



Demanda de ocupaciones en Lambayeque

2023

Encuesta de Demanda Ocupacional - EDO

“10 años orientando la toma de decisiones en el mercado laboral”



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



BICENTENARIO DEL PERÚ
2021 - 2024

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

ANTONIO FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

VIOLETA LEYVA ESTELA
Viceministra de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral

DAVID CHARLES NAPURÍ GUZMÁN
Secretario General

DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO (DGPE)

NUBIE MARALI CHÁVEZ TEJEDA
Directora General de la Dirección General de Promoción del Empleo

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN SOCIO-ECONÓMICO LABORAL (DISEL)

CARLOS SEGUNDO CHUNGA ALZAMORA
Director de la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral

ANÁLISIS DE RESULTADOS:
David Tenorio Manayay
Carlos Jaramillo Arrunátegui

PROCESAMIENTO DE DATOS:
Ervin Uceda Hernández
María Del Pilar Yacila Aramburu
Renato Carcelén Barahona

EJECUCIÓN DE LA ENCUESTA:
Johnny Montenegro Reinoso
Frank Cortez Vargas
Janet Ávila del Valle
Julio La Cruz Millones
Luis Espinal Bedregal
Rondal Peña Vásquez
Rosse Mery Coral Altamirano
Yeny Camahuali Villavicencio
Martha Ramírez Sánchez

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Av. Salaverry N° 655, Jesús María
Teléfono: 630-6000 / 630-6030 - Anexo DISEL 2097
Año 2023
LIMA - PERÚ

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	i
ÍNDICE DE GRÁFICOS	iii
ÍNDICE DE CUADROS	vi
ACRÓNIMOS	vii
PRESENTACIÓN	viii
RESUMEN EJECUTIVO.....	ix
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE DEMANDA OCUPACIONAL.....	1
1.1. Situación de las empresas.....	1
1.1.1. Vacantes requeridas en 2022	1
1.1.2. Dificultad para conseguir personal calificado	1
1.1.3. Contratación de personas extranjeras.....	5
1.1.4. Medios empleados para el pago de remuneraciones.....	6
1.1.5. Capacitación	7
1.1.6. Certificación de competencias laborales	10
1.2. Empresas con expectativa de contratación de personal en 2023	11
1.2.1. Análisis por rama de actividad económica y tamaño de empresa	11
1.2.2. Razones de la demanda de personal	12
1.2.3. Naturaleza de los nuevos puestos de trabajo.....	13
1.3. Empresas sin expectativa de contratación de personal en 2023.....	14
1.3.1. Motivos por los cuales no se demandaría personal.....	14
1.3.2. Disminución de personal	15
1.3.3. Grupos ocupacionales en los que se disminuiría personal	16
1.4. Demanda de personal en 2023.....	16
1.4.1. Demanda total.....	16
1.4.2. Demanda de naturaleza temporal	18
1.4.3. Demanda de naturaleza permanente	19
1.5. Características de la demanda.....	21
1.5.1. Modalidad de teletrabajo y/o trabajo remoto.....	21
1.5.2. Personas con discapacidad	22
1.5.3. Habilidad digital	23
1.5.4. Habilidades o competencias	24
1.5.5. Modalidad contractual	24
1.5.6. Sexo	26
1.5.7. Edad.....	26
1.5.8. Nivel educativo mínimo requerido	27
1.5.9. Experiencia laboral	30
1.5.10. Capacitación específica.....	31
1.5.11. Remuneración promedio mensual	33

METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA DE DEMANDA OCUPACIONAL	34
CARACTERÍSTICAS DE LA ENCUESTA DE DEMANDA OCUPACIONAL	38
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	41

