionales y digitales), competencias, requerimiento de experiencia previa, etc.; asimismo, se recoge información sobre características de la contratación como: remuneraciones, puestos de trabajo para personas con discapacidad, contratación bajo la modalidad de teletrabajo y trabajo remoto, modalidad contractual, entre otros. Además, este año se incluyeron algunos módulos adicionales para recoger información sobre la situación de las empresas, como son las dificultades que afrontan para encontrar personal calificado, mecanismos de búsqueda de personal, uso de tecnologías, efectos de la Covid-19 y medidas adoptadas, intenciones de capacitación y certificación de competencias.

En ese sentido, el MTPE llevó a cabo la EDO de manera virtual a nivel nacional, obteniendo resultados con inferencia nacional y para las regiones de Lima Metropolitana (incluye la Provincia Constitucional del Callao), Lambayeque, Arequipa, Arequipa, Áncash, Cusco, Cajamarca, Ica, Piura y Lima provincias. Sin embargo, cabe indicar que en el presente documento sólo se analizarán los resultados de Lima Metropolitana (incluye la Provincia Constitucional del Callao), para empresas de 20 a más trabajadores/as que pertenecerían a los siguientes sectores: Extractivo, Industria, Construcción, Comercio y Servicios.

Por otro lado, de acuerdo a la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del 2021, Lima Metropolitana (incluyendo la Provincia Constitucional del Callao) presentó una tasa de desempleo del 9,5%, una tasa de inactividad del 34,9%, y una tasa de empleo informal del 62%; es decir, sólo el 38% de la PEA ocupada en 2021 estuvo contratada bajo condiciones formales. En ese sentido, la EDO busca contribuir a la reducción de la brecha de habilidades, generando información que contribuya a orientar a la oferta formativa, de capacitación laboral y los mecanismos de intermediación (trabajadores/as o mano de obra), mejorando de esta manera la articulación con la demanda laboral (empresas), para reducir desempleo e informalidad, e incentivar al grupo de inactivos a la búsqueda de trabajos; para ello es clave contar con la información recogida por la EDO.

En el presente informe se muestran los principales resultados de la Encuesta de Demanda Ocupacional para el año 2022 en Lima Metropolitana y Callao. Además, se presentan conclusiones, metodología de la encuesta y el glosario de términos utilizados.

Lima, junio de 2022

# CAPITULO 1: PRINCIPALES RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE DEMANDA OCUPACIONAL EN LIMA METROPOLITANA

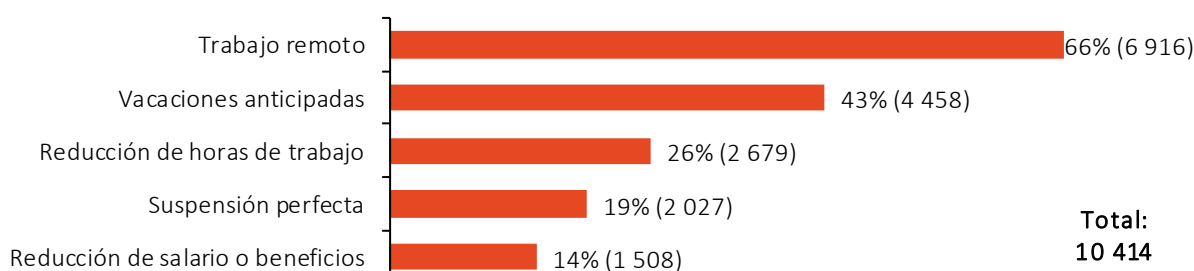
## 1.1. SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS

En esta sección se busca brindar un panorama general del estado de las empresas en Lima Metropolitana y Callao, en 5 temas principales: la situación de las empresas respecto a las medidas adoptadas por la pandemia, las dificultades que presentan para encontrar personal calificado, inversión en capacitación, tenencia de trabajadores con certificación de competencias laborales, y la inversión e impacto de la innovación y nuevas tecnologías dentro de la empresa.

### 1.1.1. EFECTOS DE LA COVID-19 EN LAS EMPRESAS

De acuerdo a la información proporcionada por las empresas, el 66% (6 916) adoptó el trabajo remoto en 2021 como medida frente a la emergencia sanitaria por el Covid-19. Así mismo, las vacaciones anticipadas constituyen la segunda medida más adoptada por las empresas (43% equivalente a 4 458). Cabe precisar que el trabajo remoto también se presentó como la principal medida adoptada durante el 2020, siendo aplicada por el 70,5% de empresas, de acuerdo a lo reportado en el informe de la EDO del año anterior.

**GRÁFICO N° 1**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS SEGÚN MEDIDAS ADOPTADAS RESPECTO AL PERSONAL COMO CONSECUENCIA DE LA COVID-19, 2021**  
(Absoluto y porcentaje)



**Nota:** La suma de los porcentajes excede el 100% por ser respuesta múltiple.

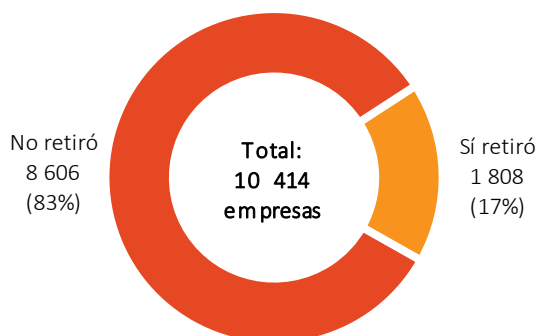
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En línea con la información reportada por las empresas, el 17% (1 808) retiró<sup>1</sup> personal en 2021, como consecuencia de la Covid-19. Así, cada empresa retiró en 2021, 30 trabajadores/as, en promedio. Cabe precisar que, este porcentaje se redujo considerablemente en relación a lo reportado para 2020 (41,6%) de acuerdo a la EDO anterior.

<sup>1</sup> Incluye cese, renovación y despido.

**GRÁFICO N° 2**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS SEGÚN CONDICIÓN DE RETIRO DE PERSONAL COMO CONSECUENCIA DE LA COVID-19, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

De acuerdo a la información reportada por la EDO, solo el 2,2% (229) de empresas cambió a añadió una nueva actividad económica debido a la situación actual (1,7% ya regresó a su actividad original y 0,5% todavía no ha retornado); en tanto que, el restante 97,8% no realizó algún cambio sobre su actividad económica.

**CUADRO N° 1**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS SEGÚN CAMBIO O ADICIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA Y RETORNO A ACTIVIDAD ORIGINAL, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)

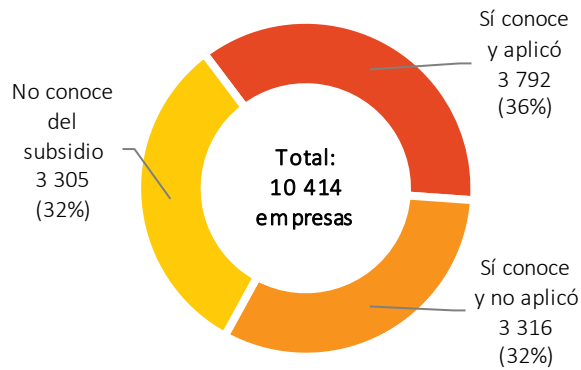
Cambio o adición de actividad económica y Retorno a actividad original	Total	
	Abs.	%
Cambió o añadió actividad económica	229	2,2
Regresó a actividad original	182	1,7
No regresó a actividad original	47	0,5
No cambió ni añadió actividad económica	10 185	97,8
<b>Total</b>	<b>10 414</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Del total de empresas (10 414), el 36% tiene conocimiento y aplicó al subsidio<sup>2</sup> que brinda el Estado para la contratación laboral y la preservación de puestos de trabajo frente a la pandemia originada por la Covid-19; el 32% no conoce acerca de dicho subsidio y, finalmente, el restante 32% no aplicó al subsidio a pesar de conocer sobre el mismo.

<sup>2</sup> Decreto de Urgencia 127-20

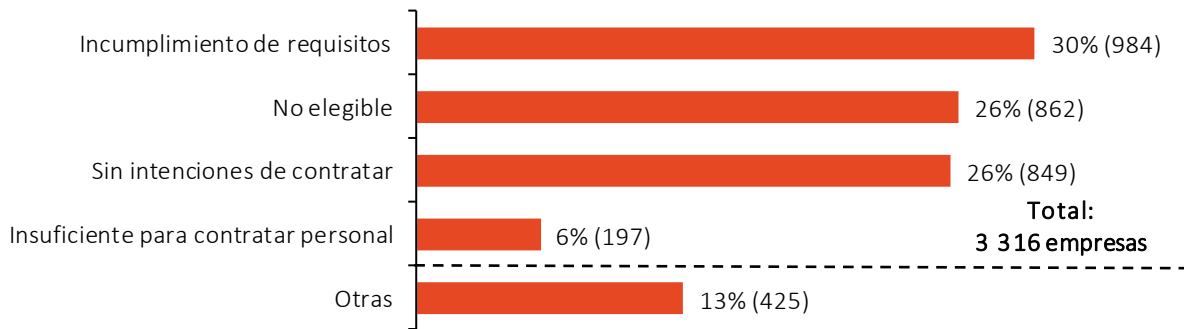
**GRÁFICO N° 3**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS SEGÚN CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DEL SUBSIDIO (D.U. 127-2020)<sup>3</sup>, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Del total de empresas que no aplicó al subsidio para la contratación laboral y la preservación de puestos de trabajo aun conociendo sobre dicho beneficio (3 316), el 30% no lo hizo debido al incumplimiento de los requisitos exigidos; el 26% no aplicó por no ser una empresa elegible; otro porcentaje similar (26%) no lo hizo por no tener intenciones de contratar nuevo personal; el 6% no aplicó por considerar que el subsidio es insuficiente para contratar personal y; finalmente, el restante 13% no aplicó por otras razones.

**GRÁFICO N° 4**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS SEGÚN RAZONES DE NO APLICACIÓN AL SUBSIDIO (D.U. 127-2020)<sup>4</sup>, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)



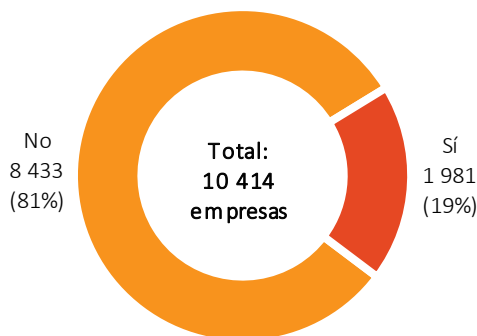
**Nota:** la suma puede ser distinto al 100% debido al redondeo de los porcentajes.  
 La categoría "Otras" incluye: La empresa no lo consideró necesario debido a motivos internos, entre otras.  
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

<sup>3</sup> Subsidio para la contratación laboral y la preservación de puestos de trabajo debido a la pandemia por la Covid-19  
<sup>4</sup> Subsidio para la contratación laboral y la preservación de puestos de trabajo debido a la pandemia por la Covid-19

### 1.1.2. DIFICULTADES PARA ENCONTRAR PERSONAL CALIFICADO<sup>5</sup>

Del total de empresas (10 414), el 19% tiene o ha tenido dificultades para encontrar personal calificado, en tanto que, el restante 81% no ha presentado inconvenientes.

**GRÁFICO N° 5**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS SEGÚN DIFICULTAD PARA ENCONTRAR PERSONAL CALIFICADO, 2021**  
(Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Entre las ocupaciones más complicadas para conseguir personal calificado, la de Conductores de camiones pesados se presenta como la más difícil, de acuerdo al 4% (87) de empresas; seguida por Técnicos en administración (4% equivalente a 79 empresas); Técnico en electricidad (4% equivalente a 72) y Cocineros (4% equivalente a 72); entre otras ocupaciones.

**GRÁFICO N° 6**  
**LIMA METROPOLITANA: OCUPACIONES MÁS DIFÍCILES PARA CONSEGUIR PERSONAL CALIFICADO, 2021**



**Nota:** La suma de los porcentajes excede el 100% por ser respuesta múltiple.

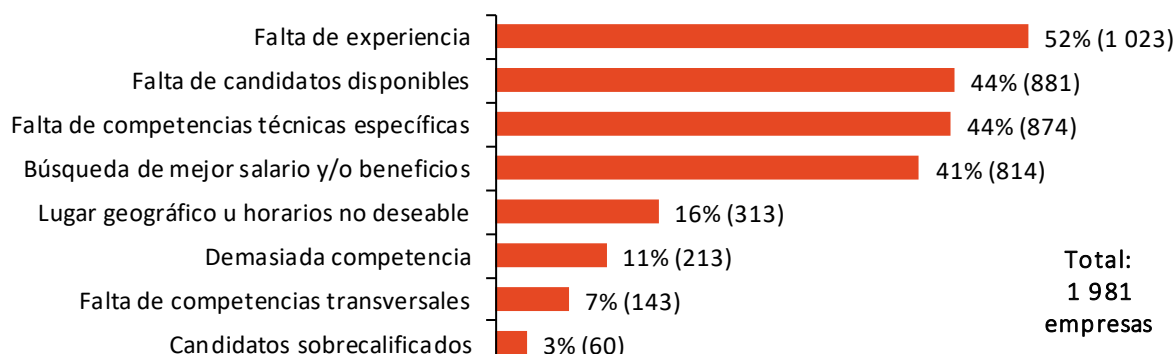
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

<sup>5</sup> En el presente análisis el término “calificado” no hace referencia al nivel educativo profesional, este término se utilizará para referirse a que la trabajadora o trabajador cuenta con las competencias adecuadas para el puesto.

Entre las razones que dificultan a las empresas encontrar personal calificado, la falta de experiencia se presenta como la principal razón, de acuerdo al 52% (1 023) de empresas; seguida por la falta de candidatos disponibles (44% equivalente a 881 empresas); la falta de competencias técnicas específicas propias de una determinada ocupación (44% equivalente a 874); la búsqueda de los candidatos/as por un mayor salario y/o mejores beneficios que los ofrecidos por las empresas (41% equivalente a 814); entre otras razones.

**GRÁFICO N° 7**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS SEGÚN RAZONES QUE DIFICULTAN ENCONTRAR PERSONAL CALIFICADO, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)



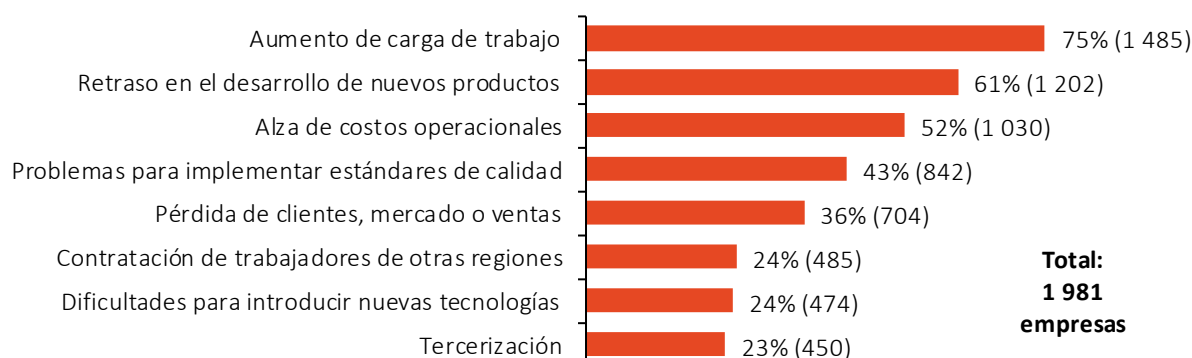
**Nota:** La suma de los porcentajes excede el 100% por ser respuesta múltiple.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

De acuerdo a la información proporcionada por la EDO, el aumento de la carga de trabajo en otros empleados, es el principal impacto de la dificultad de encontrar personal calificado, de acuerdo al 75% (1 485) de empresas que reportó presentar dicha dificultad; seguida por el retraso en el desarrollo de nuevos productos o servicios (61% equivalente a 1 202 empresas); el alza de costos operacionales (52% equivalente a 1 030); entre otros.

**GRÁFICO N° 8**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS SEGÚN IMPACTO DE LAS DIFICULTADES EN ENCONTRAR PERSONAL CALIFICADO, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** La suma de los porcentajes excede el 100% por ser respuesta múltiple.

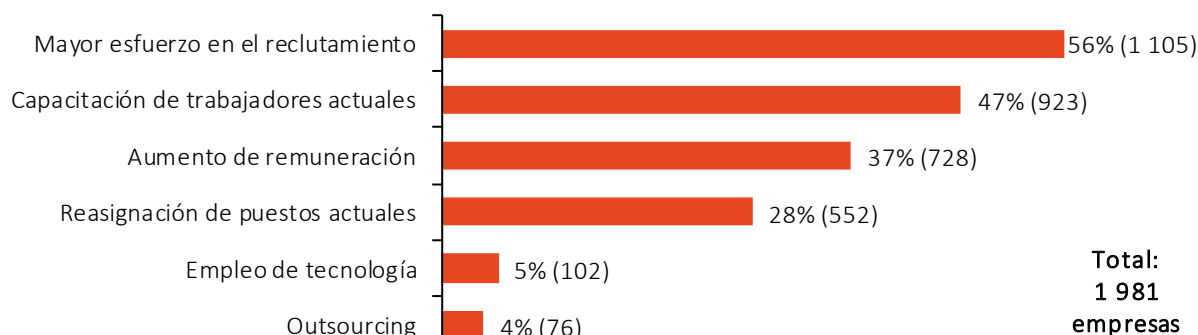
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Entre las medidas o acciones que realizan las empresas ante la dificultad de encontrar personal calificado, el aumento de los esfuerzos en el reclutamiento (a través, por ejemplo, del aumento de su divulgación, del mayor empleo de bolsas de trabajo, etc.) se presenta como la medida más adoptada de acuerdo al

56% (1 105) de empresas; seguida por la capacitación al personal actual (47% equivalente a 923 empresas) de tal modo que, puedan cumplir funciones que estaban asignadas a los puestos vacantes; entre otras acciones.

**GRÁFICO N° 9**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS SEGÚN MEDIDAS O ACCIONES ANTE LA DIFICULTAD EN ENCONTRAR PERSONAL CALIFICADO, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)



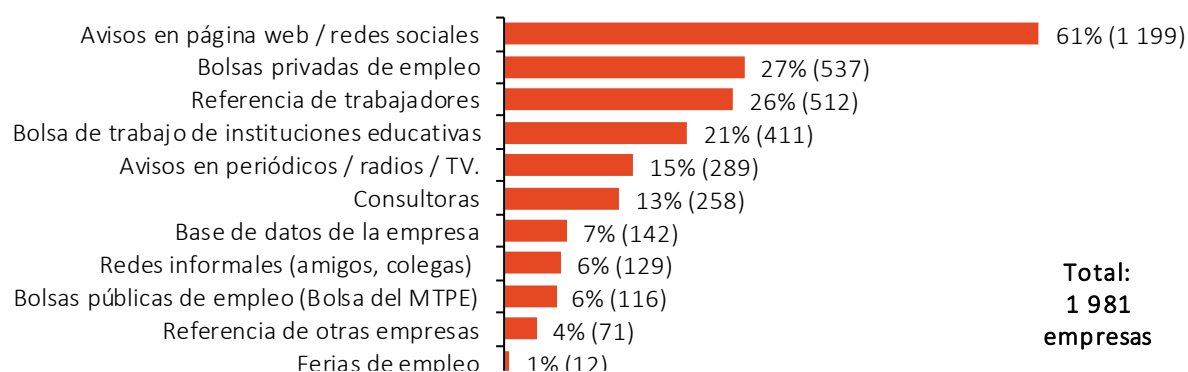
**Nota:** La suma de los porcentajes excede el 100% por ser respuesta múltiple.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

De acuerdo a la información reportada por la EDO, los avisos en las páginas web propias de la empresa (o redes sociales) constituyen el principal mecanismo empleado para convocar personal que cubra puestos vacantes, de acuerdo al 61% (1 199) de empresas que reportó presentar dificultad para encontrar personal calificado; seguida por el mayor uso de bolsas privadas de empleo (27% equivalente a 537 empresas); referencias del personal de la propia empresa (26% equivalente a 512); el mayor uso de bolsas de trabajo de instituciones educativas (21% equivalente a 411); entre otros mecanismos.

**GRÁFICO N° 10**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS CON DIFICULTAD EN ENCONTRAR PERSONAL CALIFICADO, SEGÚN MECANISMOS EMPLEADOS PARA CONVOCAR TRABAJADORES PARA CUBRIR PUESTOS VACANTES, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** La suma de los porcentajes excede el 100% por ser respuesta múltiple.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

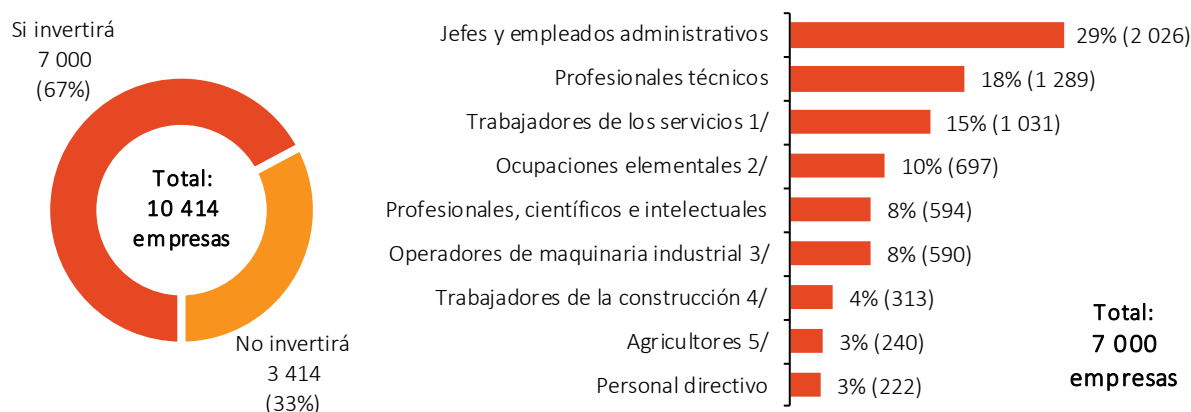
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### 1.1.3. CAPACITACIÓN

En línea con la información reportada por la EDO, del total de empresas (10 414), el 67% invertiría en 2022 en capacitación para su personal, con la finalidad de mejorar su desempeño. En tanto que, el restante 33% no invertiría. Por otro lado, entre los grupos ocupacionales a capacitar, el de Jefes y

empleados administrativos sería el de mayor prioridad para el 29% (2 026) de empresas; seguido por Profesionales técnicos (18% equivalente a 1 289 empresas); Trabajadores de los servicios (15% equivalente a 1 031); entre otras ocupaciones.

**GRÁFICO N° 11**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS SEGÚN EXPECTATIVA DE INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN EN 2022 Y GRUPO OCUPACIONALES PRIORIZADOS A CAPACITAR**  
 (Absoluto y porcentaje)



1/ Incluye vendedores de comercio y mercados.

2/ Comprende a limpiadores domésticos de hoteles y oficinas; peones agropecuarios, pesqueros y forestales; peones de la minería y la construcción; peones de la industria manufacturera; peones del transporte y carga; cocineros y ayudantes de preparación de alimentos; otras ocupaciones elementales.

3/ Incluye ensambladores y conductores de transporte.

4/ Incluye trabajadores de edificación, de productos artesanales, de electricidad y de las telecomunicaciones.

5/ Incluye trabajadoras/trabajadores agropecuarios, forestales y pesqueros.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Entre las habilidades requeridas por las empresas que invertirían en capacitación en 2022, las Habilidades técnicas específicas para la ocupación se presentan como la más requerida de acuerdo al 48% (3 358) de empresas; seguida por las Habilidades digitales o de tecnologías de la información (35% equivalente a 2 422 empresas); Adaptación al cambio (27% equivalente a 1 919); entre otras habilidades.

**GRÁFICO N° 12**  
**LIMA METROPOLITANA: HABILIDADES O COMPETENCIAS LABORALES MÁS REQUERIDAS POR LAS EMPRESAS QUE INVERTIRÁN EN CAPACITACIÓN, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



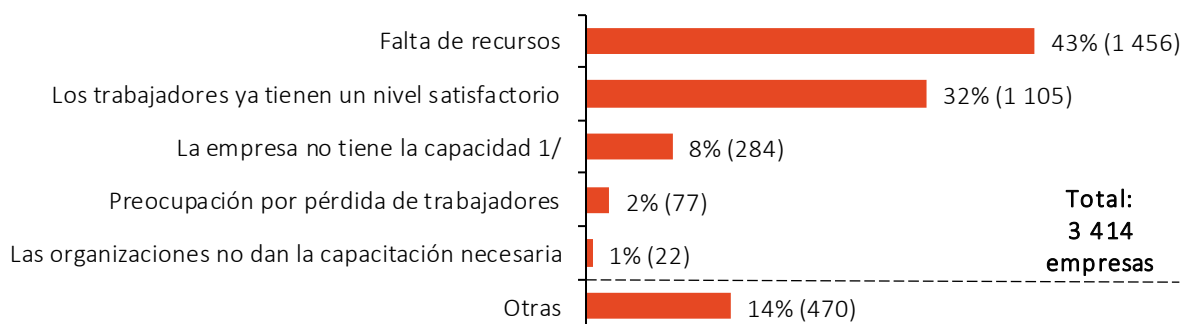
**Nota.** La suma de los porcentajes excede el 100% por ser respuesta múltiple.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Entre las razones para no invertir en la capacitación de algún puesto de trabajo, la falta de recursos se presenta como la principal de acuerdo al 43% (1 456) de empresas; seguida por el actual desempeño satisfactorio del personal (32% equivalente a 1 105); entre otras razones.

**GRÁFICO N° 13**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS SEGÚN RAZONES PARA NO INVERTIR EN LA CAPACITACIÓN DE ALGÚN PUESTO DE TRABAJO, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** "Otras" incluye: Fin de proyecto/cierre de empresa, no necesario por las características de la empresa, entre otras.

**1/** En términos de tiempo, conocimiento y/o presupuesto.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

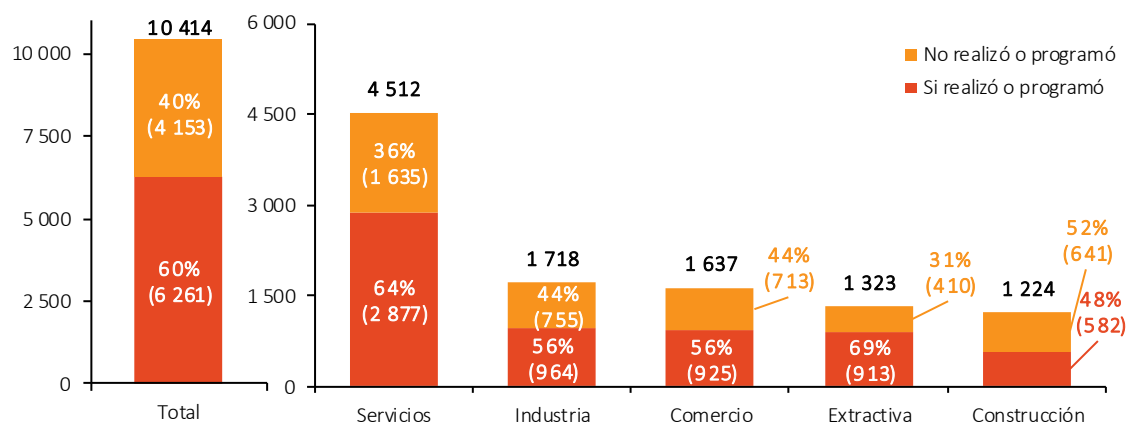
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Capacitaciones realizadas y/o programadas para el personal, 2021

En 2021, el 60% (6 261) de empresas realizó y/o programó acciones de capacitación para su personal. En tanto que, el restante 40% (4 153) no lo hizo. En un análisis por sector económico, el de servicios concentró la mayor cantidad de empresas que realizó y/o programó acciones de capacitación (2 877). Mientras que, el sector construcción fue el que menor cantidad de empresas concentró (582).

Además, de acuerdo a la información reportada por la EDO, en 2021, se realizaron y/o programaron 40 capacitaciones, en promedio. Dentro de los sectores económicos, el extractivo presentó el mayor promedio de capacitaciones con 78; seguido por servicios (43); comercio (25); industria (24) y; finalmente, construcción (14).

**GRÁFICO N° 14**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS SEGÚN REALIZACIÓN/PROGRAMACIÓN DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN EN EL 2021, POR SECTOR ECONÓMICO**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** El total fue apartado para una mejor visualización de resultados. Clasificación de sector económico basado en el CIU Rev. 4.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

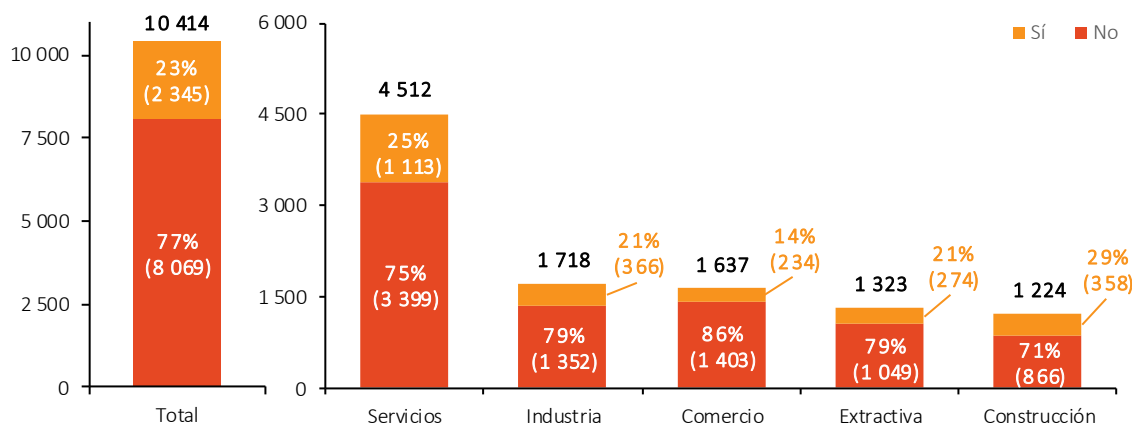
### 1.1.4. CERTIFICACIÓN LABORAL<sup>6</sup>

El 23% (2 345) de empresas cuenta con personal con certificación de competencias laborales. En un análisis por sector económico, el de servicios concentra la mayor cantidad de empresas con trabajadores con certificación (1 113 empresas). Mientras que, el sector comercio presenta la menor cantidad (234).

GRÁFICO N° 15

#### LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS SEGÚN TENENCIA DE TRABAJADORES CON CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES, POR SECTOR ECONÓMICO, 2021

(Absoluto y porcentaje)



**Nota:** El total fue apartado para una mejor visualización de resultados. Clasificación de sector económico basado en el CIIU Rev. 4.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

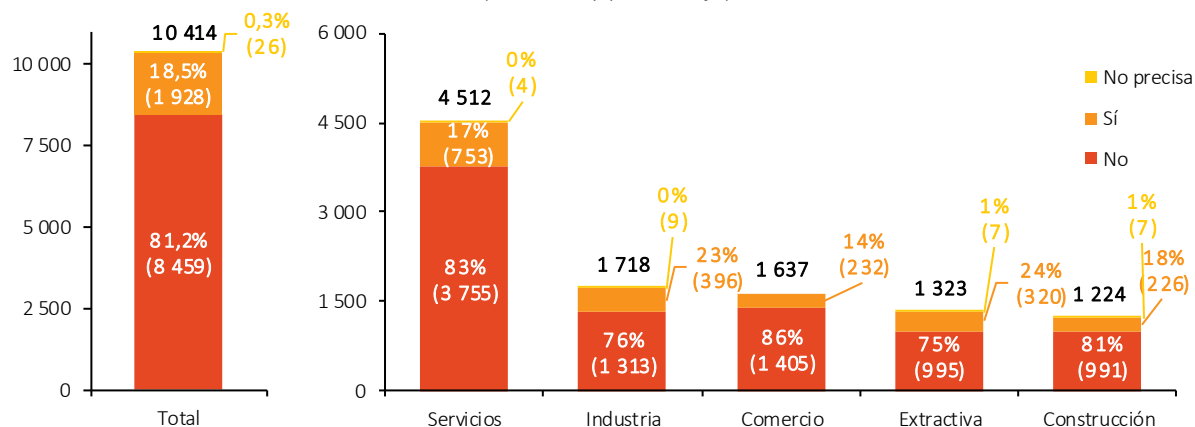
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

El 18,5% (1 928) de empresas planea participar en un proceso de certificación de competencias laborales en 2022. En tanto que, el 81,2% (8 459) no tiene planificado participar y, el restante 0,3% no precisó información. En un análisis por sector económico, el de servicios concentra la mayor cantidad de empresas que planea participar en un proceso de certificación de competencias laborales (17% equivalente a 753 empresas). Mientras que, el sector construcción presenta la menor cantidad (18% equivalente a 226).

GRÁFICO N° 16

#### LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS SEGÚN EXPECTATIVA DE PARTICIPACIÓN EN PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN 2022, POR SECTOR ECONÓMICO

(Absoluto y porcentaje)



**Nota:** El total fue apartado para una mejor visualización de resultados. Clasificación de sector económico basado en el CIIU Rev. 4.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

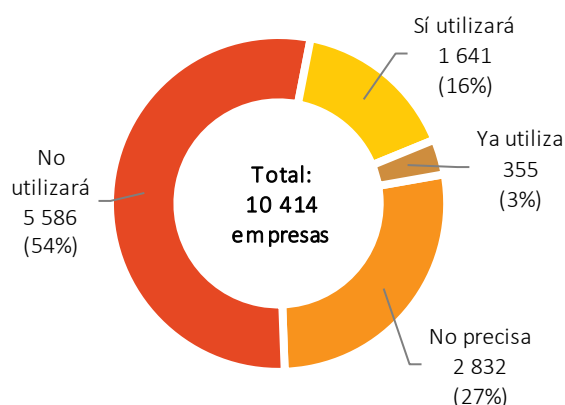
<sup>6</sup> 1/ Reconocimiento formal y social de los conocimientos, habilidades y actitudes que una persona posee para desarrollar un trabajo eficiente y de calidad, para el desarrollo en el mercado de trabajo.

### 1.1.5. INNOVACIÓN Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

#### Inteligencia artificial

Del total de empresas (10 414); el 3% ya utiliza inteligencia artificial dentro de su proceso de producción de bienes o servicios; el 16% planea utilizarla en los próximos tres años; el 54% no tiene planeado emplearla y; el restante 27% no precisó información. Así mismo, dicha tecnología lleva 2 años, en promedio, siendo utilizada, por lo menos una vez por semana, por el 63,9% de trabajadores/as, en promedio.

**GRÁFICO N° 17**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS SEGÚN CONDICIÓN DE USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL, 2021**  
(Absoluto y porcentaje)

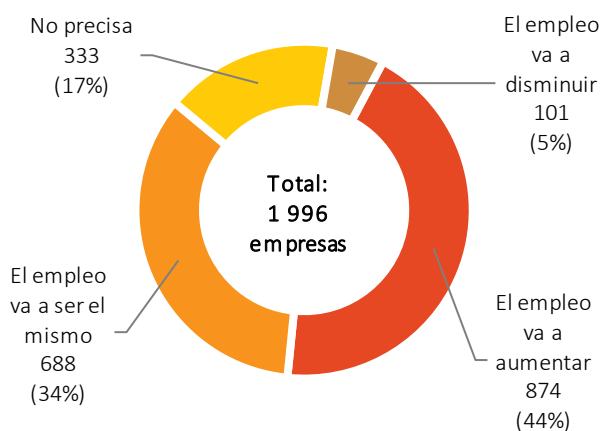


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Por otro lado, del total de empresas que ya emplea o que empleará inteligencia artificial (1 996), el 44% considera que dicha tecnología aumentará el empleo, el 34% cree que el empleo será el mismo, el 5% señaló que el empleo va a disminuir y, el restante 17% no presenta una opinión definida.

**GRÁFICO N° 18**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS QUE USAN O USARÁN INTELIGENCIA ARTIFICIAL, SEGÚN TIPO DE IMPACTO NETO EN LA GENERACIÓN DE EMPLEO, 2021**  
(Absoluto y porcentaje)

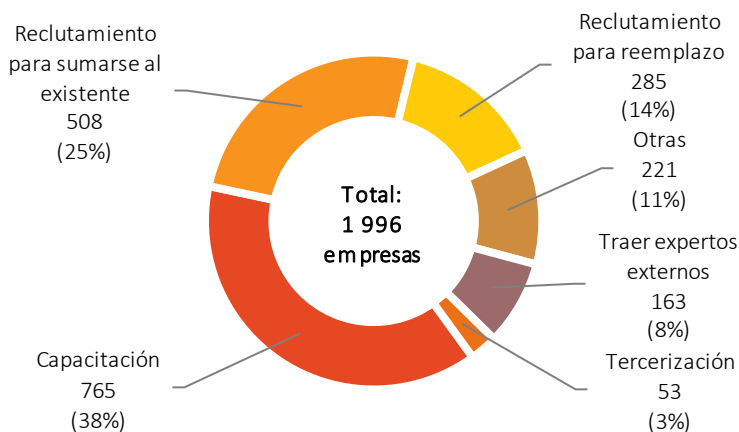


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Del total de empresas que usa o usará inteligencia artificial (1 996); el 38% indicó que su introducción conllevaría la capacitación del personal actual; el 25% considera que implicaría el reclutamiento de personal con nuevas habilidades para sumarse al existente; el 14% piensa que conllevaría al reclutamiento de personal con nuevas habilidades para reemplazar al existente; el 8% considera que implicaría el reclutamiento de expertos externos; el 3% señaló que involucraría la tercerización de algunas funciones empresariales y; el restante 11% no precisó ninguna de las acciones anteriores.

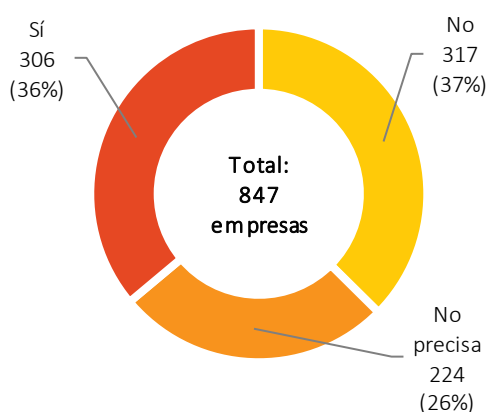
**GRÁFICO N° 19**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS QUE USAN O USARÁN INTELIGENCIA ARTIFICIAL, SEGÚN ACCIONES A LAS QUE CONLLEVA LA INTRODUCCIÓN DE ESTA TECNOLOGÍA, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Del total de empresas que usa o usará inteligencia artificial y que tiene expectativas de contratar personal asociado a dicha tecnología (847), el 37% espera no tener dificultades al momento de reclutar al personal, el 36% considera que existirían dificultades y, el restante 26% no tiene alguna expectativa definida.

**GRÁFICO N° 20**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS QUE USAN O USARÁN INTELIGENCIA ARTIFICIAL, CON EXPECTATIVA DE CONTRATAR PERSONAL RELACIONADO A ESTA TECNOLOGÍA, SEGÚN EXPECTATIVA DE DIFICULTAD EN RECLUTAR NUEVO PERSONAL, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)

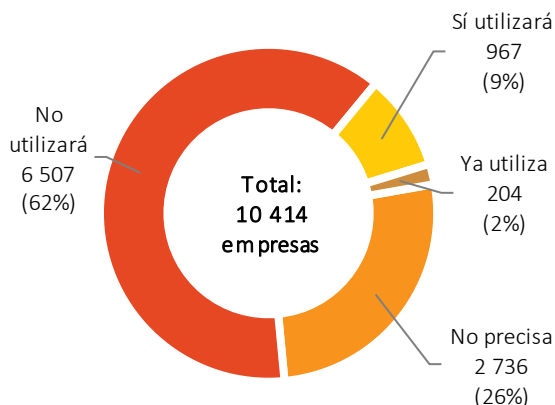


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

## Manufactura avanzada

Del total de empresas (10 414); el 2% ya utiliza la tecnología manufactura dentro de su proceso de producción de bienes o servicios; el 9% planea utilizarla en los próximos tres años; el 62% no tiene planeado emplearla y; el restante 26% no precisó información. Así mismo, dicha tecnología lleva 6,9 años, en promedio, siendo utilizada, por lo menos una vez por semana, por el 33,6% de trabajadores/as, en promedio.

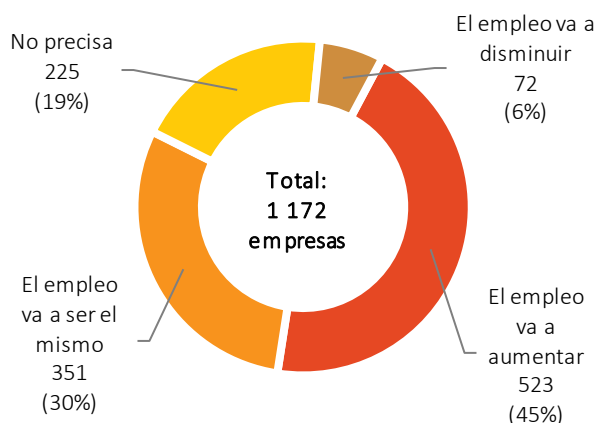
**GRÁFICO N° 21**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS SEGÚN CONDICIÓN DE USO DE MANUFACTURA AVANZADA, 2021**  
(Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Por otro lado, del total de empresas que ya emplea o que empleará manufactura avanzada (1 172), el 45% considera que dicha tecnología aumentará el empleo, el 30% cree que el empleo será el mismo, el 6% señaló que el empleo va a disminuir y, el restante 19% no presenta una opinión definida.

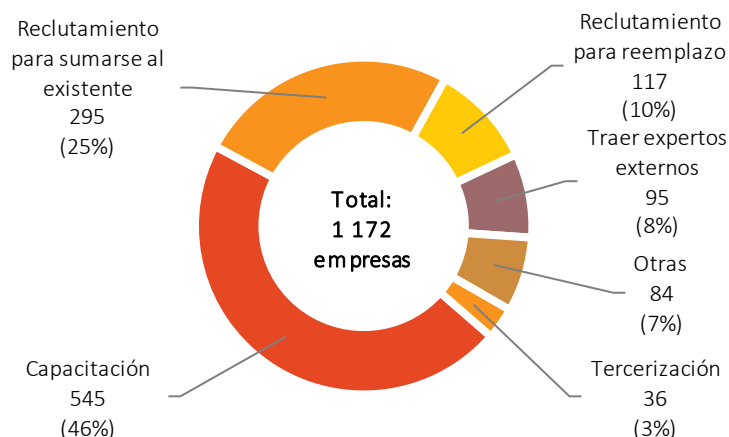
**GRÁFICO N° 22**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS QUE USAN O USARÁN MANUFACTURA AVANZADA, SEGÚN TIPO DE IMPACTO NETO EN LA GENERACIÓN DE EMPLEO, 2021**  
(Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Del total de empresas que usa o usará manufactura avanzada (1 172); el 46% indicó que su introducción conllevaría la capacitación del personal actual; el 25% considera que implicaría el reclutamiento de personal con nuevas habilidades para sumarse al existente; el 10% cree que conllevaría al reclutamiento de personal con nuevas habilidades para reemplazar al existente; el 8% considera que implicaría el reclutamiento de expertos externos; el 3% señaló que involucraría la tercerización de algunas funciones empresariales y; el restante 7% no precisó ninguna de las acciones anteriores.

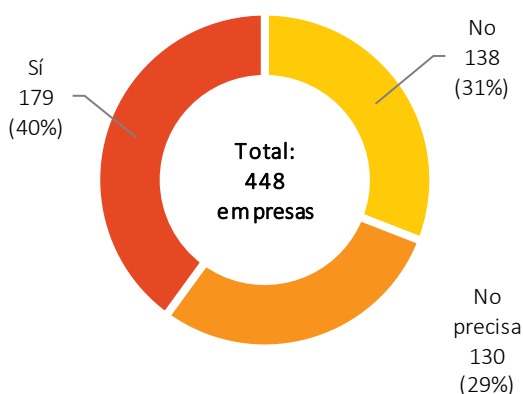
**GRÁFICO N° 23**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS QUE USAN O USARÁN MANUFACTURA AVANZADA, SEGÚN ACCIONES A LAS QUE CONLLEVA LA INTRODUCCIÓN DE ESTA TECNOLOGÍA, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Del total de empresas que usa o usará manufactura avanzada y que tiene expectativas de contratar personal asociado a dicha tecnología (448), el 40% considera que existirían dificultades al momento de reclutar personal, el 31% espera no tener dificultades y, el restante 29% no tiene alguna expectativa definida.

**GRÁFICO N° 24**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS QUE USAN O USARÁN MANUFACTURA AVANZADA, CON EXPECTATIVA DE CONTRATAR PERSONAL RELACIONADO A ESTA TECNOLOGÍA, SEGÚN EXPECTATIVA DE DIFICULTAD EN RECLUTAR NUEVO PERSONAL, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)

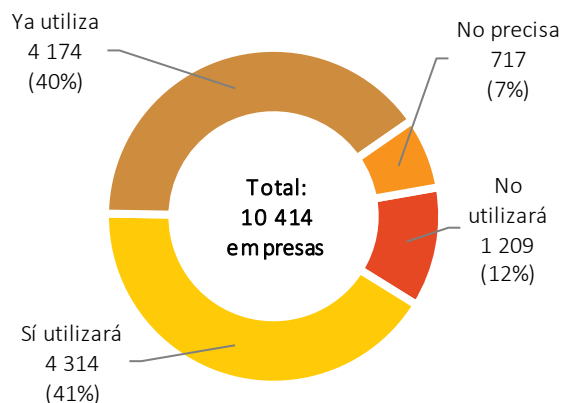


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

## Servicio de internet

Del total de empresas (10 414); el 40% ya utiliza servicio de internet dentro de su proceso de producción de bienes o servicios; el 41% planea utilizarla en los próximos tres años; el 12% no tiene planeado emplearla y; el restante 7% no precisó información. Así mismo, dicha tecnología lleva 11,2 años, en promedio, siendo utilizada, por lo menos una vez por semana, por el 72,5% de trabajadores/as, en promedio.

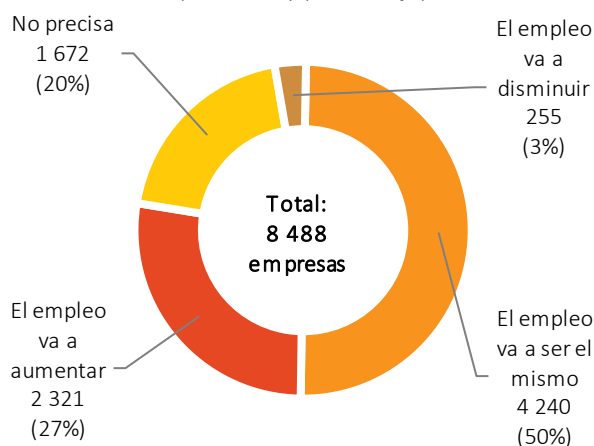
**GRÁFICO N° 25**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS SEGÚN CONDICIÓN DE USO DE SERVICIO DE INTERNET, 2021**  
(Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Por otro lado, del total de empresas que ya emplea o que empleará servicio de internet (8 488), el 50% considera que dicha tecnología no significará una variación del empleo, el 27% cree que el empleo aumentará, el 3% señaló que el empleo va a disminuir y, el restante 20% no presenta una opinión definida.

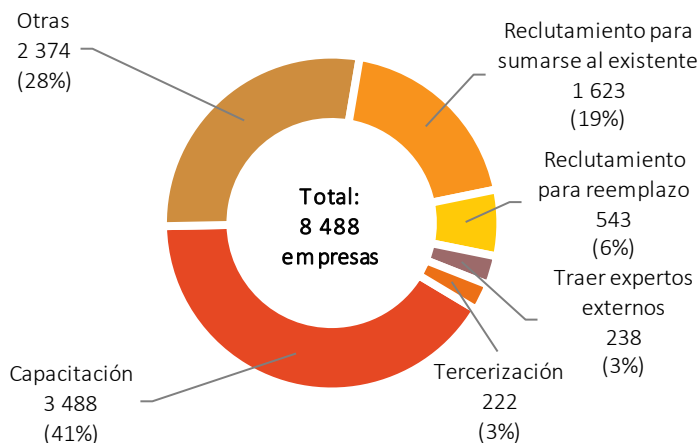
**GRÁFICO N° 26**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS QUE USAN O USARÁN SERVICIO DE INTERNET, SEGÚN TIPO DE IMPACTO NETO EN LA GENERACIÓN DE EMPLEO, 2021**  
(Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Del total de empresas que usa o usará servicio de internet (8 488); el 41% indicó que su introducción conllevaría la capacitación del personal actual; el 19% considera que implicaría el reclutamiento de personal con nuevas habilidades para sumarse al existente; el 6% cree que conllevaría al reclutamiento de personal con nuevas habilidades para reemplazar al existente; el 3% considera que implicaría el reclutamiento de expertos externos; un porcentaje similar (3%) señaló que involucraría la tercerización de algunas funciones empresariales y; el restante 28% no precisó ninguna de las acciones anteriores.

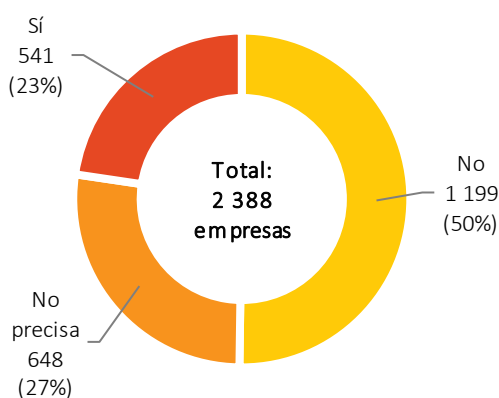
**GRÁFICO N° 27**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS QUE USAN O USARÁN SERVICIO DE INTERNET, SEGÚN ACCIONES A LAS QUE CONLLEVA LA INTRODUCCIÓN DE ESTA TECNOLOGÍA, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Del total de empresas que usa o usará servicio de internet y que tiene expectativas de contratar personal asociado a dicha tecnología (2 388), el 50% espera no tener dificultades al momento de reclutar al personal, el 23% considera que existirían dificultades y, el restante 27% no tiene alguna expectativa definida.

**GRÁFICO N° 28**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS QUE USAN O USARÁN SERVICIO DE INTERNET, CON EXPECTATIVA DE CONTRATAR PERSONAL RELACIONADO A ESTA TECNOLOGÍA, SEGÚN EXPECTATIVA DE DIFICULTAD EN RECLUTAR NUEVO PERSONAL, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)

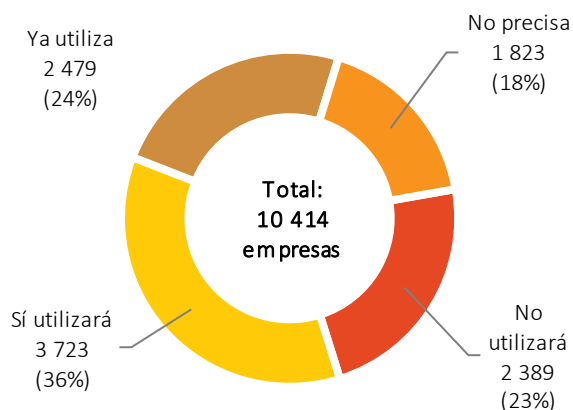


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

## Servicios avanzados en redes

Del total de empresas (10 414); el 24% ya utiliza servicios avanzados en redes dentro de su proceso de producción de bienes o servicios; el 36% planea utilizarla en los próximos tres años; el 23% no tiene planeado emplearla y; el restante 18% no precisó información. Así mismo, dicha tecnología lleva 6,5 años, en promedio, siendo utilizada, por lo menos una vez por semana, por el 63% de trabajadores/as, en promedio.

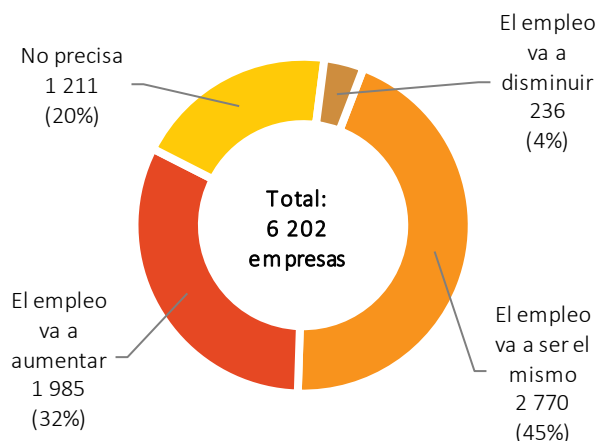
**GRÁFICO N° 29**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS SEGÚN CONDICIÓN DE USO DE SERVICIOS AVANZADOS EN REDES, 2021**  
(Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Por otro lado, del total de empresas que ya emplea o que empleará servicios avanzados en redes (6 202), el 45% considera que dicha tecnología no significará una variación del empleo, el 32% cree que el empleo aumentará, el 4% señaló que el empleo va a disminuir y, el restante 20% no presenta una opinión definida.

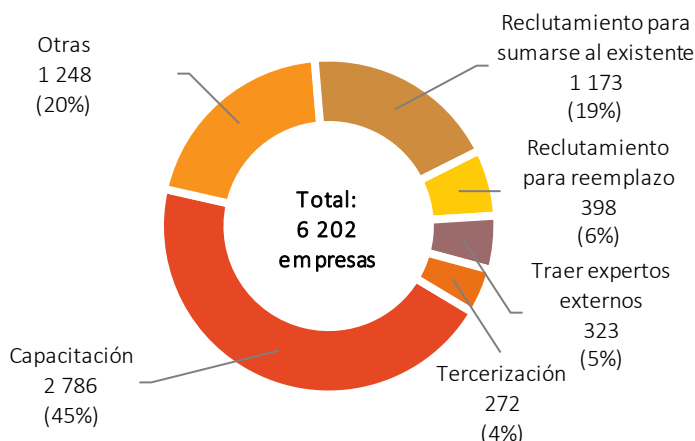
**GRÁFICO N° 30**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS QUE USAN O USARÁN SERVICIOS AVANZADOS EN REDES, SEGÚN TIPO DE IMPACTO NETO EN LA GENERACIÓN DE EMPLEO, 2021**  
(Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Del total de empresas que usa o usará servicios avanzados en redes (6 202); el 45% indicó que su introducción conllevaría la capacitación al personal actual; el 19% considera que implicaría el reclutamiento de personal con nuevas habilidades para sumarse al existente; el 6% cree que conllevaría al reclutamiento de personal con nuevas habilidades para reemplazar al existente; el 5% considera que implicaría el reclutamiento de expertos externos; el 4% señaló que involucraría la tercerización de algunas funciones empresariales y; el restante 20% no precisó ninguna de las acciones anteriores.

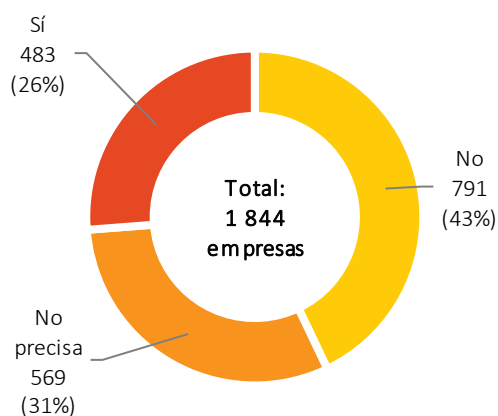
**GRÁFICO N° 31**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS QUE USAN O USARÁN SERVICIOS AVANZADOS EN REDES, SEGÚN ACCIONES A LAS QUE CONLLEVA LA INTRODUCCIÓN DE ESTA TECNOLOGÍA, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Del total de empresas que usa o usará servicios avanzados en redes y que tiene expectativas de contratar personal asociado a dicha tecnología (1 844), el 43% espera no tener dificultades al momento de reclutar al personal, el 26% considera que existirían dificultades y, el restante 31% no tiene alguna expectativa definida.

**GRÁFICO N° 32**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS QUE USAN O USARÁN SERVICIOS AVANZADOS EN REDES, CON EXPECTATIVA DE CONTRATAR PERSONAL RELACIONADO A ESTA TECNOLOGÍA, SEGÚN EXPECTATIVA DE DIFICULTAD EN RECLUTAR NUEVO PERSONAL, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)

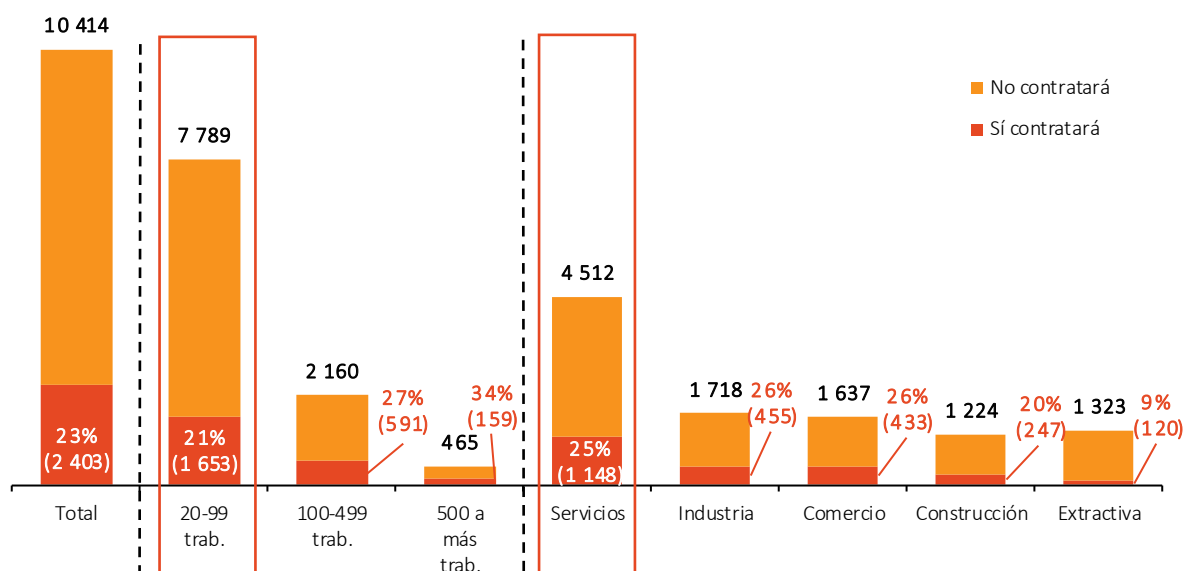


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

## 1.2. EMPRESAS QUE CONTRATARÍAN PERSONAL ADICIONAL

El 23% (2 403) del total de empresas señaló que contrataría personal adicional en 2022. Además, por tamaño de empresa (de acuerdo al número de trabajadores/as), existe una mayor cantidad de pequeñas empresas (empresas de 20 a 99 trabajadores/as) que requeriría trabajadores adicionales en 2022 (1 653) en comparación a las medianas (591), empresas de 100 a 499 trabajadores/as, y grandes empresas (159), empresas de 500 a más trabajadores/as. Sin embargo, en términos de proporciones, las grandes empresas tienen un mayor ratio o proporción de contratación, donde el 34% contrataría. Por otro lado, a nivel de sectores, el sector servicios concentra el mayor número de empresas que demandaría (1 148). No obstante, los sectores industria y comercio presentan un mayor ratio o proporción de empresas que contratarían en 2022 (26% en cada caso).

**GRÁFICO N° 33**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS PRIVADAS DE 20 A MÁS TRABAJADORES/AS QUE CONTRATARÍAN PERSONAL POR TAMAÑO Y SECTOR, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



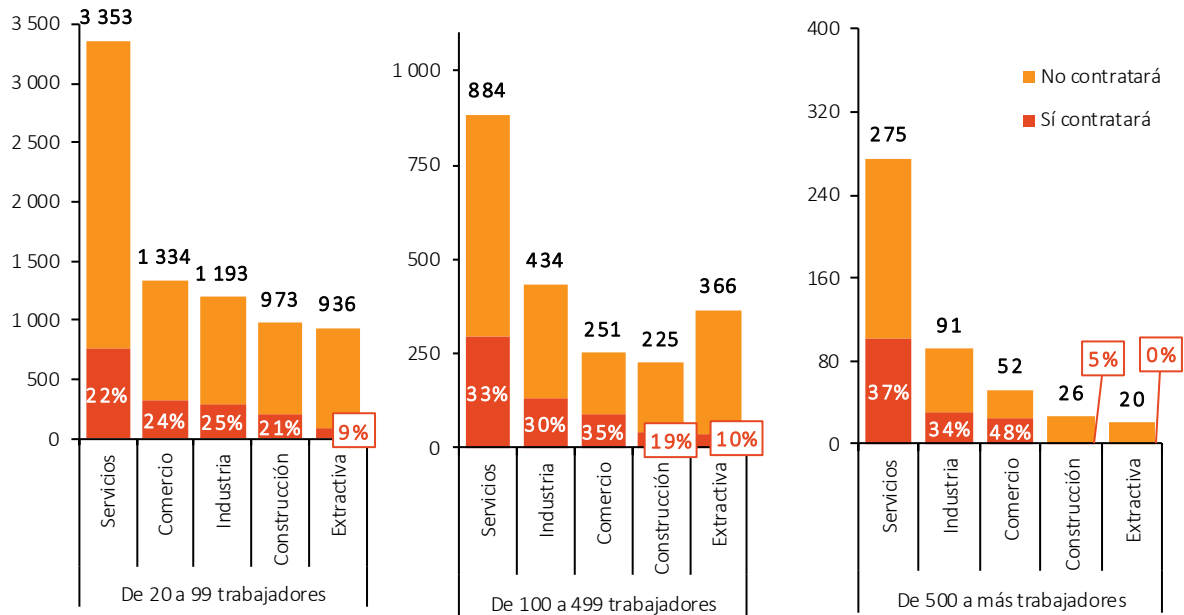
**Nota:** El tamaño de empresa, para el análisis, se clasifica en referencia al número de trabajadores.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 a más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En un análisis detallado por tamaño de empresa (de acuerdo al número de trabajadores/as), se tiene que, entre las pequeñas, el sector servicios concentra la mayor cantidad de empresas que contrataría personal adicional en 2022 (753), sin embargo, el de industria presenta la mayor tasa de contratación de personal adicional en 2022 (25%). Por otro lado, entre las medianas empresas, 293 dentro del sector servicios contrataría, a pesar de que el sector comercio presenta la mayor tasa de contratación (35%). Finalmente, entre las grandes empresas, el sector servicios concentra la mayor cantidad de empresas que requeriría personal adicional en 2022 (102); en tanto que, el sector comercio presenta la mayor tasa de contratación (48%).

**GRÁFICO N° 34**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS PRIVADAS DE 20 A MÁS TRABAJADORES/AS QUE CONTRATARÍAN PERSONAL, POR SECTOR DENTRO DE CADA TAMAÑO DE EMPRESA, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** El tamaño de empresa, para el análisis, se clasifica en referencia al número de trabajadores.  
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 a más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### 1.2.1. MOTIVOS DE CONTRATACIÓN

Las empresas que contratarían personal adicional para nuevos puestos de trabajo en 2022 lo harían principalmente debido al incremento del nivel de producción o servicios y/o nuevas líneas de producción o servicios de la empresa (63% equivalente a 1 523 empresas); seguido por el incremento de la demanda interna o externa y/o apertura de nuevos mercados internos o externos (36% equivalente a 853); entre otros motivos.

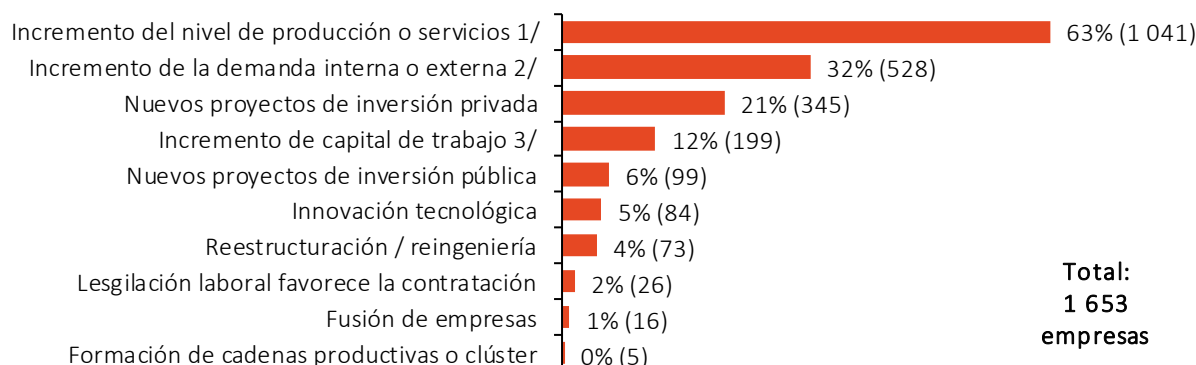
**GRÁFICO N° 35**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS SEGÚN MOTIVOS POR LOS QUE CONTRATARÍAN, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** La suma de los porcentajes excede el 100% por ser respuesta múltiple.  
**1/** Incluye nuevas líneas de producción o servicios.  
**2/** Incluye apertura de nuevos mercados internos o externos.  
**3/** Incluye capacidad instalada y/o líneas de financiamiento.  
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 a más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL)

Las pequeñas empresas (empresas de 20 a 99 trabajadores/as) que contratarían personal adicional para nuevos puestos de trabajo en 2022 lo harían principalmente debido al incremento del nivel de producción o servicios y/o nuevas líneas de producción o servicios de la empresa (63% equivalente a 1 041 empresas); seguido por el incremento de la demanda interna o externa y/o apertura de nuevos mercados internos o externos (32% equivalente a 528); nuevos proyectos de inversión privada (21% equivalente a 345); incremento de capital de trabajo 3/ (12% equivalente a 199); nuevos proyectos de inversión pública (6% equivalente a 99); innovación tecnológica (5% equivalente a 84); reestructuración / reingeniería (4% equivalente a 73); legislación laboral favorece la contratación (2% equivalente a 26); fusión de empresas (1% equivalente a 16); formación de cadenas productivas o clúster (0% equivalente a 5).

**GRÁFICO N° 36**  
**LIMA METROPOLITANA: PEQUEÑAS EMPRESAS SEGÚN MOTIVOS POR LOS QUE CONTRATARÍAN, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** La suma de los porcentajes excede el 100% por ser respuesta múltiple.

**1/** Incluye nuevas líneas de producción o servicios.

**2/** Incluye apertura de nuevos mercados internos o externos.

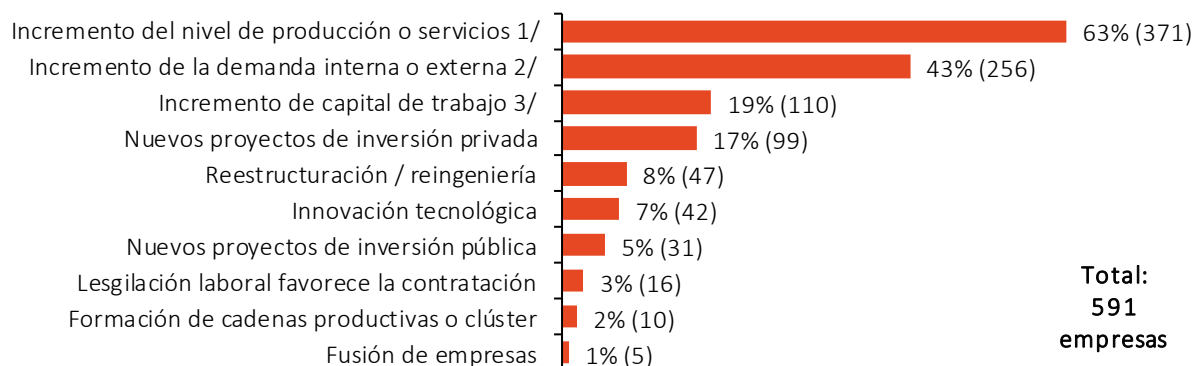
**3/** Incluye capacidad instalada y/o líneas de financiamiento.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 a más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL)

Las medianas empresas (empresas de 100 a 499 trabajadores/as) que contratarían personal adicional para nuevos puestos de trabajo en 2022 lo harían principalmente debido al incremento del nivel de producción o servicios y/o nuevas líneas de producción o servicios de la empresa (63% equivalente a 371 empresas); seguido por el incremento de la demanda interna o externa y/o apertura de nuevos mercados internos o externos (43% equivalente a 256); entre otros motivos.

**GRÁFICO N° 37**  
**LIMA METROPOLITANA: MEDIANAS EMPRESAS SEGÚN MOTIVOS POR LOS QUE CONTRATARÍAN, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** La suma de los porcentajes excede el 100% por ser respuesta múltiple.

**1/** Incluye nuevas líneas de producción o servicios.

**2/** Incluye apertura de nuevos mercados internos o externos.

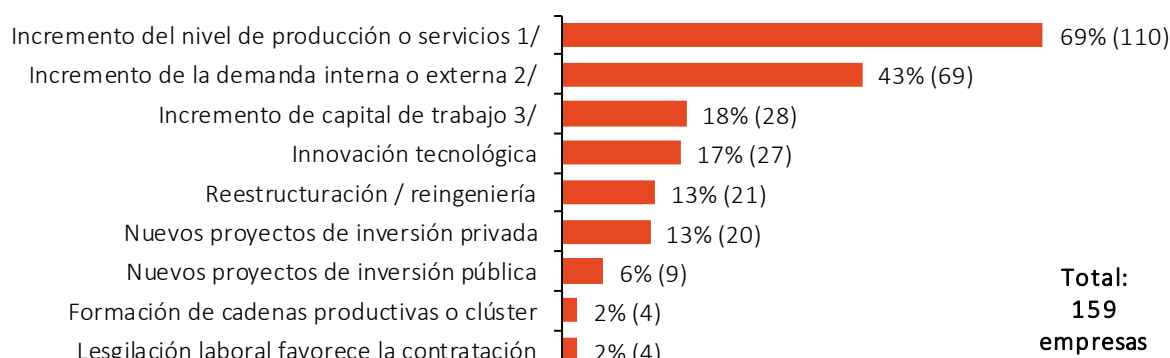
**3/** Incluye capacidad instalada y/o líneas de financiamiento.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 a más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL)

Las grandes empresas (empresas de 500 a más trabajadores/as) que contratarían personal adicional para nuevos puestos de trabajo en 2022 lo harían principalmente debido al incremento del nivel de producción o servicios y/o nuevas líneas de producción o servicios de la empresa (69% equivalente a 110); seguido por el incremento de la demanda interna o externa y/o apertura de nuevos mercados internos o externos (43% equivalente a 69); entre otros motivos.

**GRÁFICO N° 38**  
**LIMA METROPOLITANA: GRANDES EMPRESAS SEGÚN MOTIVOS POR LOS QUE CONTRATARÍAN, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** La suma de los porcentajes excede el 100% por ser respuesta múltiple.

**1/** Incluye nuevas líneas de producción o servicios.

**2/** Incluye apertura de nuevos mercados internos o externos.

**3/** Incluye capacidad instalada y/o líneas de financiamiento.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 a más trabajadores/as.

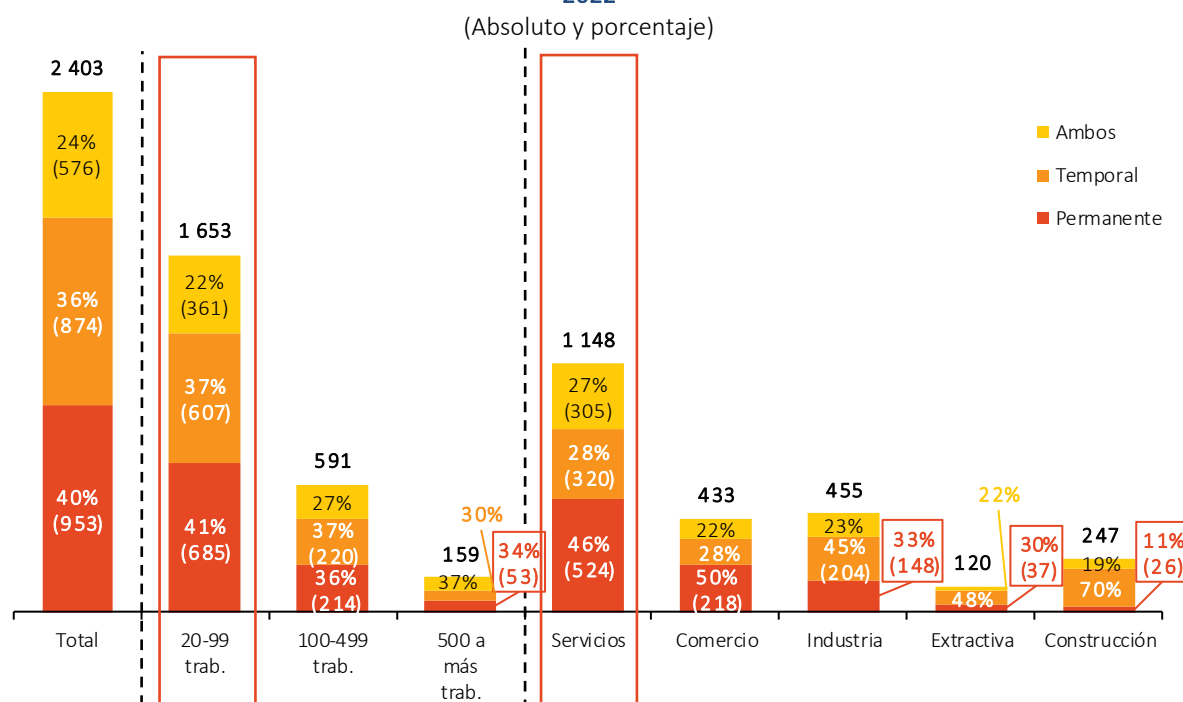
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL)

### 1.2.2. EMPRESAS QUE CONTRATARÍAN PERSONAL Y RAZÓN DE CONTRATACIÓN

Entre las razones por las que contratan las empresas se encuentran i) las razones de estacionalidad y/o temporadas, referidas a la contratación que se realiza de forma periódica en determinadas épocas del año en las que la empresa, requiere un aumento momentáneo de trabajadores para el desarrollo de su actividad (recolección, cosecha, deshierbe, limpieza de campo, campañas (navideñas, otros), fiestas patrias, día de la madre, día del padre, etc.), que se repite regularmente periodo a periodo; y ii) para cubrir nuevos puestos de trabajo de carácter permanente, referido a aquellas labores que son constantes por ser inherentes a la organización relacionada a la producción de bienes o a los servicios que brinda y, se desarrollan de manera continua a lo largo del año. En adelante, se usará esta distinción entre las dos razones de contratación, para diferenciar los tipos (o carácter) de nuevos puestos de trabajo, como trabajo temporal o de carácter temporal y permanente o de carácter permanente.

Bajo este marco, la mayor parte de las empresas que contrataría personal adicional en 2022, requeriría trabajadores solo de carácter permanente (40% equivalente a 953 empresas). En un análisis por tamaño de empresa (de acuerdo al número de trabajadores/as), una mayor cantidad de pequeñas (685) contrataría puestos solo de carácter permanente. Por otro lado, dentro de los sectores económicos, el de servicios presenta la mayor cantidad de empresas (524) que requeriría personal solo de carácter permanente. Sin embargo, el sector comercio presenta la mayor tasa de contratación de personal de dicha índole (50%).

**GRÁFICO N° 39**  
**EMPRESAS PRIVADAS DE 20 A MÁS TRABAJADORES/AS QUE CONTRATARÍAN PERSONAL, POR RAZÓN DEL PUESTO, 2022**



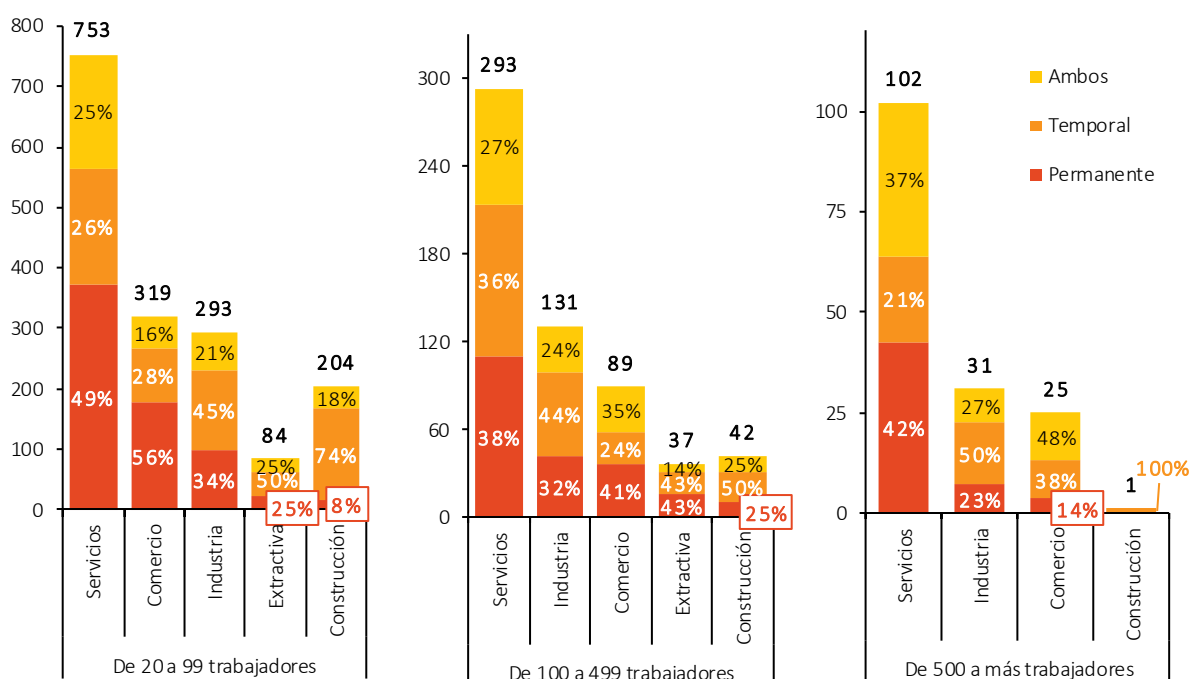
**Nota:** El tamaño de empresa, para el análisis, se clasifica en referencia al número de trabajadores.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 a más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En un análisis detallado por tamaño de empresas, se tiene que, entre las pequeñas, el sector servicios concentra la mayor cantidad de empresas (371) que demandaría solo personal de carácter permanente. Sin embargo, el sector comercio presenta la mayor tasa de contratación de personal de dicha índole (56%). Entre las medianas empresas, el sector servicios concentra la mayor cantidad de empresas (110) que contrataría personal adicional solo de carácter permanente, en tanto que, el sector extractivo presenta la mayor tasa de contratación (43%). Finalmente, entre las grandes empresas, el sector servicios concentra la mayor cantidad de empresas (43), presentando a su vez, la mayor tasa de contratación de personal sólo de carácter permanente (42%).

**GRÁFICO N° 40**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS PRIVADAS DE 20 A MÁS TRABAJADORES/AS QUE CONTRATARÍAN PERSONAL**  
**SEGÚN RAZÓN DEL PUESTO, POR TAMAÑO DE EMPRESA Y SECTOR ECONÓMICO, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** El tamaño de empresa, para el análisis, se clasifica en referencia al número de trabajadores.  
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 a más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### 1.2.3. MOTIVOS DE NO CONTRATACIÓN<sup>7</sup>

Entre los motivos por los cuales las empresas no contratarían nuevos trabajadores en 2022, la expectativa de un nivel de producción (servicios o ventas) igual o inferior al de 2021 debido a una reducción de la demanda, se presenta como el principal motivo en el 48% (2 017) de empresas; seguida por la afectación del nivel de producción debido a la pandemia (30% equivalente a 1 232 empresas); la expectativa de un nivel de producción igual o inferior al de 2021 debido a una mayor competencia (18% equivalente a 759); entre otros motivos.

GRÁFICO N° 41  
LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS SEGÚN MOTIVOS DE NO CONTRATACIÓN, 2022



**Nota:** La suma de los porcentajes excede el 100% por ser respuesta múltiple.

**1/** Incluye capacidad instalada y/o líneas de financiamiento.

**2/** Incluye cambios en los procesos productivos / Reestructuración / Reingeniería.

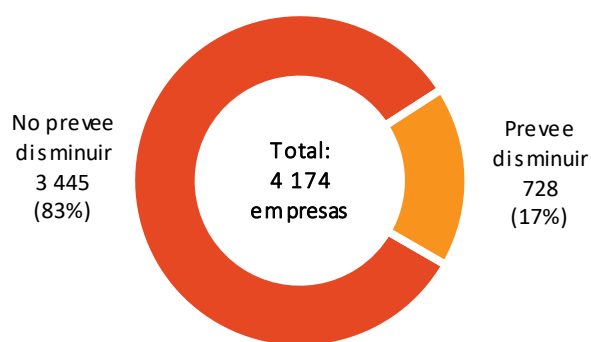
**3/** Incluye fusión de empresas / cierre, liquidación de la empresa.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

De acuerdo a la información proporcionada por la EDO, del total de empresas que no contrataría personal adicional en 2022 (4 174), el 83% no tiene previsto disminuir trabajadores en 2022, en tanto que, el restante 17% sí lo haría.

GRÁFICO N° 42  
LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS SEGÚN PREVISIÓN DE DISMINUCIÓN DE PERSONAL, 2022



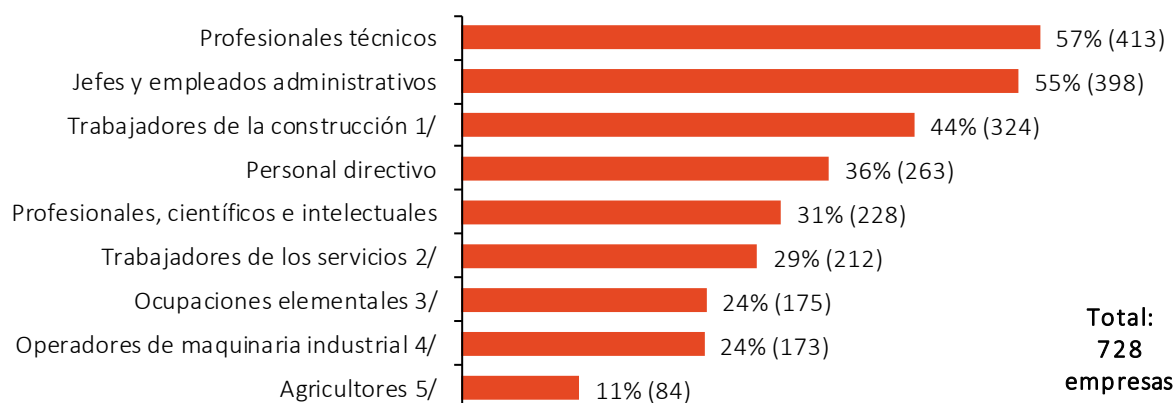
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

<sup>7</sup> El total de empresas que no contrataría personal adicional, es un sub grupo del total de empresas que no contrata nuevos puestos (temporal y/o permanentes); así, para el análisis se excluyó al número de empresas que contratarían solo por reemplazo y/o que contratarían en otra región distinta a la analizada. Debido a ello, este grupo de empresas que no demanda personal adicional y las que sí lo hacen, no suman necesariamente la totalidad de empresas para esta región.

De acuerdo a la información proporcionada por la EDO, el grupo ocupacional Profesionales técnicos sería el más afectado con la reducción de personal en el 2022 de acuerdo al 57% (413) de empresas que tiene previsto disminuir trabajadores; seguido por el grupo Jefes y empleados administrativos (55% equivalente a 398 empresas); entre otras ocupaciones.

**GRÁFICO N° 43**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS SEGÚN GRUPOS OCUPACIONALES DONDE SE REDUCIRÍA PERSONAL, 2022**



**Nota:** La suma de los porcentajes excede el 100% por ser respuesta múltiple.

**1/** Incluye trabajadores de edificación, de productos artesanales, de electricidad y de las telecomunicaciones.

**2/** Incluye vendedores de comercio y mercados.

**3/** Comprende a limpiadores domésticos de hoteles y oficinas; peones agropecuarios, pesqueros y forestales; peones de la minería y la construcción; peones de la industria manufacturera; peones del transporte y carga; cocineros y ayudantes de preparación de alimentos; otras ocupaciones elementales.

**4/** Incluye ensambladores y conductores de transporte.

**5/** Incluye trabajadoras/trabajadores agropecuarios, forestales y pesqueros.

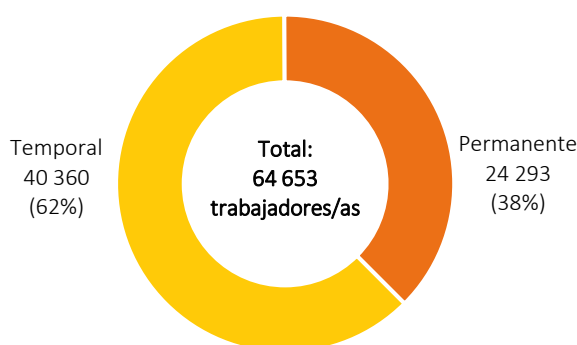
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### 1.3. DEMANDA OCUPACIONAL

Según los resultados de la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO), la demanda total de personal para Lima Metropolitana sería de 64 653 trabajadores/as adicionales, demanda que estaría distribuida entre 219 ocupaciones<sup>8</sup> distintas. Además, el 38% (24 293) de personal a demandar se contrataría para cubrir nuevos puestos de carácter permanente<sup>9</sup>, mientras que el 62% (40 360) se demandaría para cubrir puestos de carácter temporal (debido a estacionalidad o razones temporales).

**GRÁFICO N° 44**  
**LIMA METROPOLITANA: PERSONAL REQUERIDO SEGÚN CARÁCTER DEL PUESTO, 2022**  
(Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 a más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

#### Comparación con la Planilla Electrónica<sup>10</sup>:

Con respecto al total de personal registrado en la Planilla Electrónica de 2021 en Lima Metropolitana y Callao (2 055 740 personas); la demanda total 2022 de las empresas en la región representaría el 3,1% de la planilla 2021; y considerando la demanda 2022 solo para puestos de carácter permanente sería del 1,2%. Por otro lado, si se consideran los datos de Planilla Electrónica de Lima Metropolitana y Callao, solo para empresas de 20 a más trabajadores/as y en los sectores priorizados<sup>11</sup> (1 386 764 personas), la demanda total 2022 representaría el 4,7% de esta planilla, y considerando la demanda 2022 solo para puestos de carácter permanente sería el 1,8%.

#### 1.3.1. OCUPACIONES CON MAYOR DEMANDA TOTAL

Las 10 primeras ocupaciones concentrarían el 42% (27 381) del total de personal demandado (temporal y permanente); y se observa que, la ocupación con mayor número de trabajadores/as demandados sería Empleados de centros de llamadas, donde el 49% (2 028) de estos trabajos sería en puestos de carácter permanente. Además, en la mayoría de las 10 ocupaciones con más demanda, se requeriría en mayor medida personal para ocupar puestos de carácter temporal; a excepción de las ocupaciones Especialistas programadores (99,6% permanentes), Guardias de protección en establecimiento (66% permanentes),

<sup>8</sup> Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos) según el Clasificador Nacional de Ocupaciones del 2015 de INEI.

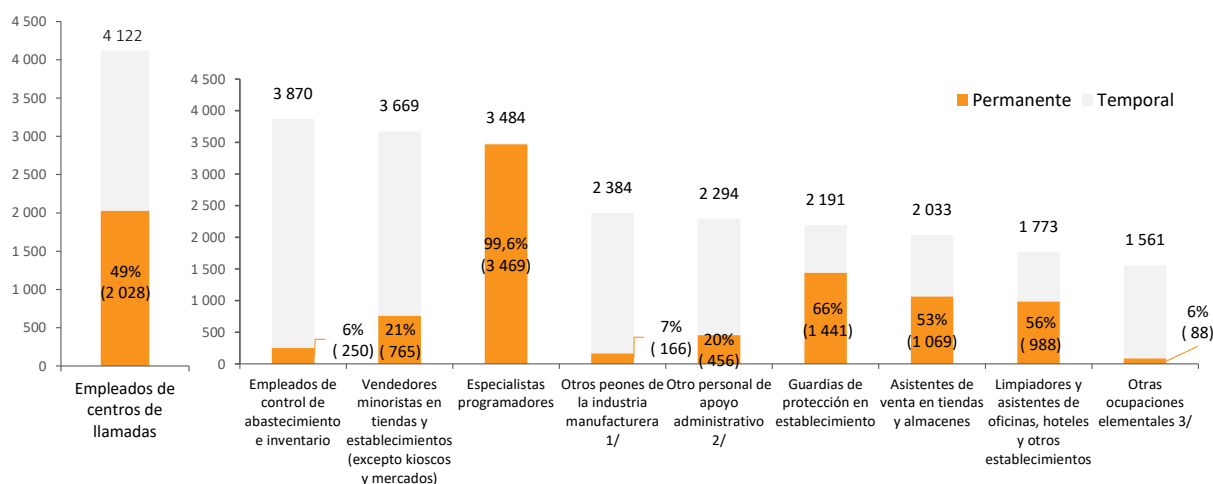
<sup>9</sup> El carácter del puesto no implica la modalidad contractual bajo la que se contrataría, solamente la naturaleza del puesto. La modalidad contractual prioritaria bajo la que se demandaría, se analizará en la sección de características de la demanda.

<sup>10</sup> Los cálculos corresponden al promedio anual 2021.

<sup>11</sup> Se busca comparar con número de trabajadores que tendrían las empresas del marco muestral de la EDO, a partir de la restricción a empresas de 20 a más trabajadores/as y en los sectores: extractivo, industrias, construcción, comercio, servicios.

Limpiadores/as y asistentes de oficinas, hoteles y otros establecimientos (56%) y Asistentes de ventas en tiendas y almacenes (53% permanentes).

**GRÁFICO N° 45**  
**LIMA METROPOLITANA: OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS EN LA DEMANDA TOTAL, SEGÚN PRINCIPALES OCUPACIONES, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI.

**1/** Incluye a quienes ayudan en la labor de los operadores de máquinas y montadores para realizar una variedad de tareas manuales, a excepción del embalaje y etiquetado de los productos acabados. Ejemplo: Descabezador de pescado, Lavador de botellas en fábrica; Peón de operaciones de montaje manual, entre otras.

**2/** Incluye, por ejemplo: empleados de la correspondencia, de prensa y de publicidad.

**3/** Incluye personal que realiza tareas sencillas, no clasificados en otra parte del CNO2015, que emiten y entregan tickets de estacionamiento, además proveen productos personalmente a clientes o consumidores en guardarrropas y ayudan a los clientes en eventos de recreación.

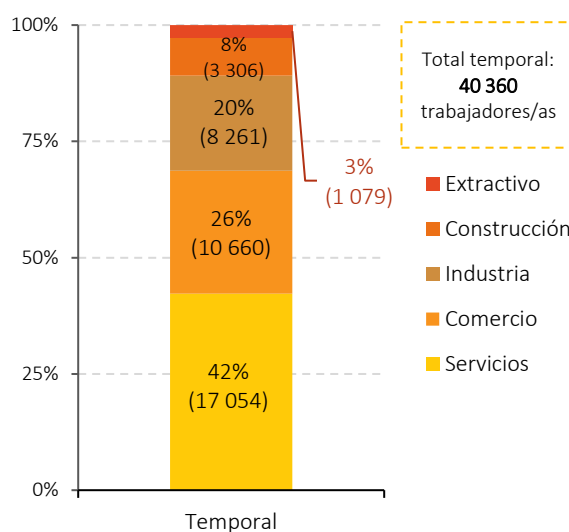
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### 1.3.2. DEMANDA DE PERSONAL PARA NUEVOS PUESTOS DE CARÁCTER TEMPORAL

Respecto al total de la demanda de personal para nuevos puestos de carácter temporal (40 360 personas), esta se encuentra principalmente en el sector servicios con 42% de la demanda, equivalente a 17 054 personas.

**GRÁFICO N° 46**  
**LIMA METROPOLITANA: PERSONAL A CONTRATAR, SEGÚN PRINCIPALES SECTORES ECONÓMICOS PARA NUEVOS PUESTOS DE CARÁCTER TEMPORAL, 2022**  
(Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Clasificación de sector económico basado en el CIU Rev. 4.  
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

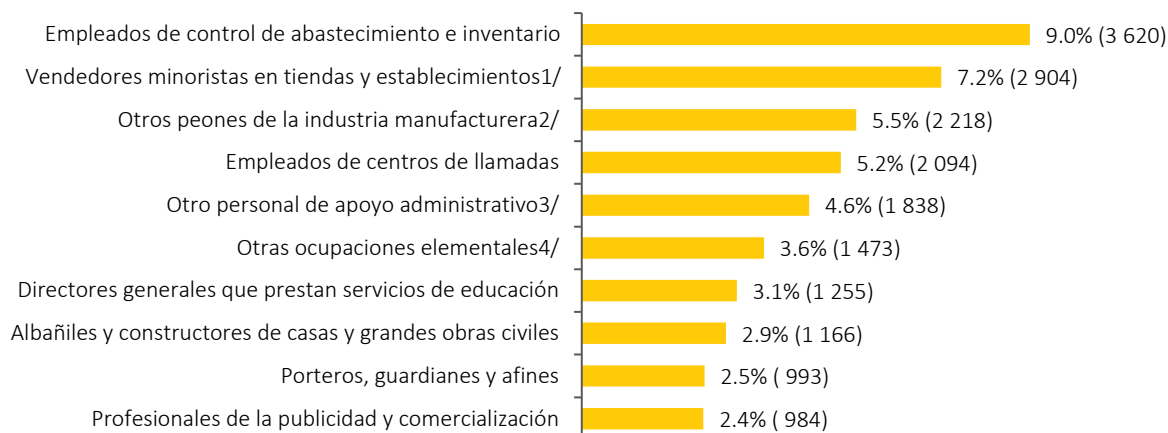
### 1.3.3. OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS PARA NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO DE CARÁCTER TEMPORAL

La demanda de personal para nuevos puestos de carácter temporal (40 360 personas), se encontraría distribuida entre 172 ocupaciones distintas. Además, se observa que las 10 ocupaciones más demandadas para este tipo de puestos pertenecen a diversos grandes grupos del clasificador y, por ende, están asociadas a varios niveles de competencia<sup>12</sup>. Así, la ocupación más demandada, Empleados/as de control de abastecimiento e inventario, pertenecería al Gran Grupo de Jefes y empleados administrativos, y abarcaría el 9% de la demanda temporal total, y en conjunto, las 10 ocupaciones con mayor demanda en puestos de trabajo de carácter temporal, concentrarían el 45,9% de trabajadores/as de esta demanda.

<sup>12</sup> Las ocupaciones presentadas en esta sección se encuentran a nivel de grupo primario (4 dígitos), y según el Clasificador Nacional de Ocupaciones del 2015 de INEI, los grupos primarios pertenecen a (y se pueden agrupar en) 10 grandes grupos: Miembros del Poder Ejecutivo, Legislativo, Judicial y personal directivo de la administración pública y privada; Profesionales científicos e intelectuales; Profesionales técnicos; Jefes y empleados administrativos; Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados; Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros; Trabajadores de la construcción, edificación, productos artesanales, electricidad y las telecomunicaciones; Operadores de maquinaria industrial, ensambladores y conductores de transporte; Ocupaciones elementales; Ocupaciones militares y policiales. Estos grandes grupos a su vez, se pueden asociar a distintos niveles de competencia, tomando como referencia el CIUO-08. Para mayor información se recomienda revisar el documento del Clasificador Nacional de Ocupaciones de INEI.

**GRÁFICO N° 47**  
**LIMA METROPOLITANA: OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS PARA NUEVOS PUESTOS DE CARÁCTER TEMPORAL, 2022**

(Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI.

**1/** Excepto kioscos y mercados

**2/** Ayudan en la labor de los operadores de máquinas y montadores para realizar una variedad de tareas manuales en la industria manufacturera, a excepción del embalaje y etiquetado de los productos acabados.

**3/** Incluye, por ejemplo: empleados de la correspondencia, de prensa y de publicidad, entre otros.

**4/** Incluye personal que realiza tareas sencillas, no clasificados en otra parte del CNO2015, que emiten y entregan tickets de estacionamiento, además proveen productos personalmente a clientes o consumidores en guardarrropas y ayudan a los clientes en eventos de recreación.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

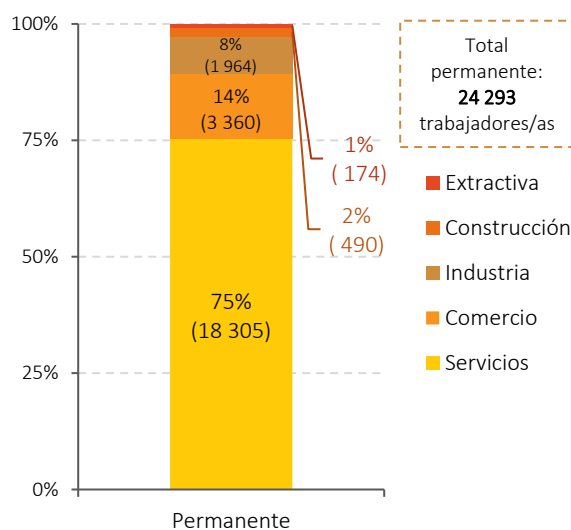
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

**1.3.4. DEMANDA DE PERSONAL PARA NUEVOS PUESTOS DE CARÁCTER PERMANENTE**

Respecto al total de la demanda de personal para nuevos puestos de carácter permanente (24 293 personas), esta se encontraría principalmente en el sector servicios (75% del total demandado) con 18 305 trabajadores/as, seguido del sector comercio (14%) con 3 360 trabajadores/as.

**GRÁFICO N° 48**  
**LIMA METROPOLITANA: PERSONAL A CONTRATAR, SEGÚN PRINCIPALES SECTORES ECONÓMICOS PARA NUEVOS PUESTOS DE CARÁCTER PERMANENTE, 2022**

(Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Clasificación de sector económico basado en el CIIU Rev. 4.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### 1.3.5. OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS PARA NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO DE CARÁCTER PERMANENTE

La demanda de personal para nuevos puestos de carácter permanente (24 293 personas), se encontraría distribuida entre 178 ocupaciones distintas. Además, se observa que las 10 ocupaciones más demandadas para este tipo de puestos pertenecerían a diversos grandes grupos del clasificador y, por ende, están asociadas a varios niveles de competencia<sup>13</sup>; asimismo, se encuentra una mayor presencia de profesionales (gran grupo 2 y 3) respecto a los puestos de carácter temporal. Así, la ocupación más demandada, Especialistas programadores, pertenece al Gran Grupo de Profesionales científicos e intelectuales, y abarcaría el 14% de la demanda permanente total, y en conjunto, las 10 ocupaciones con mayor demanda en puestos de trabajo de carácter permanente, concentraría el 50,3% de trabajadores/as de esta demanda.

**GRÁFICO N° 49**  
**LIMA METROPOLITANA: OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS PARA NUEVOS PUESTOS DE CARÁCTER PERMANENTE, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI.

**1/** Excepto kioscos y mercados.

**2/** Incluye, por ejemplo: empleados de la correspondencia, de prensa y de publicidad, entre otros.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Entre las 10 ocupaciones más demandadas para el 2022 para puestos de carácter permanente, resaltan las ocupaciones de Especialistas programadores, Analistas de sistemas, Técnicos/as en préstamos y créditos, y Otro personal de apoyo administrativo<sup>14</sup>, que aparecen por primera vez en el ranking de ocupaciones más demandadas. Asimismo, se mantienen en el ranking, respecto a las intenciones de contratación tanto para 2021 y 2020<sup>15</sup>, las ocupaciones de Empleados/as de centros de llamadas y Vendedores/as minoristas en tiendas y establecimientos (excepto kioscos y mercados); adicionalmente, reaparecen 2 ocupaciones que estuvieron solo en el ranking 2021; y 2 ocupaciones que estuvieron solo en el ranking del 2020.

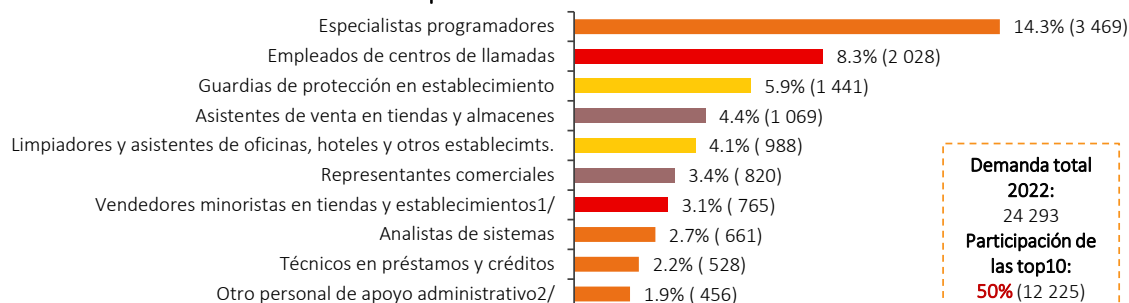
<sup>13</sup> Las ocupaciones presentadas en esta sección se encuentran a nivel de grupo primario (4 dígitos), y según el Clasificador Nacional de Ocupaciones del 2015 de INEI, los grupos primarios pertenecen a (y se pueden agrupar en) 10 grandes grupos: Miembros del Poder Ejecutivo, Legislativo, Judicial y personal directivo de la administración pública y privada; Profesionales científicos e intelectuales; Profesionales técnicos; Jefes y empleados administrativos; Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados; Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros; Trabajadores de la construcción, edificación, productos artesanales, electricidad y las telecomunicaciones; Operadores de maquinaria industrial, ensambladores y conductores de transporte; Ocupaciones elementales; Ocupaciones militares y policiales. Estos grandes grupos a su vez, se pueden asociar a distintos niveles de competencia, tomando como referencia el CIUO-08. Para mayor información se recomienda revisar el documento del Clasificador Nacional de Ocupaciones de INEI.

<sup>14</sup> Incluye los no clasificados en otra parte del Gran grupo 4 Personal de apoyo administrativo; por ejemplo, el grupo incluye empleados de la correspondencia, de prensa y de publicidad. Revisar notas explicativas del Clasificador Nacional de Ocupaciones de INEI.