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 LAMBAYEQUE: Vacantes ofrecidas por las empresas, según tamaño de empresa y rama de actividad económica, 2022	1
Gráfico N° 2 LAMBAYEQUE: Empresas según dificultad para encontrar personal calificado, 2022	2
Gráfico N° 3 LAMBAYEQUE: Empresas según rango de tiempo promedio demandado para llenar una vacante en ocupaciones difíciles de cubrir, 2022	3
Gráfico N° 4 LAMBAYEQUE: Ocupaciones con mayor número de vacantes difíciles de cubrir, 2022	4
Gráfico N° 5 LAMBAYEQUE: Empresas según razones que dificultaron encontrar personal calificado, 2022.....	4
Gráfico N° 6 LAMBAYEQUE: Empresas según medidas adoptadas para encontrar personal calificado, 2022.....	5
Gráfico N° 7 LAMBAYEQUE: Empresas según mecanismos empleados para cubrir puestos de trabajo vacantes, 2022	5
Gráfico N° 8 LAMBAYEQUE: Empresas según contratación de personas EXTRANJERAS, 2022	6
Gráfico N° 9 LAMBAYEQUE: Empresas según razones de no contratación de personas extranjeras, 2022.....	6
Gráfico N° 10 LAMBAYEQUE: Empresas según medios empleados para el pago de las remuneraciones, 2022.....	7
Gráfico N° 11 LAMBAYEQUE: Empresas según razones que dificultaron el uso DE medios digitales para el pago de remuneraciones, 2022	7
Gráfico N° 12 LAMBAYEQUE: Empresas según ejecución de acciones de capacitación, 2022	8
Gráfico N° 13 LAMBAYEQUE: Empresas según expectativa de inversión en capacitación, 2023 ..	8
Gráfico N° 14 LAMBAYEQUE: Empresas según grupos ocupacionales en los que se capacitaría al personal, 2023.....	9
Gráfico N° 15 LAMBAYEQUE: Empresas según competencias laborales más recurrentes a ser abordadas en las capacitaciones, 2023	9
Gráfico N° 16 LAMBAYEQUE: empresas según PRINCIPAL razón por la cual no invertirían en capacitación, 2023.....	10
Gráfico N° 17 LAMBAYEQUE: Empresas según conocimiento de la certificación de competencias laborales, 2022	10
Gráfico N° 18 LAMBAYEQUE: Empresas según requerimiento de certificación de competencias laborales, 2022	11
Gráfico N° 19 LAMBAYEQUE: Empresas según expectativa de participación en un proceso de CERTIFICACIÓN DE competencias laborales, 2023	11
Gráfico N° 20 LAMBAYEQUE: Empresas según expectativa de demanda de personal por actividad económica y tamaño de empresa, 2023.....	12
Gráfico N° 21 LAMBAYEQUE: Empresas según razones por las cuales demandaría personal, 2023	12
Gráfico N° 22 LAMBAYEQUE: Empresas con expectativa de demanda de personal según naturaleza del nuevo puesto de trabajo por tamaño de empresa y actividad económica, 2023	14
Gráfico N° 23 LAMBAYEQUE: Empresas según razones de no contratación, 2023	15
Gráfico N° 24 LAMBAYEQUE: Empresas según previsión de disminución de personal, por rama de actividad económica, 2023	15
Gráfico N° 25 LAMBAYEQUE: Personal demandado según naturaleza de la contratación, 2023	16
Gráfico N° 26 LAMBAYEQUE: Personal demandado según rama de actividad económica, 2023	17

Gráfico N° 27 LAMBAYEQUE: Personal según Ocupaciones más demandadas, 2023	17
Gráfico N° 28 LAMBAYEQUE: demanda de naturaleza temporal según rama de actividad económica, 2023	18
Gráfico N° 29 LAMBAYEQUE: Demanda de naturaleza temporal según ocupaciones más demandadas, 2023	19
Gráfico N° 30 LAMBAYEQUE: demanda de naturaleza permanente, según rama de actividad económica	20
Gráfico N° 31 LAMBAYEQUE: Demanda de naturaleza permanente según ocupaciones más demandadas, 2023	21
Gráfico N° 32 LAMBAYEQUE: Demanda según contratación bajo modalidad de teletrabajo o trabajo remoto, 2023	22
Gráfico N° 33 LAMBAYEQUE: Demanda según contratación de personas con discapacidad, 2023	22
Gráfico N° 34 LAMBAYEQUE: Demanda de naturaleza permanente, según requerimiento de habilidad digital, 2023	23
Gráfico N° 35 LAMBAYEQUE: Demanda de naturaleza permanente según requerimiento de habilidades digitales, 2023	23
Gráfico N° 36 LAMBAYEQUE: Demanda de naturaleza permanente según competencias generales requeridas, 2023.....	24
Gráfico N° 37 LAMBAYEQUE: Demanda de naturaleza permanente según modalidad de contratación, 2023	25
Gráfico N° 38 LAMBAYEQUE: Demanda de naturaleza permanente según Ocupaciones más demandadas bajo modalidad de contrato a plazo fijo, 2023.....	25
Gráfico N° 39 LAMBAYEQUE: Demanda de naturaleza permanente según Ocupaciones más demandadas bajo modalidad de contrato a plazo indeterminado, 2023	26
Gráfico N° 40 LAMBAYEQUE: Demanda de naturaleza permanente según requisito de sexo, 2023	26
Gráfico N° 41 LAMBAYEQUE: Demanda de naturaleza permanente según requisito de edad, 2023	27
Gráfico N° 42 LAMBAYEQUE: Demanda de naturaleza permanente según nivel educativo mínimo requerido, 2023	28
Gráfico N° 43 LAMBAYEQUE: Demanda de naturaleza permanente según Ocupaciones más demandadas en el nivel educativo profesional universitario, 2023.....	28
Gráfico N° 44 LAMBAYEQUE: Demanda de naturaleza permanente según Ocupaciones más demandadas en el nivel educativo profesional técnico, 2023	29
Gráfico N° 45 LAMBAYEQUE: Demanda de naturaleza permanente según Ocupaciones más demandadas en el nivel educativo secundaria completa, 2023	29
Gráfico N° 46 LAMBAYEQUE: Demanda de naturaleza permanente según carreras más requeridas para el nivel educativo profesional universitario, 2023	30
Gráfico N° 47 LAMBAYEQUE: Demanda de naturaleza permanente según carreras técnicas más requeridas para el nivel educativo profesionales técnicos, 2023	30
Gráfico N° 48 LAMBAYEQUE: Demanda de naturaleza permanente según requisito de experiencia laboral, 2023.....	31
Gráfico N° 49 LAMBAYEQUE: Demanda de naturaleza permanente según ocupaciones con mayor cantidad de puestos que requieren experiencia laboral, 2023.....	31
Gráfico N° 50 LAMBAYEQUE: Demanda de naturaleza permanente según requisito de capacitación específica, 2023	32

Gráfico N° 51 LAMBAYEQUE: Demanda de naturaleza permanente según ocupaciones que más requerirían capacitación específica, 2023	32
Gráfico N° 52 LAMBAYEQUE: Demanda de naturaleza permanente según capacitaciones específicas más requeridas, 2023	33
Gráfico N° 53 LAMBAYEQUE: Remuneración PROMEDIO MENSUAL en la demanda de naturaleza permanente según ocupaciones más demandadas, 2023	33

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1 LAMBAYEQUE: vacantes difíciles de cubrir según actividad económica, 2022.....	3
---	---

ACRÓNIMOS

DISEL	:	Dirección de Investigación Socio Económico Laboral
DGPE	:	Dirección General de Promoción del Empleo
EDO	:	Encuesta de Demanda Ocupacional
MTPE	:	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

PRESENTACIÓN

En el país existe poca información acerca de las necesidades de mano de obra del sector empresarial (así como de los requisitos que serían necesarios para cubrir los puestos de trabajo ofertados). Frente a dicha necesidad de información, el gobierno del Perú, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), ejecuta cada año, la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO) a lo largo del territorio nacional con el objetivo de obtener información sobre las intenciones de contratación de las empresas para el siguiente año, así como de las características que debería tener el personal para cubrir los nuevos puestos de trabajo (capacitación, nivel educativo, carrera, habilidades digitales, competencias, entre otros).

De esta manera, la EDO busca contribuir a la reducción de la brecha de habilidades, generando información que contribuya a orientar a la oferta formativa, a la capacitación laboral y a los mecanismos de intermediación, mejorando la articulación con la demanda laboral (empresas), reduciendo, a su vez, el desempleo e informalidad.

Bajo este marco, la EDO ejecutada en 2022 presenta resultados con inferencia a nivel nacional y para 19 áreas geográficas, siendo estas: Áncash, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Cusco, Ica, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima Metropolitana, Lima Provincias, Loreto, Moquegua, Pasco, Piura, Puno, San Martín, Tacna y Ucayali. Asimismo, cabe resaltar que, en la EDO ejecutada en 2022, se introdujeron nuevas temáticas como el cumplimiento de la expectativa de contratación, las vacantes difíciles de cubrir, el tiempo demandado para cubrir puestos de trabajo, la contratación de personas extranjeras, los medios empleados para el pago de las remuneraciones, entre otros.

Es así que, en el presente informe se muestran los resultados obtenidos en el departamento de Lambayeque. Además, el documento contiene otras secciones complementarias como el resumen ejecutivo, metodología de la encuesta, características de la encuesta y el glosario de términos empleados.