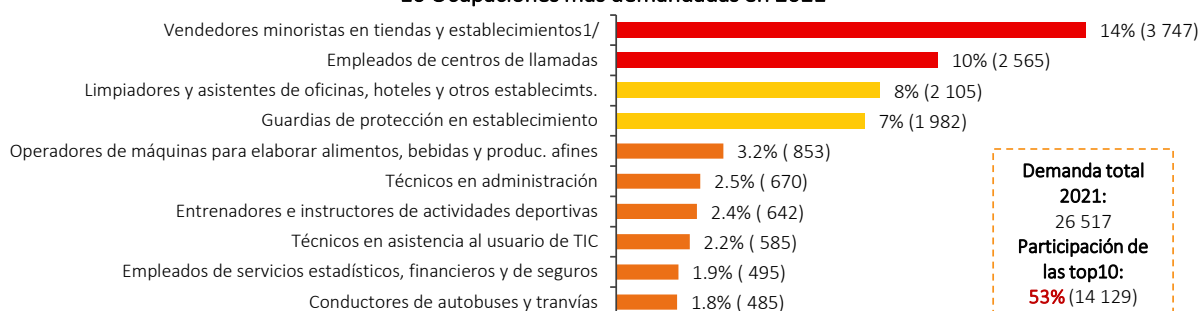
<sup>15</sup> La demanda para el 2020 se recogió en diciembre del 2019, periodo pre pandemia, por lo que los datos son usados solo para mostrar la expectativa de contratación que tenían las empresas antes de la Covid-19.

**GRÁFICO N° 50**  
**LIMA METROPOLITANA: OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS PARA NUEVOS PUESTOS DE CARÁCTER PERMANENTE, 2022, 2021 Y 2020**  
(Absoluto y porcentaje)

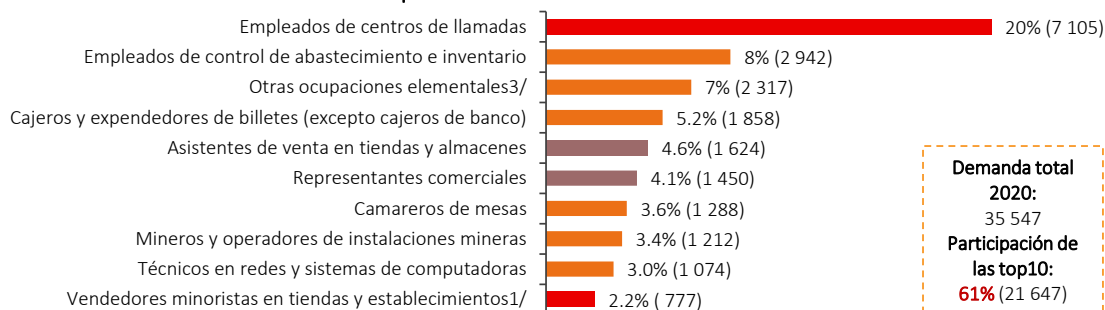
**10 Ocupaciones más demandadas en 2022**



**10 Ocupaciones más demandadas en 2021**



**10 Ocupaciones más demandadas en 2020**



**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI. Las ocupaciones del 2021 y 2020, en el informe del año correspondiente se encontraban a 3 dígitos, y se han desagregado a 4 dígitos según CNO2015, para ser comparables con las ocupaciones del 2022. La demanda para el 2020 se recogió en diciembre del 2019, periodo pre pandemia, por lo que los datos son usados solo para mostrar la expectativa de contratación que tenían las empresas antes de la Covid-19.

**1/** Excepto kioscos y mercados

**2/** Incluye, por ejemplo: empleados de la correspondencia, de prensa y de publicidad, entre otros.

**3/** Incluye personal que realiza tareas sencillas, no clasificados en otra parte del CNO2015, que emiten y entregan tickets de estacionamiento, además proveen productos personalmente a clientes o consumidores en guardarrobas y ayudan a los clientes en eventos de recreación.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

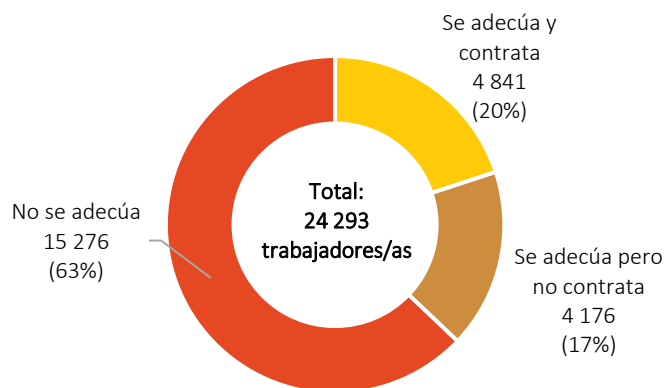
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

## 1.4. CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA DE PERSONAL A CONTRATAR

### 1.4.1. CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA: PERSONAL A CONTRATAR BAJO LA MODALIDAD DE TELETRABAJO Y/O TRABAJO REMOTO

El 20% (4 841) de nuevos puestos de trabajo permanentes se contratarían bajo teletrabajo y/o trabajo remoto<sup>16</sup>, y el restante 80% no contratarían o no se adecúan al teletrabajo.

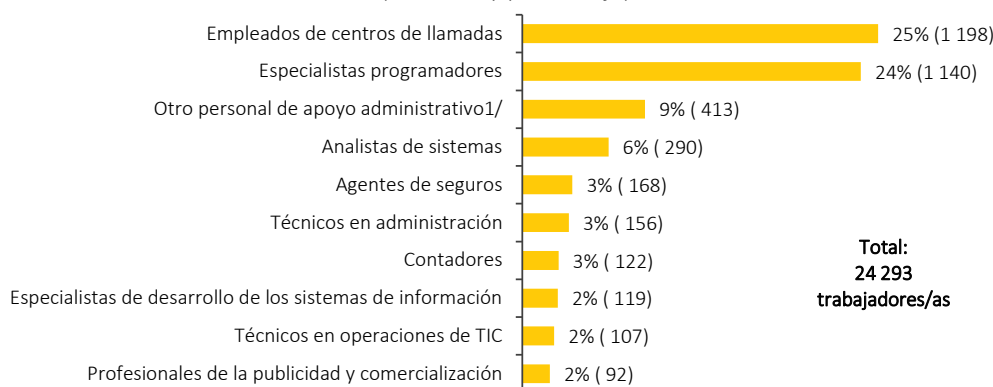
**GRÁFICO N° 51**  
LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA, PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN ADECUACIÓN AL TELETRABAJO, 2022  
(Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

De las 178 ocupaciones<sup>17</sup> en que se distribuiría la demanda para puestos de carácter permanente en Lima Metropolitana, 75 (42%) contrataría al menos un puesto de trabajo bajo teletrabajo. Además, entre las ocupaciones con mayor demanda en puestos bajo teletrabajo, destacan Empleados/as de centros de llamadas (1 198 puestos) y Especialistas programadores/as (1 140 puestos). Estas ocupaciones, son también las de mayor demanda en la demanda total de puestos de carácter permanente.

**GRÁFICO N° 52**  
PERÚ: OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS A CONTRATAR BAJO TELETRABAJO, 2022  
(Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI.

**1/** Incluye, por ejemplo: empleados de la correspondencia, de prensa y de publicidad, entre otros.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

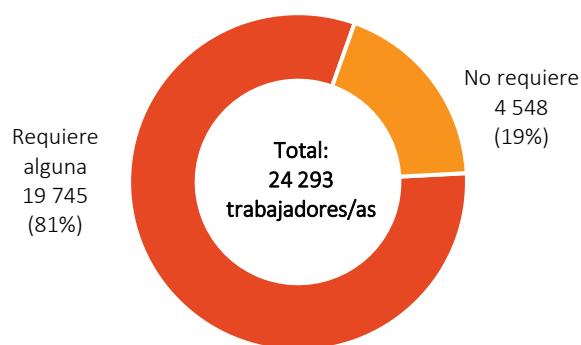
<sup>16</sup> Para simplificar la redacción, en adelante se usa "teletrabajo" para referirse a la modalidad de teletrabajo y/o trabajo remoto.

<sup>17</sup> Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos) según el Clasificador Nacional de Ocupaciones del 2015 de INEI.

### 1.4.2. CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA: PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN REQUISITO DE HABILIDAD DIGITAL<sup>18</sup>

Al 81% (19 745) del personal a contratar en 2022, se le pedirá contar con al menos un tipo de habilidad digital. Según la EDO del año anterior, en la demanda para el 2021 (26 517) se requeriría el manejo de al menos un tipo de habilidad digital al 74% (19 658) de trabajadores/as.

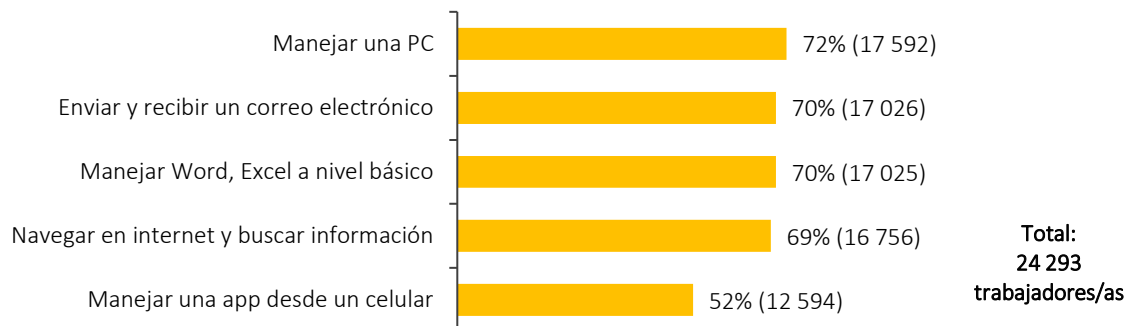
**GRÁFICO N° 53**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA, PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN REQUISITO DE HABILIDAD DIGITAL, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En promedio cada tipo de habilidad digital sería indispensable para 7 de cada 10 personas a demandar en 2022. Donde, el 72% (17 592) de la demanda requeriría que el personal a contratar pueda Manejar una PC, siendo la habilidad digital solicitada más recurrente; seguido de, Enviar y recibir un correo electrónico es indispensable para el 70% (17 026) del personal a demandar, y Manejar Word, Excel a nivel básico con 70% (17 025).

**GRÁFICO N° 54**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA, PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN REQUISITO DE HABILIDAD DIGITAL POR TIPO, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



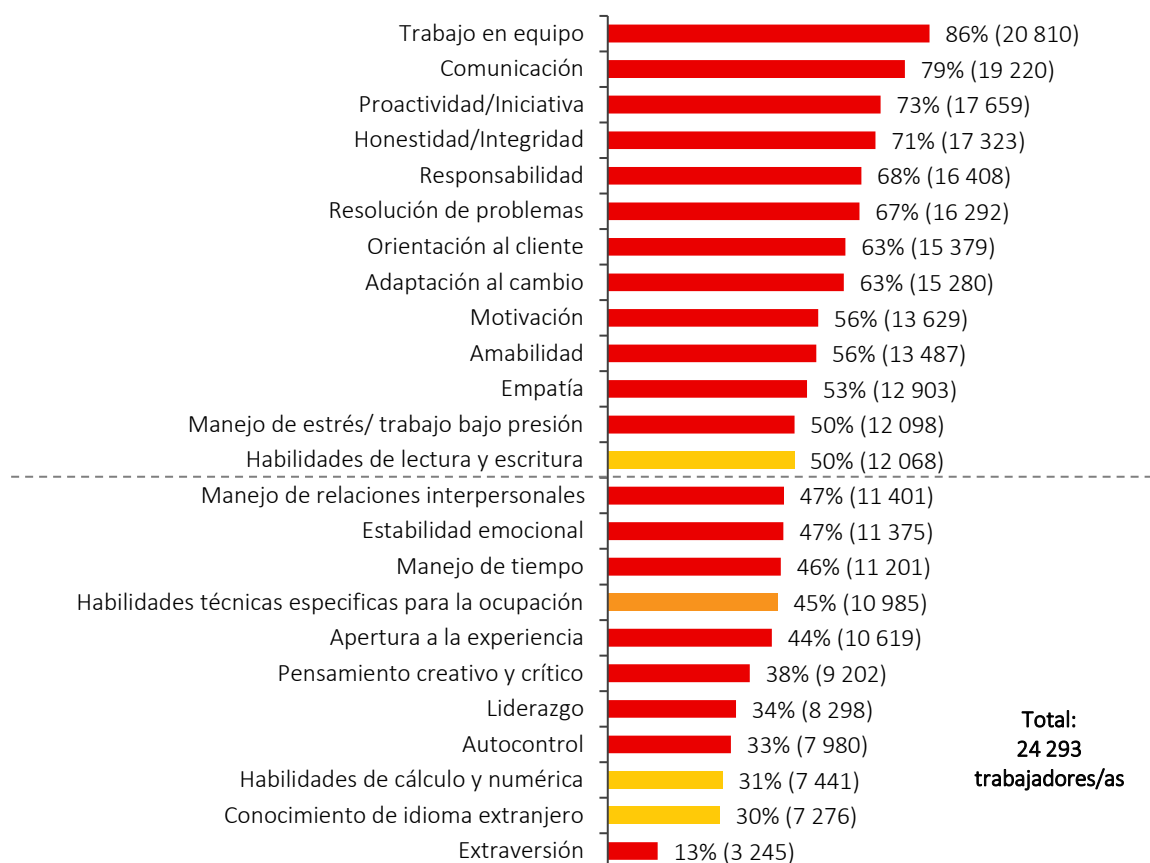
**Nota:** Cada porcentaje se calcula en relación al total demandado, por lo que no suman 100%, al ser una pregunta de respuesta múltiple.  
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

<sup>18</sup> Conjunto de conocimientos y habilidades que permiten un uso seguro y eficiente de las tecnologías de la información y las comunicaciones que permiten cumplir con los objetivos relacionados con el trabajo la empleabilidad y el aprendizaje.

### 1.4.3. CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA: PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN REQUISITO DE HABILIDADES O COMPETENCIAS<sup>19</sup>

Analizando las habilidades o competencias requeridas por las empresas, para la demanda en nuevos puestos de trabajo de carácter permanente, se observa que Trabajo en equipo sería la habilidad más requerida en la demanda de personal; así, esta habilidad sería necesaria en el 86% de nuevos trabajos de carácter permanente, seguido de Comunicación (79%).

**GRÁFICO N° 55**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA, PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN REQUISITO DE HABILIDADES O COMPETENCIAS, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Cada porcentaje se calculó en relación al total demandado, por lo que no suman 100%, al ser una pregunta de respuesta múltiple. El color de la barra identifica el tipo de habilidad; donde, rojo son socioemocionales, amarillo las cognitivas, y naranja las técnicas.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Por tipo de habilidad o competencia se tiene:

- **Habilidades socioemocionales:** La mayoría (12 de 20 habilidades socioemocionales) serían requeridas para más de la mitad del personal a demandar en los nuevos puestos. Asimismo, el Trabajo en equipo (86%), Comunicación (79%) y Proactividad/Iniciativa (73%) serían las habilidades socioemocionales más requeridas por las empresas.
- **Habilidades cognitivas:** Las Habilidades de lectura y escritura son requeridas para el 50% (12 068) del personal a demandar en los nuevos puestos; mientras la de cálculo y numérica para el 31%, y el Conocimiento de idioma extranjero para un 30% del personal.

<sup>19</sup> Conjunto de capacidades integradas (conocimientos, habilidades actitudes y valores) adaptados a un contexto laboral específico, que se evidencia en el desempeño y logros de resultados esperados.

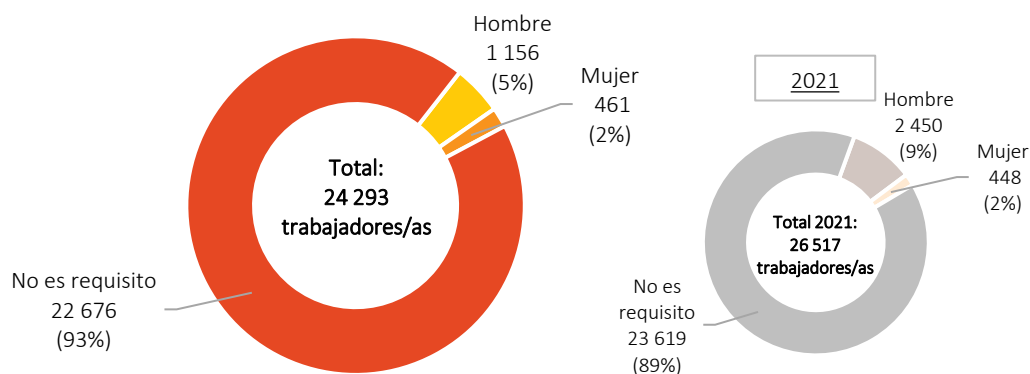
- **Habilidades técnicas:** Las Habilidades técnicas específicas para la ocupación, son requeridas para el 45% (10 985) del personal a demandar en los nuevos puestos.

#### 1.4.4. CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA: PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN REQUISITO DE SEXO ESPECÍFICO

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente, en general, el sexo no sería una variable requisito para la contratación del personal (93% de la demanda); pero, aquellos donde sí se requeriría, contratarían principalmente hombres (5% de la demanda). Por otro lado, en la demanda para el 2021 (26 517), para el 89% de trabajos, el sexo no era una variable determinante para la contratación, y la proporción que requería contratar hombres era mayor (9%).

GRÁFICO N° 56

LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA, PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN SEXO ESPECÍFICO REQUERIDO, 2022 Y 2021  
(Absoluto y porcentaje)



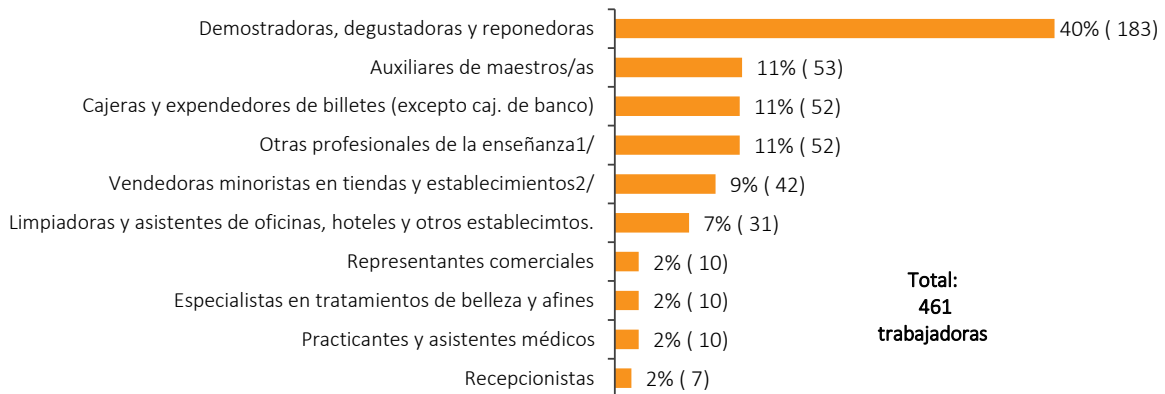
Fuente: MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

La principal ocupación adicional de carácter permanente que más demandarían las empresas para que las desempeñe una mujer, serían de Demostradoras, degustadoras y reponedoras que representa un 40% (183 trabajadoras) de la demanda de este grupo.

GRÁFICO N° 57

LIMA METROPOLITANA: OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS PARA LA DEMANDA DE MUJERES, 2022  
(Absoluto y porcentaje)



Nota: Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI.

1/ Incluye no clasificados en el subgrupo principal 23; por ejemplo, quienes dan clases particulares sobre materias distintas de los idiomas, la música, las artes y la tecnología de la información. Así como, quienes asesoran alumnos/as sobre temas educativos.

2/ Excepto kioscos y mercados

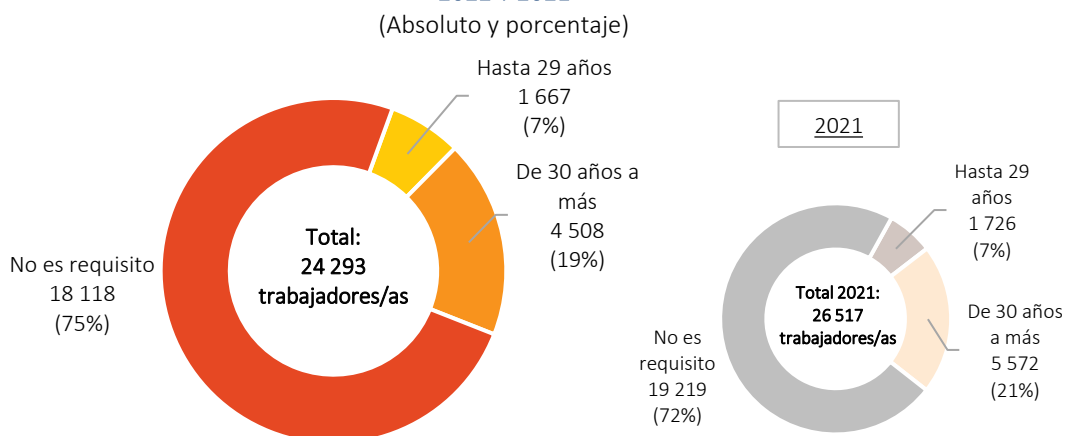
Fuente: MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### 1.4.5. CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA: PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN REQUISITO DE EDAD

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente, en general, la edad no sería un factor relevante para las nuevas contrataciones (75% de la demanda); pero, un 1/4 de la demanda a contratar, sí lo requerirían, y principalmente contrataría personas de 30 años a más (19% de la demanda), siendo el grupo de edad hasta 29 años el de menor presencia (7%); así, la edad promedio del grupo donde se especifica la edad, es 34 años. En la demanda para el 2021 (26 517), para el 72% del personal no se especificaba una edad como requisito, y la proporción de personas hasta 29 años era del 7%.

**GRÁFICO N° 58**  
LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA, PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN EDAD REQUERIDA, 2022 Y 2021



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

La principal ocupación adicional de carácter permanente que más demandarían las empresas para que las desempeñen jóvenes, sería Vendedores de comidas en mostrador que representa un 26% (440 personas) de la demanda de este grupo.

**GRÁFICO N° 59**  
LIMA METROPOLITANA: OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS PARA LA DEMANDA DE JÓVENES, 2022



**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI.

**1/** Comprende personal en construcción de marcos y afines no clasificados en otra parte del subgrupo 711. Incluye reparadores de chimeneas o torres, montadores de andamios y trabajadores de demolición, entre otras.

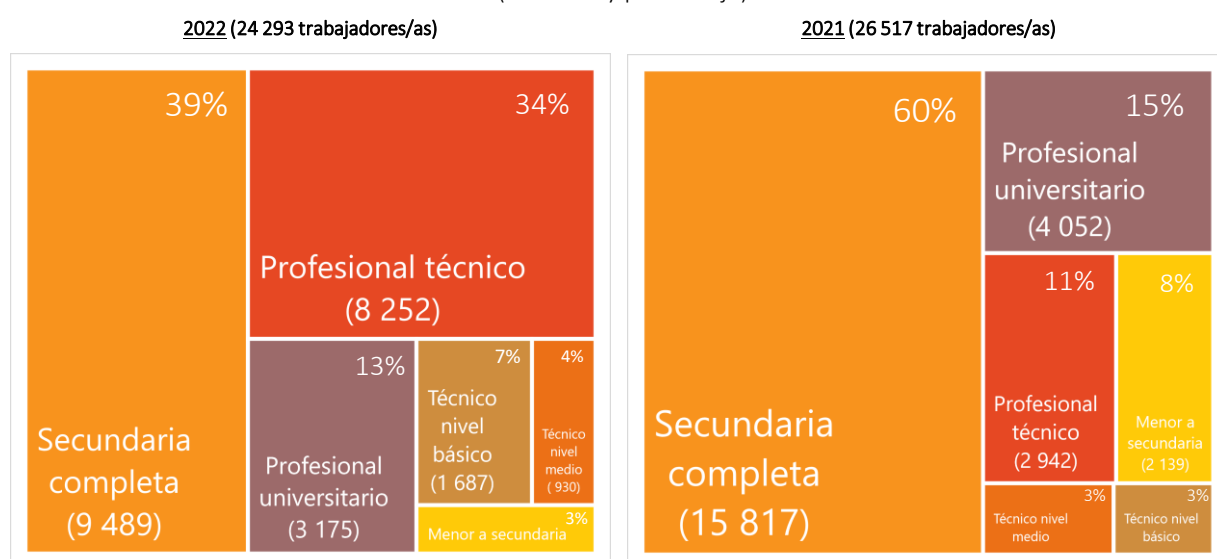
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### 1.4.6. CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA: PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN NIVEL EDUCATIVO MÍNIMO REQUERIDO

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente, se encuentra que, el nivel educativo mínimo requerido más solicitado sería la educación básica concluida, por lo que se solicitaría al 39% (9 489) del personal a contratar contar con al menos secundaria concluida; además, al 47% (11 427) del personal a contratar se le pedirá contar como mínimo con un nivel educativo de educación superior, siendo este el nivel educativo profesional técnico (34%) o profesional universitario (13%). En la demanda para el 2021, la proporción de contratación esperada con nivel secundaria completa como mínimo, era 60% y la de educación superior era 26%.

**GRÁFICO N° 60**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA, PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN NIVEL EDUCATIVO MÍNIMO REQUERIDO, 2022 Y 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** La categoría de la demanda para el 2021 "Educación básica" se desagregó en "Secundaria completa" y "Menor a secundaria completa" a fin de ser comparable con el informe para la demanda del 2022.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

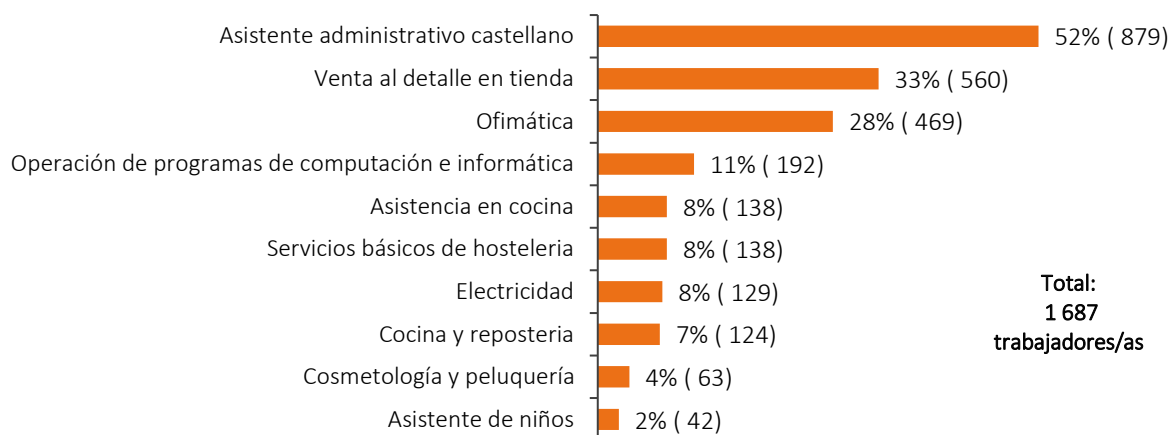
### CARRERAS UNIVERSITARIAS Y TÉCNICAS MÁS SOLICITADAS POR NIVEL EDUCATIVO MÍNIMO REQUERIDO

#### Técnico de nivel básico o elemental

Para los puestos de trabajo a demandar en 2022, que requieren como mínimo educación técnica básica (hasta 1 año de estudios), la carrera más solicitada es Asistente administrativo castellano, requerido para el 52% del personal a demandar; seguido de la carrera de Venta al detalle en tienda con un 33% y Ofimática con 28%.

**GRÁFICO N° 61**  
**LIMA METROPOLITANA: CARRERAS MÁS REQUERIDAS AL PERSONAL TÉCNICO NIVEL BÁSICO O ELEMENTAL A CONTRATAR, 2022**

(Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Las carreras requeridas son de elección múltiple, por lo que la suma excede el 100%, y deben leerse de manera individual los resultados a cada carrera. Las carreras se encuentran organizadas en base al "Clasificador de Carreras de Educación Superior y Técnico Productivas" del INEI.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

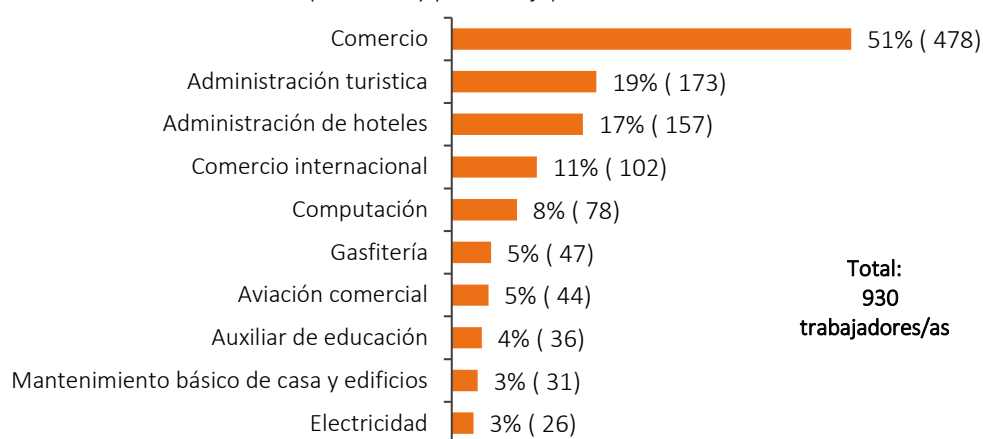
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

**Técnico de nivel medio**

Para los puestos de trabajo a demandar en 2022, que requieren como mínimo educación técnica de nivel medio (de 1 a 2 años de estudios), la carrera más solicitada es Comercio, requerido para el 51% del personal a demandar; seguido de la carrera de Administración turística con un 19% y Administración de hoteles con 17%.

**GRÁFICO N° 62**  
**LIMA METROPOLITANA: CARRERAS MÁS REQUERIDAS AL PERSONAL TÉCNICO DE NIVEL MEDIO A CONTRATAR, 2022**

(Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Las carreras requeridas son de elección múltiple, por lo que la suma excede el 100%, y deben leerse de manera individual los resultados a cada carrera. Las carreras se encuentran organizadas en base al "Clasificador de Carreras de Educación Superior y Técnico Productivas" del INEI.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

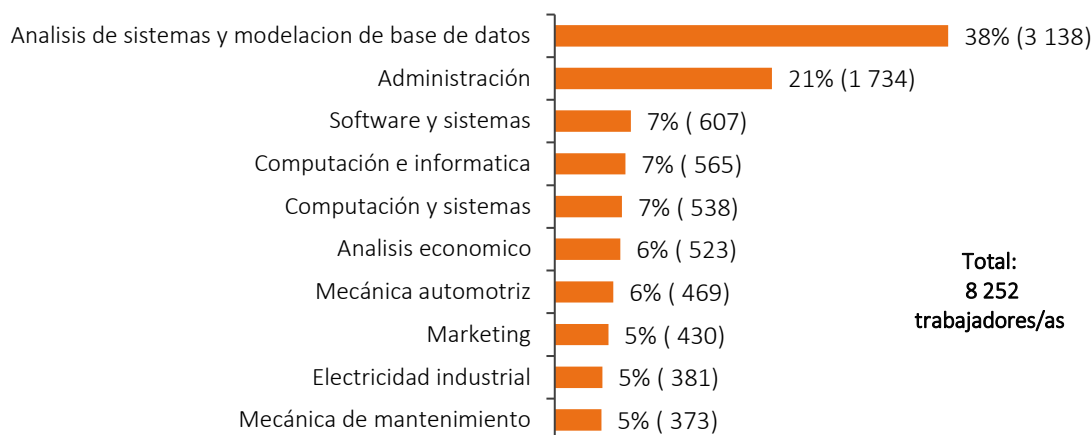
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

**Técnico de nivel superior (profesional técnico)**

Para los puestos de trabajo a demandar en 2022, que requieren como mínimo educación técnica superior o profesional técnico (de 3 a 5 años de estudios), la carrera más solicitada es Análisis de sistemas y

modelación de base de datos, requerido para el 82% del personal a demandar; seguido de la carrera de Administración con un 21%.

**GRÁFICO N° 63**  
**LIMA METROPOLITANA: CARRERAS MÁS REQUERIDAS AL PERSONAL TÉCNICO PROFESIONAL A CONTRATAR, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Las carreras requeridas son de elección múltiple, por lo que la suma excede el 100%, y deben leerse de manera individual los resultados a cada carrera. Las carreras se encuentran organizadas en base al “Clasificador de Carreras de Educación Superior y Técnico Productivas” del INEI.  
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Superior universitario (profesional universitario)

Para los puestos de trabajo a demandar en 2022, que requieren como mínimo educación superior universitaria o profesional universitario, la carrera más solicitada es Administración, requerido para el 25% de trabajadores de esta demanda; seguido de la carrera de Ingeniería industrial con un 20% e Ingeniería de sistemas con 18%.

**GRÁFICO N° 64**  
**LIMA METROPOLITANA: CARRERAS MÁS REQUERIDAS AL PERSONAL PROFESIONAL UNIVERSITARIO A CONTRATAR, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Las carreras requeridas son de elección múltiple, por lo que la suma excede el 100%, y deben leerse de manera individual los resultados a cada carrera. Las carreras se encuentran organizadas en base al “Clasificador de Carreras de Educación Superior y Técnico Productivas” del INEI.  
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

## OCUPACIONES MÁS SOLICITADAS POR NIVEL EDUCATIVO MÍNIMO REQUERIDO

### Menor a secundaria completa

Para los puestos de trabajo a demandar en 2022, donde el nivel educativo mínimo requerido es menor a secundaria completa (incluye sin educación), la demanda se distribuiría solo entre 9 ocupaciones distintas; siendo la ocupación con mayor demanda Guardias de protección en establecimiento con un 34% de esta demanda, seguida de Limpiadores/as y asistentes de oficinas, hoteles y otros establecimientos con 28%. Respecto a la intención de contratación para el 2021, se encontró que se repiten entre las ocupaciones más demandadas: Limpiadores/as y asistentes de oficinas hoteles y otros establecimientos, Peones/as de obras públicas y mantenimiento, y Guardias de protección en establecimiento.

**GRÁFICO N° 65**  
**LIMA METROPOLITANA: OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS SEGÚN NIVEL EDUCATIVO MÍNIMO REQUERIDO, MENOR A SECUNDARIA COMPLETA, 2022**  
(Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI.

**1/** Comprende construcción de marcos y trabajadores afines no clasificados en otra parte dentro del subgrupo 711, del CNO2015. Incluye reparadores de chimeneas o torres, montadores de andamios y trabajadores de demolición, entre otras.

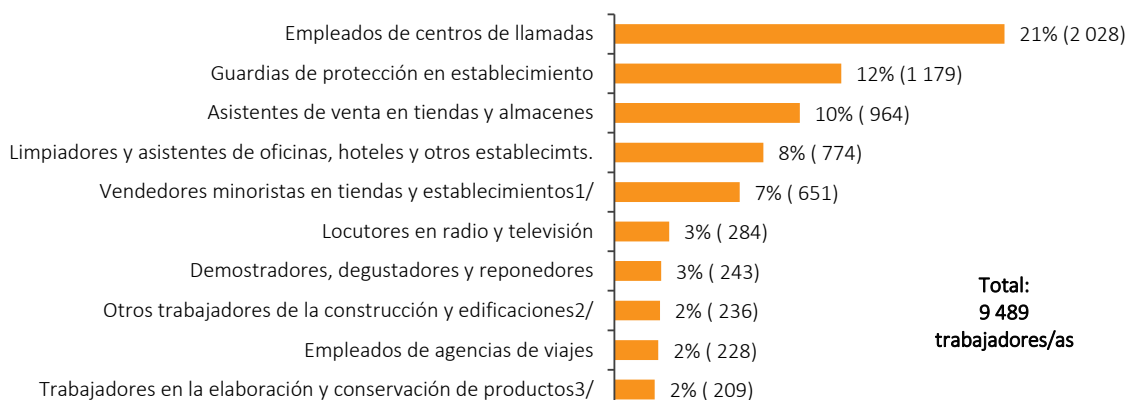
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Secundaria completa

Para los puestos de trabajo a demandar en 2022, donde se requiere como nivel educativo mínimo contar con secundaria completa (educación básica concluida), la demanda se distribuiría en 63 ocupaciones distintas; siendo la ocupación con mayor demanda Empleados/as de centros de llamadas con 21% de esta demanda; seguida de Guardias de protección en establecimiento con un 12%, y Asistentes de venta en tiendas y almacenes 10%. Respecto a la intención de contratación para el 2021, se encontró que se repiten entre las ocupaciones más demandadas: Vendedores/as minoristas en tiendas y establecimientos (excepto kioscos y mercados), Empleados/as de centros de llamadas, Guardias de protección en establecimiento, y Limpiadores/as y asistentes de oficinas, hoteles y otros establecimientos.

**GRÁFICO N° 66**  
**LIMA METROPOLITANA: OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS SEGÚN NIVEL EDUCATIVO MÍNIMO REQUERIDO,**  
**SECUNDARIA COMPLETA, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI.

**1/** Excepto kioscos y mercados

**2/** Comprende construcción de marcos y trabajadores afines no clasificados en otra parte dentro del subgrupo 711, del CNO2015. Incluye reparadores de chimeneas o torres, montadores de andamios y trabajadores de demolición, entre otras.

**3/** De productos elaborados a base de frutas, legumbres, verduras y afines.

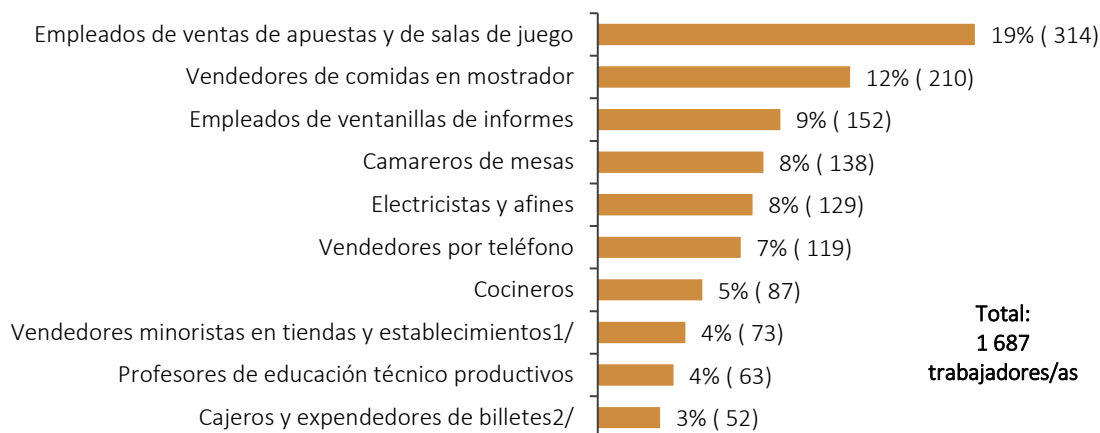
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Técnico de nivel básico o elemental

Para los puestos de trabajo a demandar en 2022, donde se requiere como nivel educativo mínimo el técnico básico (hasta 1 año de estudios), la demanda se distribuiría en 32 ocupaciones distintas; siendo la ocupación con mayor demanda Empleados/as de ventas de apuestas y de salas de juego con 19% de esta demanda; seguida de Vendedores/as de comidas en mostrador con un 12%. Respecto a la intención de contratación para el 2021, se encontró que se repiten entre las ocupaciones más demandadas: Vendedores/as minoristas en tiendas y establecimientos (excepto kioscos y mercados), Cajeros/as y expendedores de billetes (excepto cajeros/as de banco), y Vendedores/as por teléfono.

**GRÁFICO N° 67**  
**LIMA METROPOLITANA: OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS SEGÚN NIVEL EDUCATIVO MÍNIMO REQUERIDO,**  
**TÉCNICO DE NIVEL BÁSICO, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI.

**1/** Excepto kioscos y mercados.

**2/** Excepto cajeros de bancos.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Técnico de nivel medio

Para los puestos de trabajo a demandar en 2022, donde se requiere como nivel educativo mínimo el técnico medio (de 1 a 2 años de estudios), la demanda se distribuiría en 22 ocupaciones distintas; siendo la ocupación con mayor demanda Representantes comerciales con 38% de esta demanda; seguido de Auxiliares de vuelo, camareros/as de avión y barco con un 17%. Respecto a la intención de contratación para el 2021, se encontró que se repiten entre las ocupaciones más demandadas: Representantes comerciales, Técnicos/as en administración, y Empleados/as de control de abastecimiento e inventario.

**GRÁFICO N° 68**  
**LIMA METROPOLITANA: OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS SEGÚN NIVEL EDUCATIVO MÍNIMO REQUERIDO, TÉCNICO DE NIVEL MEDIO, 2022**  
(Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI.

**1/** Incluye no clasificados en el subgrupo principal 23; por ejemplo, quienes dan clases particulares sobre materias distintas de los idiomas, la música, las artes y la tecnología de la información. Así como, quienes asesoran alumnos/as sobre temas educativos.

**2/** Comprende construcción de marcos y trabajadores afines no clasificados en otra parte dentro del subgrupo 711, del CNO2015. Incluye reparadores de chimeneas o torres, montadores de andamios y trabajadores de demolición, entre otras.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Técnico de nivel superior (profesional técnico)

Para los puestos de trabajo a demandar en 2022, donde se requeriría como nivel educativo mínimo el profesional técnico (de 3 a 5 años de estudios), la demanda se distribuiría en 72 ocupaciones distintas; siendo la ocupación con mayor demanda Especialistas programadores con 41% de esta demanda. Respecto a la intención de contratación para el 2021, se encontró que se repite entre las ocupaciones más demandadas: Especialistas programadores.

**GRÁFICO N° 69**  
**LIMA METROPOLITANA: OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS SEGÚN NIVEL EDUCATIVO MÍNIMO REQUERIDO,**  
**TÉCNICO SUPERIOR, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI.

**1/** Incluye, por ejemplo: empleados/as de la correspondencia, de prensa y de publicidad, entre otros.

**2/** En este grupo primario abarca los analistas y desarrolladores/as de software y aplicaciones no clasificados en el subgrupo 251.

**3/** Incluye no clasificados en el subgrupo principal 23; por ejemplo, quienes dan clases particulares sobre materias distintas de los idiomas, la música, las artes y la tecnología de la información. Así como, quienes asesoran alumnos/as sobre temas educativos.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Superior universitario (profesional universitario)

Para los puestos de trabajo a demandar en 2022, donde se requiere como nivel educativo mínimo el profesional universitario, la demanda se distribuiría en 90 ocupaciones distintas; siendo la ocupación con mayor demanda Analistas de sistemas con 10.4% de esta demanda; seguido de Contadores con un 7%, y Auxiliares en la administración, contabilidad, derecho y afines con 6.7%. Respecto a la intención de contratación para el 2021, se encontró que se repiten entre las ocupaciones más demandadas: Analistas de sistemas, Profesionales de la publicidad y la comercialización, y Auxiliares en la administración, contabilidad, derecho y afines.

**GRÁFICO N° 70**  
**LIMA METROPOLITANA: OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS SEGÚN NIVEL EDUCATIVO MÍNIMO REQUERIDO,**  
**SUPERIOR UNIVERSITARIO, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI.

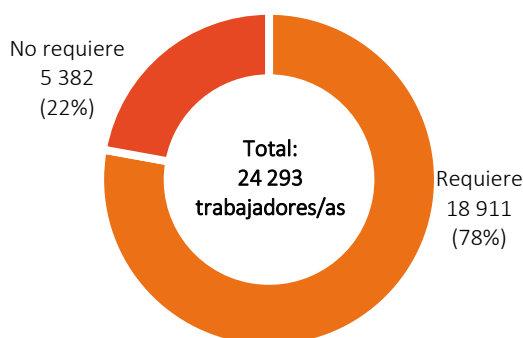
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

#### 1.4.7. CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA: PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN REQUISITO DE EXPERIENCIA LABORAL

Del total de la demanda para el 2022, el 78% del personal adicional a contratar de carácter permanente debería contar con experiencia laboral, lo cual representaría a 18 911 personas; para quienes el tiempo promedio de experiencia requerida sería de un año y medio. En la intención de demanda para el 2021 (26 517), se esperaba que el 68,7% del personal a contratar cuente con experiencia.

**GRÁFICO N° 71**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA, PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN REQUISITO DE EXPERIENCIA LABORAL, 2022**  
(Absoluto y porcentaje)

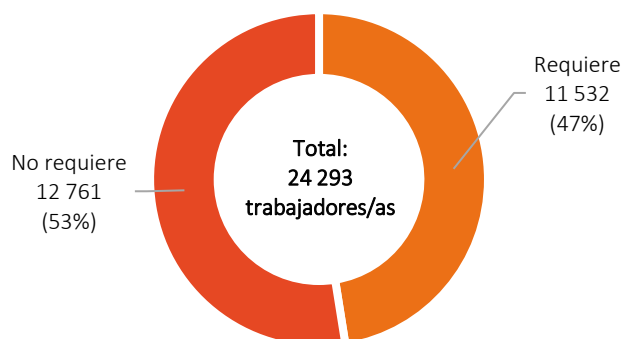


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

#### 1.4.8. CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA: PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN REQUISITO DE CAPACITACIÓN ESPECÍFICA

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente, al 47% (11 532 personas) de personal a contratar, se le pedirá contar con algún tipo de capacitación específica.

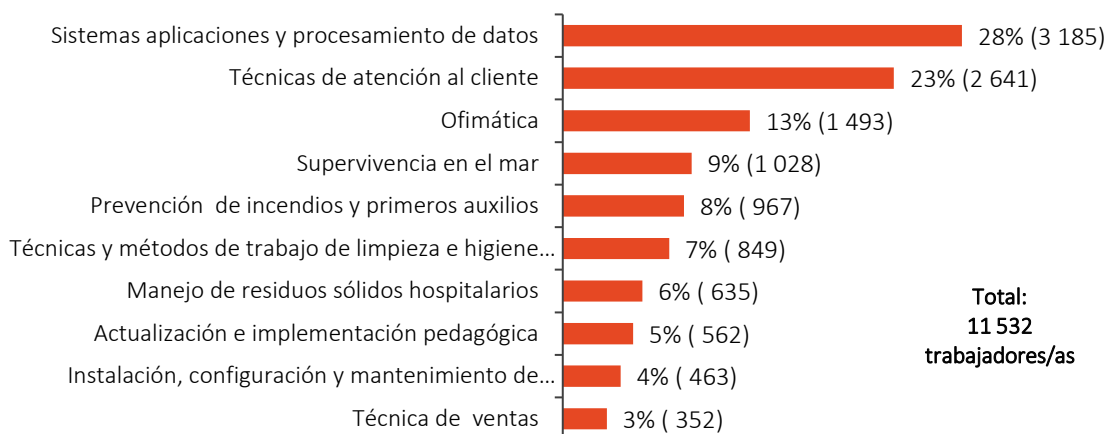
**GRÁFICO N° 72**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA, PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN REQUISITO DE CAPACITACIÓN ESPECÍFICA, 2022**  
(Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Entre las capacitaciones más requeridas al personal a demandar en nuevos puestos de carácter permanente, la más recurrente sería Sistema de aplicaciones y procesamiento de datos (28%), seguido de Técnicas de atención al cliente (23%).

**GRÁFICO N° 73**  
**LIMA METROPOLITANA: CAPACITACIONES MÁS SOLICITADAS, PERSONAL A CONTRATAR EN PUESTOS DE CARÁCTER PERMANENTE, CON CAPACITACIÓN ESPECÍFICA, 2022**



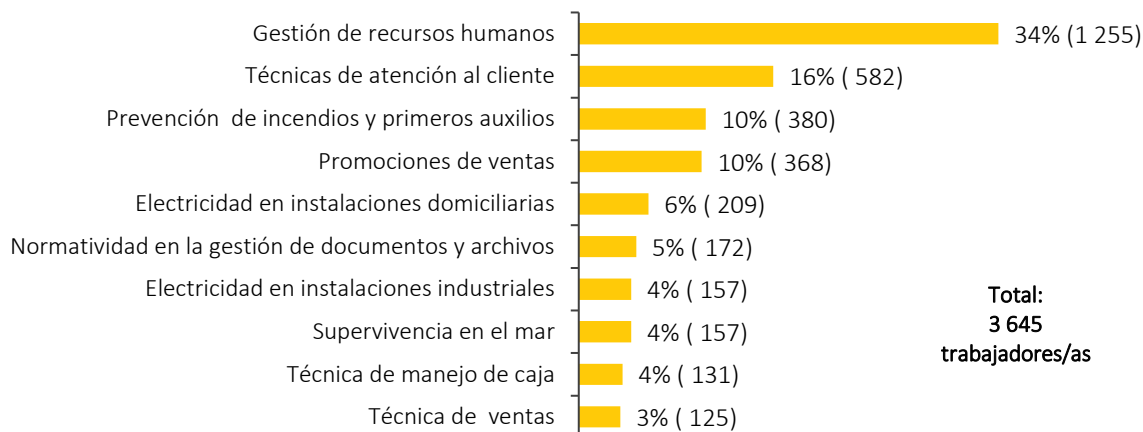
**Nota:** La suma de los porcentajes excede el 100% por ser respuesta múltiple.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En el caso del personal que ocuparía nuevos puestos de carácter temporal, solo al 3% (3 645 personas) se le pediría contar con capacitación específica, siendo la más recurrente Gestión de recursos humanos (34%).

**GRÁFICO N° 74**  
**LIMA METROPOLITANA: CAPACITACIONES MÁS SOLICITADAS, PERSONAL A CONTRATAR EN PUESTOS DE CARÁCTER TEMPORAL, CON CAPACITACIÓN ESPECÍFICA, 2022**



**Nota:** La suma de los porcentajes excede el 100% por ser respuesta múltiple.

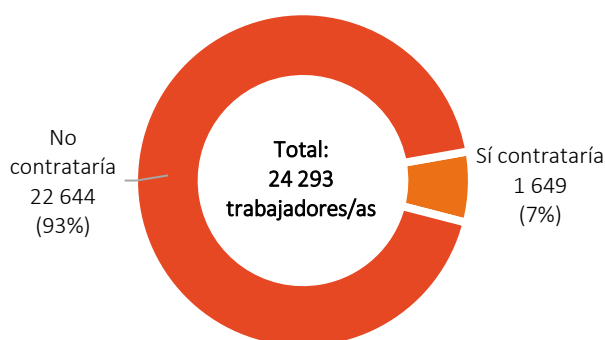
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### 1.4.9. CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA: CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente, las empresas contratarían personas con discapacidad hasta en un 7% (1 649 personas) de la demanda de personal a contratar en 2022. En la intención de demanda para el 2021 (26 517), la demanda para personas con discapacidad era el 11% de esta demanda.

**GRÁFICO N° 75**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA, SEGÚN CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

#### OCUPACIONES MÁS SOLICITADAS EN LA DEMANDA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La demanda de personas con discapacidad (1 646 personas) estaría distribuida entre 87 ocupaciones distintas; donde, las ocupaciones con mayor participación en esta demanda, son Empleados/as de centros de llamadas (18%) y Especialistas programadores/as (13%). Además, las 10 ocupaciones más demandadas representan el 56% (931) del personal a contratar con discapacidad.