De esta forma, se pretende contribuir con información de interés, pero, sobre todo brindar, oportunamente, indicadores que ayuden a gobernantes, empresas y familias a tomar decisiones informadas para el futuro.

Lima, abril de 2023

RESUMEN EJECUTIVO

Expectativa de demanda para 2023

- 4 de cada 10 empresas de 20 a más trabajadores tienen expectativa de demanda de personal en 2023¹ (lo cual equivale a 241 empresas). La demanda se fundamentaría, principalmente, en el incremento del nivel de producción (incluyendo nuevas líneas de producción). Dicha razón fue recurrente en el 67,5% de empresas.
- 5 de cada 10 empresas que no demandarían personal en 2023, no lo harían debido a que su producción ha sido menor (o igual en el mejor de los casos) por la menor demanda.
- En 2023, se demandaría un total de 28 mil 463 trabajadores/as para ocupar nuevos puestos de trabajo, donde el 74,2% de la demanda sería para desempeñar labores de Peones/as de explotaciones agrícolas y ganaderas (21 mil 120 puestos de trabajo). Asimismo, la demanda estaría concentrada en la rama de actividad económica extractiva (86,6%).
- 157 empresas generarían un total de 26 mil 197 nuevos puestos de trabajo de naturaleza temporal, para desempeñar, principalmente, labores de Peones de explotaciones agrícolas y ganaderas (con una demanda de 20 mil 315 trabajadores/as equivalente al 77,5%). Asimismo, la rama de actividad económica extractiva concentraría la mayor parte de la demanda de naturaleza temporal (90,9%).
- 150 empresas generarían un total de 2 mil 266 nuevos puestos de trabajo de naturaleza permanente, para desempeñar, principalmente, labores de Peones de explotaciones agrícolas y ganaderas (con una demanda de 805 trabajadores/as). Asimismo, la rama de actividad económica servicios concentraría la mayor parte de la demanda de naturaleza permanente (52,0%).
- Del total de la demanda de personal para 2023², el 0,3% laboraría bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo remoto. Por otro lado, se contratarían a 572 personas con discapacidad (representando el 1,7% de la demanda) para desempeñarse, principalmente, como Peones de explotaciones agrícolas y ganaderas.
- Entre las características de los nuevos puestos de trabajo de naturaleza permanente, el 77,9% de los nuevos puestos de trabajo tendría la modalidad de contrato a plazo fijo. Por otro lado, el personal que cubriría los nuevos puestos de trabajo recibiría, en promedio, una remuneración bruta mensual de S/ 1 778.
- Entre los requisitos para ocupar los nuevos puestos de trabajo de naturaleza permanente, para cubrir el 53,2% se requeriría contar con al menos una habilidad digital, siendo el Envío y recepción de correo electrónico; y el Manejo de Word, Excel (a nivel básico), las habilidades digitales más solicitadas (requeridas en el 48,3% y 46,7% de los nuevos puestos de trabajo de naturaleza permanente, respectivamente).

¹ El término hace referencia a empresas que contratarían personal para ocupar nuevos puestos de trabajo en 2023.

² Cabe precisar que, aquí la demanda hace referencia tanto a la intención de contratar de personal para ocupar nuevos puestos de trabajo (de naturaleza permanente y temporal) como a la intención de contratar personal para reemplazo.