**GRÁFICO N° 76**  
**LIMA METROPOLITANA: OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD A CONTRATAR, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)

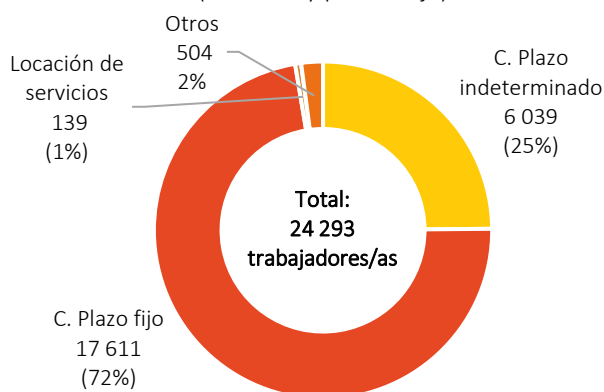


**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI.  
<sup>1/</sup> Excepto kioscos y mercados  
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

#### 1.4.10. CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA: PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN MODALIDAD CONTRACTUAL PRIORITARIA

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente, las empresas contratarían principalmente bajo la modalidad de contrato a plazo fijo (72%), seguido por contratos a plazo indeterminado (25%).

**GRÁFICO N° 77**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA, SEGÚN MODALIDAD PRIORITARIA DE CONTRATACIÓN, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** La categoría "Otros" incluye: Régimen de construcción, Por incremento de actividad, entre otros.

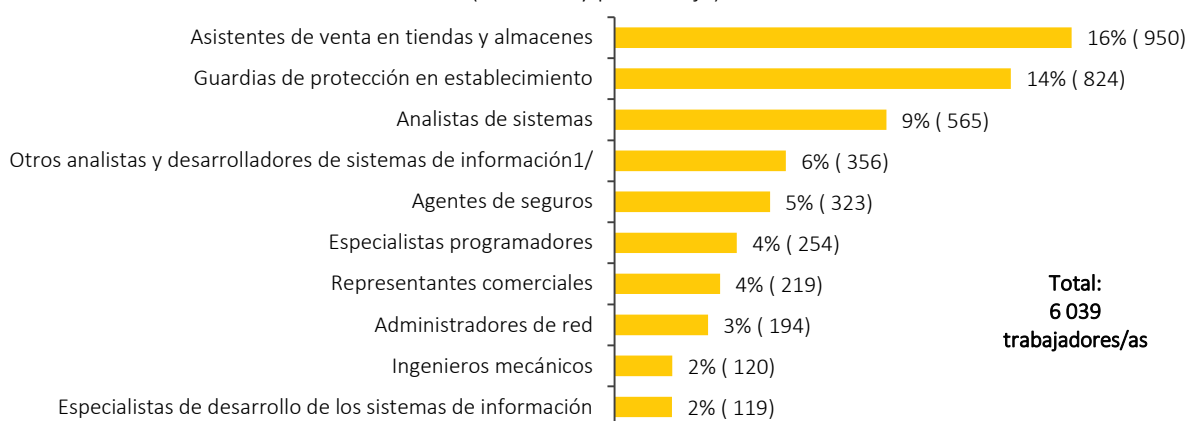
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

#### Ocupaciones más solicitadas del personal a contratar bajo la modalidad de contrato a plazo indeterminado

Las ocupaciones con mayor demanda de contratación bajo la modalidad de contrato a plazo indeterminado es la de Asistentes de venta en tiendas y almacenes con un 16% de la demanda de esta modalidad, seguido de Guardias de protección en establecimiento con 14%.

**GRÁFICO N° 78**  
**LIMA METROPOLITANA: OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS DEL PERSONAL A CONTRATAR BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A PLAZO INDETERMINADO, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI.

**1/** En este grupo primario abarca los analistas y desarrolladores/as de software y aplicaciones no clasificados en el subgrupo 251.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Ocupaciones más solicitadas del personal a contratar bajo la modalidad de contrato a plazo fijo

Las ocupaciones con mayor demanda de contratación bajo la modalidad de contrato a plazo fijo son Especialistas programadores con un 18% de la demanda de esta modalidad, y Empleados de centros de llamadas con 12%.

**GRÁFICO N° 79**  
**LIMA METROPOLITANA: OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS DEL PERSONAL A CONTRATAR BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A PLAZO FIJO, 2022**  
(Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI.

**1/** Excepto kioscos y mercados

**2/** Incluye, por ejemplo: empleados/as de la correspondencia, de prensa y de publicidad, entre otros.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

#### 1.4.11. CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA: REMUNERACIÓN PROMEDIO MENSUAL<sup>20</sup> DEL PERSONAL A CONTRATAR

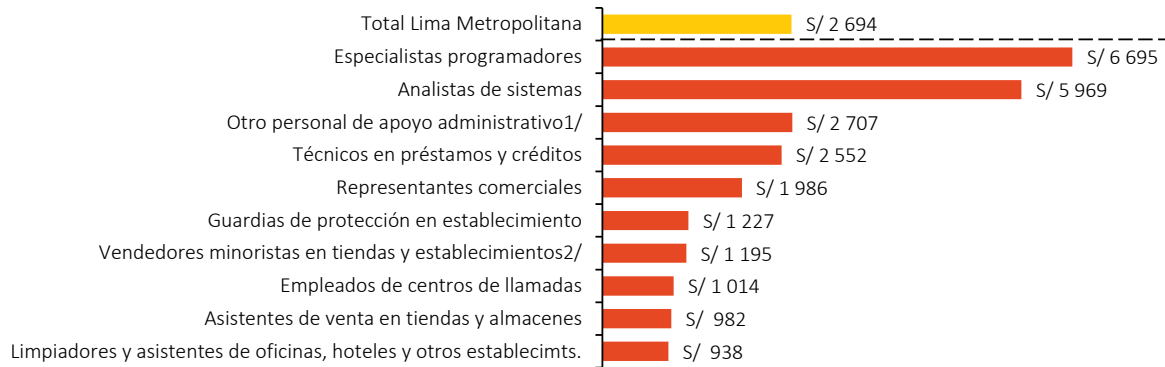
La remuneración promedio mensual para el personal que se demandaría en nuevos puestos de trabajo de carácter permanente (24 293 personas), en 2022, sería S/2 694, que representa un incremento de 54% respecto a la remuneración promedio que tendría la demanda en 2021 (S/1 754).

Dentro de las 10 ocupaciones que tendrían mayor demanda de personal en 2022, las ocupaciones con mejor remuneración son Especialistas programadores/as con una remuneración promedio mensual de S/ 6 695, seguido de Analistas de sistemas con S/ 5 969.

<sup>20</sup> La remuneración promedio mensual sólo se obtiene para puestos de carácter permanente.

### GRÁFICO N° 80

#### LIMA METROPOLITANA: REMUNERACIÓN PROMEDIO MENSUAL DE LAS OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS, 2022 (Soles)



**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI. El cálculo de remuneración excluye casos menores de S/. 930.

**1/** Incluye, por ejemplo: empleados/as de la correspondencia, de prensa y de publicidad, entre otros.

**2/** Excepto kioscos y mercados.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

## CAPITULO 2: ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES SECTORES: RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE DEMANDA OCUPACIONAL

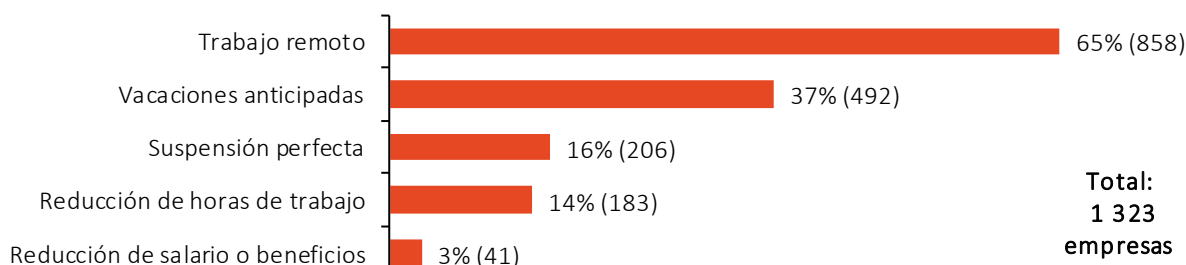
### 2.1. SECTOR EXTRACTIVO

#### 2.1.1. SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS

##### Efectos de la Covid-19 en las empresas

En 2021, el 65% (858) de empresas en el sector extractivo adoptó el trabajo remoto como medida frente a la emergencia sanitaria por el Covid-19. Así mismo, las vacaciones anticipadas fueron la segunda medida más adoptada por las empresas (37% equivalente a 492).

**GRÁFICO N° 81**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR EXTRACTIVO SEGÚN MEDIDAS ADOPTADAS CON RESPECTO AL PERSONAL COMO CONSECUENCIA DE LA COVID-19, 2021**  
(Absoluto y porcentaje)



**Nota:** La suma de los porcentajes excede el 100% por ser respuesta múltiple.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

El 9% (119) de empresas en el sector extractivo retiró<sup>21</sup> personal como consecuencia de la Covid-19 en 2021, siendo 24 trabajadores/as, en promedio.

**GRÁFICO N° 82**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR EXTRACTIVO SEGÚN CONDICIÓN DE RETIRO DE PERSONAL COMO CONSECUENCIA DE LA COVID-19, 2021**  
(Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

De acuerdo a la información reportada por la EDO, solo el 1,4% (19) de empresas en el sector extractivo cambió a añadió una nueva actividad económica debido a la situación actual (1% ya regresó a su actividad

<sup>21</sup> Incluye cese, no renovación de contrato y despido.

original y 0,5% todavía no ha retornado); en tanto que, el restante 98,6% no realizó algún cambio sobre su actividad económica.

**CUADRO N° 2**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR EXTRACTIVO SEGÚN CAMBIO O ADICIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA Y RETORNO A ACTIVIDAD ORIGINAL, 2021**

(Absoluto y porcentaje)

Cambio o adición de actividad económica y Retorno a actividad original	Total	
	Abs.	%
Cambió o añadió actividad económica	19	1,4
Regresó a actividad original	13	1,0
No regresó a actividad original	6	0,5
No cambió ni añadió actividad económica	1 303	98,6
<b>Total</b>	<b>1 323</b>	<b>100,0</b>

**Nota:** La suma de las partes puede no coincidir con el total por el redondeo de cifras.

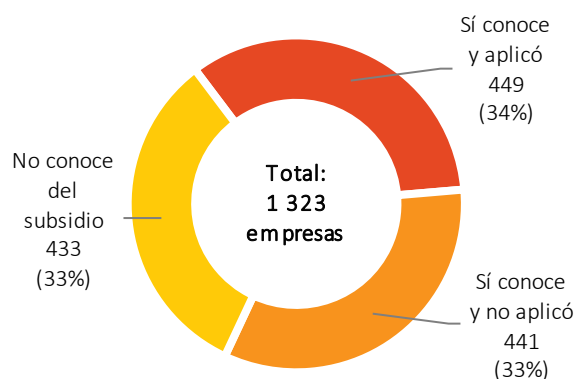
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Del total de empresas en el sector extractivo (1 323), el 34% aplicó al subsidio<sup>22</sup> que brinda el Estado para la contratación laboral y la preservación de puestos de trabajo frente a la pandemia originada por la Covid-19; el 33% no aplicó al subsidio (aun conociendo sobre el mismo) y, finalmente, un porcentaje similar (33%) no conoce sobre el subsidio.

**GRÁFICO N° 83**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR EXTRACTIVO, SEGÚN CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN AL SUBSIDIO (D.U. 127-2020)<sup>23</sup>, 2021**

(Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

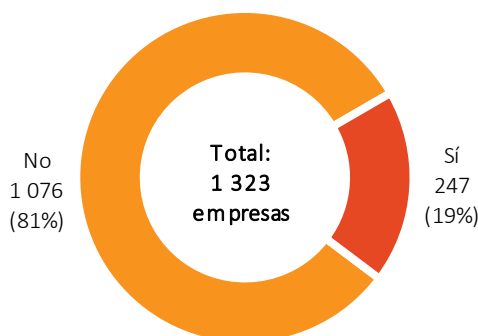
### Dificultades para encontrar personal calificado

El 19% (247) de empresas en el sector extractivo presentó dificultades para encontrar personal calificado. En tanto que, el restante 81% (1 076) manifestó no tener dificultades. Así mismo, la principal razón sería la falta de candidatos disponibles (55% equivalente a 135 empresas), generando que exista una mayor carga laboral en el resto del personal (66% equivalente a 164).

<sup>22</sup> Decreto de Urgencia 127-20

<sup>23</sup> Subsidio para la contratación laboral y la preservación de puestos de trabajo debido a la pandemia por la Covid-19.

**GRÁFICO N° 84**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR EXTRACTIVO SEGÚN DIFICULTAD PARA ENCONTRAR PERSONAL CALIFICADO, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)

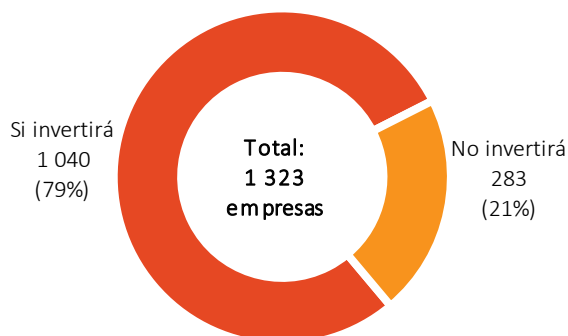


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Capacitación

El 79% (1 040) de empresas en el sector extractivo invertiría en capacitación para sus trabajadores en 2022, con la finalidad de mejorar su desempeño. En tanto que, el restante 21% (283) no invertiría debido, principalmente, a que el personal ya cuenta con un nivel de desempeño satisfactorio.

**GRÁFICO N° 85**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR EXTRACTIVO SEGÚN EXPECTATIVA DE INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN DURANTE EL 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Certificación laboral

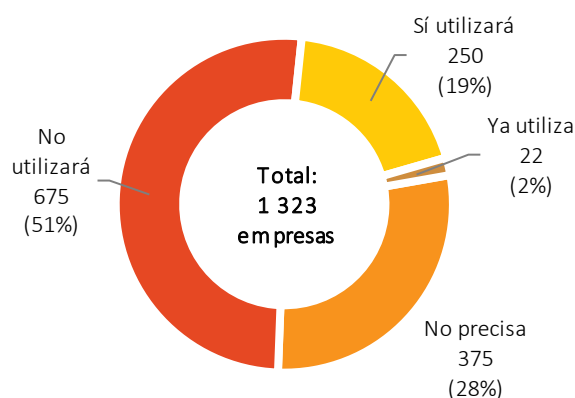
El 21% (274) de empresas en el sector extractivo cuenta con trabajadores con certificación de competencias laborales. En tanto que, el restante 79% (1 049) no tiene trabajadores con certificación (Ver gráfico 15). Por otro lado, el 24% (320) de empresas planea participar en un proceso de certificación de competencias laborales en 2022, el 75% (995) no tiene planificado participar y, el restante 1% (7) aun no lo tiene definido (Ver gráfico 16).

## Innovación y nuevas tecnologías

### Inteligencia artificial

El 2% (22) de empresas en el sector extractivo ya utiliza inteligencia artificial dentro de su proceso de producción de bienes o servicios. Mientras que, el 19% (250) planea utilizarla en los próximos tres años. Así mismo, la tecnología tiene cerca de 1 año (0,6), en promedio, siendo utilizada, por lo menos una vez por semana, por el 76,8% de trabajadores/as, en promedio. Por otro lado, del total de empresas que ya utiliza la tecnología o que planea utilizarla (272); el 34% señaló que conllevará a un aumento del empleo y el 31% considera que implicará la capacitación al personal actual. Finalmente, del total de empresas que usa o usará la tecnología y que tiene la expectativa de reclutar personal<sup>24</sup> (131); el 38% espera no tener dificultades en el proceso de reclutamiento.

**GRÁFICO N° 86**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR EXTRACTIVO SEGÚN CONDICIÓN DE USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL, 2021**  
(Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

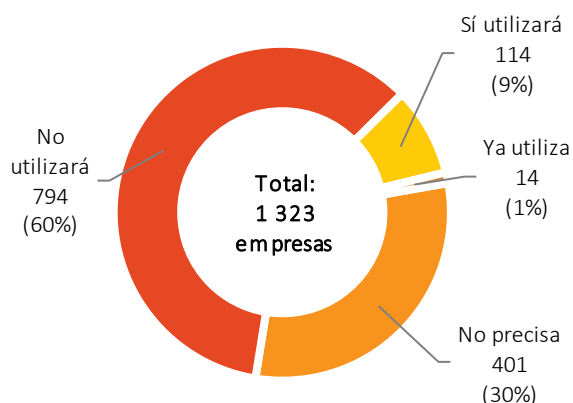
### Manufactura avanzada

El 1% (14) de empresas en el sector extractivo ya utiliza manufactura avanzada dentro de su proceso de producción de bienes o servicios. Mientras que, el 9% (114) planea utilizarla en los próximos tres años. Así mismo, la tecnología tiene 11,5 años, en promedio, siendo utilizada, por lo menos una vez por semana, por el 30% de trabajadores/as, en promedio. Por otro lado, del total de empresas que ya utiliza la tecnología o que planea utilizarla (127); el 34% señaló que conllevará a un aumento del empleo y el 39% considera que implicará la capacitación del personal actual. Finalmente, del total de empresas que usa o usará la tecnología y que tiene la expectativa de reclutar personal<sup>25</sup> (64); el 35% considera que tendrá dificultades en el proceso de reclutamiento.

<sup>24</sup> Ya sea personal con habilidades relacionadas a la tecnología que reemplace al actual o que se sume al existente o como tercero que asuman algunas funciones empresariales.

<sup>25</sup> Ya sea personal con habilidades relacionadas a la tecnología que reemplace al actual o que se sume al existente o como tercero que asuman algunas funciones empresariales.

**GRÁFICO N° 87**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR EXTRACTIVO SEGÚN CONDICIÓN DE USO DE MANUFACTURA AVANZADA, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)

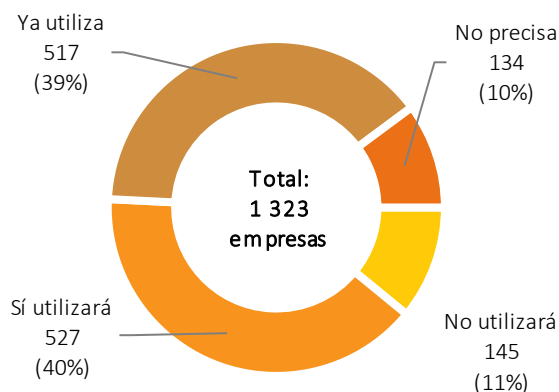


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Servicio de internet

El 39% (517) de empresas en el sector extractivo ya utiliza servicio de internet dentro de su proceso de producción de bienes o servicios. Mientras que, el 40% (527) planea utilizarla en los próximos tres años. Así mismo, la tecnología tiene 11,6 años, en promedio, siendo utilizada, por lo menos una vez por semana, por el 58,2% de trabajadores/as, en promedio. Por otro lado, del total de empresas que ya utiliza la tecnología o que planea utilizarla (1 044); el 16% señaló que conllevará a un aumento del empleo y el 46% considera que implicará la capacitación al personal actual. Finalmente, del total de empresas que usa o usará la tecnología y que tiene la expectativa de reclutar personal<sup>26</sup> (239); el 35% espera no tener dificultades en el proceso de reclutamiento.

**GRÁFICO N° 88**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR EXTRACTIVO SEGÚN CONDICIÓN DE USO DE SERVICIO DE INTERNET, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)



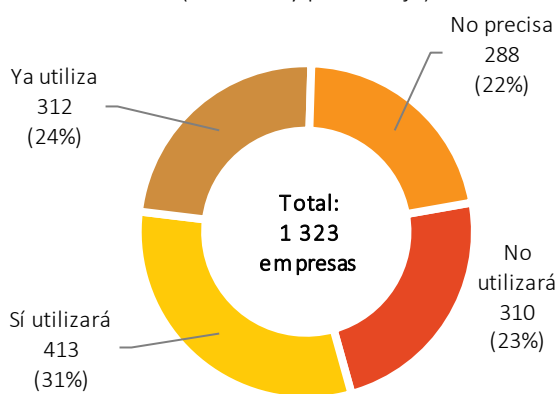
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

<sup>26</sup> Ya sea personal con habilidades relacionadas a la tecnología que reemplace al actual o que se suma al existente o como tercero que asuman algunas funciones empresariales.

## Servicios avanzados en redes

El 24% (312) de empresas en el sector extractivo ya utiliza servicios avanzados en redes dentro de su proceso de producción de bienes o servicios. Mientras que, el 31% (413) planea utilizarla en los próximos tres años. Así mismo, la tecnología tiene 6,4 años, en promedio, siendo utilizada, por lo menos una vez por semana, por el 52,1% de trabajadores/as, en promedio. Por otro lado, del total de empresas que ya utiliza la tecnología o que planea utilizarla (725); el 18% señaló que conllevará a un aumento del empleo y el 47% considera que implicará la capacitación al personal actual. Finalmente, del total de empresas que usa o usará la tecnología y que tiene la expectativa de reclutar personal (193); el 44% considera que tendrá dificultades en el proceso de reclutamiento.

**GRÁFICO N° 89**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR EXTRACTIVO SEGÚN CONDICIÓN DE USO DE SERVICIOS AVANZADOS EN REDES, 2021**  
(Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### 2.1.2. EMPRESAS QUE CONTRATARÍAN PERSONAL ADICIONAL

El 9% (120) del total de empresas en el sector extractivo, contrataría personal adicional en 2022, de los cuales, el 30% (37) requeriría personal solo para cubrir puestos de carácter permanente.

#### Motivos de contratación

Las empresas en el sector extractivo que contratarían personal adicional para nuevos puestos de trabajo en 2022 lo harían principalmente debido al incremento del nivel de producción o servicios y/o nuevas líneas de producción o servicios de la empresa (78% equivalente a 94 empresas); seguido por el incremento de la demanda interna o externa y/o apertura de nuevos mercados internos o externos (30% equivalente a 37); entre otros motivos.

**GRÁFICO N° 90**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR EXTRACTIVO, SEGÚN MOTIVOS POR LOS QUE CONTRATARÍAN, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** La suma de los porcentajes excede el 100% por ser respuesta múltiple.

**1/** Incluye nuevas líneas de producción o servicios.

**2/** Incluye apertura de nuevos mercados internos o externos.

**3/** Incluye capacidad instalada y/o líneas de financiamiento.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 a más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

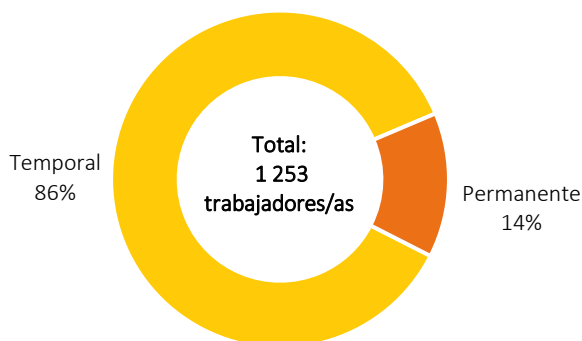
### Motivos de no contratación

Entre los motivos por los cuales las empresas en el sector extractivo no contratarían nuevos trabajadores en 2022, la expectativa de un nivel de producción (servicios o ventas) igual o inferior al de 2021 debido a una reducción de la demanda, se presenta como el principal motivo en el 41% (213) de empresas; seguida por la expectativa de un nivel de producción igual o inferior al de 2021 debido a una mayor competencia (19% equivalente a 99 empresas); la afectación del nivel de producción debido a la pandemia (12% equivalente a 64); entre otros motivos.

### 2.1.3. DEMANDA OCUPACIONAL

Según los resultados de la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO), la demanda en Lima metropolitana y Callao de personal en el sector extractivo sería de 1 253 personas. El 14% del personal a demandar sería para cubrir nuevos puestos de carácter permanente, mientras que, el 86% se demandaría para nuevos puestos de carácter temporal.

**GRÁFICO N° 91**  
**LIMA METROPOLITANA: PERSONAL REQUERIDO EN EL SECTOR EXTRACTIVO SEGÚN CARÁCTER DEL PUESTO, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



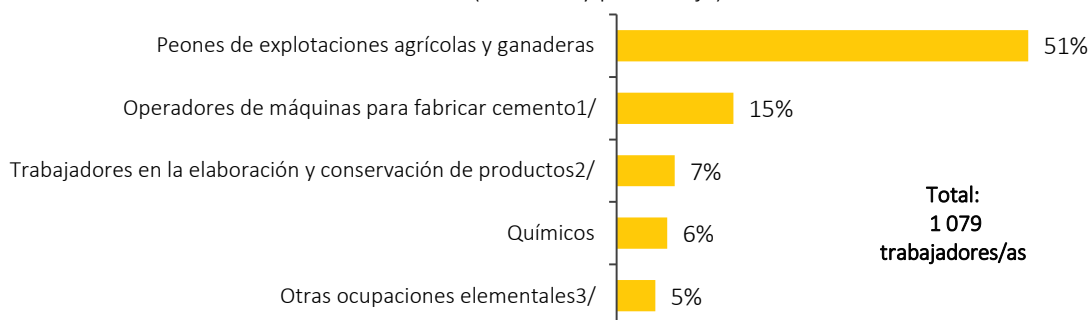
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 a más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Nuevos puestos de carácter temporal

La demanda de personal para nuevos puestos de carácter temporal en el sector (1 079), se encontraría distribuida entre 22 ocupaciones distintas. Además, se observa que, la ocupación más demandada es Peones/as de explotaciones agrícolas y ganadera (51%); y, en conjunto, las 10 ocupaciones con mayor demanda en puestos de trabajo de carácter temporal, concentrarían el 93% de personas de esta demanda.

**GRÁFICO N° 92**  
**LIMA METROPOLITANA: OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS PARA NUEVOS PUESTOS EN EL SECTOR EXTRACTIVO DE CARÁCTER TEMPORAL, 2022**  
(Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI.

**1/** Y otros productos minerales.

**2/** De productos elaborados a base de frutas, legumbres, verduras y afines.

**3/** Incluye personal que realiza tareas sencillas, no clasificados en otra parte del CNO2015, que emiten y entregan tickets de estacionamiento, además proveen productos personalmente a clientes o consumidores en guardarrropas y ayudan a los clientes en eventos de recreación.

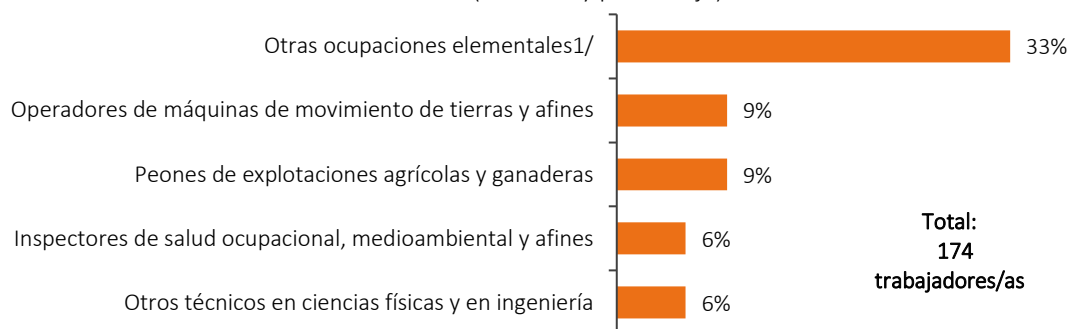
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Nuevos puestos de carácter permanente

La demanda de personal para nuevos puestos de carácter permanente (174 personas), se encontraría distribuida entre 18 ocupaciones distintas. Además, se observa que la ocupación más requerida pertenece al grupo principal Otras ocupaciones elementales (33%), seguido de la ocupación de Operadores/as de máquinas de movimiento de tierras y afines (9%); asimismo, las 5 ocupaciones con mayor demanda en puestos de trabajo de carácter permanente, concentran el 63% de esta demanda.

**GRÁFICO N° 93**  
**LIMA METROPOLITANA: OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS PARA NUEVOS PUESTOS EN EL SECTOR EXTRACTIVO DE CARÁCTER PERMANENTE, 2022**  
(Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI.

**1/** Incluye personal que realiza tareas sencillas, no clasificados en otra parte del CNO2015, que emiten y entregan tickets de estacionamiento, además proveen productos personalmente a clientes o consumidores en guardarrropas y ayudan a los clientes en eventos de recreación.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

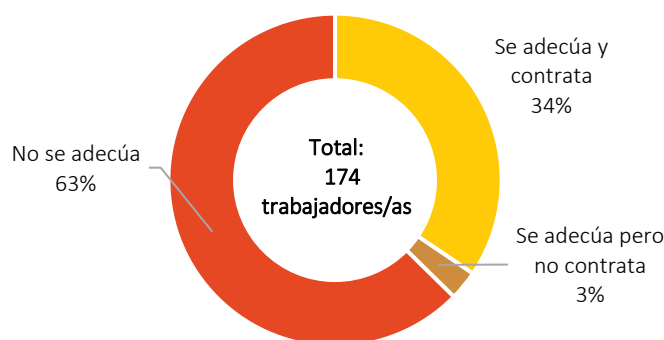
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

## 2.1.4. CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA DE PERSONAL DEL SECTOR EXTRACTIVO

### Personal a contratar bajo modalidad de teletrabajo

Del total de la demanda de personal para nuevos puestos de carácter permanente (174 personas), el 34% de nuevos puestos de trabajo permanentes en el sector extractivo se contrataría bajo teletrabajo, y el restante 66% no contratarían o no se adecúan al teletrabajo.

**GRÁFICO N° 94**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR EXTRACTIVO, PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN ADECUACIÓN AL TELETRABAJO, 2022**  
(Absoluto y porcentaje)

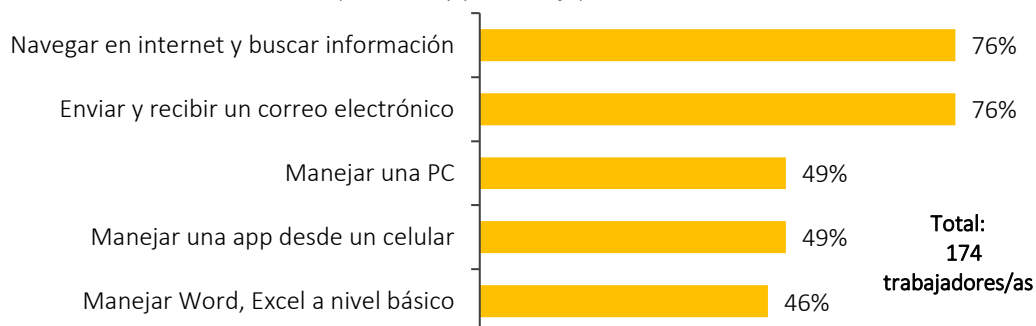


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Personal a contratar según requisito de habilidad digital

En promedio, cada tipo de habilidad digital sería indispensable en 6 de cada 10 puestos de trabajo de la demanda en el sector extractivo en 2022. Donde, para el 79% de la demanda sería indispensable que el personal a contratar pueda Navegar en internet y buscar información, de igual manera (76%) que sepan Enviar y recibir un correo electrónico, siendo las habilidades digitales más recurrentes entre las señaladas por las empresas.

**GRÁFICO N° 95**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR EXTRACTIVO, PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN REQUISITO DE HABILIDAD DIGITAL POR TIPO, 2022**  
(Absoluto y porcentaje)

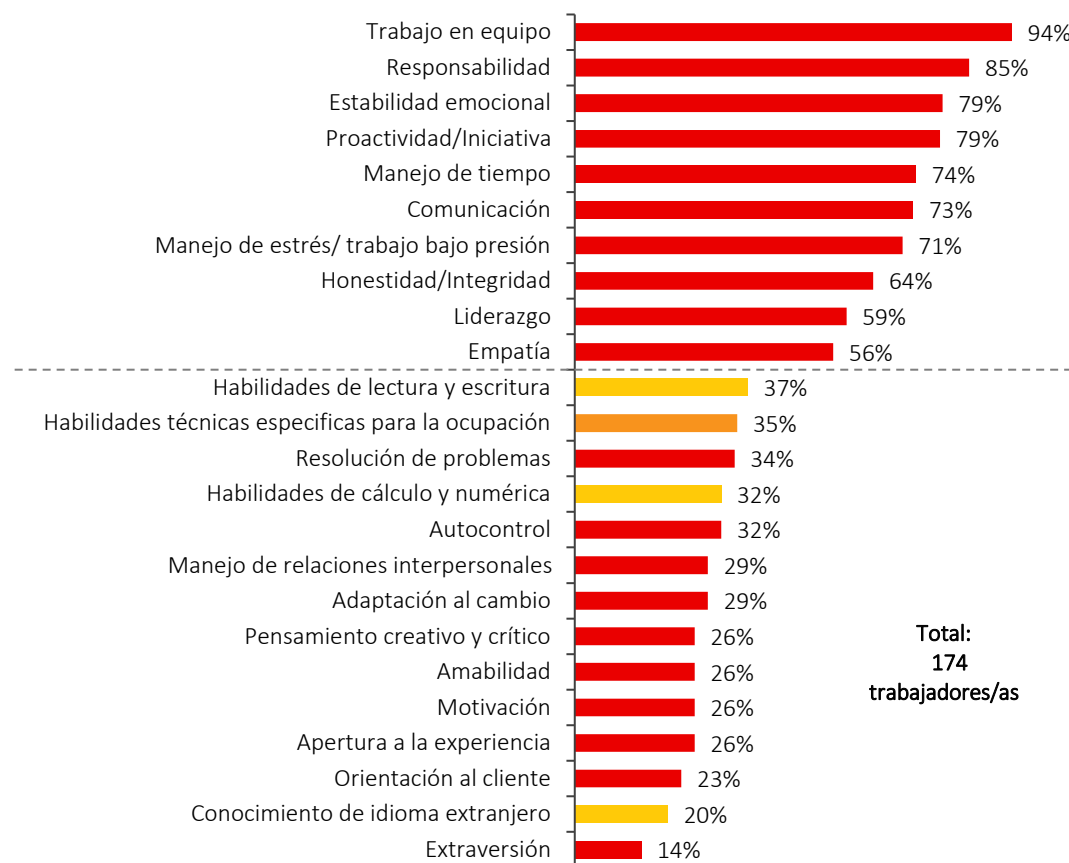


**Nota:** Cada porcentaje se calcula en relación al total demandado, por lo que no suman 100%, al ser una pregunta de respuesta múltiple.  
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Personal a contratar según requisito de habilidades o competencias

Analizando las habilidades o competencias requeridas por las empresas, para la demanda en nuevos puestos de trabajo de carácter permanente, se observa que Trabajo en equipo sería la habilidad más requerida en la demanda de personal; así, esta habilidad sería necesaria en el 94% de nuevos trabajos de carácter permanente, seguido de Responsabilidad (85%).

**GRÁFICO N° 96**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR EXTRACTIVO, PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN REQUISITO DE HABILIDADES O COMPETENCIAS, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Cada porcentaje se calculó en relación al total demandado, por lo que no suman 100%, al ser una pregunta de respuesta múltiple. El color de la barra identifica el tipo de habilidad; donde, rojo son socioemocionales, amarillo las cognitivas, y naranja las técnicas.

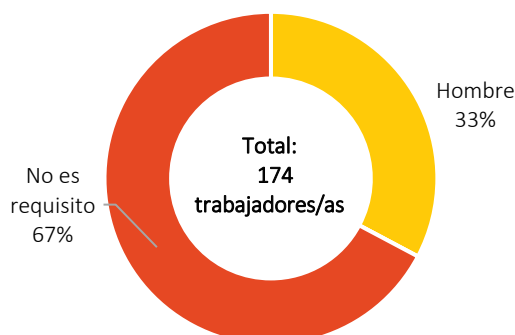
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL)

### Personal a contratar según sexo específico requerido

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente, en general, el sexo no sería una variable requisito para la contratación del personal (67% de la demanda); pero, aquellos donde sí se requeriría, contratarían solo hombres (33% de la demanda).

**GRÁFICO N° 97**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR EXTRACTIVO, PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN SEXO ESPECÍFICO REQUERIDO, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)

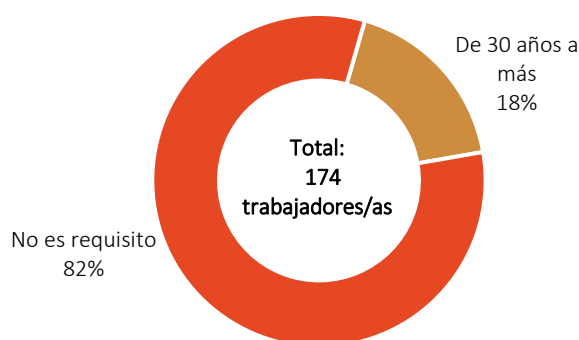


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

**Personal a contratar requisito de edad**

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente, en general, la edad no sería un factor relevante para las nuevas contrataciones (82% de la demanda); pero, un 18% de la demanda a contratar, sí se requeriría, y contrataría solo personas de 30 años a más; así, la edad promedio del grupo donde se especifica la edad, es 35 años.

**GRÁFICO N° 98**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR EXTRACTIVO, PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN EDAD REQUERIDA, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)

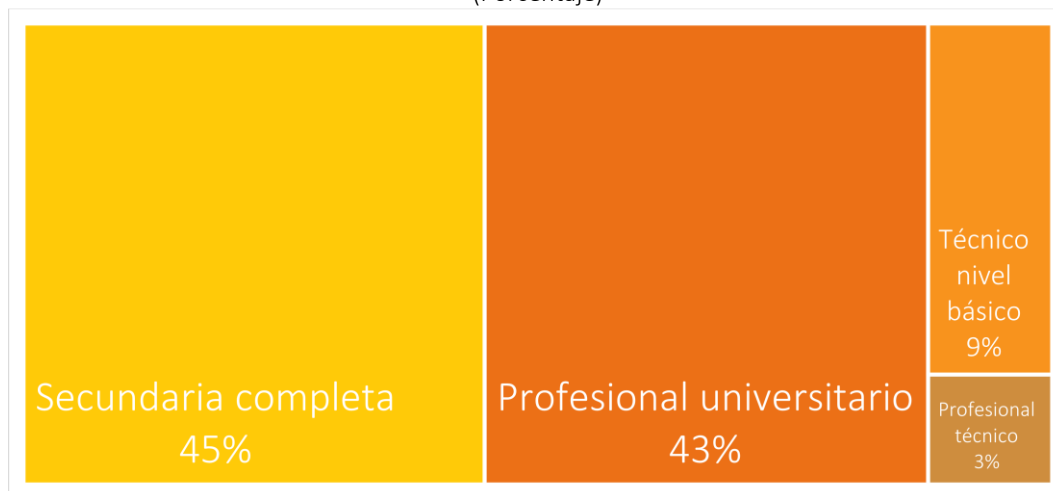


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

**Personal a contratar según nivel educativo mínimo requerido**

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente (174 nuevos puestos), se encuentra que, el nivel educativo mínimo requerido más solicitado sería la educación básica concluida, por lo que se solicitaría al 45% del personal a contratar contar con al menos secundaria concluida; además, al 43% del personal a contratar se le pedirá contar como mínimo con un nivel educativo de educación superior, siendo este el nivel educativo profesional técnico (3%) o profesional universitario (43%).

**GRÁFICO N° 99**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR EXTRACTIVO, PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN NIVEL EDUCATIVO MÍNIMO REQUERIDO, 2022**  
 (Porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

**Personal a contratar según requisito de experiencia laboral**

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente en el sector extractivo, al 55% de personal a contratar, se le pedirá contar con experiencia previa en la ocupación. Para este grupo, el tiempo promedio de experiencia requerida sería de cuatro años.

**GRÁFICO N° 100**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR EXTRACTIVO, PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN REQUISITO DE EXPERIENCIA LABORAL, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)

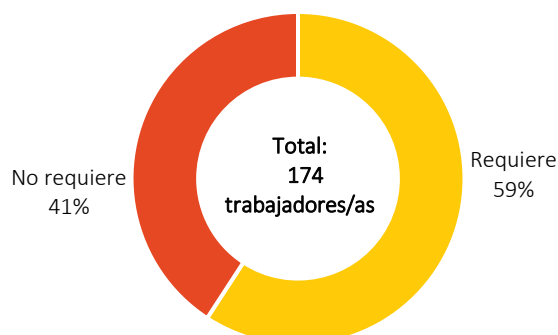


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

**Personal a contratar según requisito de capacitación específica**

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente en el sector extractivo, al 59% de personal a contratar, se le pedirá contar con algún tipo de capacitación específica. Entre las capacitaciones más requeridas al personal a demandar en nuevos puestos de carácter permanente en el sector extractivo, las más recurrentes serían Jardinería y Operación de máquinas perforadoras.

**GRÁFICO N° 101**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR EXTRACTIVO, PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN REQUISITO DE CAPACITACIÓN ESPECÍFICA, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)

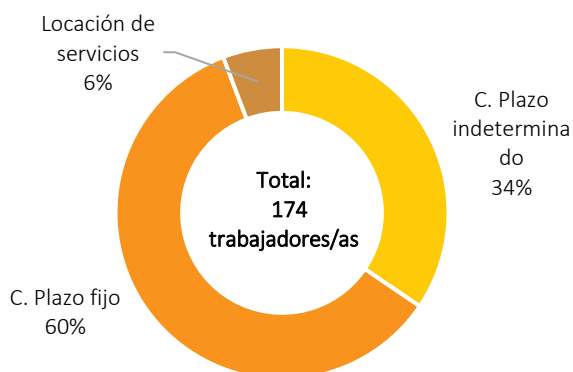


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

**Personal a contratar según modalidad prioritaria de contratación**

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente en el sector extractivo, las empresas contratarían personal principalmente bajo la modalidad de contrato a plazo fijo (60%), seguido por contrato a plazo indeterminado (34%).

**GRÁFICO N° 102**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR EXTRACTIVO, SEGÚN MODALIDAD PRIORITARIA DE CONTRATACIÓN, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

**Remuneración promedio mensual<sup>27</sup> del personal a contratar**

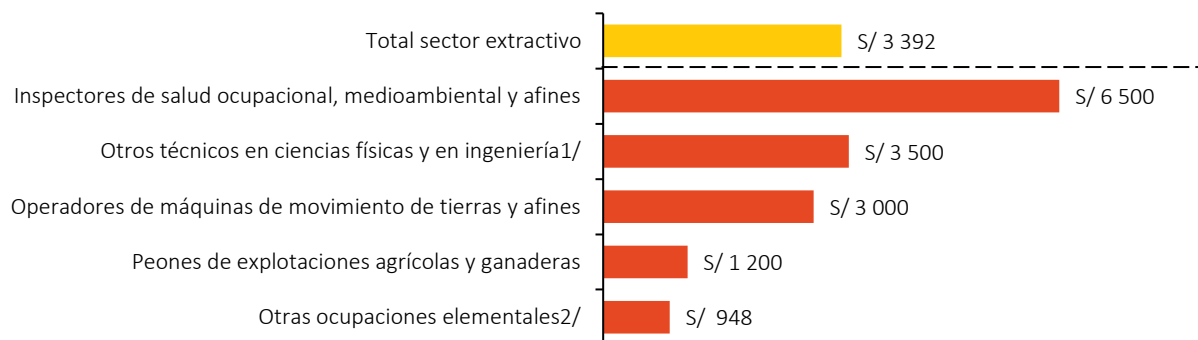
La remuneración promedio mensual para el personal que se demandaría en nuevos puestos de trabajo de carácter permanente en el sector extractivo (174 personas), demandados en 2022, sería S/3 392.

Además, dentro de las 5 ocupaciones que tendrían mayor demanda de personal en 2022, las ocupaciones con mejor remuneración son Inspectores/as de salud ocupacional, medioambiental y afines con una

<sup>27</sup> La remuneración promedio mensual sólo se obtiene para puestos de carácter permanente.

remuneración promedio mensual de S/ 6 500, seguido de Otros/as técnicos en ciencias físicas y en ingeniería con S/ 3 500.

**GRÁFICO N° 103**  
**LIMA METROPOLITANA: REMUNERACIÓN PROMEDIO MENSUAL DE LAS OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS EN EL SECTOR EXTRACTIVO, 2022**  
(Soles)



**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI. El cálculo de remuneración excluye casos menores de S/. 930.

**1/** Incluye, por ejemplo, aquellos que asisten a los ingenieros encargados de desarrollar procedimientos o investigaciones sobre seguridad, biomedicina, medio ambiente o producción industrial y de ingeniería.

**2/** Incluye personal que realiza tareas sencillas, no clasificados en otra parte del CNO2015, que emiten y entregan tickets de estacionamiento, además proveen productos personalmente a clientes o consumidores en guardarropas y ayudan a los clientes en eventos de recreación.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

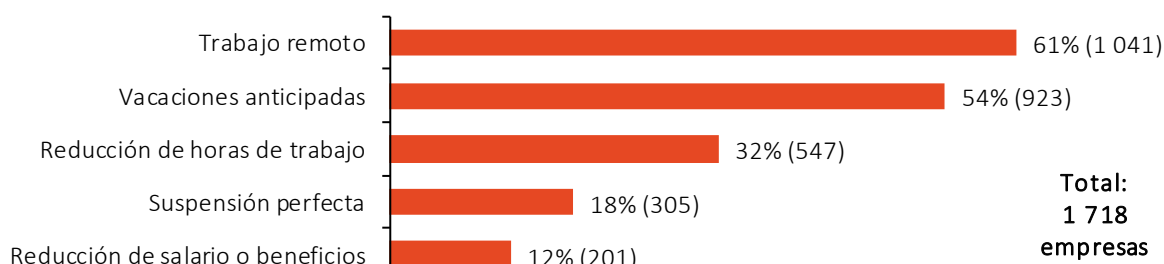
## 2.2. SECTOR INDUSTRIA

### 2.2.1. SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS

#### Efectos de la Covid-19 en las empresas

En 2021, el 61% (1 041) de empresas en el sector industria adoptó el trabajo remoto como medida frente a la emergencia sanitaria por el Covid-19. Así mismo, las vacaciones anticipadas fueron la segunda medida más adoptada por las empresas (54% equivalente a 923).

**GRÁFICO N° 104**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR INDUSTRIA, SEGÚN MEDIDAS ADOPTADAS CON RESPECTO AL PERSONAL COMO CONSECUENCIA DE LA COVID-19, 2021**  
(Absoluto y porcentaje)



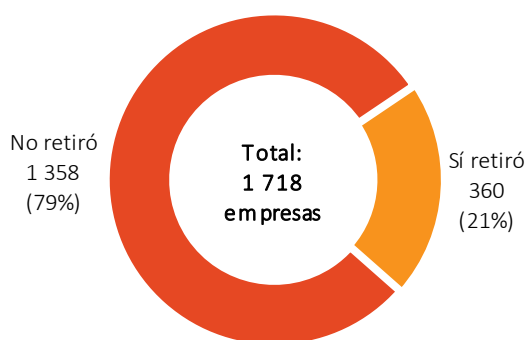
**Nota:** La suma de los porcentajes excede el 100% por ser respuesta múltiple.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

El 21% (360) de empresas en el sector industria retiró<sup>28</sup> personal en 2021 como consecuencia de la Covid-19, siendo 29 trabajadores/as, en promedio.

**GRÁFICO N° 105**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR EXTRACTIVO SEGÚN CONDICIÓN DE RETIRO DE PERSONAL COMO CONSECUENCIA DE LA COVID-19, 2021**  
(Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

De acuerdo a la información reportada por la EDO, solo el 1,2% (20) de empresas en el sector industria cambió a añadió una nueva actividad económica debido a la situación actual (0,8% ya regresó a su actividad original y 0,4% todavía no ha retornado); en tanto que, el restante 98,8% no realizó algún cambio sobre su actividad económica.

<sup>28</sup> Incluye cese, no renovación de contrato y despido.

**CUADRO N° 3**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR INDUSTRIA SEGÚN CAMBIO O ADICIÓN DE ACTIVIDAD**  
**ECONÓMICA Y RETORNO A ACTIVIDAD ORIGINAL, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)

Cambio o adición de actividad económica y Retorno a actividad original	Total	
	Abs.	%
Cambió o añadió actividad económica	20	1,2
Regresó a actividad original	13	0,8
No regresó a actividad original	7	0,4
No cambió ni añadió actividad económica	1 698	98,8
<b>Total</b>	<b>1 718</b>	<b>100,0</b>

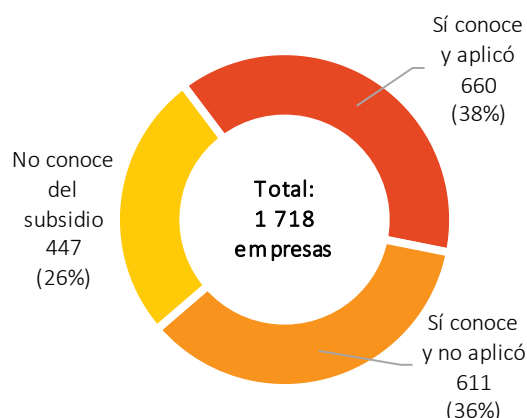
**Nota:** La suma de las partes puede no coincidir con el total por el redondeo de cifras.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Del total de empresas en el sector industria (1 718), el 38% aplicó al subsidio<sup>29</sup> que brinda el Estado para la contratación laboral y la preservación de puestos de trabajo frente a la pandemia originada por la Covid-19; el 36% no aplicó (aun conociendo sobre el mismo) y, finalmente, el restante 26% no conoce sobre el subsidio.

**GRÁFICO N° 106**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR INDUSTRIA, SEGÚN CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DEL**  
**SUBSIDIO (D.U. 127-2020)<sup>30</sup>, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

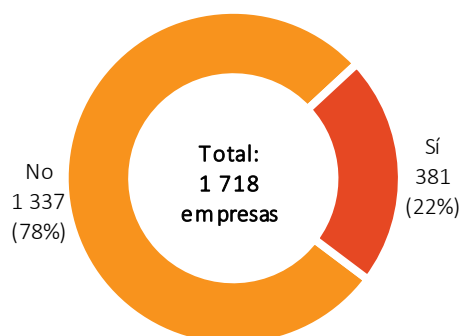
### Dificultades para encontrar personal calificado

El 22% (381) de empresas en el sector industria presentó dificultades para encontrar personal calificado. En tanto que, el restante 78% (1 337) manifestó no tener dificultades. Así mismo, la principal razón sería la falta de experiencia (55% equivalente a 211 empresas), generando que exista una mayor carga laboral en el resto del personal (77% equivalente a 295).

<sup>29</sup> Decreto de Urgencia 127-20

<sup>30</sup> Subsidio para la contratación laboral y la preservación de puestos de trabajo debido a la pandemia por la Covid-19.

**GRÁFICO N° 107**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR INDUSTRIA, SEGÚN DIFICULTAD PARA ENCONTRAR PERSONAL CALIFICADO, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)

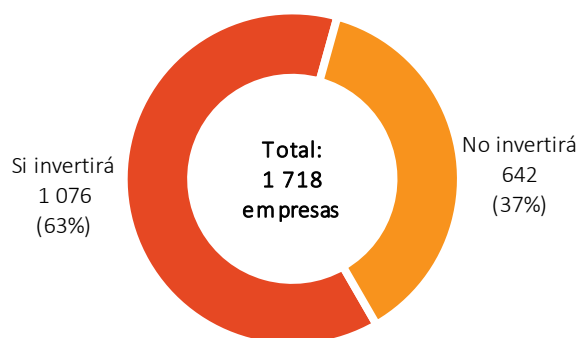


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Capacitación

El 63% (1 076) de empresas en el sector industria invertiría en capacitación para sus trabajadores en 2022, con la finalidad de mejorar su desempeño. En tanto que, el restante 37% (642) no invertiría debido, principalmente, a que no cuenta con recursos, aunque sí tiene intenciones de capacitar a su personal.

**GRÁFICO N° 108**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR INDUSTRIA, SEGÚN EXPECTATIVA DE INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Certificación laboral

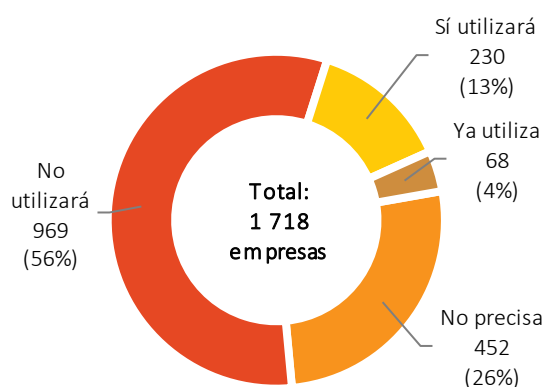
El 21% (366) de empresas en el sector industria cuenta con personal con certificación de competencias laborales. En tanto que, el restante 79% (1 352) no tiene personal con certificación (Ver gráfico 15). Por otro lado, el 23,1% (396) de empresas planea participar en un proceso de certificación de competencias laborales en 2022, el 76,4% (1 313) no tiene planificado participar y, el restante 0,5% (9) aun no lo tiene definido (Ver gráfico 16).

## Innovación y nuevas tecnologías

### Inteligencia artificial

El 4% (68) de empresas en el sector industria ya utiliza inteligencia artificial dentro de su proceso de producción de bienes o servicios. Mientras que, el 13% (230) planea utilizarla en los próximos tres años. Así mismo, la tecnología tiene cerca de 3 años, en promedio, siendo utilizada, por lo menos una vez por semana, por el 70,9% de trabajadores/as, en promedio. Por otro lado, del total de empresas que ya utiliza la tecnología o que planea utilizarla (298); el 52% señaló que conllevará a un aumento del empleo y el 36% considera que implicará la capacitación al personal actual. Finalmente, del total de empresas que usa o usará la tecnología y que tiene la expectativa de reclutar personal<sup>31</sup> (135); el 49% considera que tendrá dificultades en el proceso de reclutamiento.

**GRÁFICO N° 109**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR INDUSTRIA, SEGÚN CONDICIÓN DE USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL, 2021**  
(Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

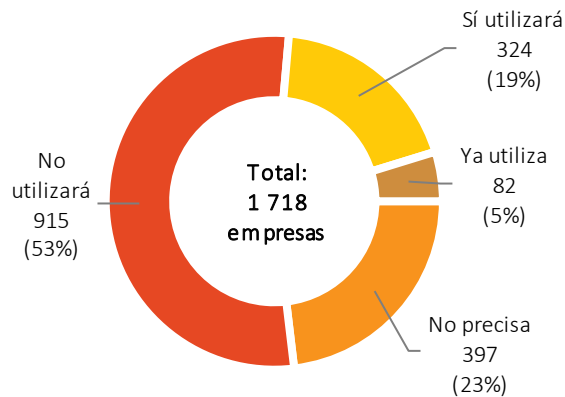
### Manufactura avanzada

El 5% (82) de empresas en el sector industria ya utiliza manufactura avanzada dentro de su proceso de producción de bienes o servicios. Mientras que, el 19% (324) planea utilizarla en los próximos tres años. Así mismo, la tecnología tiene 8,3 años, en promedio, siendo utilizada, por lo menos una vez por semana, por el 28,3% de trabajadores/as, en promedio. Por otro lado, del total de empresas que ya utiliza la tecnología o que planea utilizarla (405); el 51% señaló que conllevará a un aumento del empleo y el 46% considera que implicará la capacitación al personal actual. Finalmente, del total de empresas que usa o usará la tecnología y que tiene la expectativa de reclutar personal<sup>32</sup> (163); el 46% considera que tendrá dificultades en el proceso de reclutamiento.

<sup>31</sup> Ya sea personal con habilidades relacionadas a la tecnología que reemplace al actual o que se sume al existente o como tercero que asuman algunas funciones empresariales.

<sup>32</sup> Ya sea personal con habilidades relacionadas a la tecnología que reemplace al actual o que se sume al existente o como tercero que asuman algunas funciones empresariales.

**GRÁFICO N° 110**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR INDUSTRIA, SEGÚN CONDICIÓN DE USO DE MANUFACTURA AVANZADA, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)

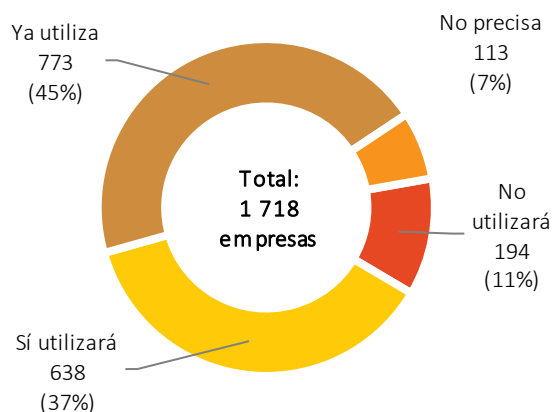


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Servicio de internet

El 45% (773) de empresas en el sector industria ya utiliza servicio de internet dentro de su proceso de producción de bienes o servicios. Mientras que, el 37% (638) planea utilizarla en los próximos tres años. Así mismo, la tecnología tiene 11,1 años, en promedio, siendo utilizada, por lo menos una vez por semana, por el 55,2% de trabajadores/as, en promedio. Por otro lado, del total de empresas que ya utiliza la tecnología o que planea utilizarla (1 411); el 27% señaló que conllevará a un aumento del empleo y el 42% considera que implicará la capacitación al personal actual. Finalmente, del total de empresas que usa o usará la tecnología y que tiene la expectativa de reclutar personal<sup>33</sup> (369); el 35% considera que tendrá dificultades en el proceso de reclutamiento.

**GRÁFICO N° 111**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR INDUSTRIA, SEGÚN CONDICIÓN DE USO DE SERVICIO DE INTERNET, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)



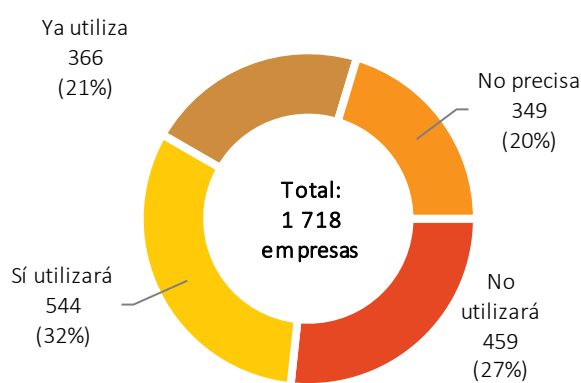
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

<sup>33</sup> Ya sea personal con habilidades relacionadas a la tecnología que reemplace al actual o que se suma al existente o como tercero que asuman algunas funciones empresariales.

## Servicios avanzados en redes

El 21% (366) de empresas en el sector industria ya utiliza servicios avanzados en redes dentro de su proceso de producción de bienes o servicios. Mientras que, el 32% (544) planea utilizarla en los próximos tres años. Así mismo, la tecnología tiene 5,9 años, en promedio, siendo utilizada, por lo menos una vez por semana, por el 49,2% de trabajadores/as, en promedio. Por otro lado, del total de empresas que ya utiliza la tecnología o que planea utilizarla (910); el 36% señaló que conllevará a un aumento del empleo y el 44% considera que implicará la capacitación al personal actual. Finalmente, del total de empresas que usa o usará la tecnología y que tiene la expectativa de reclutar personal (272); el 35% espera no tener dificultades en el proceso de reclutamiento.

**GRÁFICO N° 112**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR INDUSTRIA, SEGÚN CONDICIÓN DE USO DE SERVICIOS AVANZADOS EN REDES, 2021**  
(Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### 2.2.2. EMPRESAS QUE CONTRATARÍAN PERSONAL ADICIONAL

El 26% (455) del total de empresas en el sector industria, contrataría personal adicional en 2022, de los cuales, el 33% (148) requeriría personal solo para cubrir puestos de carácter permanente.

#### Motivos de contratación

Las empresas en el sector industria que contratarían personal adicional para nuevos puestos de trabajo en 2022 lo harían principalmente debido al incremento del nivel de producción o servicios y/o nuevas líneas de producción o servicios de la empresa (72% equivalente a 328 empresas); seguido por el incremento de la demanda interna o externa y/o apertura de nuevos mercados internos o externos (43% equivalente a 193); entre otros motivos.

**GRÁFICO N° 113**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR INDUSTRIA, SEGÚN MOTIVOS POR LOS QUE CONTRATARÍAN LAS EMPRESAS, 2022**  
(Absoluto y porcentaje)



**Nota:** La suma de los porcentajes excede el 100% por ser respuesta múltiple.

**1/** Incluye nuevas líneas de producción o servicios.

**2/** Incluye apertura de nuevos mercados internos o externos.

**3/** Incluye capacidad instalada y/o líneas de financiamiento.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 a más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Motivos de no contratación<sup>34</sup>

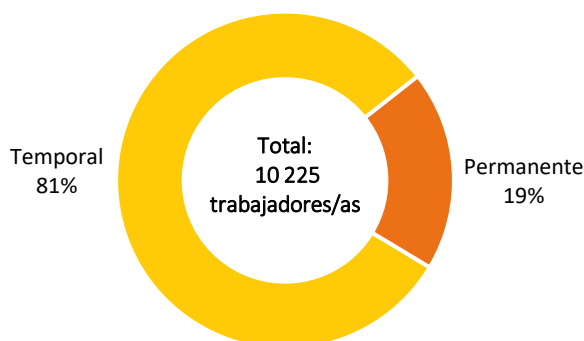
Entre los motivos por los cuales las empresas en el sector industria no contratarían nuevos trabajadores en 2022, la expectativa de un nivel de producción (servicios o ventas) igual o inferior al de 2021 debido a una reducción de la demanda, se presenta como el principal motivo en el 57% (366) de empresas; seguida por la afectación del nivel de producción debido a la pandemia (27% equivalente a 175); la expectativa de un nivel de producción igual o inferior al de 2021 debido a una mayor competencia (17% equivalente a 107 empresas); entre otros motivos.

### 2.2.3. DEMANDA OCUPACIONAL

Según los resultados de la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO), la demanda en Lima metropolitana y Callao de personal en el sector industria sería de 10 225 personas; de estos, el 19% del personal a demandar sería para cubrir nuevos puestos de carácter permanente, mientras que, el 81% se demandaría para nuevos puestos de carácter temporal.

<sup>34</sup> El total de empresas que no contrataría personal adicional, es un sub grupo del total de empresas que no contrata nuevos puestos (temporal y/o permanentes); así, para el análisis se excluyó al número de empresas que contratarían solo por reemplazo y/o que contratarían en otra región distinta a la analizada. Debido a ello, este grupo de empresas que no demanda personal adicional y las que sí lo hacen, no suman necesariamente la totalidad de empresas para esta región.

**GRÁFICO N° 114**  
**LIMA METROPOLITANA: PERSONAL REQUERIDO EN EL SECTOR INDUSTRIA SEGÚN CARÁCTER DEL PUESTO, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 a más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Nuevos puestos de carácter temporal

La demanda de personal para nuevos puestos de carácter temporal en el sector (8 261), se encontraría distribuida entre 58 ocupaciones distintas. Además, se observa que, la ocupación más demandada es del grupo de Otros/as peones/as de la industria manufacturera (27%); y, en conjunto, las 10 ocupaciones con mayor demanda en puestos de trabajo de carácter temporal, concentrarían el 82% de personas de esta demanda.

**GRÁFICO N° 115**  
**LIMA METROPOLITANA: OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS PARA NUEVOS PUESTOS EN EL SECTOR INDUSTRIA DE CARÁCTER TEMPORAL, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI.

**1/** Incluye a quienes ayudan en la labor de los operadores de máquinas y montadores para realizar una variedad de tareas manuales, a excepción del embalaje y etiquetado de los productos acabados. Ejemplo: Descabezador de pescado, Lavador de botellas en fábrica, entre otras.

**2/** Incluye personal que realiza tareas sencillas, no clasificados en otra parte del CNO2015, que emiten y entregan tickets de estacionamiento, además proveen productos personalmente a clientes o consumidores en guardarropas y ayudan a los clientes en eventos de recreación.

**3/** Productos elaborados a base de frutas, legumbres, verduras y afines.

**4/** Excepto kioscos y mercados.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Nuevos puestos de carácter permanente

La demanda de personal para nuevos puestos de carácter permanente (1 964 personas), se encontraría distribuida entre 66 ocupaciones distintas. Además, se observa que la ocupación más requerida sería

Sastres, modistas, costureros y sombrereros (12%); seguido por Trabajadores/as en la elaboración y conservación de productos elaborados a base de frutas, legumbres, verduras y afines (11%); asimismo, en conjunto, las 10 ocupaciones con mayor demanda en puestos de trabajo de carácter permanente, concentrarían el 66% de trabajadores de esta demanda.

**GRÁFICO N° 116**  
**LIMA METROPOLITANA: OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS PARA NUEVOS PUESTOS EN EL SECTOR INDUSTRIA DE CARÁCTER PERMANENTE, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI.

**1/** Productos elaborados a base de frutas, legumbres, verduras y afines.

**2/** Incluye a quienes ayudan en la labor de los operadores de máquinas y montadores para realizar una variedad de tareas manuales, a excepción del embalaje y etiquetado de los productos acabados. Ejemplo: Descabezador de pescado, Lavador de botellas en fábrica, entre otras.

**3/** Excepto kioscos y mercados

**4/** Incluye también las máquinas para preparación de papel y similares.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

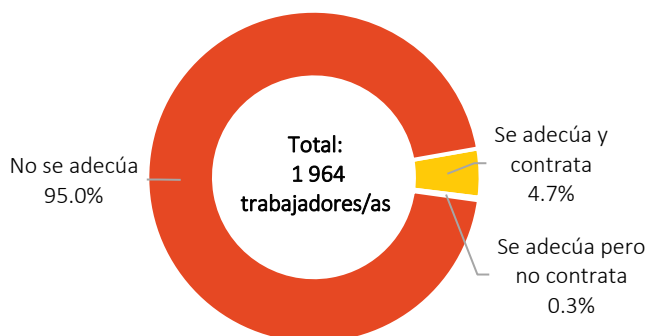
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

## 2.2.4. CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA DE PERSONAL DEL SECTOR INDUSTRIA

### Personal a contratar bajo modalidad de teletrabajo

Del total de la demanda de personal para nuevos puestos de carácter permanente (1 964 personas), el 4,7% de nuevos puestos de trabajo permanentes en el sector industria se contratarían bajo teletrabajo, y el restante 95,3% no contratarían o no se adecúan al teletrabajo.

**GRÁFICO N° 117**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR INDUSTRIA, PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN ADECUACIÓN AL TELETRABAJO, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

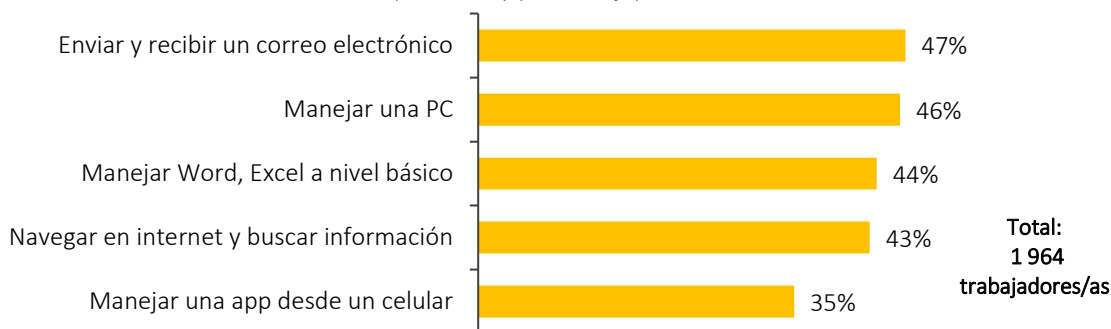
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Personal a contratar según requisito de habilidad digital

En promedio, cada tipo de habilidad digital sería indispensable para 4 de cada 10 personas a demandar en el sector industria en 2022. Donde, para el 47% de la demanda sería indispensable que el personal a contratar pueda Enviar y recibir un correo electrónico, siendo la habilidad digital más recurrente entre las señaladas por las empresas.

**GRÁFICO N° 118**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR INDUSTRIA, PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN REQUISITO DE HABILIDAD DIGITAL POR TIPO, 2022**

(Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Cada porcentaje se calcula en relación al total demandado, por lo que no suman 100%, al ser una pregunta de respuesta múltiple.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Personal a contratar según requisito de habilidades o competencias

Analizando las habilidades o competencias requeridas por las empresas en el sector industria, para la demanda en nuevos puestos de trabajo de carácter permanente, se observa que Trabajo en equipo sería la habilidad más requerida en la demanda de personal; así, esta habilidad sería necesaria en el 81% de nuevos trabajos de carácter permanente, junto a Responsabilidad (81%).

**GRÁFICO N° 119**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR INDUSTRIA, PERSONAL A CONTRATAR**  
**SEGÚN REQUISITO DE HABILIDADES O COMPETENCIAS, 2022**  
(Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Cada porcentaje se calculó en relación al total demandado, por lo que no suman 100%, al ser una pregunta de respuesta múltiple. El color de la barra identifica el tipo de habilidad; donde, rojo son socioemocionales, amarillo las cognitivas, y naranja las técnicas.

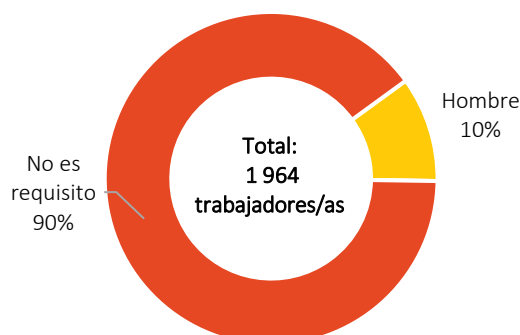
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL)

### Personal a contratar según sexo específico requerido

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente, en general, el sexo no sería una variable requisito para la contratación del personal (90% de la demanda); pero, aquellos donde sí se requiere, contratarían solo hombres (10% de la demanda).

**GRÁFICO N° 120**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR INDUSTRIA, PERSONAL A CONTRATAR**  
**SEGÚN SEXO ESPECÍFICO REQUERIDO, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)

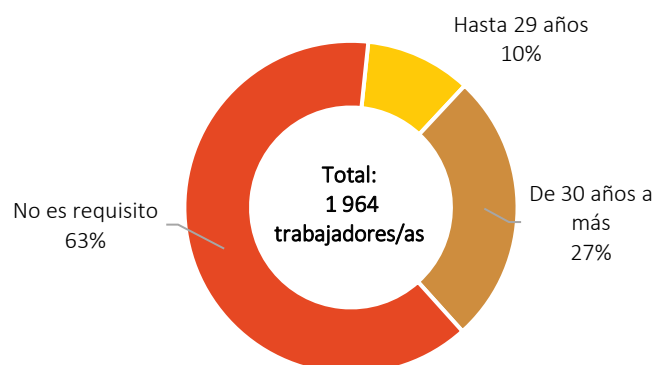


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Personal a contratar requisito de edad

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente en el sector industria, en general, la edad no sería un factor relevante para las nuevas contrataciones (63% de la demanda); pero, un 37% de la demanda a contratar, sí lo requiere, y contrataría principalmente personas de 30 años a más (27%); así, la edad promedio del grupo donde se especifica la edad, es 36 años.

**GRÁFICO N° 121**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR INDUSTRIA, PERSONAL A CONTRATAR**  
**SEGÚN EDAD REQUERIDA, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)

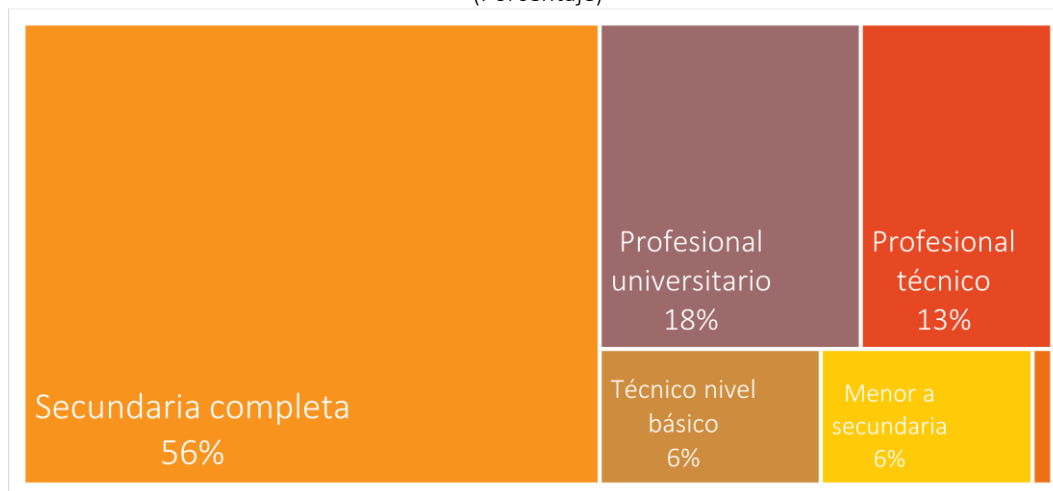


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Personal a contratar según nivel educativo mínimo requerido

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente del sector industria (1 964 nuevos puestos), se encuentra que, el nivel educativo mínimo requerido más solicitado sería la educación básica concluida, por lo que se solicitaría al 56% del personal a contratar contar con al menos secundaria concluida; además, al 31% del personal a contratar se le pedirá contar como mínimo con un nivel educativo de educación superior, siendo este el nivel educativo profesional técnico (13%) o profesional universitario (18%).

**GRÁFICO N° 122**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR INDUSTRIA, PERSONAL A CONTRATAR**  
**SEGÚN NIVEL EDUCATIVO MÍNIMO REQUERIDO, 2022**  
 (Porcentaje)

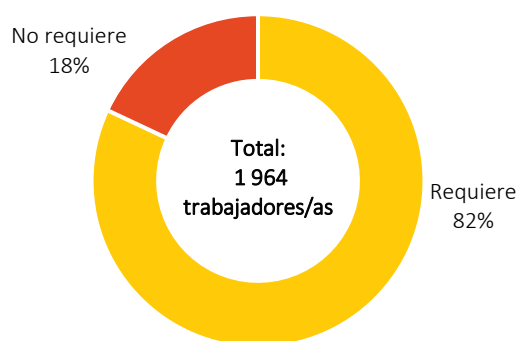


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

**Personal a contratar según requisito de experiencia laboral**

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente en el sector industria, al 82% de personal a contratar, se le pedirá contar con experiencia previa en la ocupación. Para este grupo, el tiempo promedio de experiencia requerida sería de 1 año.

**GRÁFICO N° 123**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR INDUSTRIA, PERSONAL A CONTRATAR**  
**SEGÚN REQUISITO DE EXPERIENCIA LABORAL, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)

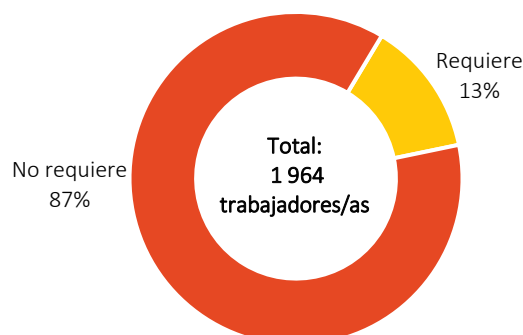


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

**Personal a contratar según requisito de capacitación específica**

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente en el sector industria, al 13% de personal a contratar, se le pedirá contar con algún tipo de capacitación específica. Entre las capacitaciones más requeridas al personal a demandar en puestos de carácter permanente en el sector industria, la más recurrente sería Técnica de ventas.

**GRÁFICO N° 124**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR INDUSTRIA, PERSONAL A CONTRATAR**  
**SEGÚN REQUISITO DE CAPACITACIÓN ESPECÍFICA, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)

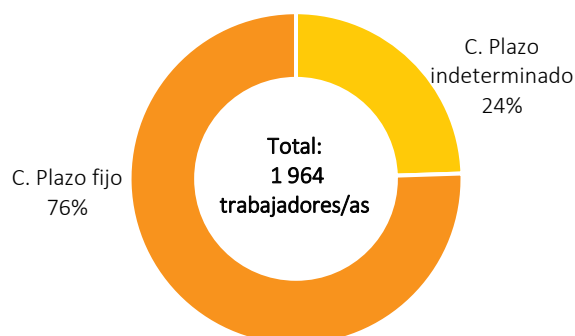


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Personal a contratar según modalidad prioritaria de contratación

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente en el sector industrias, las empresas contratarían personal principalmente bajo la modalidad de contrato a plazo fijo (76%), o por contrato a plazo indeterminado (24%).

**GRÁFICO N° 125**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR INDUSTRIA, SEGÚN MODALIDAD**  
**PRIORITARIA DE CONTRATACIÓN, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Remuneración promedio mensual<sup>35</sup> del personal a contratar

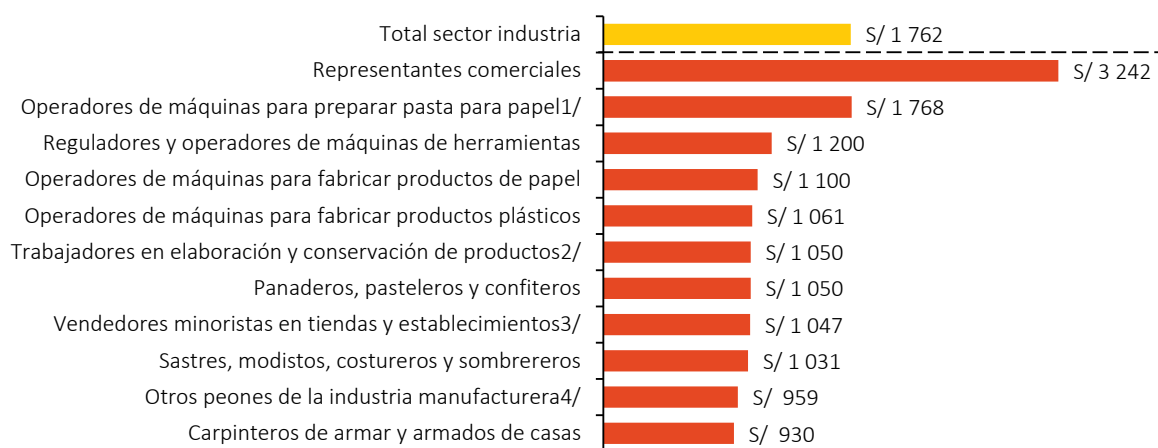
La remuneración promedio mensual para el personal que se demandaría en nuevos puestos de trabajo de carácter permanente en el sector industria (1 964 personas), demandados en 2022, sería S/1 762.

Además, dentro de las 10 ocupaciones que tendrían mayor demanda de personal en 2022, las ocupaciones con mejor remuneración son Representantes comerciales con una remuneración promedio

<sup>35</sup> La remuneración promedio mensual sólo se obtiene para puestos de carácter permanente.

mensual de S/ 3 242; seguido de Operadores/as de máquinas para la preparación de pasta para papel, papel y similares con S/ 1 768.

**GRÁFICO N° 126**  
**LIMA METROPOLITANA: REMUNERACIÓN PROMEDIO MENSUAL DE LAS OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS EN EL SECTOR INDUSTRIA, 2022**  
 (Soles)



**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI. El cálculo de remuneración excluye casos menores de S/. 930.

**1/** Incluye también las máquinas para preparación de papel y similares.

**2/** Productos elaborados a base de frutas, legumbres, verduras y afines.

**3/** Excepto kioscos y mercados

**4/** Incluye a quienes ayudan en la labor de los operadores de máquinas y montadores para realizar una variedad de tareas manuales, a excepción del embalaje y etiquetado de los productos acabados. Ejemplo: Descabezador de pescado, Lavador de botellas en fábrica, entre otras.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

## 2.3. SECTOR CONSTRUCCIÓN

### 2.3.1. SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS

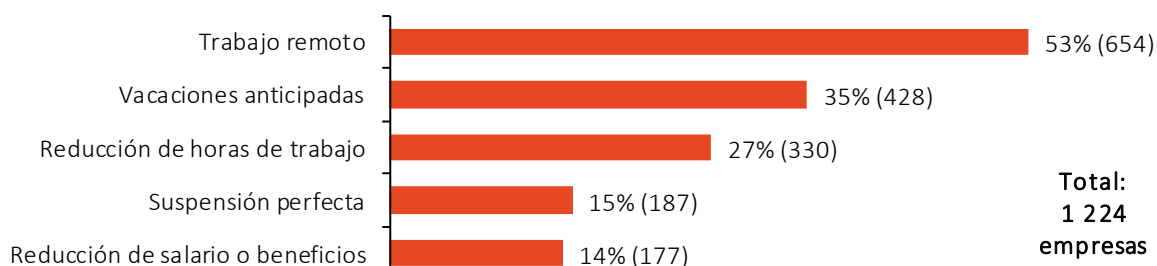
#### Efectos de la Covid-19 en las empresas

En 2021, el 53% (654) de empresas en el sector construcción adoptó el trabajo remoto como medida frente a la emergencia sanitaria por el Covid-19. Así mismo, las vacaciones anticipadas fueron la segunda medida más adoptada por las empresas (35% equivalente a 428).

GRÁFICO N° 127

#### LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN, SEGÚN MEDIDAS ADOPTADAS CON RESPECTO AL PERSONAL COMO CONSECUENCIA DE LA COVID-19, 2021

(Absoluto y porcentaje)



**Nota:** La suma de los porcentajes excede el 100% por ser respuesta múltiple.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

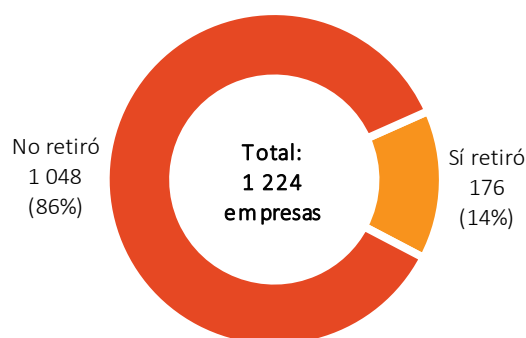
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

El 14% (176) de empresas en el sector construcción retiró<sup>36</sup> personal como consecuencia de la Covid-19 en 2021, siendo 31 trabajadores/as, en promedio.

GRÁFICO N° 128

#### LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN SEGÚN CONDICIÓN DE RETIRO DE PERSONAL COMO CONSECUENCIA DE LA COVID-19, 2021

(Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

<sup>36</sup> Incluye cese, no renovación de contrato y despido.

De acuerdo a la información reportada por la EDO, solo el 2,6% (32) de empresas en el sector construcción cambió a añadió una nueva actividad económica debido a la situación actual (2,1% ya regresó a su actividad original y 0,5% todavía no ha retornado); en tanto que, el restante 97,4% no realizó algún cambio sobre su actividad económica.

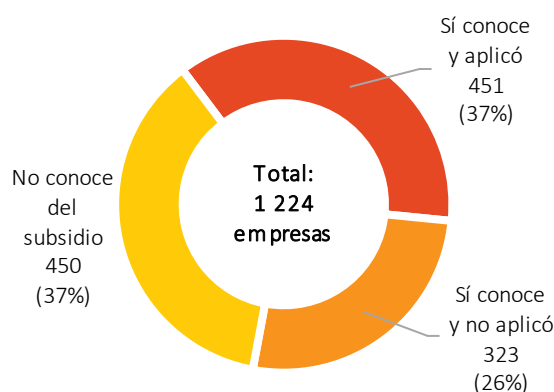
**CUADRO N° 4**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN SEGÚN CAMBIO O ADICIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA Y RETORNO A ACTIVIDAD ORIGINAL, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)

Cambio o adición de actividad económica y Retorno a actividad original	Total	
	Abs.	%
Cambió o añadió actividad económica	32	2,6
Regresó a actividad original	25	2,1
No regresó a actividad original	6	0,5
No cambió ni añadió actividad económica	1 192	97,4
<b>Total</b>	<b>1 224</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Del total de empresas en el sector construcción (1 224), el 37% aplicó al subsidio<sup>37</sup> que brinda el Estado para la contratación laboral y la preservación de puestos de trabajo frente a la pandemia originada por la Covid-19; el 37% no conoce sobre el subsidio y, finalmente, el 26% no aplicó al subsidio aun conociendo sobre el mismo.

**GRÁFICO N° 129**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN, SEGÚN CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DEL SUBSIDIO (D.U. 127-2020)<sup>38</sup>, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

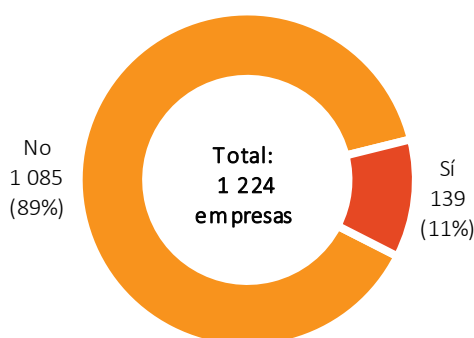
<sup>37</sup> Decreto de Urgencia 127-20

<sup>38</sup> Subsidio para la contratación laboral y la preservación de puestos de trabajo debido a la pandemia por la Covid-19.

### Dificultades para encontrar personal calificado

El 11% (139) de empresas en el sector construcción presentó dificultades para encontrar personal calificado. En tanto que, el restante 89% (1 085) manifestó no tener dificultades. Así mismo, la principal razón sería la falta de experiencia (58% equivalente a 81 empresas), generando que exista un retraso en el desarrollo de nuevos productos o servicios (85% equivalente a 119).

**GRÁFICO N° 130**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN SEGÚN DIFICULTAD PARA ENCONTRAR PERSONAL CALIFICADO, 2021**  
(Absoluto y porcentaje)

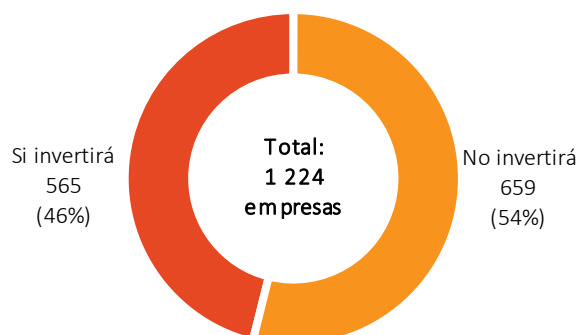


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Capacitación

El 46% (565) de empresas en el sector construcción invertiría en capacitación para sus trabajadores en 2022, con la finalidad de mejorar su desempeño. En tanto que, el restante 54% (659) no invertiría debido, principalmente, a que no cuenta con los recursos necesarios, aunque sí tiene la intención de capacitar.

**GRÁFICO N° 131**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN SEGÚN EXPECTATIVA DE INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN, 2022**  
(Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

## Certificación laboral

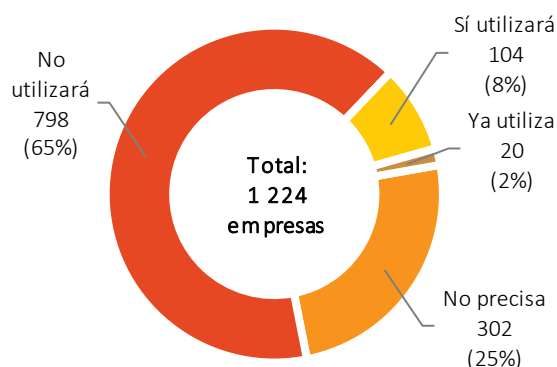
El 29% (358) de empresas en el sector construcción cuenta con trabajadores con certificación de competencias laborales. En tanto que, el restante 71% (866) no tiene trabajadores con certificación (Ver gráfico 15). Por otro lado, el 18% (226) de empresas planea participar en un proceso de certificación de competencias laborales en 2022, el 81% (991) no tiene planificado participar y, el restante 1% (7) aun no lo tiene definido (Ver gráfico 16).

## Innovación y nuevas tecnologías

### Inteligencia artificial

El 2% (20) de empresas en el sector construcción ya utiliza inteligencia artificial dentro de su proceso de producción de bienes o servicios. Mientras que, el 8% (104) planea utilizarla en los próximos tres años. Así mismo, la tecnología tiene 2 años, en promedio, siendo utilizada, por lo menos una vez por semana, por el 100% de trabajadores/as, en promedio. Por otro lado, del total de empresas que ya utiliza la tecnología o que planea utilizarla (124); el 48% señaló que conllevará a un aumento del empleo y el 28% considera que implicará la capacitación al personal actual. Finalmente, del total de empresas que usa o usará la tecnología y que tiene la expectativa de reclutar personal<sup>39</sup> (49); el 67% considera que existirían dificultades en el proceso de reclutamiento.

**GRÁFICO N° 132**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN, SEGÚN CONDICIÓN DE USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL, 2021**  
(Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

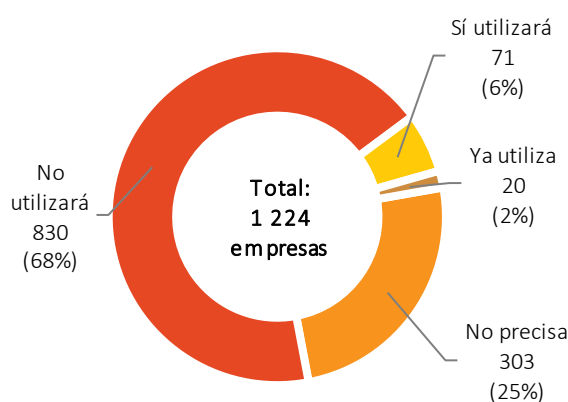
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

<sup>39</sup> Ya sea personal con habilidades relacionadas a la tecnología que reemplace al actual o que se suma al existente o como tercero que asuman algunas funciones empresariales.

## Manufactura avanzada

El 2% (20) de empresas en el sector construcción ya utiliza manufactura avanzada dentro de su proceso de producción de bienes o servicios. Mientras que, el 6% (71) planea utilizarla en los próximos tres años. Así mismo, la tecnología tiene 6,7 años, en promedio, siendo utilizada, por lo menos una vez por semana, por el 53,3% de trabajadores/as, en promedio. Por otro lado, del total de empresas que ya utiliza la tecnología o que planea utilizarla (91); el 25% señaló que conllevará a un aumento del empleo y el 22% considera que implicará la capacitación al personal actual. Finalmente, del total de empresas que usa o usará la tecnología y que tiene la expectativa de reclutar personal<sup>40</sup> (36); el 27% considera que no tendría dificultades en el proceso de reclutamiento.

**GRÁFICO N° 133**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN, SEGÚN CONDICIÓN DE USO DE MANUFACTURA AVANZADA, 2021**  
(Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

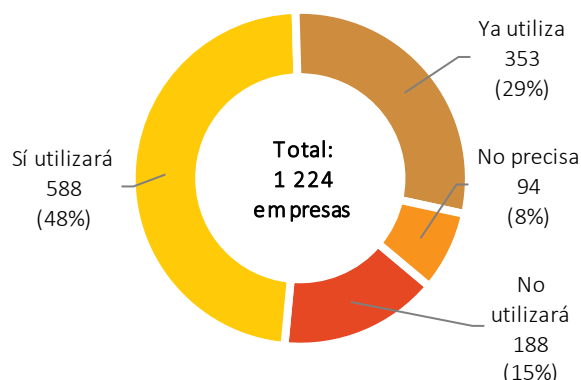
## Servicio de internet

El 29% (353) de empresas en el sector construcción ya utiliza servicio de internet dentro de su proceso de producción de bienes o servicios. Mientras que, el 48% (588) planea utilizarla en los próximos tres años. Así mismo, la tecnología tiene 9,6 años, en promedio, siendo utilizada, por lo menos una vez por semana, por el 74,7% de trabajadores/as, en promedio. Por otro lado, del total de empresas que ya utiliza la tecnología o que planea utilizarla (941); el 26% señaló que conllevará a un aumento del empleo y el 33% considera que implicará la capacitación al personal actual. Finalmente, del total de empresas que usa o usará la tecnología y que tiene la expectativa de reclutar personal<sup>41</sup> (292); el 59% espera no tener dificultades en el proceso de reclutamiento.

<sup>40</sup> Ya sea personal con habilidades relacionadas a la tecnología que reemplace al actual o que se suma al existente o como tercero que asuman algunas funciones empresariales.

<sup>41</sup> Ya sea personal con habilidades relacionadas a la tecnología que reemplace al actual o que se suma al existente o como tercero que asuman algunas funciones empresariales.

**GRÁFICO N° 134**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN, SEGÚN CONDICIÓN DE USO DE SERVICIO DE INTERNET, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)

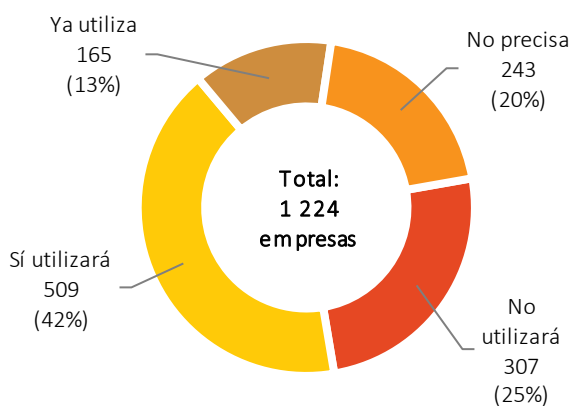


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Servicios avanzados en redes

El 13% (165) de empresas en el sector construcción ya utiliza servicios avanzados en redes dentro de su proceso de producción de bienes o servicios. Mientras que, el 42% (509) planea utilizarla en los próximos tres años. Así mismo, la tecnología tiene 4,9 años, en promedio, siendo utilizada, por lo menos una vez por semana, por el 61,4% de trabajadores/as, en promedio. Por otro lado, del total de empresas que ya utiliza la tecnología o que planea utilizarla (674); el 35% señaló que conllevará a un aumento del empleo y el 42% considera que implicará la capacitación al personal actual. Finalmente, del total de empresas que usa o usará la tecnología y que tiene la expectativa de reclutar personal (180); el 44% espera no tener dificultades en el proceso de reclutamiento.

**GRÁFICO N° 135**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN, SEGÚN CONDICIÓN DE USO DE SERVICIOS AVANZADOS EN REDES, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

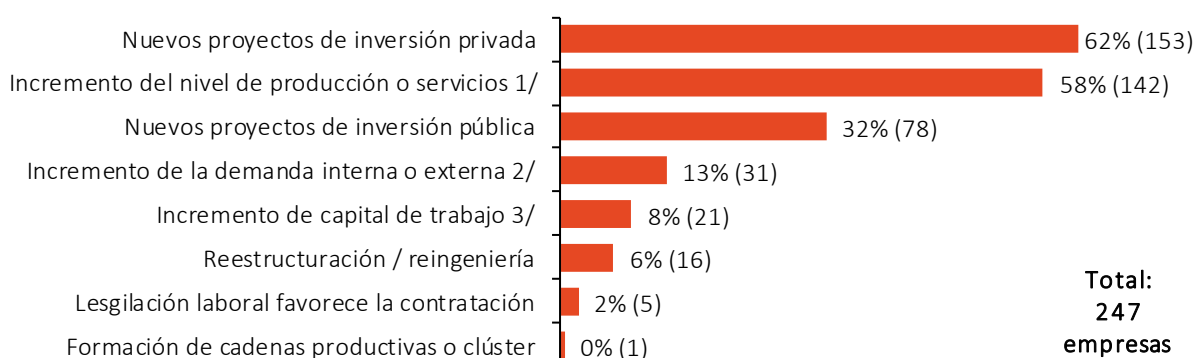
### 2.3.2. EMPRESAS QUE CONTRATARÍAN PERSONAL ADICIONAL

El 20% (247) del total de empresas en el sector construcción, contrataría personal adicional en 2022, de los cuales, el 11% (26) requeriría personal solo para cubrir puestos de carácter permanente.

#### Motivos de contratación

Las empresas en el sector construcción que contratarían personal adicional para nuevos puestos de trabajo en 2022 lo harían principalmente debido al incremento de nuevos proyectos de inversión privada (62% equivalente a 153 empresas); seguido por el incremento del nivel de producción y/o nuevas líneas de producción (58% equivalente a 142); entre otros motivos.

**GRÁFICO N° 136**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN, SEGÚN MOTIVOS POR LOS QUE CONTRATARÍAN, 2022**  
(Absoluto y porcentaje)



**Nota:** La suma de los porcentajes excede el 100% por ser respuesta múltiple.

**1/** Incluye nuevas líneas de producción o servicios.

**2/** Incluye apertura de nuevos mercados internos o externos.

**3/** Incluye capacidad instalada y/o líneas de financiamiento.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 a más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

#### Motivos de no contratación<sup>42</sup>

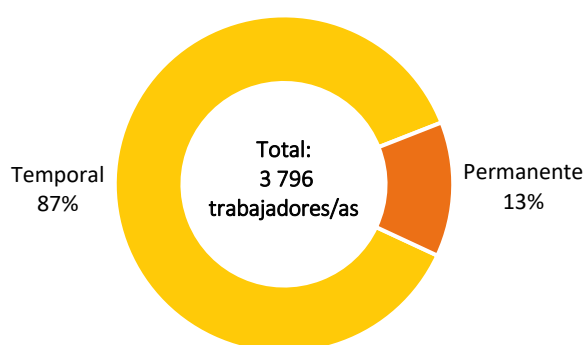
Entre los motivos por los cuales las empresas en el sector construcción no contratarían nuevos trabajadores en 2022, la expectativa de un nivel de producción (servicios o ventas) igual o inferior al de 2021 debido a una reducción de la demanda, se presenta como el principal motivo en el 46% (295) de empresas; seguida por la afectación del nivel de producción debido a la pandemia (26% equivalente a 167); la expectativa de un nivel de producción igual o inferior al de 2021 debido a una mayor competencia (16% equivalente a 99 empresas); entre otros motivos.

<sup>42</sup> El total de empresas que no contrataría personal adicional, es un sub grupo del total de empresas que no contrata nuevos puestos (temporal y/o permanentes); así, para el análisis se excluyó al número de empresas que contratarían solo por reemplazo y/o que contratarían en otra región distinta a la analizada. Debido a ello, este grupo de empresas que no demanda personal adicional y las que sí lo hacen, no suman necesariamente la totalidad de empresas para esta región.

### 2.3.3. DEMANDA OCUPACIONAL

Según los resultados de la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO), la demanda en Lima metropolitana y Callao de personal en el sector construcción sería de 3 796 personas; de estos, el 13% del personal a demandar sería para cubrir nuevos puestos de carácter permanente, mientras que, el 87% se demandaría para nuevos puestos de carácter temporal.

**GRÁFICO N° 137**  
**LIMA METROPOLITANA: PERSONAL REQUERIDO EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN SEGÚN CARÁCTER DEL PUESTO, 2022**  
(Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 a más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

#### Nuevos puestos de carácter temporal

La demanda de personal para nuevos puestos de carácter temporal en el sector construcción (3 306), se encontraría distribuida entre 28 ocupaciones distintas. Además, se observa que, la ocupación más demandada es del grupo de Albañiles y constructores/as de casas y grandes obras civiles (33%); y, en conjunto, las 10 ocupaciones con mayor demanda en puestos de trabajo de carácter temporal, concentrarían el 90% de personas de esta demanda.

**GRÁFICO N° 138**  
**LIMA METROPOLITANA: OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS PARA NUEVOS PUESTOS EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN DE CARÁCTER TEMPORAL, 2022**  
(Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

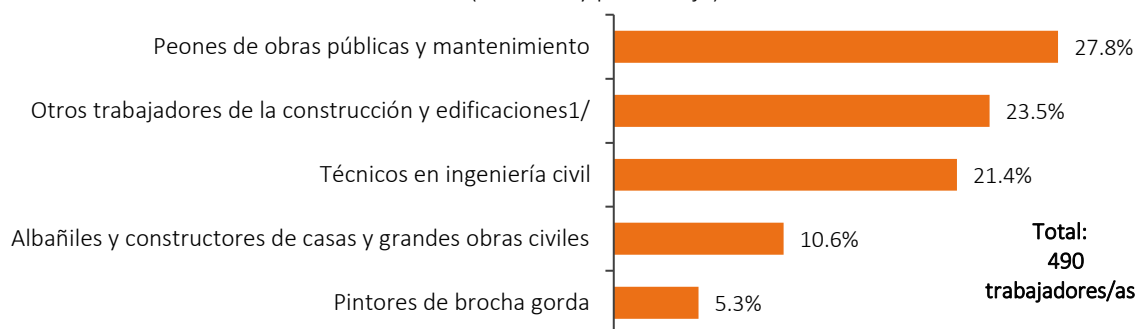
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Nuevos puestos de carácter permanente

La demanda de personal para nuevos puestos de carácter permanente (490 personas), se encontraría distribuida entre 11 ocupaciones distintas. Además, se observa que la ocupación más requerida sería Peones/as de obras públicas y mantenimiento (27,8%); seguido por Otros/as trabajadores/as de la construcción y edificaciones (23,5%); asimismo, en conjunto, las 5 ocupaciones con mayor demanda en puestos de trabajo de carácter permanente, concentrarían el 88,6% de trabajadores de esta demanda.

**GRÁFICO N° 139**  
**LIMA METROPOLITANA: OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS PARA NUEVOS PUESTOS EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN DE CARÁCTER PERMANENTE, 2022**

(Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI.

**1/** Comprende construcción de marcos y trabajadores afines no clasificados en otra parte dentro del subgrupo 711, del CNO2015. Incluye reparadores de chimeneas o torres, montadores de andamios y trabajadores de demolición, entre otras.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

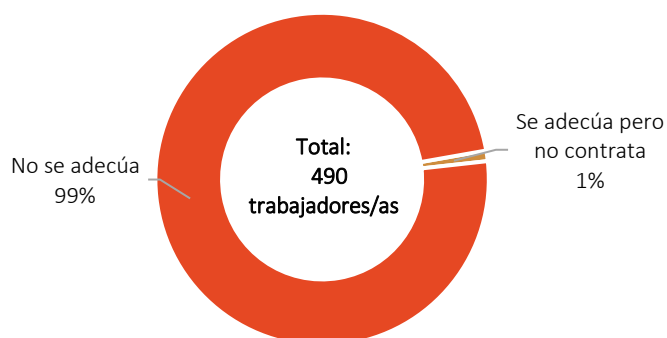
### 2.3.4. CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA DE PERSONAL DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN

#### Personal a contratar bajo modalidad de teletrabajo

En la demanda de personal para nuevos puestos de carácter permanente (490 personas), no se contrataría bajo teletrabajo, principalmente porque los nuevos puestos a demandar no se adecúan al teletrabajo (99%).