- El trabajo en equipo, la amabilidad y la proactividad/iniciativa serían las competencias más solicitadas para cubrir los nuevos puestos de trabajo de naturaleza permanente (ya que, se requerirían en el 83,0%, 76,1% y 74,2% de los nuevos puestos de trabajo, respectivamente).
- En 2023, se generarían 26 nuevos puestos de trabajo (de naturaleza permanente) dirigidos, exclusivamente a mujeres.
- En 2 de cada 10 nuevos puestos de naturaleza permanente que se generarían en 2023, la edad sería un requisito, siendo 37 la edad promedio requerida.
- En 2023, se generarían 30 nuevos puestos de trabajo (de naturaleza permanente) dirigidos exclusivamente a jóvenes.
- Para ocupar el 62,2% de los nuevos puestos de trabajo de naturaleza permanente sería necesario contar, como mínimo, con educación secundaria completa. Asimismo, los profesionales técnicos abarcarían el 15,9% del total de dicha demanda; seguidos por los técnicos (6,4%); entre otros niveles educativos.
- De acuerdo al nivel educativo mínimo requerido para cubrir los nuevos puestos de trabajo (de naturaleza permanente), la ocupación más demandada en los niveles educativos profesional universitario y profesional técnico serían Técnicos agropecuarios; y Empleados de servicios estadísticos, financieros y de seguros (solicitadas en 43 nuevos puestos de trabajo y 116 nuevos puestos de trabajo, respectivamente).
- Agroindustrias y Biología serían las carreras universitarias más solicitadas (en cada una se requiere 48 nuevos puestos de trabajo de naturaleza permanente), en tanto que, Administración y Contabilidad serían las carreras de profesionales técnicos más solicitadas (en 243 y 129 nuevos puestos de trabajo de naturaleza permanente, respectivamente).
- 6 de cada 10 nuevos puestos de trabajo (de naturaleza permanente) en 2023, requerirían experiencia laboral previa para ser ocupados (se solicitaría, en promedio, 1 año de experiencia), principalmente, en aquellos puestos para desarrollar labores de Guardias de protección en establecimiento (donde 195 nuevos puestos de trabajo requerirían experiencia laboral previa para ser cubiertos).
- Para cubrir 3 de cada 10 nuevos puestos de trabajo (de naturaleza permanente) en 2023, se requeriría capacitación específica en el puesto laboral, principalmente, en el personal que desarrolle labores de Guardias de protección en establecimiento (donde 186 nuevos puestos de trabajo requerirían dicha condición para ser cubiertos). Asimismo, la capacitación específica más requerida sería Normas y procedimientos de seguridad (186 nuevos puestos de trabajo requerirían dicha capacitación).

Expectativas de las empresas para 2023

- En 2023, el 87,8% de las empresas de 20 a más trabajadores, capacitaría a su personal, principalmente, al que se desempeña como Jefes/as y empleados/as administrativos/as. Asimismo, el trabajo en equipo y el liderazgo serían las competencias laborales más abordadas en las capacitaciones de 2023.

- Del total de empresas que no invertirían en capacitación, el 44,6% no lo haría, dado que, considera que su personal ya cuenta con un nivel satisfactorio, mientras que, el 23,7% no lo haría debido a la falta de recursos (aunque sí tiene intenciones de capacitar).
- El 34,0% de empresas que conoce sobre certificación de competencias laborales, tiene previsto participar en dicho proceso en 2023.

Estado situacional de las empresas en 2022

- En 2022, las empresas de 20 a más trabajadores ofrecieron un total de 29 mil 730 vacantes. Por tamaño de empresa, las vacantes se concentraron en las empresas de 500 a más trabajadores (18 mil 514), mientras que, por rama de actividad económica, la de extractiva concentró la mayor cantidad de vacantes (20 mil 946).
- El 14,4% de empresas que proyectó contratar personal en 2022, presentó dificultad para conseguir personal calificado³. La falta de candidatos disponibles y la falta de experiencia fueron las principales razones que dificultaron el encuentro de personal calificado (cada razón fue recurrente en más del 50% de las empresas). Por último, cabe precisar que, ante dicha dificultad, 7 de cada 10 empresas hicieron mayores esfuerzos en el reclutamiento (a través, por ejemplo, de una mayor divulgación de las vacantes vía bolsas de empleo).
- El 61,4% de empresas empleó los avisos en su página web (o redes sociales), para cubrir puestos de trabajo vacantes en 2022. Asimismo, la referencia del personal de la propia empresa fue el segundo mecanismo más utilizado (empleado por el 31,8% de empresas).
- El 63,8% de empresas no contrató a personas extranjeras. Por otro lado, el 25,1% de empresas que no contrató personas extranjeras, no lo hizo debido al incumplimiento de la documentación.
- Casi la totalidad de las empresas empleó la transferencia bancaria como medio para el pago de las remuneraciones a su personal (94,8%). Asimismo, el efectivo y el cheque fueron medios poco empleados para dicho fin (fueron recurrentes en el 8,4% y 1,4% de empresas, respectivamente).
- La estacionalidad de los contratos, así como la falta de conocimiento y de recursos económicos, fueron las razones más recurrentes para el empleo del cheque o el efectivo como medios de pago (ambas razones fueron recurrentes en el 41,1% y el 14,2% de empresas, respectivamente).
- El 86,8% de las empresas realizó acciones de capacitación, donde la mayoría capacitó entre el 30% y el 50% de los trabajadores.
- El 