**GRÁFICO N° 140**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN, PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN ADECUACIÓN AL TELETRABAJO, 2022**

(Absoluto y porcentaje)



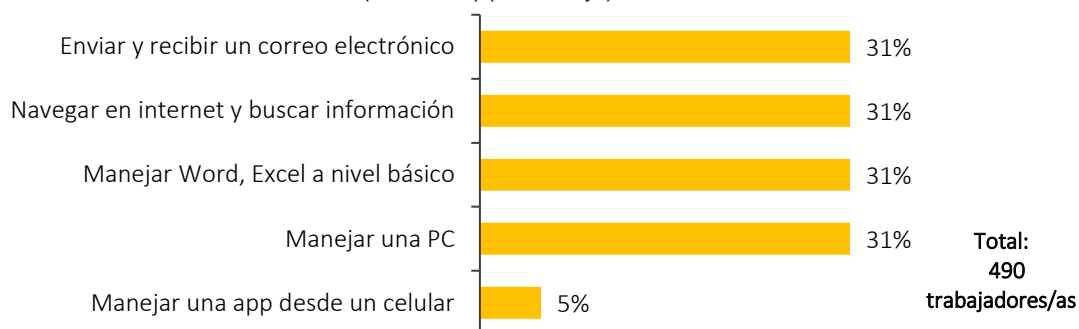
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Personal a contratar según requisito de habilidad digital

En promedio, cada tipo de habilidad digital sería indispensable para 3 de cada 10 personas a demandar en el sector industria en 2022. Donde, para el 31% de la demanda sería indispensable que el personal a contratar pueda Enviar y recibir un correo electrónico, y en la misma frecuencia se señaló por las empresas que el personal a contratar debería saber Navegar en internet y buscar información, Manejar Word, Excel a nivel básico, y Manejar una PC.

**GRÁFICO N° 141**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN, PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN REQUISITO DE HABILIDAD DIGITAL POR TIPO, 2022**  
(Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Cada porcentaje se calcula en relación al total demandado, por lo que no suman 100%, al ser una pregunta de respuesta múltiple.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Personal a contratar según requisito de habilidades o competencias

Analizando las habilidades o competencias requeridas por las empresas en el sector construcción, para la demanda en nuevos puestos de trabajo de carácter permanente, se observa que Habilidades técnicas específicas para la ocupación sería la más requerida en la demanda de personal; así, esta habilidad sería necesaria en el 75% de nuevos trabajos de carácter permanente, seguido de Liderazgo (67%) y Trabajo en equipo (67%).

**GRÁFICO N° 142**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN, PERSONAL A**  
**CONTRATAR SEGÚN REQUISITO DE HABILIDADES O COMPETENCIAS, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Cada porcentaje se calculó en relación al total demandado, por lo que no suman 100%, al ser una pregunta de respuesta múltiple. El color de la barra identifica el tipo de habilidad; donde, rojo son socioemocionales, amarillo las cognitivas, y naranja las técnicas.

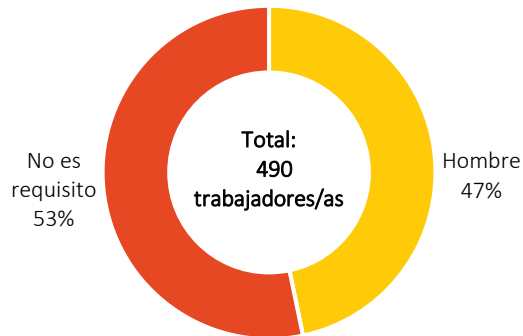
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL)

### Personal a contratar según sexo específico requerido

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente, en general, el sexo no sería una variable requisito para la contratación del personal (53% de la demanda); pero, aquellos donde sí se requeriría, contratarían solo hombres (47% de la demanda).

**GRÁFICO N° 143**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN, PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN SEXO ESPECÍFICO REQUERIDO, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)

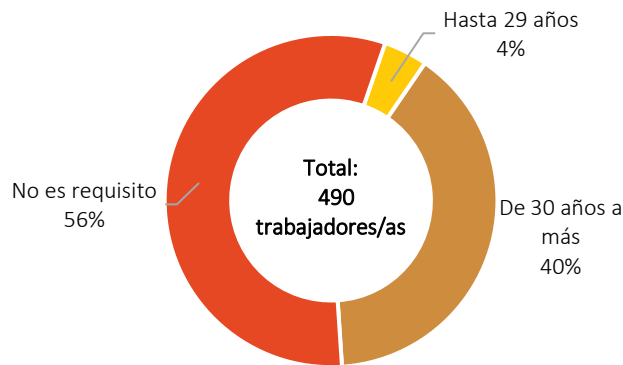


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

**Personal a contratar requisito de edad**

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente en el sector construcción, en general, la edad no sería un factor relevante para las nuevas contrataciones (56% de la demanda); pero, un 44% de la demanda a contratar, sí lo requeriría, y contrataría principalmente personas de 30 años a más (40%); así, la edad promedio del grupo donde se especifica la edad, es 39 años.

**GRÁFICO N° 144**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN, PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN EDAD REQUERIDA, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)

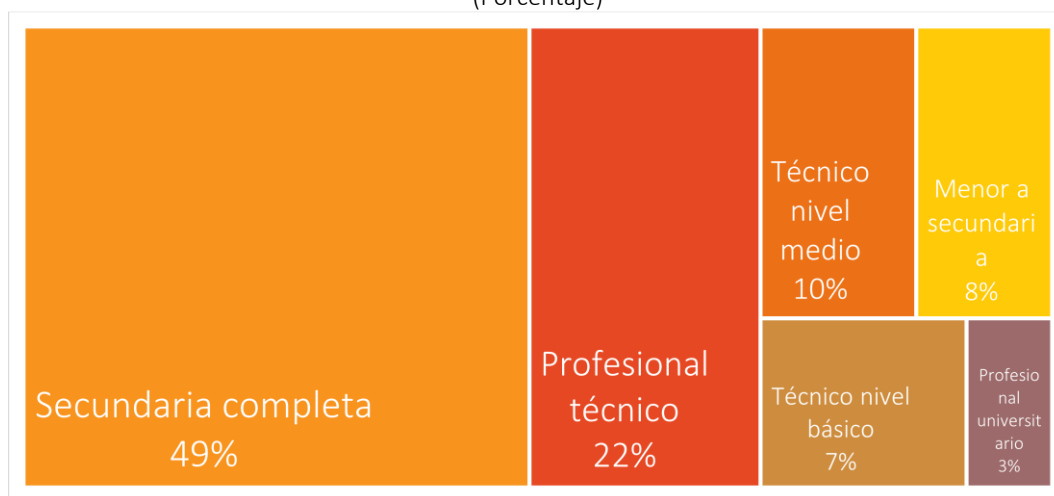


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Personal a contratar según nivel educativo mínimo requerido

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente del sector construcción (490 nuevos puestos), se encuentra que, el nivel educativo mínimo requerido más solicitado sería la educación básica concluida, por lo que se solicitaría al 49% del personal a contratar contar con al menos secundaria concluida; además, al 25% del personal a contratar se le pedirá contar como mínimo con un nivel educativo de educación superior, siendo este el nivel educativo profesional técnico (22%) o profesional universitario (3%).

**GRÁFICO N° 145**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN, PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN NIVEL EDUCATIVO MÍNIMO REQUERIDO, 2022**  
(Porcentaje)

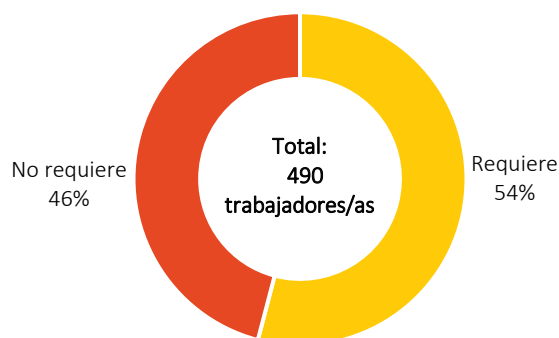


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Personal a contratar según requisito de experiencia laboral

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente en el sector construcción, al 54% de personal a contratar, se le pedirá contar con experiencia previa en la ocupación. Para este grupo, el tiempo promedio de experiencia requerida sería de 2 años y medio.

**GRÁFICO N° 146**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN, PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN REQUISITO DE EXPERIENCIA LABORAL, 2022**  
(Absoluto y porcentaje)

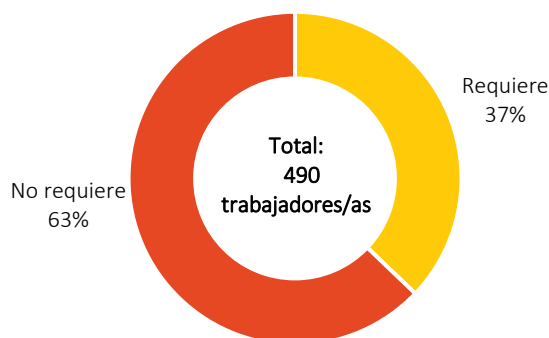


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Personal a contratar según requisito de capacitación específica

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente en el sector construcción, al 37% de personal a contratar, se le pedirá contar con algún tipo de capacitación específica. Entre las capacitaciones más requeridas al personal a demandar en puestos de carácter permanente en el sector construcción, la más recurrente sería Instalaciones sanitarias en edificaciones, seguido de Instalaciones eléctricas en obras civiles.

**GRÁFICO N° 147**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN, PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN REQUISITO DE CAPACITACIÓN ESPECÍFICA, 2022**  
(Absoluto y porcentaje)

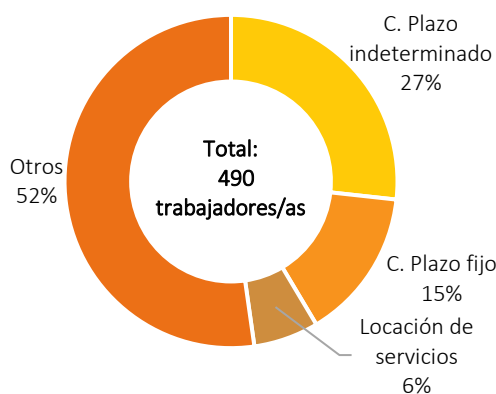


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Personal a contratar según modalidad prioritaria de contratación

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente en el sector construcción, las empresas contratarían personal principalmente bajo la modalidad de contrato a plazo indeterminado (27%).

**GRÁFICO N° 148**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN, SEGÚN MODALIDAD PRIORITARIA DE CONTRATACIÓN, 2022**  
(Absoluto y porcentaje)



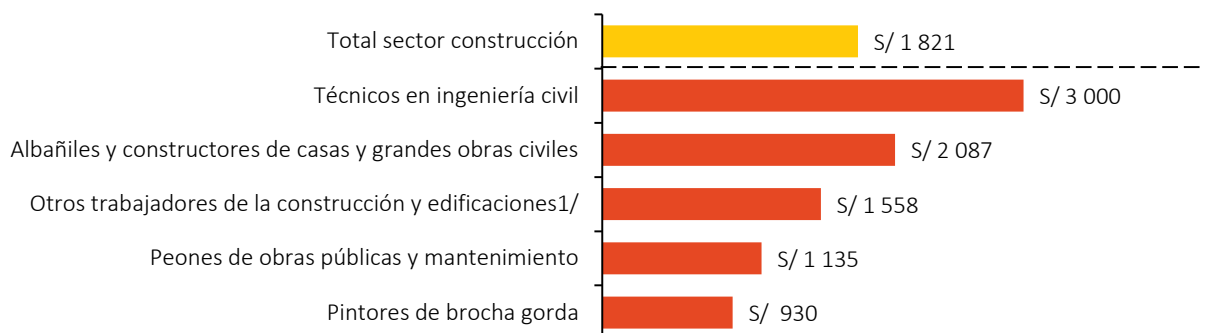
**Nota:** La categoría "Otros" incluye: Por incremento de actividad, entre otros.  
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Remuneración promedio mensual<sup>43</sup> del personal a contratar

La remuneración promedio mensual para el personal que se demandaría en nuevos puestos de trabajo de carácter permanente en el sector construcción (490 personas), demandados en 2022, sería S/1 821.

Además, dentro de las 5 ocupaciones que tendrían mayor demanda de personal en 2022, la ocupación con mejor remuneración es Técnicos/as en ingeniería civil con una remuneración promedio mensual de S/ 3 000.

**GRÁFICO N° 149**  
**LIMA METROPOLITANA: REMUNERACIÓN PROMEDIO MENSUAL DE LAS OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN, 2022**  
(Soles)



**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI. El cálculo de remuneración excluye casos menores de S/. 930.

**1/** Comprende construcción de marcos y trabajadores afines no clasificados en otra parte dentro del subgrupo 711, del CNO2015. Incluye reparadores de chimeneas o torres, montadores de andamios y trabajadores de demolición, entre otras.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

<sup>43</sup> La remuneración promedio mensual sólo se obtiene para puestos de carácter permanente.

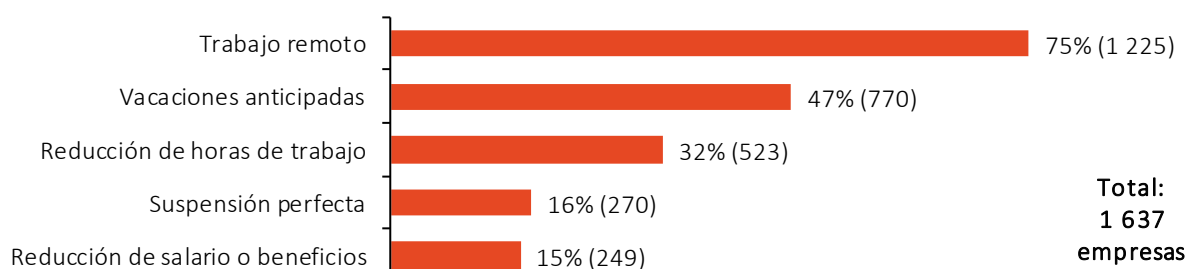
## 2.4. SECTOR COMERCIO

### 2.4.1. SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS

#### Efectos de la Covid-19 en las empresas

En 2021, el 75% (1 225) de empresas en el sector comercio adoptó el trabajo remoto como medida frente a la emergencia sanitaria por el Covid-19. Así mismo, las vacaciones anticipadas fueron la segunda medida más adoptada por las empresas (47% equivalente a 770).

**GRÁFICO N° 150**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS SEGÚN MEDIDAS ADOPTADAS RESPECTO AL PERSONAL COMO CONSECUENCIA DE LA COVID-19, DURANTE EL 2021**  
(Absoluto y porcentaje)



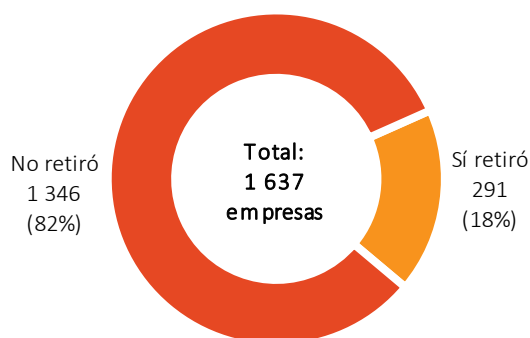
**Nota:** La suma de los porcentajes excede el 100% por ser respuesta múltiple.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

El 18% (291) de empresas en el sector comercio retiró<sup>44</sup> personal como consecuencia de la Covid-19 en 2021, siendo 29 trabajadores/as, en promedio.

**GRÁFICO N° 151**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR COMERCIO, SEGÚN CONDICIÓN DE RETIRO DE PERSONAL COMO CONSECUENCIA DE LA COVID-19, 2021**  
(Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

<sup>44</sup> Incluye cese, no renovación de contrato y despido.

**CUADRO N° 5**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR COMERCIO SEGÚN CAMBIO O ADICIÓN DE ACTIVIDAD**  
**ECONÓMICA Y RETORNO A ACTIVIDAD ORIGINAL, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)

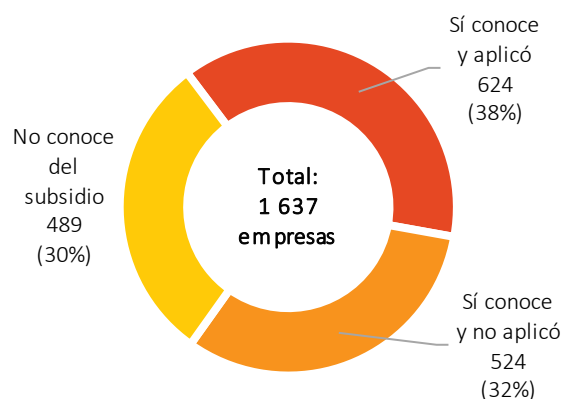
Cambio o adición de actividad económica y Retorno a actividad original	Total	
	Abs.	%
Cambió o añadió actividad económica	47	2,9
Regresó a actividad original	47	2,9
No regresó a actividad original	0	0,0
No cambió ni añadió actividad económica	1 590	97,1
<b>Total</b>	<b>1 637</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Del total de empresas en el sector construcción (1 637), el 38% aplicó al subsidio<sup>45</sup> que brinda el Estado para la contratación laboral y la preservación de puestos de trabajo frente a la pandemia originada por la Covid-19; el 32% no aplicó al subsidio (aun conociendo sobre el mismo) y, finalmente, el 30% no conoce sobre el subsidio.

**GRÁFICO N° 152**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR COMERCIO, SEGÚN CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DEL**  
**SUBSIDIO (D.U. 127-2020)<sup>46</sup>, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

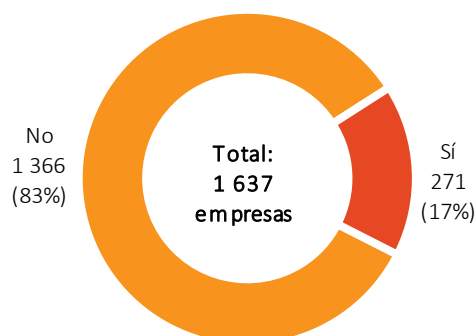
### **Dificultades para encontrar personal calificado**

El 17% (271) de empresas en el sector comercio presentó dificultades para encontrar personal calificado. En tanto que, el restante 83% (1 366) manifestó no tener dificultades. Así mismo, la principal razón sería la falta de competencias técnicas específicas propias de una determinada ocupación (59% equivalente a 160 empresas), generando que exista una mayor carga laboral en el resto del personal (69% equivalente a 187).

<sup>45</sup> Decreto de Urgencia 127-20

<sup>46</sup> Subsidio para la contratación laboral y la preservación de puestos de trabajo debido a la pandemia por la Covid-19.

**GRÁFICO N° 153**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR COMERCIO SEGÚN DIFICULTAD PARA ENCONTRAR PERSONAL CALIFICADO, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)

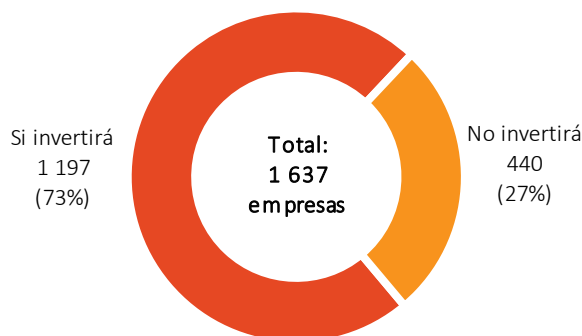


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Capacitación

El 73% (1 197) de empresas en el sector comercio invertiría en capacitación para sus trabajadores en 2022, con la finalidad de mejorar su desempeño. En tanto que, el restante 27% (440) no invertiría debido, principalmente, a que no cuenta con los recursos necesarios, aunque tiene intenciones de capacitar.

**GRÁFICO N° 154**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR COMERCIO, SEGÚN EXPECTATIVA DE INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Certificación laboral

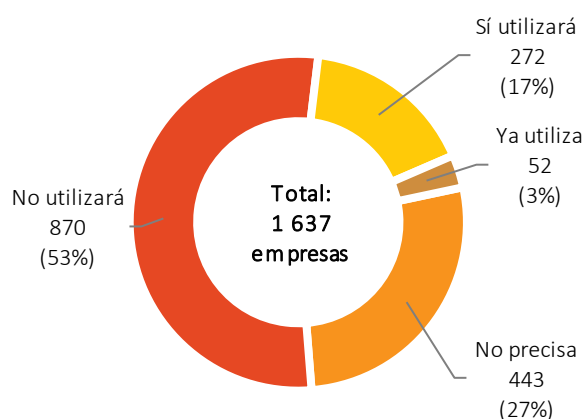
El 14% (234) de empresas en el sector comercio cuenta con trabajadores con certificación de competencias laborales. En tanto que, el restante 86% (1 403) no tiene trabajadores con certificación (Ver gráfico 15). Por otro lado, el 14% (232) de empresas planea participar en un proceso de certificación de competencias laborales en 2022 y, el restante 86% (1 405) no tiene planificado participar (Ver gráfico 16).

## Innovación y nuevas tecnologías

### Inteligencia artificial

El 3% (52) de empresas en el sector comercio ya utiliza inteligencia artificial dentro de su proceso de servicios. Mientras que, el 17% (272) planea utilizarla en los próximos tres años. Así mismo, la tecnología tiene cerca de 1 año (0,8), en promedio, siendo utilizada, por lo menos una vez por semana, por el 41,7% de trabajadores/as, en promedio. Por otro lado, del total de empresas que ya utiliza la tecnología o que planea utilizarla (323); el 44% señaló que conllevará a un aumento del empleo y el 45% considera que implicará la capacitación del personal actual. Finalmente, del total de empresas que usa o usará la tecnología y que tiene la expectativa de reclutar personal<sup>47</sup> (109); el 42% espera no tener dificultades en el proceso de reclutamiento.

**GRÁFICO N° 155**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR COMERCIO, SEGÚN CONDICIÓN DE USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL, 2021**  
(Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

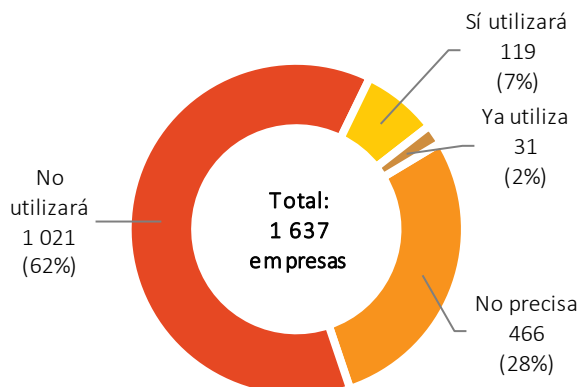
### Manufactura avanzada

El 2% (31) de empresas en el sector comercio ya utiliza manufactura avanzada dentro de su proceso de servicios. Mientras que, el 7% (119) planea utilizarla en los próximos tres años. Así mismo, la tecnología tiene 6,4 años, en promedio, siendo utilizada, por lo menos una vez por semana, por el 39,6% de trabajadores/as, en promedio. Por otro lado, del total de empresas que ya utiliza la tecnología o que planea utilizarla (151); el 45% señaló que conllevará a un aumento del empleo y el 50% considera que implicará la capacitación al personal actual. Finalmente, del total de empresas que usa o usará la tecnología y que tiene la expectativa de reclutar personal<sup>48</sup> (66); el 33% considera que tendrá dificultades en el proceso de reclutamiento.

<sup>47</sup> Ya sea personal con habilidades relacionadas a la tecnología que reemplace al actual o que se sume al existente o como tercero que asuman algunas funciones empresariales.

<sup>48</sup> Ya sea personal con habilidades relacionadas a la tecnología que reemplace al actual o que se sume al existente o como tercero que asuman algunas funciones empresariales.

**GRÁFICO N° 156**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR COMERCIOS, SEGÚN CONDICIÓN DE USO DE MANUFACTURA AVANZADA, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)

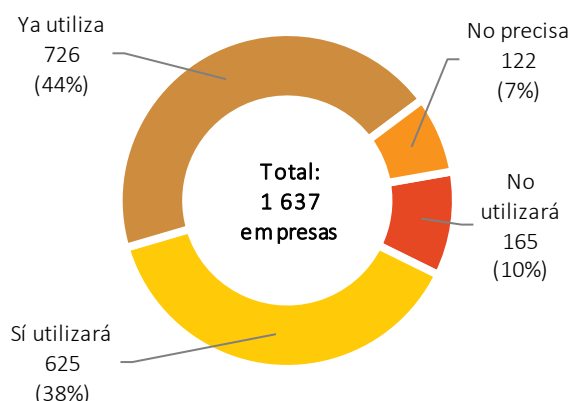


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Servicio de internet

El 44% (726) de empresas en el sector comercio ya utiliza servicio de internet dentro de su proceso de servicios. Mientras que, el 38% (625) planea utilizarla en los próximos tres años. Así mismo, la tecnología tiene 12,4 años, en promedio, siendo utilizada, por lo menos una vez por semana, por el 77,5% de trabajadores/as, en promedio. Por otro lado, del total de empresas que ya utiliza la tecnología o que planea utilizarla (1 350); el 30% señaló que conllevará a un aumento del empleo y el 39% considera que implicará la capacitación al personal actual. Finalmente, del total de empresas que usa o usará la tecnología y que tiene la expectativa de reclutar personal<sup>49</sup> (377); el 59% espera no tener dificultades en el proceso de reclutamiento.

**GRÁFICO N° 157**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR COMERCIO, SEGÚN CONDICIÓN DE USO DE SERVICIO DE INTERNET, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)



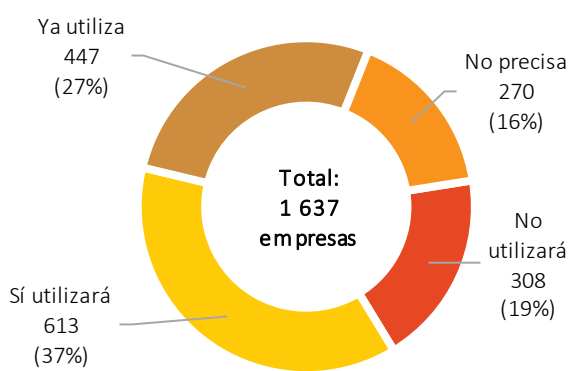
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

<sup>49</sup> Ya sea personal con habilidades relacionadas a la tecnología que reemplace al actual o que se suma al existente o como tercero que asuman algunas funciones empresariales.

## Servicios avanzados en redes

El 27% (447) de empresas en el sector comercio ya utiliza servicios avanzados en redes dentro de su proceso de servicios. Mientras que, el 37% (613) planea utilizarla en los próximos tres años. Así mismo, la tecnología tiene 7,7 años, en promedio, siendo utilizada, por lo menos una vez por semana, por el 60,5% de trabajadores/as, en promedio. Por otro lado, del total de empresas que ya utiliza la tecnología o que planea utilizarla (1 060); el 36% señaló que conllevará a un aumento del empleo y el 41% considera que implicará la capacitación al personal actual. Finalmente, del total de empresas que usa o usará la tecnología y que tiene la expectativa de reclutar personal (330); el 47% espera no tener dificultades en el proceso de reclutamiento.

**GRÁFICO N° 158**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR COMERCIO SEGÚN CONDICIÓN DE USO DE SERVICIOS AVANZADOS EN REDES, 2021**  
(Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

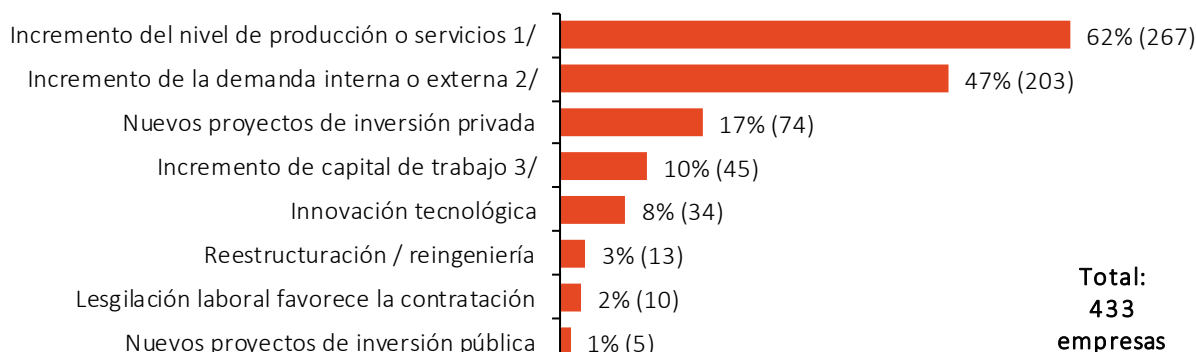
### 2.4.2. EMPRESAS QUE CONTRATARÍAN PERSONAL ADICIONAL

El 26% (433) del total de empresas en el sector comercio, contrataría personal adicional en 2022, de los cuales, el 50% (218) requeriría personal solo para cubrir puestos de carácter permanente.

#### Motivos de contratación

Las empresas en el sector comercio que contratarían personal adicional para nuevos puestos de trabajo en 2022 lo harían, principalmente, debido al incremento del nivel de servicios y/o nuevas líneas de servicios de la empresa (62% equivalente a 267 empresas); seguido por el incremento de la demanda interna o externa y/o apertura de nuevos mercados internos o externos (47% equivalente a 203); entre otros motivos.

**GRÁFICO N° 159**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EL SECTOR COMERCIO, SEGÚN MOTIVOS POR LOS QUE CONTRATARÍAN, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** La suma de los porcentajes excede el 100% por ser respuesta múltiple.

**1/** Incluye nuevas líneas de producción o servicios.

**2/** Incluye apertura de nuevos mercados internos o externos.

**3/** Incluye capacidad instalada y/o líneas de financiamiento.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 a más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Motivos de no contratación<sup>50</sup>

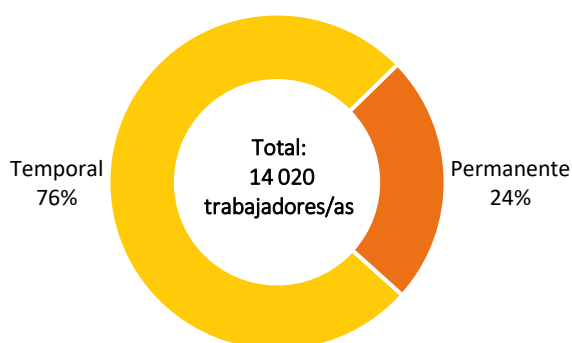
Entre los motivos por los cuales las empresas en el sector comercio no contratarían nuevos trabajadores en 2022, la expectativa de un nivel de ventas igual o inferior al de 2021 debido a una reducción de la demanda, se presenta como el principal motivo en el 51% (334) de empresas; seguida por la afectación del nivel de ventas debido a la pandemia (34% equivalente a 221); la expectativa de un nivel de ventas igual o inferior al de 2021 debido a una mayor competencia (23% equivalente a 148 empresas); entre otros motivos.

#### 2.4.3. DEMANDA OCUPACIONAL

Según los resultados de la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO), la demanda en Lima metropolitana y Callao de personal en el sector comercio sería de 14 020 personas; de estos, el 24% del personal a demandar sería para cubrir nuevos puestos de carácter permanente, mientras que, el 76% se demandaría para nuevos puestos de carácter temporal.

<sup>50</sup> El total de empresas que no contrataría personal adicional, es un sub grupo del total de empresas que no contrata nuevos puestos (temporal y/o permanentes); así, para el análisis se excluyó al número de empresas que contratarían solo por reemplazo y/o que contratarían en otra región distinta a la analizada. Debido a ello, este grupo de empresas que no demanda personal adicional y las que sí lo hacen, no suman necesariamente la totalidad de empresas para esta región.

**GRÁFICO N° 160**  
**LIMA METROPOLITANA: PERSONAL REQUERIDO EN EL SECTOR COMERCIO SEGÚN CARÁCTER DEL PUESTO, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)

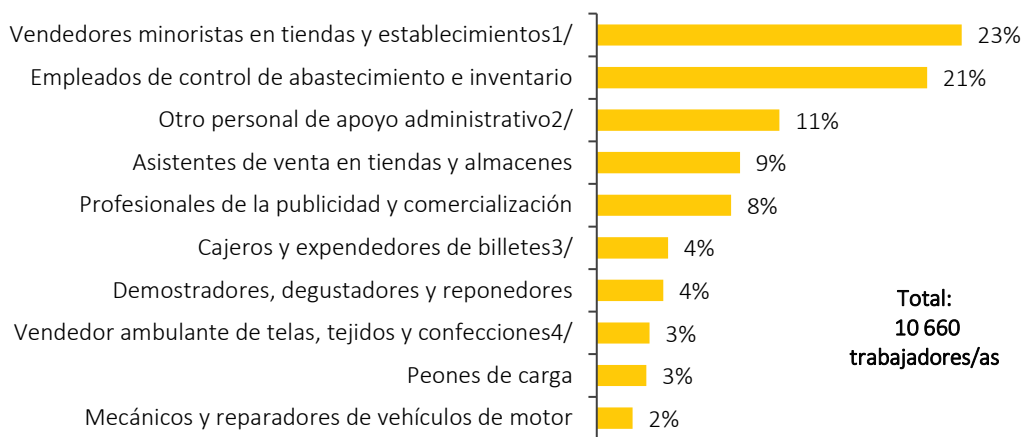


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 a más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Nuevos puestos de carácter temporal

La demanda de personal para nuevos puestos de carácter temporal en el sector (10 660), se encontraría distribuida entre 37 ocupaciones distintas. Además, se observa que, la ocupación más demandada es Vendedores/as minoristas en tiendas y establecimientos (excepto kioscos y mercados) con 23% de esta demanda; y, en conjunto, las 10 ocupaciones con mayor demanda en puestos de trabajo de carácter temporal, concentrarían el 89% de personas de esta demanda.

**GRÁFICO N° 161**  
**LIMA METROPOLITANA: OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS PARA NUEVOS PUESTOS EN EL SECTOR COMERCIO DE CARÁCTER TEMPORAL, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI.

**1/** Excepto kioscos y mercados

**2/** Incluye, por ejemplo: empleados/as de la correspondencia, de prensa y de publicidad, entre otros.

**3/** Excepto cajeros de banco.

**4/** Confecciones de tela y/o cuero.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

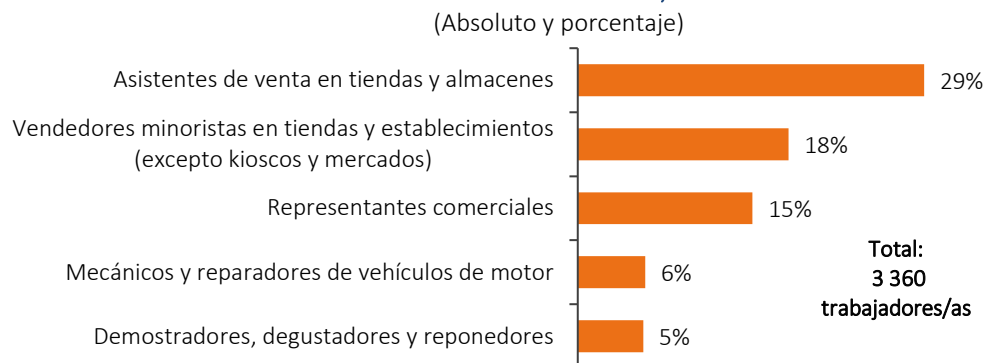
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Nuevos puestos de carácter permanente

La demanda de personal para nuevos puestos de carácter permanente (3 360 personas), se encontraría distribuida entre 63 ocupaciones distintas. Además, se observa que la ocupación más requerida sería

Asistentes de venta en tiendas y almacenes (29%); asimismo, en conjunto, las 5 ocupaciones con mayor demanda en puestos de trabajo de carácter permanente, concentrarían el 72% de trabajadores de esta demanda.

**GRÁFICO N° 162**  
**LIMA METROPOLITANA: OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS PARA NUEVOS PUESTOS EN EL SECTOR COMERCIO DE CARÁCTER PERMANENTE, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

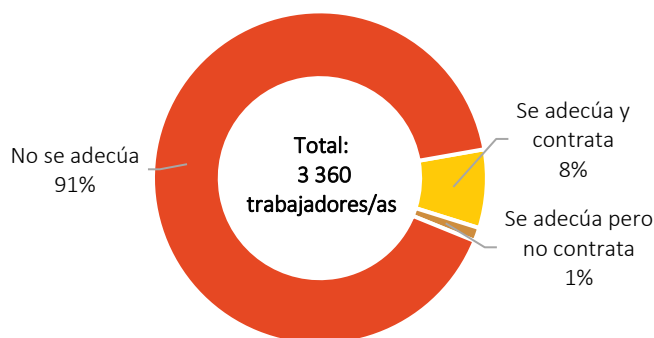
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

#### 2.4.4. CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA DE PERSONAL DEL SECTOR COMERCIO

##### Personal a contratar bajo modalidad de teletrabajo

Del total de la demanda de personal para nuevos puestos de carácter permanente (3 360 personas), el 8% de nuevos puestos de trabajo permanentes en el sector comercio se contratarían bajo teletrabajo, y el restante 92% no contratarían o no se adecúan al teletrabajo.

**GRÁFICO N° 163**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR COMERCIO, PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN ADECUACIÓN AL TELETRABAJO, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

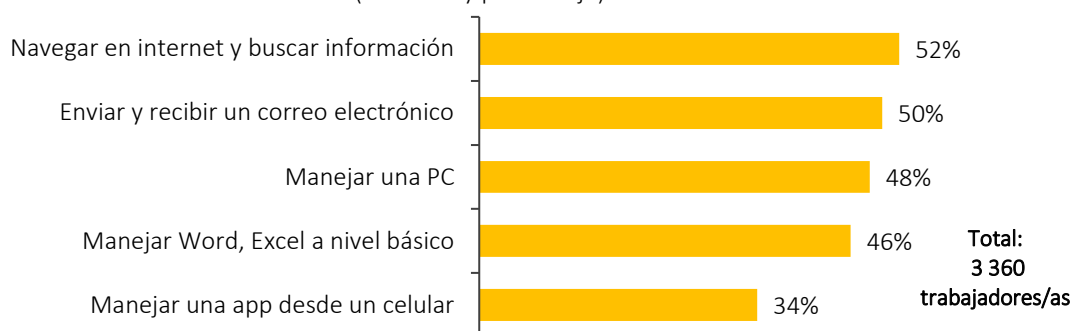
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

##### Personal a contratar según requisito de habilidad digital

En promedio, cada tipo de habilidad digital sería indispensable para 5 de cada 10 personas a demandar en el sector comercio en 2022. Donde, para el 52% de la demanda sería indispensable que el personal a contratar pueda Navegar en internet y buscar información, siendo la habilidad digital más recurrente entre las señaladas por las empresas.

**GRÁFICO N° 164**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR COMERCIO, PERSONAL A CONTRATAR**  
**SEGÚN REQUISITO DE HABILIDAD DIGITAL POR TIPO, 2022**

(Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Cada porcentaje se calcula en relación al total demandado, por lo que no suman 100%, al ser una pregunta de respuesta múltiple.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

**Personal a contratar según requisito de habilidades o competencias**

Analizando las habilidades o competencias requeridas por las empresas en el sector comercio, para la demanda en nuevos puestos de trabajo de carácter permanente, se observa que Trabajo en equipo sería la habilidad más requerida en la demanda de personal; así, esta habilidad sería necesaria en el 93% de nuevos trabajos de carácter permanente, seguido de Responsabilidad (89%).

**GRÁFICO N° 165**

**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR COMERCIO, PERSONAL A CONTRATAR**  
**SEGÚN REQUISITO DE HABILIDADES O COMPETENCIAS, 2022**

(Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Cada porcentaje se calculó en relación al total demandado, por lo que no suman 100%, al ser una pregunta de respuesta múltiple. El color de la barra identifica el tipo de habilidad; donde, rojo son socioemocionales, amarillo las cognitivas, y naranja las técnicas.

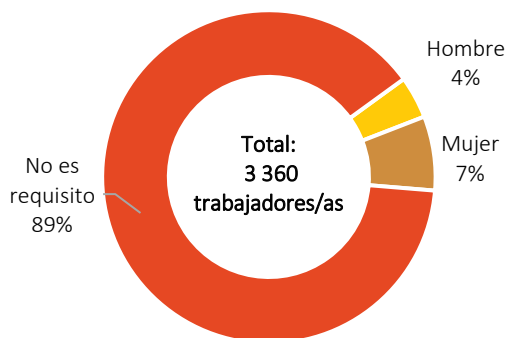
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL)

### Personal a contratar según sexo específico requerido

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente, en general, el sexo no sería una variable requisito para la contratación del personal (89% de la demanda); pero, aquellos donde sí se requeriría, contratarían principalmente mujeres (7% de la demanda).

**GRÁFICO N° 166**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR COMERCIO, PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN SEXO ESPECÍFICO REQUERIDO, 2022**  
(Absoluto y porcentaje)

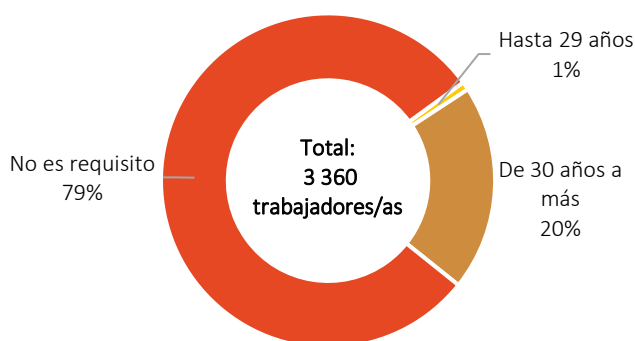


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Personal a contratar requisito de edad

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente en el sector comercio, en general, la edad no sería un factor relevante para las nuevas contrataciones (79% de la demanda); pero, un 21% de la demanda a contratar, sí lo requerirían, y contrataría principalmente personas de 30 años a más (20%); así, la edad promedio del grupo donde se especifica la edad, es 35 años.

**GRÁFICO N° 167**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR COMERCIO, PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN EDAD REQUERIDA, 2022**  
(Absoluto y porcentaje)

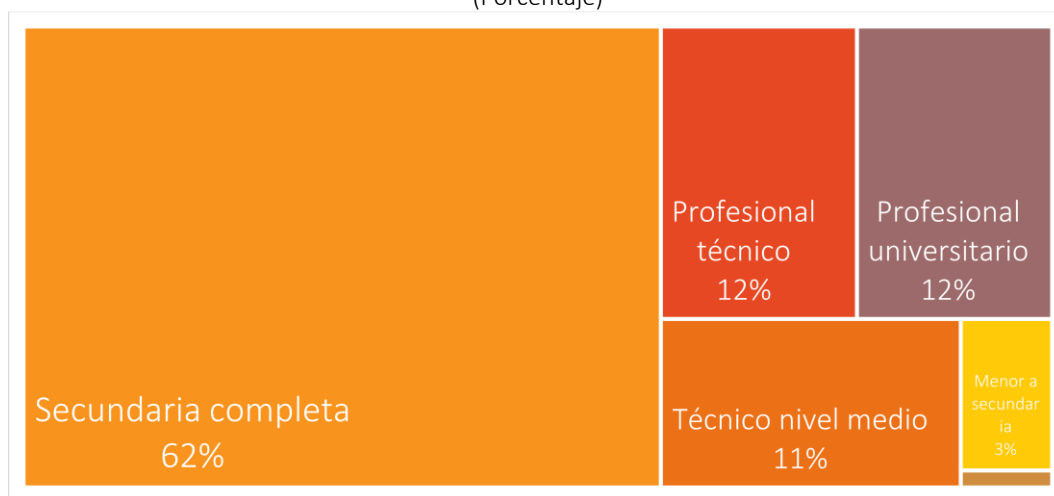


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Personal a contratar según nivel educativo mínimo requerido

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente del sector comercio (3 360 nuevos puestos), se encuentra que, el nivel educativo mínimo requerido más solicitado sería la educación básica concluida, por lo que se solicitaría al 62% del personal a contratar contar con al menos secundaria concluida; además, al 24% del personal a contratar se le pedirá contar como mínimo con un nivel educativo de educación superior, siendo este el nivel educativo profesional técnico (12%) o profesional universitario (12%).

**GRÁFICO N° 168**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR COMERCIO, PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN NIVEL EDUCATIVO MÍNIMO REQUERIDO, 2022**  
(Porcentaje)

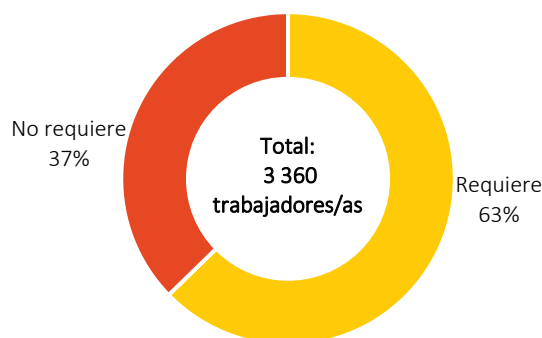


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Personal a contratar según requisito de experiencia laboral

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente en el sector comercio, al 63% de personal a contratar, se le pedirá contar con experiencia previa en la ocupación. Para este grupo, el tiempo promedio de experiencia requerida sería de casi 1 año.

**GRÁFICO N° 169**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR COMERCIO, PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN REQUISITO DE EXPERIENCIA LABORAL, 2022**  
(Absoluto y porcentaje)

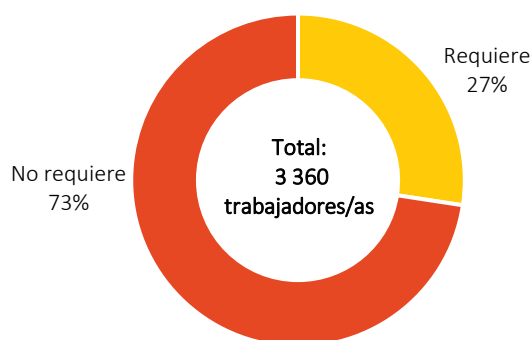


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Personal a contratar según requisito de capacitación específica

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente en el sector comercio, al 27% de personal a contratar, se le pedirá contar con algún tipo de capacitación específica. Entre las capacitaciones más requeridas al personal a demandar en puestos de carácter permanente en el sector comercio, la más recurrente sería Técnicas de atención al cliente, seguida de Técnica de manejo de caja.

**GRÁFICO N° 170**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR COMERCIO, PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN REQUISITO DE CAPACITACIÓN ESPECÍFICA, 2022**  
(Absoluto y porcentaje)

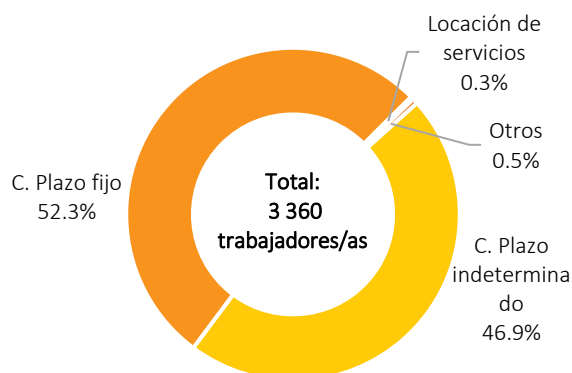


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Personal a contratar según modalidad prioritaria de contratación

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente en el sector comercio, las empresas contratarían personal principalmente bajo la modalidad de contrato a plazo fijo (52,3%), o por contrato a plazo indeterminado (46,9%).

**GRÁFICO N° 171**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR COMERCIO, SEGÚN MODALIDAD PRIORITARIA DE CONTRATACIÓN, 2022**  
(Absoluto y porcentaje)



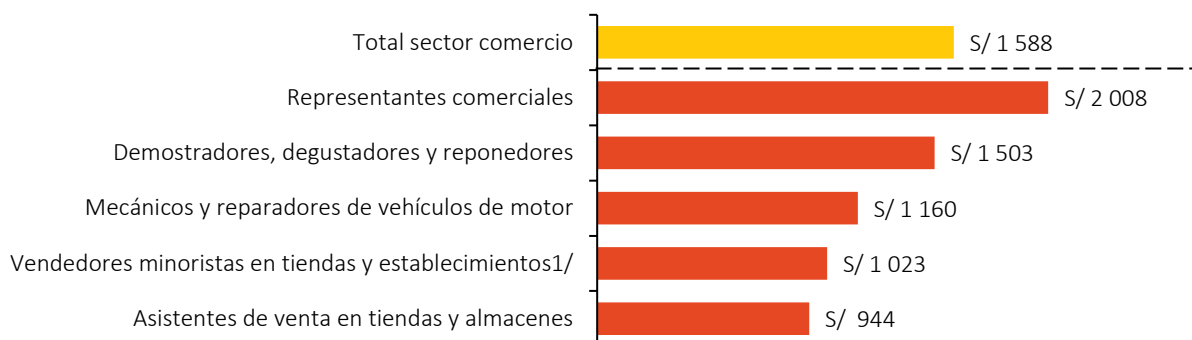
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Remuneración promedio mensual<sup>51</sup> del personal a contratar

La remuneración promedio mensual para el personal que se demandaría en nuevos puestos de trabajo de carácter permanente en el sector comercio (3 360 personas), demandados en 2022, sería S/1 588.

Además, dentro de las 5 ocupaciones que tendrían mayor demanda de personal en 2022, las ocupaciones con mejor remuneración son Representantes comerciales con una remuneración promedio mensual de S/ 2 008; seguido de Demostradores/as, degustadores/as y reponedores/as con S/ 1 503.

**GRÁFICO N° 172**  
**LIMA METROPOLITANA: REMUNERACIÓN PROMEDIO MENSUAL DE LAS OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS EN EL SECTOR COMERCIO, 2022**  
(Soles)



**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI. El cálculo de remuneración excluye casos menores de S/. 930.  
**1/** Excepto kioscos y mercados.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

<sup>51</sup> La remuneración promedio mensual sólo se obtiene para puestos de carácter permanente.

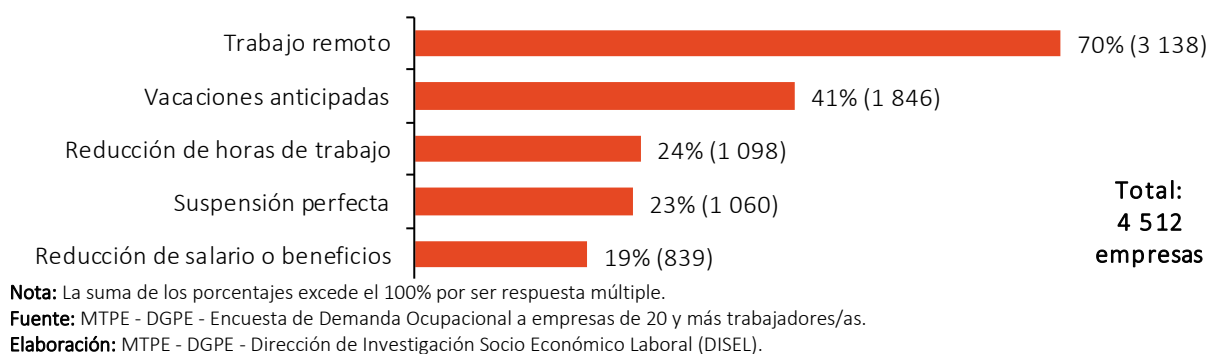
## 2.5. SECTOR SERVICIOS

### 2.5.1. SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS

#### Efectos de la Covid-19 en las empresas

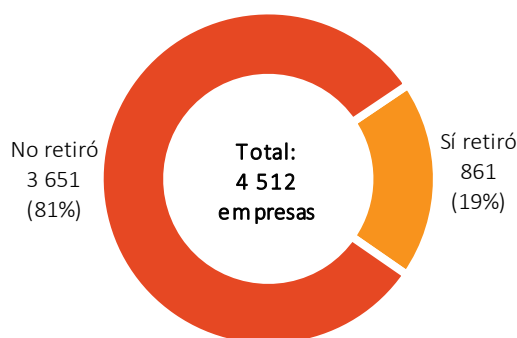
En 2021, el 70% (3 138) de empresas en el sector servicios adoptó el trabajo remoto como medida frente a la emergencia sanitaria por el Covid-19. Así mismo, las vacaciones anticipadas fueron la segunda medida más adoptada por las empresas (41% equivalente a 1 846).

**GRÁFICO N° 173**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR SERVICIOS, SEGÚN MEDIDAS ADOPTADAS RESPECTO AL PERSONAL COMO CONSECUENCIA DE LA COVID-19, 2021**  
(Absoluto y porcentaje)



El 19% (861) de empresas en el sector servicios retiró<sup>52</sup> personal como consecuencia de la Covid-19 en 2021, siendo 32 trabajadores/as, en promedio.

**GRÁFICO N° 174**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR SERVICIOS, SEGÚN CONDICIÓN DE RETIRO DE PERSONAL COMO CONSECUENCIA DE LA COVID-19, 2021**  
(Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

De acuerdo a la información reportada por la EDO, solo el 2,5% (112) de empresas en el sector servicios cambió a añadió una nueva actividad económica debido a la situación actual (1,9% ya regresó a su actividad original y 0,6% todavía no ha retornado); en tanto que, el restante 97,5% no realizó algún cambio sobre su actividad económica.

<sup>52</sup> Incluye cese, no renovación de contrato y despido.

**CUADRO N° 6**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR SERVICIOS SEGÚN CAMBIO O ADICIÓN DE ACTIVIDAD**  
**ECONÓMICA Y RETORNO A ACTIVIDAD ORIGINAL, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)

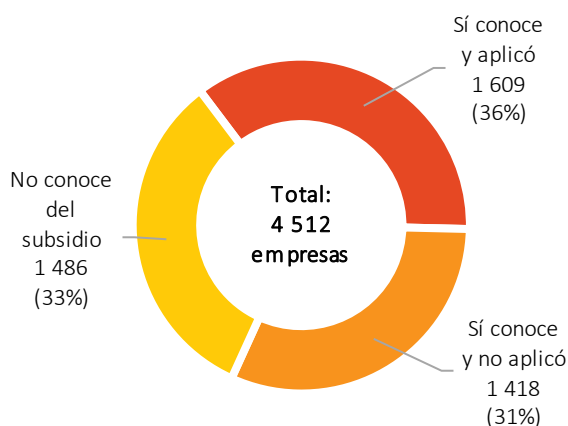
Cambio o adición de actividad económica y Retorno a actividad original	Total	
	Abs.	%
Cambió o añadió actividad económica	112	2,5
Regresó a actividad original	84	1,9
No regresó a actividad original	28	0,6
No cambió ni añadió actividad económica	4 400	97,5
<b>Total</b>	<b>4 512</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Del total de empresas en el sector servicios (4 512), el 36% aplicó al subsidio<sup>53</sup> que brinda el Estado para la contratación laboral y la preservación de puestos de trabajo frente a la pandemia originada por la Covid-19; el 33% no conoce sobre dicho subsidio y, finalmente, el restante 31% no aplicó al subsidio aun teniendo conocimiento del mismo.

**GRÁFICO N° 175**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR SERVICIOS, SEGÚN CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DEL**  
**SUBSIDIO (D.U. 127-2020)<sup>54</sup>, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

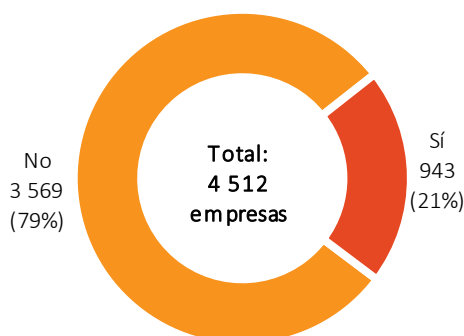
### Dificultades para encontrar personal calificado

El 21% (943) de empresas en el sector servicios presentó dificultades para encontrar personal calificado. En tanto que, el restante 79% (3 569) manifestó no tener dificultades. Así mismo, la principal razón sería la falta de experiencia (55% equivalente a 517 empresas), generando que exista una mayor carga laboral en el resto del personal (80% equivalente a 754).

<sup>53</sup> Decreto de Urgencia 127-20

<sup>54</sup> Subsidio para la contratación laboral y la preservación de puestos de trabajo debido a la pandemia por la Covid-19.

**GRÁFICO N° 176**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR SERVICIOS, SEGÚN DIFICULTAD PARA ENCONTRAR PERSONAL CALIFICADO, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)

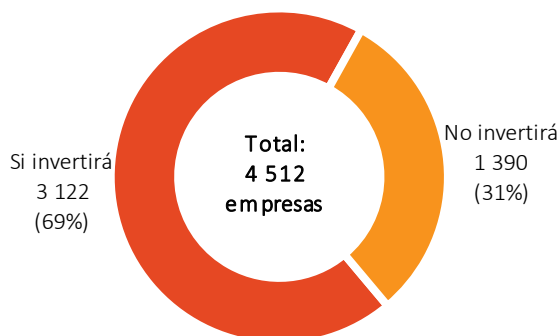


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Capacitación

El 69% (3 122) de empresas en el sector servicios invertiría en capacitación para sus trabajadores en 2022, con la finalidad de mejorar su desempeño. En tanto que, el restante 31% (1 390) no invertiría debido, principalmente, a que no cuenta con los recursos suficientes, aunque tiene intenciones de capacitar.

**GRÁFICO N° 177**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR SERVICIOS, SEGÚN EXPECTATIVA DE INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Certificación laboral

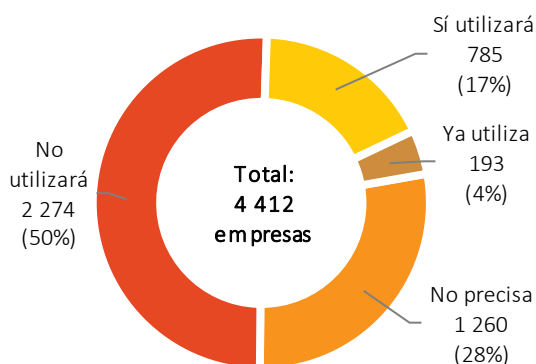
El 25% (1 113) de empresas en el sector servicios cuenta con personal con certificación de competencias laborales. En tanto que, el restante 75% (3 399) no tiene trabajadores con certificación (Ver gráfico 15). Por otro lado, el 16,7% (753) de empresas planea participar en un proceso de certificación de competencias laborales en 2022, el 83,2% (3 755) no tiene planificado participar y, el restante 0,1% (4) aun no lo tiene definido (Ver gráfico 16).

## Innovación y nuevas tecnologías

### Inteligencia artificial

El 4% (193) de empresas en el sector servicios ya utiliza inteligencia artificial dentro de su proceso de servicios. Mientras que, el 17% (785) planea utilizarla en los próximos tres años. Así mismo, la tecnología tiene cerca de 2 años, en promedio, siendo utilizada, por lo menos una vez por semana, por el 62,2% de trabajadores/as, en promedio. Por otro lado, del total de empresas que ya utiliza la tecnología o que planea utilizarla (979); el 44% señaló que conllevará a un aumento del empleo y el 40% considera que implicará la capacitación al personal actual. Finalmente, del total de empresas que usa o usará la tecnología y que tiene la expectativa de reclutar personal<sup>55</sup> (422); el 40% espera no tener dificultades en el proceso de reclutamiento.

**GRÁFICO N° 178**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR SERVICIOS, SEGÚN CONDICIÓN DE USO DE TECNOLOGÍA INTELIGENCIA ARTIFICIAL, 2021**  
(Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

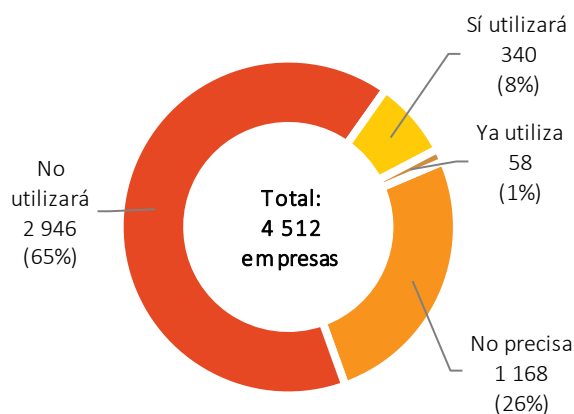
### Manufactura avanzada

El 1% (58) de empresas en el sector servicios ya utiliza manufactura avanzada dentro de su proceso de servicios. Mientras que, el 8% (340) planea utilizarla en los próximos tres años. Así mismo, la tecnología tiene 4,1 años, en promedio, siendo utilizada, por lo menos una vez por semana, por el 31,9% de trabajadores/as, en promedio. Por otro lado, del total de empresas que ya utiliza la tecnología o que planea utilizarla (398); el 46% señaló que conllevará a un aumento del empleo y el 53% considera que implicará la capacitación al personal actual. Finalmente, del total de empresas que usa o usará la

<sup>55</sup> Ya sea personal con habilidades relacionadas a la tecnología que reemplace al actual o que se suma al existente o como tercero que asuman algunas funciones empresariales.

tecnología y que tiene la expectativa de reclutar personal<sup>56</sup> (118); el 45% considera que tendrá dificultades en el proceso de reclutamiento.

**GRÁFICO N° 179**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR SERVICIOS, SEGÚN CONDICIÓN DE USO DE TECNOLOGÍA MANUFACTURA AVANZADA, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

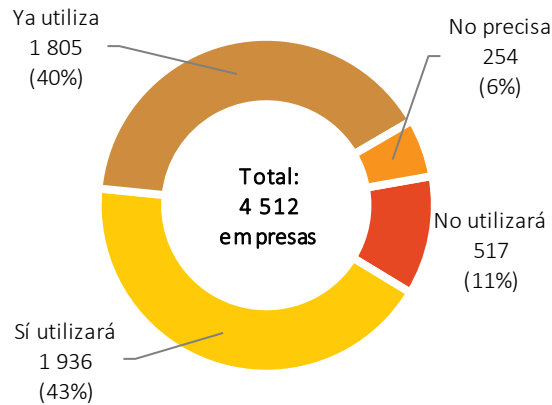
### Servicio de internet

El 40% (1 805) de empresas en el sector servicios ya utiliza servicio de internet dentro de su proceso de producción de bienes o servicios. Mientras que, el 43% (1 936) planea utilizarla en los próximos tres años. Así mismo, la tecnología tiene 10,9 años, en promedio, siendo utilizada, por lo menos una vez por semana, por el 81,6% de trabajadores/as, en promedio. Por otro lado, del total de empresas que ya utiliza la tecnología o que planea utilizarla (3 741); el 30% señaló que conllevará a un aumento del empleo y el 42% considera que implicará la capacitación al personal actual. Finalmente, del total de empresas que usa o usará la tecnología y que tiene la expectativa de reclutar personal<sup>57</sup> (1 111); el 55% espera no tener dificultades en el proceso de reclutamiento.

<sup>56</sup> Ya sea personal con habilidades relacionadas a la tecnología que reemplace al actual o que se sume al existente o como tercero que asuman algunas funciones empresariales.

<sup>57</sup> Ya sea personal con habilidades relacionadas a la tecnología que reemplace al actual o que se sume al existente o como tercero que asuman algunas funciones empresariales.

**GRÁFICO N° 180**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR SERVICIOS, SEGÚN CONDICIÓN DE USO DE TECNOLOGÍA**  
**SERVICIO DE INTERNET, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)

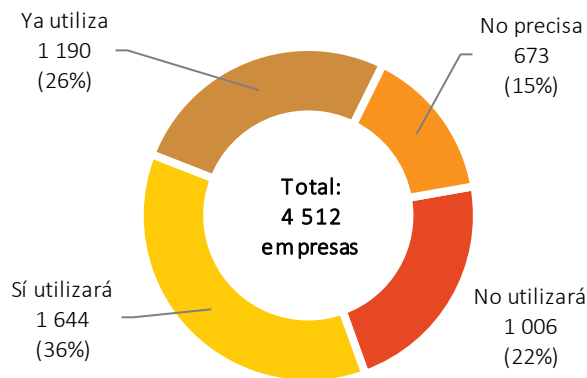


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Servicios avanzados en redes

El 26% (1 190) de empresas en el sector servicios ya utiliza servicios avanzados en red dentro de su proceso de servicios. Mientras que, el 36% (1 644) planea utilizarla en los próximos tres años. Así mismo, la tecnología tiene 6,5 años, en promedio, siendo utilizada, por lo menos una vez por semana, por el 71,2% de trabajadores/as, en promedio. Por otro lado, del total de empresas que ya utiliza la tecnología o que planea utilizarla (2 833); el 32% señaló que conllevará a un aumento del empleo y el 47% considera que implicará la capacitación al personal actual. Finalmente, del total de empresa que usa o usará la tecnología y que tiene la expectativa de reclutar personal (870); el 47% espera no tener dificultades en el proceso de reclutamiento.

**GRÁFICO N° 181**  
**LIMA METROPOLITANA: EMPRESAS EN EL SECTOR SERVICIOS, SEGÚN CONDICIÓN DE USO DE TECNOLOGÍA**  
**SERVICIOS AVANZADOS EN REDES, 2021**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

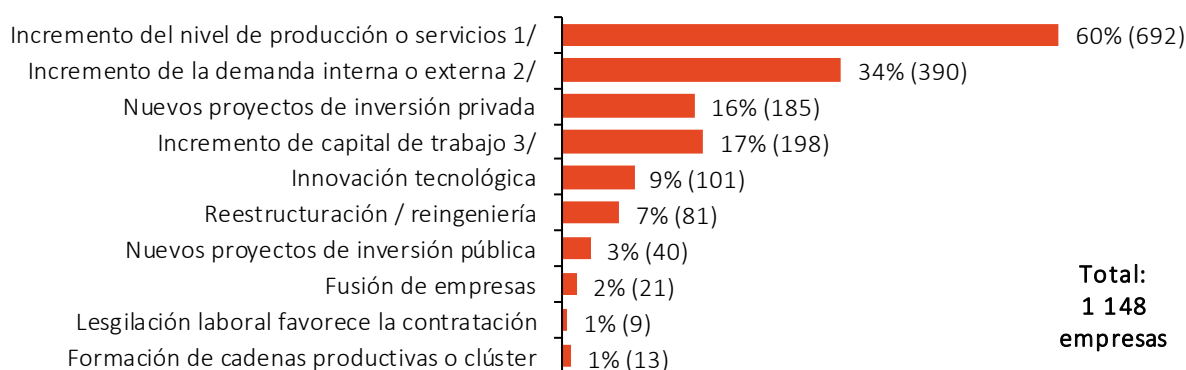
### 2.5.2. EMPRESAS QUE CONTRATARÍAN PERSONAL ADICIONAL

El 25% (1 148) del total de empresas en el sector servicios, contrataría personal adicional en 2022, de los cuales, el 46% (524) requeriría personal solo para cubrir puestos de carácter permanente.

## Motivos de contratación

Las empresas en el sector servicios que contratarían personal adicional para nuevos puestos de trabajo en 2022 lo harían principalmente debido al incremento del nivel de servicios y/o nuevas líneas de servicios de la empresa (60% equivalente a 692 empresas); seguido por el incremento de la demanda interna o externa y/o apertura de nuevos mercados internos o externos (34% equivalente a 390); entre otros motivos.

**GRÁFICO N° 182**  
**LIMA METROPOLITANA: PRINCIPALES MOTIVOS POR LOS QUE CONTRATARÍAN LAS EMPRESAS EN EL SECTOR SERVICIOS, 2022**  
(Absoluto y porcentaje)



**Nota:** La suma de los porcentajes excede el 100% por ser respuesta múltiple.

**1/** Incluye nuevas líneas de producción o servicios.

**2/** Incluye apertura de nuevos mercados internos o externos.

**3/** Incluye capacidad instalada y/o líneas de financiamiento.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 a más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

## Motivos de no contratación<sup>58</sup>

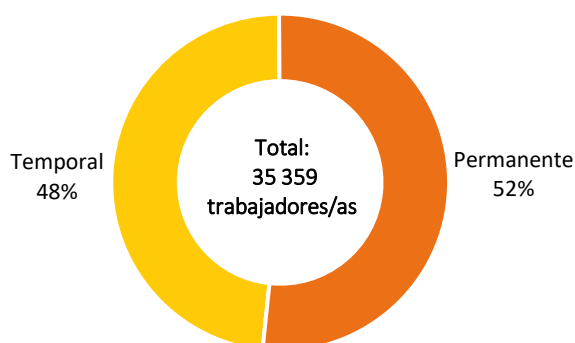
Entre los motivos por los cuales las empresas en el sector servicios no contratarían nuevos trabajadores en 2022, la expectativa de un nivel de servicios igual o inferior al de 2021 debido a una reducción de la demanda, se presenta como el principal motivo en el 47% (810) de empresas; seguida por la afectación del nivel de servicios debido a la pandemia (35% equivalente a 605); la expectativa de un nivel de servicio igual o inferior al de 2021 debido a una mayor competencia (18% equivalente a 306 empresas); entre otros motivos.

### 2.5.3. DEMANDA OCUPACIONAL

Según los resultados de la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO), la demanda en Lima metropolitana y Callao de personal en el sector servicios sería de 35 359 personas; de estos, el 52% del personal a demandar sería para cubrir nuevos puestos de carácter permanente, mientras que, el 48% se demandaría para nuevos puestos de carácter temporal.

<sup>58</sup> El total de empresas que no contrataría personal adicional, es un sub grupo del total de empresas que no contrata nuevos puestos (temporal y/o permanentes); así, para el análisis se excluyó al número de empresas que contratarían solo por reemplazo y/o que contratarían en otra región distinta a la analizada. Debido a ello, este grupo de empresas que no demanda personal adicional y las que sí lo hacen, no suman necesariamente la totalidad de empresas para esta región.

**GRÁFICO N° 183**  
**LIMA METROPOLITANA: PERSONAL REQUERIDO EN EL SECTOR SERVICIOS SEGÚN CARÁCTER DEL PUESTO, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)

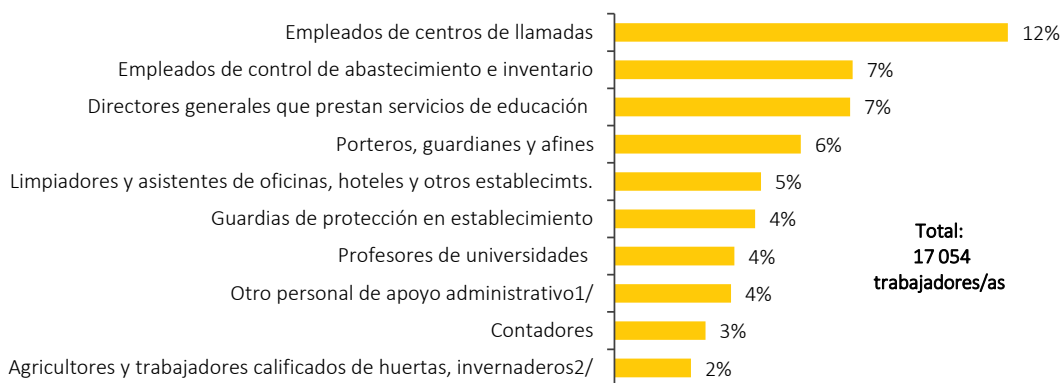


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 a más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Nuevos puestos de carácter temporal

La demanda de personal para nuevos puestos de carácter temporal en el sector (17 054), se encontraría distribuida entre 118 ocupaciones distintas. Además, se observa que, la ocupación más demandada es Empleados/as de centros de llamadas (12%); y, en conjunto, las 10 ocupaciones con mayor demanda en puestos de trabajo de carácter temporal, concentrarían el 54% de personas de esta demanda.

**GRÁFICO N° 184**  
**LIMA METROPOLITANA: OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS PARA NUEVOS PUESTOS EN EL SECTOR SERVICIOS DE CARÁCTER TEMPORAL, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI.

**1/** Incluye, por ejemplo: empleados/as de la correspondencia, de prensa y de publicidad, entre otros.

**2/** Incluye de viveros y jardines

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Nuevos puestos de carácter permanente

La demanda de personal para nuevos puestos de carácter permanente (18 305 personas), se encontraría distribuida entre 128 ocupaciones distintas. Además, se observa que la ocupación más requerida sería Especialistas programadores (19%); asimismo, en conjunto, las 10 ocupaciones con mayor demanda en puestos de trabajo de carácter permanente, concentrarían el 59% de trabajadores de esta demanda.

**GRÁFICO N° 185**  
**LIMA METROPOLITANA: OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS PARA NUEVOS PUESTOS EN EL SECTOR SERVICIOS DE CARÁCTER PERMANENTE, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI.

**1/** Incluye, por ejemplo: empleados/as de la correspondencia, de prensa y de publicidad, entre otros.

**2/** Incluye no clasificados en el subgrupo principal 23; por ejemplo, quienes dan clases particulares sobre materias distintas de los idiomas, la música, las artes y la tecnología de la información. Así como, quienes asesoran alumnos/as sobre temas educativos.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

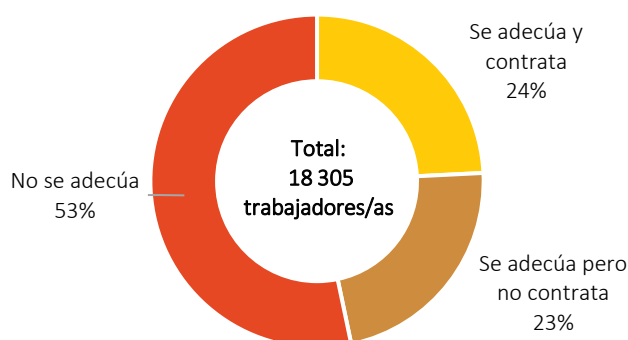
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

#### 2.5.4. CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA DE PERSONAL DEL SECTOR SERVICIOS

##### Personal a contratar bajo modalidad de teletrabajo

Del total de la demanda de personal para nuevos puestos de carácter permanente (18 305 personas), el 24% de nuevos puestos de trabajo permanentes en el sector servicios se contratarían bajo teletrabajo, y el restante 76% no contratarían o no se adecúan al teletrabajo.

**GRÁFICO N° 186**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR SERVICIOS, PERSONAL A CONTRATAR SEGÚN ADECUACIÓN AL TELETRABAJO, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



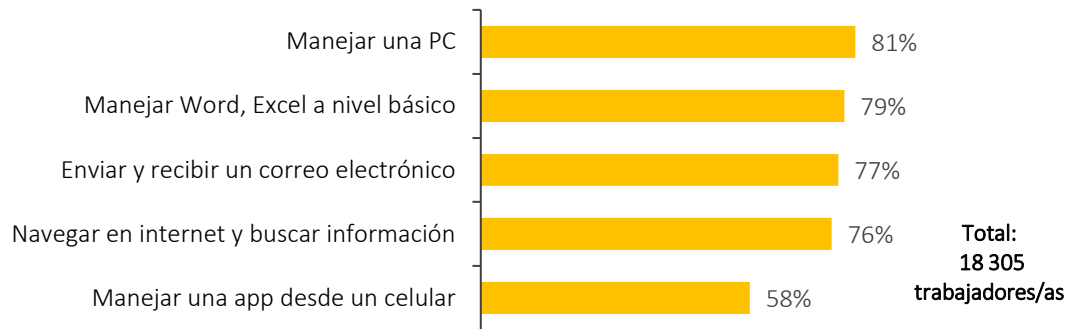
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

##### Personal a contratar según requisito de habilidad digital

En promedio, cada tipo de habilidad digital sería indispensable para 7 de cada 10 personas a demandar en el sector servicios en 2022. Donde, para el 81% de la demanda sería indispensable que el personal a contratar pueda Manejar una PC, siendo la habilidad digital más recurrente entre las señaladas por las empresas.

**GRÁFICO N° 187**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR SERVICIOS, PERSONAL A CONTRATAR**  
**SEGÚN REQUISITO DE HABILIDAD DIGITAL POR TIPO, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Cada porcentaje se calcula en relación al total demandado, por lo que no suman 100%, al ser una pregunta de respuesta múltiple.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Personal a contratar según requisito de habilidades o competencias

Analizando las habilidades o competencias requeridas por las empresas en el sector servicios, para la demanda en nuevos puestos de trabajo de carácter permanente, se observa que Trabajo en equipo sería la habilidad más requerida en la demanda de personal; así, esta habilidad sería necesaria en el 85% de nuevos trabajos de carácter permanente, seguido de Comunicación (80%).

**GRÁFICO N° 188**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR SERVICIOS, PERSONAL A CONTRATAR**  
**SEGÚN REQUISITO DE HABILIDADES O COMPETENCIAS, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** Cada porcentaje se calculó en relación al total demandado, por lo que no suman 100%, al ser una pregunta de respuesta múltiple. El color de la barra identifica el tipo de habilidad; donde, rojo son socioemocionales, amarillo las cognitivas, y naranja las técnicas.

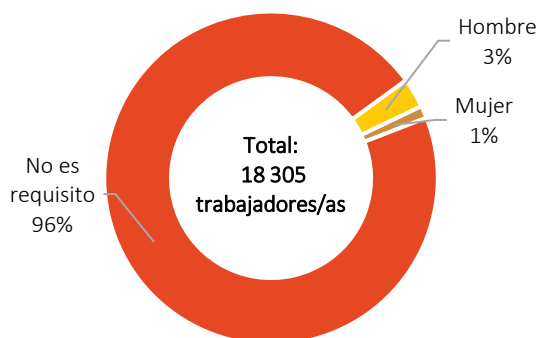
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL)

### Personal a contratar según sexo específico requerido

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente, en general, el sexo no sería una variable requisito para la contratación del personal (96% de la demanda); pero, aquellos donde sí se requeriría, contratarían principalmente hombres (3% de la demanda).

**GRÁFICO N° 189**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR SERVICIOS, PERSONAL A CONTRATAR**  
**SEGÚN SEXO ESPECÍFICO REQUERIDO, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)

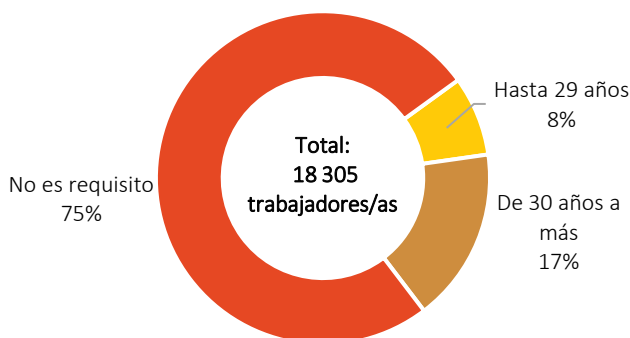


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

**Personal a contratar requisito de edad**

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente en el sector servicios, en general, la edad no es un factor relevante para las nuevas contrataciones (75% de la demanda); pero, un 25% de la demanda a contratar, sí lo requiere, y contrataría principalmente personas de 30 años a más (17%); así, la edad promedio del grupo donde se especifica la edad, es 34 años.

**GRÁFICO N° 190**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR SERVICIOS, PERSONAL A CONTRATAR**  
**SEGÚN EDAD REQUERIDA, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



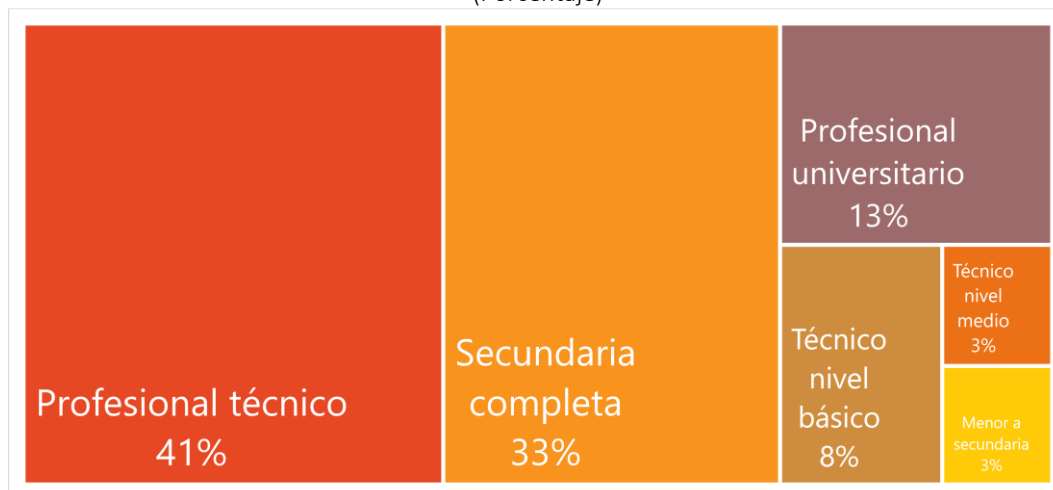
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

**Personal a contratar según nivel educativo mínimo requerido**

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente del sector servicios (18 305 nuevos puestos), se encuentra que, el nivel educativo mínimo requerido más solicitado sería profesional técnico con un 41% de esta demanda, que junto al nivel profesional universitario, en conjunto se solicitaría al 64% del

personal a contratar un nivel educativo mínimo de educación superior; además, al 33% del personal a contratar se le pediría contar como mínimo con secundaria concluida.

**GRÁFICO N° 191**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR SERVICIOS, PERSONAL A CONTRATAR**  
**SEGÚN NIVEL EDUCATIVO MÍNIMO REQUERIDO, 2022**  
 (Porcentaje)



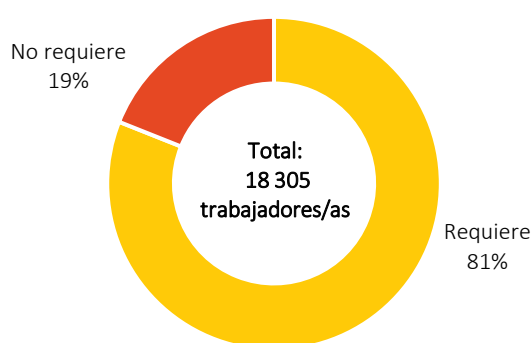
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Personal a contratar según requisito de experiencia laboral

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente en el sector servicios, al 81% de personal a contratar, se le pedirá contar con experiencia previa en la ocupación. Para este grupo, el tiempo promedio de experiencia requerida sería de 1 año y medio.

**GRÁFICO N° 192**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR SERVICIOS, PERSONAL A CONTRATAR**  
**SEGÚN REQUISITO DE EXPERIENCIA LABORAL, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

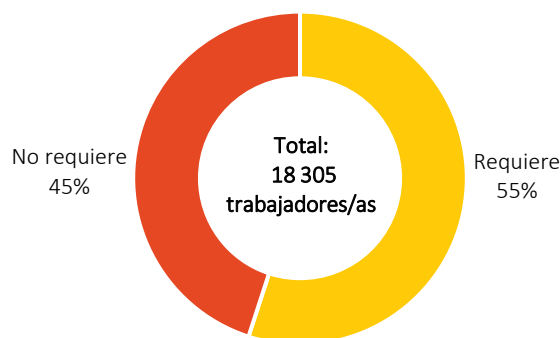
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### Personal a contratar según requisito de capacitación específica

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente en el sector servicios, al 55% de personal a contratar, se le pedirá contar con algún tipo de capacitación específica. Entre las capacitaciones más requeridas al personal a demandar en puestos de carácter permanente en el sector servicios, la más

recurrente sería Sistemas aplicaciones y procesamiento de datos, seguido de Técnicas de atención al cliente y Ofimática, entre otras.

**GRÁFICO N° 193**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR SERVICIOS, PERSONAL A CONTRATAR**  
**SEGÚN REQUISITO DE CAPACITACIÓN ESPECÍFICA, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)

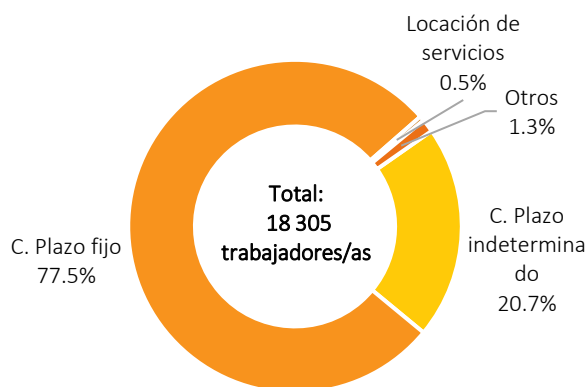


**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

**Personal a contratar según modalidad prioritaria de contratación**

Para los nuevos puestos de trabajo de carácter permanente en el sector servicios, las empresas contratarían personal principalmente bajo la modalidad de contrato a plazo fijo (77.5%), o por contrato a plazo indeterminado (20.7%).

**GRÁFICO N° 194**  
**LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA EN EL SECTOR SERVICIOS, SEGÚN MODALIDAD**  
**PRIORITARIA DE CONTRATACIÓN, 2022**  
 (Absoluto y porcentaje)



**Nota:** La categoría "Otros" incluye: Por incremento de actividad, entre otros.  
**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

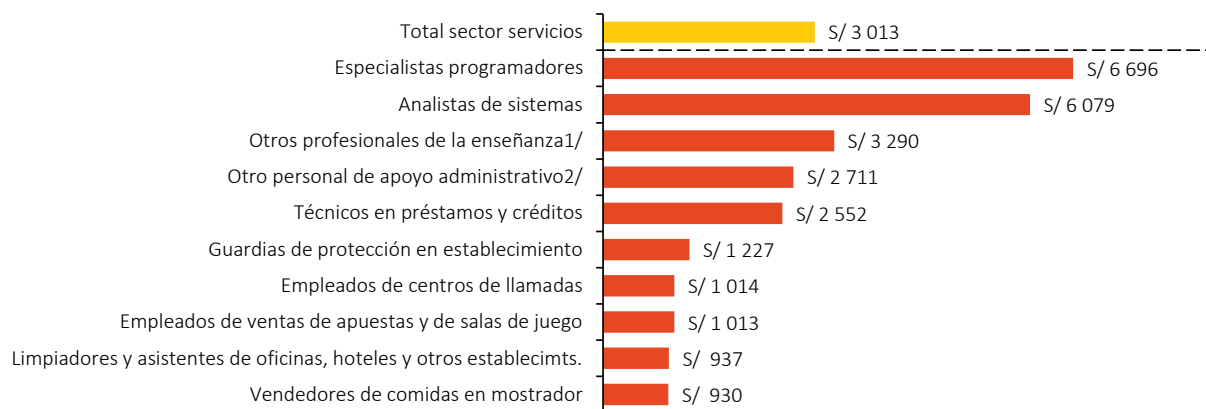
**Remuneración promedio mensual<sup>59</sup> del personal a contratar**

La remuneración promedio mensual para el personal que se demandaría en nuevos puestos de trabajo de carácter permanente en el sector servicios (18 305 personas), demandados en 2022, sería S/3 013.

<sup>59</sup> La remuneración promedio mensual sólo se obtiene para puestos de carácter permanente.

Además, dentro de las 10 ocupaciones que tendrían mayor demanda de personal en 2022, las ocupaciones con mejor remuneración son Especialistas programadores/as con una remuneración promedio mensual de S/ 6 696; seguido de Analistas de sistemas con S/ 6 079.

**GRÁFICO N° 195**  
**LIMA METROPOLITANA: REMUNERACIÓN PROMEDIO MENSUAL DE LAS OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS EN EL SECTOR SERVICIOS, 2022**  
 (Soles)



**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI. El cálculo de remuneración excluye casos menores de S/. 930.

**1/** Incluye no clasificados en el subgrupo principal 23; por ejemplo, quienes dan clases particulares sobre materias distintas de los idiomas, la música, las artes y la tecnología de la información. Así como, quienes asesoran alumnos/as sobre temas educativos.

**2/** Incluye, por ejemplo: empleados/as de la correspondencia, de prensa y de publicidad, entre otros.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

## CAPITULO 3: ANÁLISIS COMPLEMENTARIO DE LAS OCUPACIONES

### 3.1. CRECIMIENTO DE LAS OCUPACIONES EN EL MERCADO LABORAL FORMAL

En esta sección se analiza el crecimiento del empleo en las ocupaciones registradas en la Planilla Electrónica para Lima Metropolitana y Callao, para obtener las ocupaciones de más rápido crecimiento, las de más lento crecimiento, y las de más rápido decrecimiento en los últimos 4 años antes del año de la pandemia (2015-2019). La rapidez del crecimiento o decrecimiento se obtiene de la comparación entre la cantidad de trabajadores/as por ocupación en 2019 en comparación al número de personas que había en el 2015; así, se podrá establecer un orden y clasificación de acuerdo a este crecimiento (o decrecimiento).

Para el análisis, se incluyen en el gráfico las variables: crecimiento en número de trabajadores/as (o decrecimiento) por cada ocupación, crecimiento porcentual al 2019 respecto al 2015 (positivo o negativo), y la remuneración promedio mensual al 2019, y se identifica cuáles de las ocupaciones aparecen en la demanda de este año. Asimismo, se mostrarán solo las 20 ocupaciones más resaltantes de 3 grupos: ocupaciones de más rápido crecimiento, ocupaciones de más lento crecimiento, ocupaciones de más rápido decrecimiento.

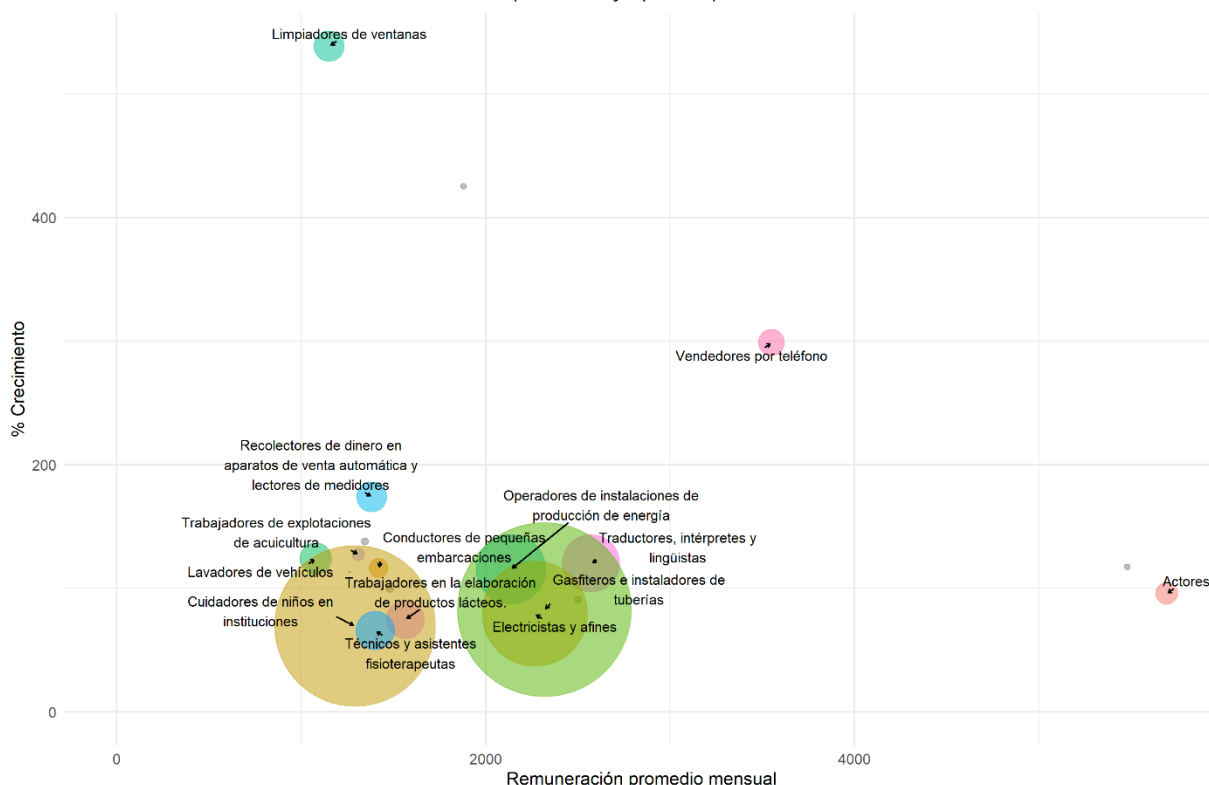
### 3.1.1. OCUPACIONES DE MÁS RÁPIDO CRECIMIENTO

El siguiente gráfico muestra las ocupaciones de más rápido crecimiento entre el 2015 y 2019 (mayor crecimiento porcentual), donde el eje horizontal indica la remuneración promedio mensual, el eje vertical indica el porcentaje de crecimiento de las ocupaciones del 2015 al 2019, y el área de la circunferencia muestra la proporción de crecimiento en número de trabajadores/as entre las distintas ocupaciones, de acuerdo a datos de la Planilla Electrónica del 2019 para Lima Metropolitana y Callao.

Entre las ocupaciones de más rápido crecimiento en los últimos 4 años pre pandemia (2015-2019), la ocupación que ha generado un mayor incremento en número de puestos de trabajo según la Planilla Electrónica, es Gasfiteros/as e instaladores/as de tuberías, que tuvo un crecimiento 5 764 personas registradas, y un crecimiento promedio anual de 16% en ese periodo; otras ocupaciones a resaltar son Cuidadores/as de niños en instituciones, y Electricistas y afines, con un crecimiento promedio anual de 14% y 16% respectivamente.

Las ocupaciones de mayor interés en este grupo con alto crecimiento, serían aquellas que presenten un buen balance entre crecimiento porcentual, remuneración e incremento de número de trabajadores/as. Sin embargo, dentro de este grupo de ocupaciones, también se encuentran las emergentes que, a pesar de tener una participación aún pequeña, han venido creciendo a tasas muy altas, como las ocupaciones de Limpiadores/as de ventanas, y Vendedores/as por teléfono.

**GRÁFICO N° 196**  
**LIMA METROPOLITANA: 20 OCUPACIONES DE MÁS RÁPIDO CRECIMIENTO, 2015-2019**  
 (Porcentaje y soles)



**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI.

Se omiten los nombres de las ocupaciones con variación menor a 10 trabajadores/as y se muestran en gris sus circunferencias correspondientes.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Planilla Electrónica.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Dentro de este grupo de ocupaciones de más rápido crecimiento se pueden identificar las que aparecen en la demanda del 2022, siendo estas ocupaciones de especial interés al tener demanda presente y haber estado creciendo a tasas muy altas. Dentro de estas ocupaciones tenemos Vendedores/as por teléfono, que presentó un crecimiento del 299% (promedio anual de 41%), y sería demandada para puestos de trabajo de carácter temporal y permanente en el 2022.

**CUADRO N° 7**  
**LIMA METROPOLITANA: 20 OCUPACIONES DE MÁS RÁPIDO CRECIMIENTO Y DEMANDA 2022**  
(Absoluto y porcentaje)

CNO 2015	Ocupaciones	Trab. 2015	Trab. 2019	Remuneración 2019	Crecimiento (# trab.)	Crecimiento	Crecimiento anual
9123	Limpiadores de ventanas	30	191	1 152	161	539%	59%
3423	Jueces de actividades deportivas y recreativas	1	5	1 880	4	425%	51%
5243	Vendedores por teléfono	39	154	3 552	115	299%	41%
9623	Recolectores de dinero en aparatos de venta automática y lectores de medidores	89	243	1 384	154	174%	29%
9521	Vendedores ambulantes de productos agrícolas comestibles	5	12	1 346	7	138%	24%
6221	Trabajadores de explotaciones de acuicultura	18	42	1 309	23	127%	23%
9122	Lavadores de vehículos	139	311	1 078	172	124%	22%
2643	Traductores, intérpretes y lingüistas	501	1 102	2 572	601	120%	22%
2133	Profesionales de la protección medioambiental	4	8	5 482	5	117%	21%
8352	Conductores de pequeñas embarcaciones	52	112	1 421	60	116%	21%
3141	Operadores de instalaciones de producción de energía	776	1 671	2 137	895	115%	21%
9124	Limpiadores ambulantes de calzado	1	3	1 262	1	113%	21%
3144	Operadores de instalaciones de refinación de petróleo y gas natural	8	16	1 479	8	100%	19%
2655	Actores	82	160	5 693	78	96%	18%
2230	Profesionales de medicina tradicional y alternativa	5	10	2 500	5	91%	18%
7127	Gasfiteros e instaladores de tuberías	6 971	12 735	2 320	5 764	83%	16%
7411	Electricistas y afines	2 625	4 710	2 267	2 085	79%	16%
7514	Trabajadores en la elaboración de productos lácteos.	343	599	1 564	257	75%	15%
5311	Cuidadores de niños en instituciones	7 091	12 022	1 292	4 931	70%	14%
3255	Técnicos y asistentes fisioterapeutas	399	661	1 401	263	66%	13%

**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI.

Las cifras de número de personas corresponden a promedios, y han sido redondeadas por lo que podrían no coincidir algunas sumas.

Las ocupaciones resaltadas son las que aparecen con demanda al 2022 según la EDO.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as, y Planilla Electrónica.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### 3.1.2. OCUPACIONES DE MÁS LENTO CRECIMIENTO

EL siguiente gráfico muestra las ocupaciones de más lento crecimiento entre el 2015 y 2019 (menor crecimiento porcentual positivo), donde el eje horizontal indica la remuneración promedio mensual, el eje vertical indica el porcentaje de crecimiento de las ocupaciones del 2015 al 2019, y el área de la circunferencia muestra la proporción de crecimiento en número de trabajador/as entre las distintas ocupaciones, de acuerdo a datos de la Planilla Electrónica del 2019 en Lima Metropolitano y Callao.

Así, la ocupación de Otros trabajadores de la construcción y edificaciones es la que presenta menor crecimiento positivo, con 0.2% en total para el 2019 respecto al 2015; sin embargo, la remuneración promedio al 2019 fue de S/5 519, que es mayor al promedio de estas 20 ocupaciones de más lento crecimiento; además, esta ocupación tendría demandada en el 2022, tanto en puestos de carácter temporal como en puestos de carácter permanente según la EDO al 2022.

Las ocupaciones que pueden ser de mayor interés en este grupo con bajo crecimiento, son las que presentaron una gran participación en 2015 y la mantuvieron en 2019, un incremento en número de trabajadores/as muy grande (tamaño de la circunferencia), y/o una remuneración promedio mensual alta.

**GRÁFICO N° 197**  
**LIMA METROPOLITANA: 20 OCUPACIONES DE MÁS LENTO CRECIMIENTO, 2015-2019**  
 (Porcentaje y soles)



**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI.

**1/** Del sector privado

**2/** Tecnología de información y comunicaciones

**Fuente:** MTPE - DGPE - Planilla Electrónica.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

**CUADRO N° 8**  
**LIMA METROPOLITANA: 20 OCUPACIONES DE MÁS LENTO CRECIMIENTO Y DEMANDA 2022**  
(Absoluto y porcentaje)

CNO 2015	Ocupaciones	Trab. 2015	Trab. 2019	Remuneración 2019	Crecimiento (# trab.)	Crecimiento	Crecimiento anual
2149	Otros ingenieros <sup>1/</sup>	1 761	1 764	5 419	3	0.2%	0.0%
3513	Técnicos en redes y sistemas de computadoras	4 967	4 987	3 538	20	0.4%	0.1%
9511	Vendedor ambulante de productos alimenticios manufacturados	32	32	1 156	0	0.8%	0.2%
8332	Conductores de camiones pesados	4 375	4 411	1 849	36	0.8%	0.2%
4415	Empleados de archivos	1 704	1 722	1 624	18	1.0%	0.3%
2152	Ingenieros electrónicos	2 566	2 600	6 364	34	1.3%	0.3%
1143	Directores generales del sector privado del servicio de comercio al por mayor	7 330	7 446	6 399	115	1.6%	0.4%
1141	Directores generales del sector privado del servicio de alojamiento	552	561	7 718	9	1.6%	0.4%
4321	Empleados de control de abastecimiento e inventario	68 553	69 848	1 580	1 295	1.9%	0.5%
8343	Operadores de grúas, aparatos elevadores y afines	9 608	9 796	2 270	188	2.0%	0.5%
9535	Vendedor ambulante de telas, tejidos y confecciones de tela y/o cuero	42	43	1 050	1	2.0%	0.5%
5244	Expendedores de gasolineras	8 996	9 187	1 209	191	2.1%	0.5%
1133	Directores generales del sector privado de la construcción	3 334	3 413	5 891	79	2.4%	0.6%
1221	Directores de ventas y comercialización	10 459	10 719	9 128	259	2.5%	0.6%
7422	Instaladores y reparadores en tecnología de la información y las comunicaciones	1 183	1 212	1 519	29	2.5%	0.6%
2113	Químicos	1 924	1 973	3 541	49	2.5%	0.6%
8142	Operadores de máquinas para fabricar productos de material plástico	6 931	7 123	1 737	192	2.8%	0.7%
5221	Supervisores de comercio al por mayor	3 876	3 988	4 415	112	2.9%	0.7%
6122	Avicultores y trabajadores calificados de la avicultura	1 473	1 516	1 608	44	3.0%	0.7%
9212	Peones de jardinería y horticultura	984	1 016	1 451	32	3.2%	0.8%

**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI.

Las cifras de número de personas corresponden a promedios, y han sido redondeadas por lo que podrían no coincidir algunas sumas.

Las ocupaciones resaltadas son las que aparecen con demanda al 2022 según la EDO.

**1/** Incluye, por ejemplo, aquellos que realizan investigaciones, asesoran o desarrollan sobre procedimientos de ingeniería y soluciones con respecto a la seguridad en las áreas de trabajo, ingeniería biomédica, óptica, materiales, generación de energía nuclear y explosivos.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as, y Planilla Electrónica.

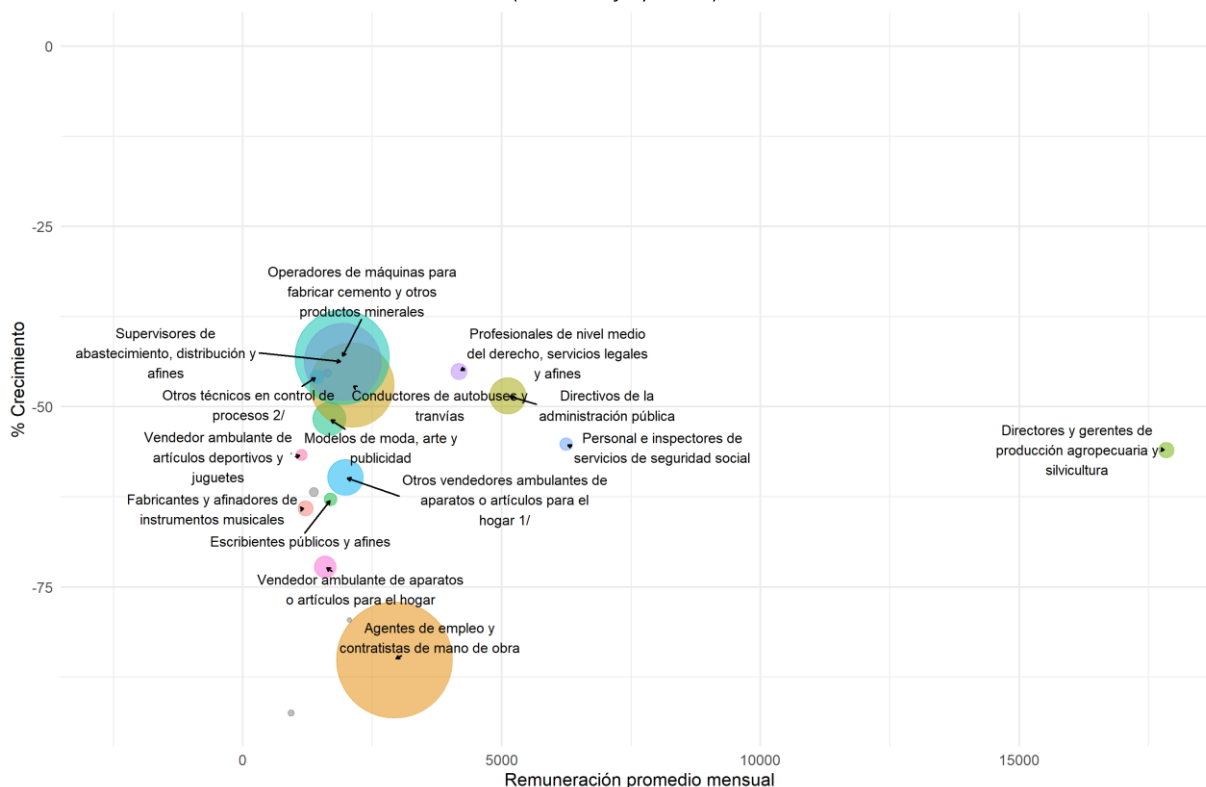
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### 3.1.3. OCUPACIONES DE MÁS RÁPIDO DECRECIMIENTO

EL siguiente gráfico muestra las ocupaciones de más rápido han decrecido entre el 2015 y 2019 (mayor crecimiento porcentual negativo), donde el eje horizontal indica la remuneración promedio mensual, el eje vertical indica el porcentaje de crecimiento negativo de las ocupaciones del 2015 al 2019, y el área de la circunferencia muestra la proporción de reducción del número de trabajadores/as entre las distintas ocupaciones, de acuerdo a datos de la Planilla Electrónica del 2019 para Lima Metropolitana y Callao.

Entre las ocupaciones de más rápido decrecimiento en los últimos 4 años pre pandemia (2015-2019), la ocupación que ha tenido una mayor reducción en número de puestos de trabajo según la Planilla Electrónica, es Directores/as y gerentes/as de producción agropecuaria y silvicultura, que tuvo una reducción en 17 845 personas registradas, y un decrecimiento promedio anual de 19% en ese periodo; otras ocupaciones a resaltar son Personal e inspectores de servicios de seguridad social, y Profesionales de nivel medio del derecho, servicios legales y afines, con un decrecimiento promedio anual de 18% y 15% respectivamente.

**GRÁFICO N° 198**  
**LIMA METROPOLITANA: 20 OCUPACIONES DE MÁS RÁPIDO DECRECIMIENTO, 2015-2019**  
 (Porcentaje y soles)



**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI.  
 Se omiten los nombres de las ocupaciones con variación menor a 10 trabajadores/as y se muestran en gris sus circunferencias correspondientes.  
**Fuente:** MTPE - DGPE - Planilla Electrónica.  
**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Dentro de este grupo de ocupaciones de más rápido decrecimiento se pueden identificar las que aparecen en la demanda del 2022, según EDO al 2022; así, dentro de estas ocupaciones tenemos Conductores/as de autobuses y tranvías, que presentó un decrecimiento del 47% (decrecimiento promedio anual de 15%), y sería demandada para puestos de trabajo de carácter temporal y permanente en el 2022, otras ocupaciones que serían demandadas al 2022 son Operadores/as de máquinas para

fabricar cemento y otros productos minerales, Supervisores/as de abastecimiento, distribución y afines, y Otros/as técnicos en control de procesos.

**CUADRO N° 9**  
**LIMA METROPOLITANA: 20 OCUPACIONES DE MÁS RÁPIDO DECRECIMIENTO Y DEMANDA 2022**  
(Absoluto y porcentaje)

CNO 2015	Ocupaciones	Trab. 2015	Trab. 2019	Remuneración 2019	Crecimiento (# trab.)	Crecimiento	Crecimiento anual
9523	Vendedores ambulantes de productos de la pesca y caza	4	0	930	- 4	-92%	-48%
3333	Agentes de empleo y contratistas de mano de obra	1 551	231	2 929	- 1 320	-85%	-38%
7517	Preparadores y elaboradores de tabaco y sus derivados	4	1	2 058	- 3	-80%	-33%
9541	Vendedor ambulante de aparatos o artículos para el hogar	58	16	1 590	- 42	-72%	-27%
7432	Fabricantes y afinadores de instrumentos musicales	31	11	1 215	- 20	-64%	-23%
4414	Escritores públicos y afines	23	8	1 699	- 14	-63%	-22%
3142	Técnicos en instalaciones de incineración, de tratamiento de agua y otros operadores en planta similares	12	4	1 376	- 7	-62%	-21%
9549	Otros vendedores ambulantes de aparatos o artículos para el hogar	197	79	1 982	- 118	-60%	-20%
9537	Vendedor ambulante de artículos deportivos y juguetes	18	8	1 132	- 10	-57%	-19%
9522	Vendedores ambulantes de productos agrícolas no utilizados en la alimentación humana	4	2	934	- 2	-57%	-19%
1311	Directores y gerentes de producción agropecuaria y silvicultura	38	17	17 845	- 21	-56%	-19%
3343	Personal e inspectores de servicios de seguridad social	26	12	6 245	- 14	-55%	-18%
5165	Modelos de moda, arte y publicidad	192	93	1 675	- 99	-52%	-17%
1114	Directivos de la administración pública	251	129	5 122	- 122	-49%	-15%
8331	Conductores de autobuses y tranvías	1 460	774	2 106	- 686	-47%	-15%
3149	Otros técnicos en control de procesos	35	19	1 429	- 16	-46%	-14%
4131	Empleados de registros	13	7	1 639	- 6	-45%	-14%
3411	Profesionales de nivel medio del derecho, servicios legales y afines	50	28	4 178	- 23	-45%	-14%
3124	Supervisores de abastecimiento, distribución y afines	1 303	733	1 928	- 570	-44%	-13%
8114	Operadores de máquinas para fabricar cemento y otros productos minerales	2 016	1 146	1 918	- 870	-43%	-13%

**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI.

Las cifras de número de personas corresponden a promedios, y han sido redondeadas por lo que podrían no coincidir algunas sumas.

Las ocupaciones resaltadas son las que aparecen con demanda al 2022 según la EDO.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as, y Planilla Electrónica.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### 3.2. VARIACIÓN DE LA DEMANDA DE PERSONAL PARA NUEVOS PUESTOS DE CARÁCTER PERMANENTE

En esta sección se va a analizar la variación en la intención de contratación de las empresas de un año a otro en las ocupaciones, medido por el cambio en la demanda de personal para puestos de carácter permanente<sup>60</sup>, según la información recogida en la EDO para la demanda del 2021 y del 2022; además, se incorpora información sobre la remuneración<sup>61</sup> que se pagaría en 2022 según EDO y la participación que tuvieron en la Planilla Electrónica del 2021.

En el gráfico siguiente, el eje horizontal indica la remuneración promedio mensual para la ocupación de acuerdo a la demanda para el 2022, el eje vertical indica la demanda en número de trabajadores para el 2022, el área de la circunferencia muestra la participación de la ocupación en el sector privado formal el año anterior (Planilla Electrónica 2021) respecto al resto de ocupaciones en el gráfico, y el color indica si hubo un incremento (verde), reducción (rojo) o ningún cambio (amarillo) respecto a la demanda proyectada para el 2021 según la EDO. Adicionalmente, se debe considerar que para el gráfico, se muestran las 20 ocupaciones con mayor demanda al 2022 que tengan datos en todas las variables<sup>62</sup>.

---

<sup>60</sup> Como se explicó en el informe, la demanda de personal puede diferenciarse por razón de contratación, que alude a la naturaleza del puesto mas no a la modalidad contractual. Así, se puede diferenciar entre demanda para cubrir puestos de carácter temporal y demanda para cubrir puestos de carácter permanente (debido a estacionalidad o razones temporales). En este análisis de variación se trabaja solo con la demanda para cubrir puestos de carácter permanente.

<sup>61</sup> Para el cálculo de la remuneración promedio mensual en EDO, se excluye a los casos menores de S/. 930.

<sup>62</sup> Se omitieron en el gráfico las ocupaciones que no tenían datos de demanda al 2022 y/o dato de participación en el mercado según Planilla Electrónica 2021.

Las ocupaciones más cercanas al cuadrante superior derecho presentarían una mayor demanda y mayor remuneración promedio mensual al 2022, y entre estas se puede identificar las que tuvieron mayor participación relativa en el 2021 (tamaño de la circunferencia). Así, del gráfico siguiente, resaltan las ocupaciones Representantes comerciales, Otro personal de apoyo administrativo<sup>63</sup>, y los Auxiliares en la administración, contabilidad, derecho y afines, al ser ocupaciones que presentarían una demanda mayor a la esperada para el 2021, y una participación relativa importante en la Planilla Electrónica del 2021.

**GRÁFICO N° 199**  
**LIMA METROPOLITANA: VARIACIÓN DE LA DEMANDA DE PERSONAL (2022-2021), PARA OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS AL 2022**  
 (Porcentaje y soles)



**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI.

La remuneración promedio de EDO se obtiene excluyendo casos menores a 930 soles.

**1/** Excepto kioscos y mercados.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as, y Planilla Electrónica.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

<sup>63</sup> De acuerdo al clasificador de ocupaciones de INEI, Este grupo primario abarca a los trabajadores de apoyo administrativo no clasificados en otra parte del Gran grupo 4 Personal de apoyo administrativo. Por ejemplo, el grupo incluye empleados de la correspondencia, de prensa y de publicidad.

De las 20 ocupaciones con mayor demanda mostradas en el gráfico, 13 ocupaciones presentan una intención de demanda al 2022 mayor a la indicada para el 2021 por las empresas. De estas, las ocupaciones que han presentado un mayor crecimiento en número de nuevos puestos de trabajo para la intención de contratación al 2022 respecto al 2021, son Otro personal de apoyo administrativo, y Representantes comerciales.

**CUADRO N° 10**  
**LIMA METROPOLITANA: VARIACIÓN DE LA DEMANDA DE PERSONAL (2022-2021), PARA OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS AL 2022**  
(Absoluto)

Código	Ocupaciones	Var. Demanda (2022-2021)	PLAME 2021 (#Trab.)
4222	Empleados de centros de llamadas	Disminuyó	8 869
5414	Guardias de protección en establecimiento	Disminuyó	58 580
9112	Limpiadores y asistentes de oficinas, hoteles y otros establecimientos	Disminuyó	28 265
3322	Representantes comerciales	Creció	95 199
5212	Vendedores minoristas en tiendas y establecimientos (excepto kioscos y mercados)	Disminuyó	26 148
2511	Analistas de sistemas	Creció	22 822
4419	Otro personal de apoyo administrativo1/	Creció	148 925
2359	Otros profesionales de la enseñanza2/	Creció	16 514
4212	Empleados de ventas de apuestas y de salas de juego	Creció	103
2341	Profesores de enseñanza primaria	Creció	11 625
3321	Agentes de seguros	Creció	4 635
3212	Técnicos de laboratorios médicos	Creció	2 305
3314	Técnicos en administración	Disminuyó	11 645
4417	Auxiliares en la administración, contabilidad, derecho y afines	Creció	46 875
3523	Locutores en radio y televisión	Creció	4 152
7119	Otros trabajadores de la construcción y edificaciones3/	Creció	17 122
5131	Camareros de mesas	Disminuyó	13 863
4321	Empleados de control de abastecimiento e inventario	Disminuyó	64 576
7352	Sastres, modistos, costureros y sombrereros	Creció	6 686
5241	Demostradores, degustadores y reponedores	Creció	2 881

**Nota:** Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI.

**1/** Incluye, por ejemplo: empleados/as de la correspondencia, de prensa y de publicidad, entre otros.

**2/** Incluye no clasificados en el subgrupo principal 23; por ejemplo, quienes dan clases particulares sobre materias distintas de los idiomas, la música, las artes y la tecnología de la información. Así como, quienes asesoran alumnos/as sobre temas educativos.

**3/** Comprende construcción de marcos y trabajadores afines no clasificados en otra parte dentro del subgrupo 711, del CNO2015. Incluye reparadores de chimeneas o torres, montadores de andamios y trabajadores de demolición, entre otras.

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as, y Planilla Electrónica.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### 3.3. CORRESPONDENCIA ENTRE LA DEMANDA OCUPACIONAL ESPERADA Y LA VARIACIÓN DEL EMPLEO EN PLANILLA ELECTRÓNICA

En esta sección se compara la demanda de ocupaciones para el 2021, recogida por la EDO, y la variación del número promedio de trabajadores/as registrados en la Planilla Electrónica entre 2021 y 2020 para Lima Metropolitana y Callao, la cual es una manera de aproximarnos al incremento en el número de trabajadores durante el año 2021. La comparación busca mostrar si el número promedio de trabajadores en las ocupaciones creció para el año en que se esperaba demanda de personal adicional.

Se establecen categorías que indican la relación entre lo demandado para el 2021 según la EDO y lo que se registró según la variación entre la Planilla Electrónica 2020 y Planilla Electrónica 2021, y a esta relación se llamará “correspondencia” para fines del análisis. Así, se establecen 4 categorías:

- **No hay correspondencia:** Indica que la variación en el número promedio de trabajadores/as entre 2020 y 2021 registrada en la planilla es negativa o nula,<sup>64</sup> aun a pesar de contar con demanda esperada para la ocupación.
- **Correspondencia moderada:** Indica que la variación en el número promedio de trabajadores/as entre 2020 y 2021 registrada en la planilla, es menor o igual a la mitad de la demanda esperada para la ocupación en el 2021.
- **Correspondencia fuerte:** Indica que la variación en el número promedio de trabajadores/as entre 2020 y 2021 registrada en la planilla, es mayor a la mitad de la demanda esperada para la ocupación en el 2021 pero sin ser más que el total de esta.
- **Variación superior a demanda:** Indica que la variación en el número promedio de trabajadores/as entre 2020 y 2021 registrada en la planilla, es mayor a la demanda esperada para la ocupación en el 2021.

#### 3.3.1. INCREMENTO DE PERSONAL EN PLANILLA ELECTRÓNICA Y DEMANDA ESPERADA PARA EL 2021

Las siguientes tablas muestran los resultados del análisis cuando se usa como referencia la variación en el total de la Planilla para la comparación con la demanda; donde, la primera tabla se presenta para el total de la demanda de ocupaciones, y la segunda tabla muestra información desagregada para las 10 ocupaciones que tenían la mayor demanda esperada al 2021.

---

<sup>64</sup> Incluye los casos donde la ocupación no aparece en ninguno de los 2 años evaluados en la PLANILLA ELECTRÓNICA, pero sí en la demanda esperada.

Según la EDO para el 2021, se esperaba para Lima Metropolitana y Callao una demanda en 160 ocupaciones diferentes; y de acuerdo con los registros de la Planilla Electrónica del 2021, durante ese año, se observó que el 67,5% de dichas ocupaciones presentó un incremento en el promedio anual del número de trabajadores/as registrados respecto al 2020.

**CUADRO N° 11**  
**LIMA METROPOLITANA: CORRESPONDENCIA ENTRE LA DEMANDA OCUPACIONAL ESPERADA Y LA VARIACIÓN DEL EMPLEO EN PLANILLA ELECTRÓNICA**  
(Absoluto)

EDO2021 - PLANILLA ELECTRÓNICA 2021-2020		
Nivel de correspondencia	Número de ocupaciones	Porcentaje
No correspondencia	52	32.5%
Correspondencia moderada	15	9.4%
Correspondencia fuerte	8	5.0%
Variación superior a demanda	85	53.1%
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100.0%</b>

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as, y Planilla Electrónica.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Respecto a las ocupaciones con mayor demanda esperada, se observa que la mayoría presentó correspondencia positiva (moderada, fuerte o superior)<sup>65</sup>; siendo la ocupación de Limpiadores/as y asistentes de oficinas, hoteles y otros establecimientos, la ocupación con mayor incremento en el promedio anual del número de trabajadores/as registrados en la Planilla Electrónica respecto al 2020.

**CUADRO N° 12**  
**LIMA METROPOLITANA: CORRESPONDENCIA ENTRE LA DEMANDA OCUPACIONAL ESPERADA Y LA VARIACIÓN DEL EMPLEO EN PLANILLA ELECTRÓNICA, SEGÚN OCUPACIONES CON MAYOR DEMANDADA ESPERADA AL 2021**  
(Absoluto)

Código	Ocupaciones 2021	PE 2020	PE 2021	Variación PE	Nivel de correspondencia EDO-PE
5212	Vendedores minoristas en tiendas y establecimientos (excepto kioscos y mercados)	26 811	26 148	- 663	No correspondencia
4222	Empleados de centros de llamadas	7 789	8 869	1 081	Correspondencia moderada
9112	Limpiadores y asistentes de oficinas, hoteles y otros establecimientos	26 889	28 265	1 376	Correspondencia fuerte
5414	Guardias de protección en establecimiento	58 401	58 580	179	Correspondencia moderada
8160	Operadores de máquinas para elaborar alimentos, bebidas y productos afines	2 699	2 616	- 83	No correspondencia
3314	Técnicos en administración	11 252	11 645	393	Correspondencia fuerte
3422	Entrenadores e instructores de actividades deportivas	644	717	73	Correspondencia moderada
3512	Técnicos en asistencia al usuario de tecnología de la información y las comunicaciones	2 389	2 521	132	Correspondencia moderada
4312	Empleados de servicios estadísticos, financieros y de seguros	50 955	52 089	1 135	Variación superior a demanda
8331	Conductores de autobuses y tranvías	634	660	26	Correspondencia moderada

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as, y Planilla Electrónica.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

<sup>65</sup> Debe considerarse que se trabajó con la EDO para la demanda del 2021 en puestos de carácter permanente; sin embargo, podría haber una sobre estimación de la demanda si las empresas respondieron también por la demandan de puestos de carácter temporal. Estos casos podrían afectar el número de ocupaciones y personas a contratar según EDO que se usa para comparar en el análisis los datos de la Planilla Electrónica y la Encuesta de Demanda Ocupacional.

### 3.3.2. INCREMENTO DE PERSONAL EN PLANILLA ELECTRÓNICA, PARA EMPRESAS DE 20 A MÁS TRABAJADORES/AS, Y DEMANDA ESPERADA PARA EL 2021

Si se observa la Planilla Electrónica para empresas de 20 a más trabajadores/as, para la demanda de 160 ocupaciones que se esperaba en 2021; durante el 2021, se observó que el 55,6% de dichas ocupaciones presentó un incremento en el promedio anual del número de trabajadores/as registrados respecto al 2020.

CUADRO N° 13

LIMA METROPOLITANA: CORRESPONDENCIA ENTRE LA DEMANDA OCUPACIONAL ESPERADA Y LA VARIACIÓN DEL EMPLEO EN PLANILLA ELECTRÓNICA, PARA EMPRESAS DE 20 A MÁS TRABAJADORES/AS  
(Absoluto)

EDO2021 - PLANILLA ELECTRÓNICA 2021-2020 (empresas de 20 a más)		
Nivel de correspondencia	Número de ocupaciones	Porcentaje
No correspondencia	71	44.4%
Correspondencia moderada	18	11.2%
Correspondencia fuerte	6	3.8%
Variación superior a demanda	65	40.6%
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100.0%</b>

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as, y Planilla Electrónica.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Respecto a las ocupaciones con mayor demanda esperada, se observa que la mayoría presentó correspondencia positiva (moderada, fuerte o superior); siendo la ocupación de Empleados/as de servicios estadísticos, financieros y de seguros, la ocupación con mayor incremento en el promedio anual del número de trabajadores/as registrados en la Planilla Electrónica para empresas con 20 a más trabajadores/as, respecto al 2020.

CUADRO N° 14

LIMA METROPOLITANA: CORRESPONDENCIA ENTRE LA DEMANDA OCUPACIONAL ESPERADA Y LA VARIACIÓN DEL EMPLEO EN PLANILLA ELECTRÓNICA, PARA EMPRESAS DE 20 A MÁS TRABAJADORES/AS, SEGÚN OCUPACIONES CON MAYOR DEMANDADA ESPERADA AL 2021  
(Absoluto)

Código	Ocupaciones 2021	PE 2020	PE 2021	Variación PE	Nivel de correspondencia EDO-PE
5212	Vendedores minoristas en tiendas y establecimientos (excepto kioscos y mercados)	18 710	17 563	- 1 147	No correspondencia
4222	Empleados de centros de llamadas	7 099	7 903	804	Correspondencia moderada
9112	Limpiadores y asistentes de oficinas, hoteles y otros establecimientos	20 193	20 758	566	Correspondencia moderada
5414	Guardias de protección en establecimiento	53 452	52 190	- 1 262	No correspondencia
8160	Operadores de máquinas para elaborar alimentos, bebidas y productos afines	2 627	2 540	- 88	No correspondencia
3314	Técnicos en administración	6 381	6 146	- 235	No correspondencia
3422	Entrenadores e instructores de actividades deportivas	516	605	89	Correspondencia moderada
3512	Técnicos en asistencia al usuario de tecnología de la información y las comunicaciones	1 892	1 950	58	Correspondencia moderada
4312	Empleados de servicios estadísticos, financieros y de seguros	50 212	51 286	1 074	Variación superior a demanda
8331	Conductores de autobuses y tranvías	473	519	46	Correspondencia moderada

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as, y Planilla Electrónica.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

## CONCLUSIONES

- Respecto al efecto de la pandemia sobre las empresas, del total de empresas<sup>66</sup> (10 414), el 66% adoptó el trabajo remoto durante 2021 con relación al personal; el 17% retiró algún trabajador o trabajadora; además, un 36% de empresas afirmó tener conocimiento y haber aplicado al subsidio (D.U.127-2020) para la contratación laboral y la preservación de puestos de trabajo.
- Del total de empresas (10 414), el 19% de empresas afirmó presentar dificultades para encontrar personal con el perfil adecuado para la vacante requerida debido principalmente a la falta de experiencia (52%), y falta de candidatos disponibles (44%). Una de las consecuencias más recurrentes fue el aumento de carga laboral en los demás trabajadores. De estas empresas que presentan dificultades para encontrar personal calificado, el 61% (1 199 empresas) recluta personal principalmente mediante avisos en su página web o redes sociales; además, el 27% recurre a bolsas privadas y el 6% a bolsas públicas.
- El 67% (7 000) de empresas invertiría en capacitación durante 2022 las cuales consideran a las habilidades técnicas específicas para la ocupación como la competencia más importante sobre la que se debería abordar la capacitación. Adicionalmente, durante el 2021, el 60% de empresas realizó y/o programó acciones de capacitación para su personal.
- Del total de empresas (10 414), el 40% de ellas ya utiliza servicio de internet dentro de su proceso de producción de bienes o servicios, mismas que tienen en promedio, 11 años aproximadamente empleando dicha tecnología. Así mismo, en estas empresas, el 72,5% del personal emplea la tecnología por lo menos una vez por semana. La segunda tecnología más usada son los servicios avanzados en redes, donde el 24% de empresas ya la usa y el 36% planea usarla en los próximos 3 años.
- Del total de empresas (10 414), el 23% (2 403) demandaría personal adicional en nuevos puestos de trabajo en 2022 (de carácter temporal y/o permanente); de estos, 63% demandaría debido al incremento del nivel de producción o servicio, nuevas líneas de producción o servicios durante 2022. Por otro lado, entre las empresas que no demandarían personal adicional (4 174)<sup>67</sup>, la razón más recurrente sería la expectativa de un nivel de producción (servicios o ventas) igual o inferior al de 2021 debido a una reducción de la demanda.
- El total de empresas que contrataría personal adicional (2 403), generaría una demanda de 64 653 nuevos puestos de trabajo en 219 ocupaciones, de los cuales un 62% de puestos de trabajo corresponde a trabajos debido a estacionalidad o razones temporales, y el restante 38% para cubrir puestos de trabajo de carácter permanente. A su vez, la demanda total (64 653) de 2022 representa el 3,1% de la planilla total de la región; y considerando la demanda 2022 solo para puestos de carácter permanente sería del 1,2%. Por otro lado, si se consideran los datos de Planilla Electrónica de Lima Metropolitana y Callao, solo para empresas de 20 a más trabajadores/as y en los sectores priorizados (1 386 764 personas), la demanda total 2022 representaría el 4,7% de esta planilla, y considerando la demanda 2022 solo para puestos de carácter permanente sería el 1,8%
- Entre las ocupaciones más demandadas en 2022 (considerando tanto a los empleos temporales y permanentes) se encuentran Empleados/as de centros de llamadas; empleados/as de control de abastecimiento e inventario; vendedores/as minoristas en tiendas y establecimientos (excepto

<sup>66</sup> Empresas privadas formales con 20 y más trabajadores, las cuales son la población objetivo de la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO).

<sup>67</sup> El total de empresas que no contrataría personal adicional, es un sub grupo del total de empresas que no contrata nuevos puestos (temporal y/o permanentes); así, para el análisis se excluyó al número de empresas que contratarían solo por reemplazo y/o que contratarían en otra región distinta a la analizada. Debido a ello, este grupo de empresas que no demanda personal adicional y las que sí lo hacen, no suman necesariamente la totalidad de empresas para esta región.

kioscos y mercados); especialistas programadores; otros/as peones de la industria manufacturera; otro personal de apoyo administrativo; guardias de protección en establecimiento; asistentes/as de venta en tienda y almacenes; limpiadores/as y asistentes de oficina, hoteles y otros establecimientos; y otras ocupaciones elementales. Estas ocupaciones representarían al 42% del personal demandado para el 2022.

- La demanda para nuevos puestos de carácter temporal (40 360 personas) se encuentra principalmente en el sector servicios con 42% del total demandado. La ocupación más demandada es la de empleados/as de control de abastecimiento e inventario (9% de esta demanda).
- La demanda para nuevos puestos de carácter permanente (24 293 personas) se encuentra principalmente en el sector servicios con 75% del total demandado. La ocupación más demandada para los puestos de carácter permanente es especialistas programadores (14% de esta demanda).
- Entre las ocupaciones más demandadas para nuevos puestos de carácter permanente, resaltan especialistas programadores; analistas de sistemas; técnicos/as en préstamos y créditos; y otro personal de apoyo administrativo, que aparecen por primera vez en el ranking de ocupaciones más demandadas. Asimismo, se mantienen en el ranking, respecto a las intenciones de contratación para 2020 y 2021, las ocupaciones de empleados de centros de llamadas y vendedores/as minoristas en tiendas y establecimientos.
- El 78% de la demanda para puestos de carácter permanente requeriría que las/los trabajadores tengan experiencia laboral en la ocupación a desempeñar; el 81% solicitaría contar con al menos un tipo de habilidad digital; la mayoría del personal se contrataría principalmente bajo la modalidad contractual de contrato a plazo fijo (72%); y el 20% del total se contrataría por teletrabajo.
- El 47% de nuevos puestos de trabajo de carácter permanente, requiere que el personal tenga capacitación específica. Entre las capacitaciones más requeridas, la más recurrente sería Sistema de aplicaciones y procesamiento de datos. Asimismo, el trabajo en equipo, la comunicación y la proactividad/iniciativa son las habilidades socioemocionales más requeridas por las/los empleadores.
- La remuneración mensual promedio a pagar en 2022 es S/2 694, que representa un incremento de 54% respecto a la remuneración promedio a pagar en 2021 (S/1 754); donde, la ocupación de especialistas programadores (S/6 695), sería la mejor remunerada en 2022 de entre las ocupaciones con mayor demanda al 2022.
- Un 7% de la demanda adicional total para puestos de carácter permanente emplearía personas con discapacidad; siendo las ocupaciones Empleados de centros de llamadas y Especialistas programadores las de mayor demanda.
- Para el total de nuevos puestos de carácter permanente que se contrataría (24 293); el 39% requiere contar como mínimo con secundaria completa; y un 47% requiere contar con educación superior (34% superior técnico y 13% superior universitario).
- Entre las ocupaciones de más rápido crecimiento en los últimos 4 años pre pandemia (2015-2019), la ocupación que ha generado un mayor incremento en número de puestos de trabajo según la Planilla Electrónica, es Gasfiteros/as e instaladores/as de tuberías, que tuvo un crecimiento 5 764 personas registradas, y un crecimiento promedio anual de 16% en ese periodo; otras ocupaciones a resaltar son Cuidadores/as de niños en instituciones, y Electricistas y afines, con un crecimiento promedio anual de 14% y 16% respectivamente. Dentro de este grupo de ocupaciones, también se encuentran las emergentes que, a pesar de tener una participación aún pequeña, han venido

creciendo a tasas muy altas, como las ocupaciones de Limpiadores/as de ventanas, y Vendedores/as por teléfono.

# METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA DE DEMANDA OCUPACIONAL

## 1. OBJETIVOS

### 1.1 Objetivo general

- Obtener información sobre las intenciones de contratación y demanda futura de personal en las empresas privadas formales de 20 a más trabajadores/as a nivel nacional y en algunas regiones.

### 1.2 Objetivos Específicos

- Conocer las razones por las cuales las empresas contratarían nuevos trabajadores/as entre enero a diciembre de 2022.
- Conocer las razones por las cuales las empresas no contratarían nuevos trabajadores/as entre enero a diciembre de 2022.
- Conocer las ocupaciones que serán demandadas entre enero a diciembre de 2022, identificando los requisitos tales como nivel educativo, profesión o carrera técnica, habilidades y competencias, experiencia, capacitación requerida, entre otros.
- Orientar a las autoridades formativas sobre las necesidades del sector empresarial, que permita mejorar la articulación entre la oferta formativa y los requerimientos de los sectores, y por ende reducir el desajuste ocupacional.
- Conocer si las empresas contratarían personas con discapacidad (Ley 29973), si cumplen con el perfil de la ocupación demandada
- Conocer las ocupaciones que serán demandadas a través del Teletrabajo (Ley 30036) y el número de trabajadores que las empresas contratarían si la ocupación se adecua a esta actividad
- Conocer las principales razones y las ocupaciones que dificultan a las empresas encontrar trabajadores calificados.
- Conocer los efectos de la COVID 19 en las empresas.
- Conocer las actividades de capacitación de trabajadores, la utilización de nuevas tecnologías y las ocupaciones susceptibles de certificación laboral de las empresas.

## 2. POBLACIÓN OBJETIVO:

La población objetivo está definida por el conjunto de empresas privadas formales con 20 a más trabajadores/as a nivel nacional.

## 3. DISEÑO ESTADÍSTICO

### 3.1 Marco Muestral:

El marco muestral para la selección de la muestra lo constituye el conjunto de empresas privadas formales con 20 a más trabajadores/as, provenientes de la Planilla Electrónica de marzo 2021.

Se ha organizado este conjunto de empresas, en las siguientes variables:

- a) Dominio geográfico, conformado por Lima Metropolitana y Callao, Arequipa, Ica, La Libertad, Piura, Lambayeque, Áncash, Cusco, Cajamarca, Lima Provincias y un dominio donde se agrupan el resto de regiones del país.

b) Tamaño de empresa, definida a partir del total de trabajadores/as. Se agrupa en 3 categorías:

- 20 a 99 trabajadores/as
- 100 a 499 trabajadores/as
- 500 trabajadores/as a más.

c) Rama de actividad económica, se agrupa en 5 categorías:

- Extractivas
- Industria
- Construcción
- Comercio
- Servicios

El conjunto de empresas del marco muestral se ha agrupado en estratos, combinando las variables dominio geográfico, tamaño de empresa y rama de actividad económica. A continuación, se presenta la distribución del marco muestral de la Encuesta de Demanda Ocupacional 2021, por dominio geográfico.

**CUADRO N° 15**  
**MARCO MUESTRAL DE LA ENCUESTA DE DEMANDA OCUPACIONAL 2021, POR DOMINIO GEOGRÁFICO**

<b>Dominio Geográfico</b>	<b>Número de empresas</b>
Lima Metropolitana y Callao	10 414
Arequipa	1 040
Ica	592
La Libertad	944
Piura	797
Lambayeque	493
Áncash	437
Cusco	371
Cajamarca	354
Lima Provincias	517
Resto de regiones	2 119
<b>Total</b>	<b>18 078</b>

**Nota:** Comprende empresas privadas formales con 20 trabajadores y más.

**Fuente:** Planilla Electrónica, marzo 2021.

### 3.2 Diseño de la Muestra:

La EDO 2021 se realizó a nivel nacional. La muestra se dividió en 11 dominios geográficos: Lima Metropolitana y Callao, Arequipa, Ica, La Libertad, Piura, Lambayeque, Áncash, Cusco, Cajamarca, Lima Provincias; y un estrato denominado resto de regiones.

- Lima Metropolitana y Callao, Arequipa, Ica, La Libertad, Piura, Lambayeque, Áncash, Cusco, Cajamarca, Lima Provincias.

Para cada uno de estos dominios geográficos se seleccionaron muestras aleatorias bajo un esquema de Muestreo Sistemático, donde el marco muestral fue ordenado por rama de actividad económica y número de trabajadores.

- Resto de regiones.

Para este dominio geográfico, se seleccionó una muestra aleatoria bajo un esquema de Muestreo Sistemático, donde el marco muestral fue ordenado por región, rama de actividad económica y número de trabajadores.

### 3.3 Tamaño de la muestra:

El tamaño de la muestra es 8 047 empresas de 20 a más trabajadores/as. El nivel de confianza es 95% y margen de error es de 5%.

## 4. Variables a obtener

- ✓ Actividad económica principal y secundaria.
- ✓ Ocupaciones demandadas por razones de estacionalidad y de carácter permanente entre enero a diciembre de 2022.
- ✓ Nivel educativo requerido por la ocupación demandada.
- ✓ Profesión o carrera técnica requerida para la ocupación demandada.
- ✓ Habilidades y competencias requeridas de la ocupación demandada.
- ✓ Capacitación requerida para la ocupación demandada.
- ✓ Experiencia laboral en la ocupación demandada.
- ✓ Remuneración bruta mensual a pagar por la ocupación demandada.
- ✓ Número de trabajadores demandados por sexo y edad.
- ✓ Número de trabajadores con discapacidad que la empresa contrataría.
- ✓ Número de trabajadores demandados con la modalidad de teletrabajo.
- ✓ Ocupaciones con dificultad de encontrar trabajadores calificados.
- ✓ Mecanismos que utilizan las empresas para convocar trabajadores.
- ✓ Acciones realizadas por las empresas ante la dificultad de cubrir vacantes que son difíciles de ubicar.
- ✓ Efectos del COVID 19 en las empresas.
- ✓ Actividades de capacitación realizada por la empresa.
- ✓ Competencias laborales que debe abarcar un programa de capacitación.
- ✓ Innovación y utilización de nuevas tecnologías en las empresas.
- ✓ Número de trabajadores y ocupaciones susceptibles de certificación laboral.

## CARACTERÍSTICAS DE LA ENCUESTA DE DEMANDA OCUPACIONAL

### 1. CARACTERÍSTICAS DE LA ENCUESTA:

La encuesta es virtual, el aplicativo informático de la EDO, cuenta con dos módulos:

- **Modulo externo:** En el cual las empresas ingresan los datos solicitados; para ello, las empresas acceden al sistema de la encuesta disponible en el portal web del MTPE, registra su número de RUC empresa y una contraseña y a través del módulo externo del aplicativo informático de la encuesta, completa el cuestionario electrónicamente.
- **Modulo interno:** es utilizado por el personal de la DISEL, para efectuar el monitoreo, seguimiento, revisión y consistencia de la información ingresada por las empresas; asimismo permite realizar modificaciones de ser el caso.

### 2. EJECUCIÓN DE LA ENCUESTA

#### 2.1. ACTIVIDADES PREVAS:

- **Elaboración de manuales:** Con la finalidad de definir los conceptos unificar criterios, y establecer directivas para el personal que va a participar en la encuesta; así mismo, para solicitar la autorización de la encuesta ante el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), se elaboró el manual de metodológico y la ficha técnica de la encuesta.
- **Autorización para la autorización de la encuesta:** Se solicita al Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI, la autorización para la ejecución de la encuesta, para lo cual adjunta la documentación respectiva (manual, ficha técnica, directorio de empresas seleccionadas y formulario), el INEI, emite la Resolución Jefatural correspondiente, la misma que es publicada en el diario oficial “El Peruano”, para conocimiento de las empresas seleccionadas.
- **Notificación a las empresas seleccionadas:** A través de correo electrónico, se remite a las empresas seleccionadas la carta de presentación y copia de la Resolución Jefatural, expedida por el Instituto Nacional de Estadística e Informática, a fin de hacer de su conocimiento la ejecución de la encuesta.  
Previamente se realiza la actualización o validación de los datos de las empresas seleccionadas tales como teléfono, correo electrónico, sitio web, persona de contacto, etc.
- **Capacitación** Se capacita al personal de crítica codificación, sobre los aspectos técnicos del cuestionario, definiciones operacionales y el proceso de revisión y consistencia en el aplicativo informático de la EDO, con ejemplos prácticos de la información que se requiere de la empresa a fin de que puedan orientarlas y/o dirigir las al momento que desarrollen adecuadamente la encuesta. Así como el manejo de los clasificadores para la codificación de las variables correspondientes.

#### 2.2. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN:

La recolección es virtual, las empresas acceden al sistema de la encuesta disponible en el portal web del MTPE, **registra su número de RUC empresa y una contraseña** y a través del módulo externo del aplicativo informático de la encuesta, completa el cuestionario electrónicamente.

Para ello a cada crítico verificador, se le asigna un número determinado de empresas por actividad económica y en forma equitativa, teniendo en cuenta el tamaño de la muestra; el cual deberá realizar el siguiente procedimiento:

- **Monitoreo y seguimiento:** El crítico verificador se comunica con el responsable de proporcionar la información de la empresa, (funcionario que conozca la política de recursos humanos y los planes de inversión de la empresa), para recordar que debe remitir la información dentro del plazo establecido, informar cómo debe ingresar la información en el aplicativo de la encuesta o consultar respecto a los datos remitidos a través del sistema, como: actualización de los datos generales de la empresa, verificación de la información, inconsistencias en la información proporcionada, entre otros casos.
- **Revisión y Consistencia de la información:** Esta actividad es realizada por el crítico verificador, la cual consiste en revisar minuciosamente la información ingresada por el informante a fin de detectar inconsistencia, procediendo a su inmediata corrección previa consulta de ser necesario con el informante.

Para ello, el crítico verificador ingresa al módulo interno, para realizar las modificaciones correspondientes (ocupación, nivel educativo, profesión o carrera técnica, capacitación, remuneración, etc. Así como otras preguntas que no guarden relación con la ocupación declarada) de ser el caso previa consulta con el informante.

### 3. DESCRIPCIÓN DE LAS SECCIONES DEL FORMULARIO

El formulario tiene las siguientes secciones:

#### **Sección 1: Datos generales de la empresa**

Se registra información de identificación de las empresas seleccionadas: Número de RUC, razón social, actividad económica principal y secundaria, ubicación y número telefónico.

#### **Sección 2: Persona que proporciona los datos**

Se solicita información de la persona que gestiona la encuesta (se recomienda que sea el responsable del área de Recursos Humanos): apellidos y nombres, cargo, correo electrónico y teléfono de contacto

#### **Sección 3: Demanda futura de trabajadores de su empresa**

En esta sección se investiga sobre demanda futura de nuevos trabajadores permanentes y temporales; razones por las cuales contrataría o no nuevos trabajadores, ocupaciones a demandar en el próximo año, las competencias y habilidades que deben tener las/los trabajadores, remuneración que ofrecen las empresas, razones para la contratación de personas con discapacidad, contratación de trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo, remoto, modalidad contractual; así como otros requisitos como sexo, edad, nivel educativo, profesión, experiencia laboral y capacitación específica requerida, en función a la ocupación demandada.

Asimismo, se pregunta si la empresa tiene previsto disminuir trabajadores y a qué grupos ocupacionales afectaría esta reducción.

#### **Sección 4: Dificultades para encontrar personal calificado**

En esta sección se pregunta sobre las principales dificultades que tienen las empresas para encontrar personal calificado, ocupaciones difíciles de cubrir los puestos que van a demandar; causas que origina a las empresas al no encontrar personal calificado, los mecanismos utilizados en las convocatorias; así como las medidas que realizan al no ubicar personal calificado.

#### **Sección 5: Efectos del Covid-19 en las empresas**

Esta sección recoge información sobre las medidas que implementaron las empresas a raíz de la COVID 19, trabajadores que fueron retirados, están realizando trabajo remoto; empresas que cambiaron de actividad económica; así como el conocimiento y utilización de los beneficios del D.U. 127-20 (subsidio que otorga el estado para la contratación laboral y la preservación de puestos de trabajo a raíz de la COVID 19).

#### **Sección 6: Capacitación**

En esta sección se pregunta si la empresa invertirá en la capacitación de sus trabajadores; a que grupo dará prioridad en este proceso, las competencias laborales que deben abordar la capacitación y las razones por las cuales no invertiría en capacitación

#### **Sección 7: Innovación y nuevas tecnologías**

Las preguntas de esta sección, están relacionadas con la utilización de nuevas tecnologías en las actividades que desarrolla la empresa; si la utilizan a partir de qué año, porcentaje de trabajadores que la utilizan, así como el impacto que va a tener en la empresa. Estas tecnologías son: Inteligencia artificial, manufactura avanzada, servicio de internet y servicios avanzados en redes.

#### **Sección 8: Certificación de competencia laboral**

En esta sección, se pregunta si la empresa tiene trabajadores con certificación laboral, en qué porcentaje y las ocupaciones que las empresas consideran que requieren que sus trabajadores cuenten con certificación ocupacional.

## GLOSARIO DE TÉRMINOS

**Actividad económica:** Es el conjunto de acciones que tienen por objeto la producción, distribución y servicios generados para satisfacer las necesidades materiales y sociales que demanda el mercado.

**Capacitación:** Formación destinada a dotar conocimientos teóricos y prácticos, a fin de aumentar la versatilidad y la movilidad ocupacionales de un trabajador o mejorar su desempeño en el puesto de trabajo.

**Carrera técnica:** Son estudios que se caracterizan por ser más cortos y accesibles. Le permiten al estudiante, una vez terminados sus estudios poder conseguir trabajo en la especialidad que eligió, lo que le permitiría adquirir mucha más experiencia en el ámbito laboral.

**Capacidad instalada:** Cantidad máxima de bienes o servicios que se pueden obtener en una planta de producción o empresa en un periodo dado usando los recursos que se tienen disponibles en un determinado momento.

**Capital de trabajo:** Cantidad necesaria de recursos para que una empresa o institución pueda realizar sus operaciones con normalidad a corto plazo.

**Certificación Laboral:** Reconocimiento formal y social de los conocimientos, habilidades y actitudes que una persona posee para desarrollar un trabajo eficiente y de calidad, para el desarrollo en el mercado de trabajo

**Competencia técnica:** Conocimientos teóricos y técnicos específicos necesarios para desarrollar una determinada actividad laboral. Por lo tanto, cambian en función de la ocupación, cada una exige unas competencias técnicas diferentes.

**Contrato a plazo indeterminado:** Es aquel que tiene una fecha de inicio, pero no una fecha de culminación, en el entendido de que puede perdurar en el tiempo hasta que se produzca una causa justificada que amerite su culminación, puede celebrarse en forma verbal o escrita.

**Contrato a plazo fijo:** Es aquel que se da por un periodo determinado y que se celebran en razón de las necesidades del mercado.

**Disposiciones Legales:** Son todas aquellas normas impartidas y exigidas por el Estado para poder desarrollar actividades productivas y empresariales, que directa o indirectamente afectan la inversión.

**Discapacidad:** Concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con discapacidad y las barreras a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

**Empresa:** Es una organización económica, jurídica y social de producción formada por un conjunto de factores productivos con la finalidad de crear utilidades mediante la producción de bienes y/o servicios.

**Experiencia Laboral:** Acumulación de conocimientos que una persona logra en el transcurso del tiempo. La experiencia está estrechamente relacionada con la cantidad de años que una persona viene ejerciendo un cargo: Mientras más años tienes ejerciendo dicho cargo mayor será su conocimiento del mismo.

**Habilidades digitales:** Conjunto de conocimientos y habilidades que permiten un uso seguro y eficiente de las tecnologías de la información y las comunicaciones que permiten cumplir con los objetivos relacionados con el trabajo, la empleabilidad y el aprendizaje.

**Incremento de capital de trabajo:** Adquisición de activos (maquinarias, edificios, dinero, valores, patentes, etc.) que hacen posible mejorar la producción de bienes y servicios.

**Innovación Tecnológica:** Cambio que introduce novedad de orden tecnológico. Cambios en la tecnología disponible, por el que puede producirse el mismo volumen de producción con menos cantidad de al menos uno de los factores de la producción necesarios, dejando el resto constante.

**Inteligencia artificial:** Tecnología capaz de percibir su entorno, aprender y resolver problemas de manera inteligente. Por ejemplo, la tecnología de reconocimiento del usuario (reconocimiento de voz o de cara), chatbots (software que simulan mantener una conversación con una persona al proveer respuestas automáticas) u otras tecnologías que involucren aprendizaje automático de las computadoras.

**Locación de Servicios/Honorarios profesionales:** Son contratos regulados por el código civil, en los que el locador se obliga sin estar subordinado a prestar servicios a través del ejercicio individual de cualquier profesión, arte, ciencia u oficio, bajo su propia dirección y responsabilidad o con ayuda de auxiliares y sustitutos, siempre que esté permitido en el contrato. Esta modalidad contractual no genera relación laboral entre la/el trabajador y el empleador.

**Manufactura avanzada:** Tecnología avanzada relacionada a la producción de bienes. Por ejemplo, impresión en 3D (tecnologías de fabricación por adición donde un objeto tridimensional es creado mediante la superposición de capas sucesivas de material), nanotecnología (la manipulación de la materia a escala nanométrica), equipos de control numérico computarizado u otras tecnologías de manufactura avanzada.

**Nivel Educativo:** Es la educación básica, regular o superior universitaria o no universitaria alcanzada por las/los trabajadores.

- **Secundaria:** Los que recibieron educación secundaria, completando o no los 11 años de estudios (Están comprendido los 6 años de la educación primaria y los 5 años de la educación secundaria).
- **Superior universitaria:** Los que culminaron sus 11 años de estudios (primaria y secundaria) y siguieron estudios en alguna Universidad, concluyendo dichos estudios (bachilleres).
- **Profesional Técnico:** Los que culminaron sus 11 años de estudios (primaria y secundaria) y siguieron estudios en Institutos de Educación Superior Tecnológico (I.E.S.T) con una duración mínima de 3000 y 4000 horas, es decir de 3 a 5 años.
- **Técnico nivel medio:** Los que culminaron sus 11 años de estudios (primaria y secundaria) y siguieron estudios en Institutos de Educación Superior Tecnológico (I.E.S.T), tiene una duración mínima de 2 000 horas, es decir estudiaron de 1 a 2 años.
- **Técnico nivel básico:** Los que culminaron sus 11 años de estudios (primaria y secundaria) y siguieron estudios en los Centros de Educación Técnico Productiva (CETPRO), tiene una duración mínima de 1 000 horas, es decir estudiaron hasta 1 año.

**Nuevas Líneas de Producción o servicios:** Es la implementación o mejora de las etapas de elaboración de un producto o servicio, diferente a las líneas de producción existentes, para luego ser lanzado al mercado con la finalidad de aumentar los beneficios económicos de la empresa. Esta puede repercutir en el incremento o no del número de personal para las etapas de la elaboración del producto.

**Nuevos Proyectos de Inversión:** Es una propuesta de acción que implica la utilización de un conjunto determinado de recursos (humanos, materiales y tecnológicos, entre otros) para el logro de los objetivos de la empresa, incrementando así su rentabilidad y beneficios económicos.

**Ocupación:** Conjunto de puestos de trabajo cuyas tareas presentan una gran similitud, que serán cumplidas por una misma persona.

**Personas con discapacidad:** Se entiende por persona con discapacidad a aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás. (Ley 29973 - Artículo 2).

**Profesión:** Actividad especializada dentro de la sociedad, realizada generalmente por un profesional se refiere a menudo específicamente a los campos que requieren estudios universitarios. En nuestro país, en términos más amplios profesión se refiere a los estudios realizados en el sistema educativo superior universitario y no universitario.

**Puesto de trabajo:** Conjunto de tareas que son realizadas por una persona, en donde se constituye como una serie de deberes y responsabilidades.

**Rama de actividad económica:** se refiere a la actividad económica que realiza el negocio, organismo o empresa donde labora el trabajador o trabajadora. Las actividades económicas se clasifican por la dedicación a determinados campos de la producción de bienes y servicios.

**Reestructuración / Reingeniería:** Modificación de la estructura de la empresa debido, por lo general, a una fusión. Cambio total de los modos de producción de los bienes y servicios con la finalidad de obtener mejores resultados.

**Remuneración:** Se refiere a la retribución en dinero o en especie, pagada a las/los trabajadores por prestar sus servicios a un empleador para la producción o comercialización de bienes y/o servicios. La encuesta sólo considera la retribución en dinero.

**Servicios avanzados en redes:** Tecnología avanzada relacionada al uso de los servicios informáticos o computacionales. Por ejemplo, computación en la nube (servicio tecnológico que usa recursos computacionales como almacenamiento de datos, procesamiento y poder de cómputo que son puestos a disposición del usuario a través de una red, usualmente internet), big data (uso de datos que necesitan de aplicaciones informáticas no tradicionales de procesamiento de datos para tratarlos adecuadamente), internet de las cosas (tecnología que permite interconexión digital de objetos cotidianos con internet), u otros servicios avanzados en redes.

**Trabajo Remoto:** Prestación de servicios subordinada, que realiza un/a trabajadora que se encuentra físicamente en su domicilio o en el lugar de aislamiento domiciliario. A diferencia del teletrabajo no requiere de un acuerdo entre las partes y tampoco exige que la empresa compense al trabajador por proporcionar alguna condición para ejecutar el trabajo.

**Teletrabajo:** Modalidad especial de prestación de servicios que se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador o trabajadora, denominado "teletrabajador", en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores (Ley Nro. 30036).

**Trabajador por estacionalidad:** Contratación que se realiza de forma periódica en determinadas épocas del año en las que la empresa, requiere un aumento momentáneo de trabajadores para el desarrollo de su actividad (recolección, cosecha deshierbe, limpieza de campo, campaña navideña, fiestas patrias, día de la madre, día del padre etc.).



Dirección: Av. Salaverry 655, Jesús María.

Teléfono: 630 60 00 / 630 60 30

[www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)

Síguenos en:

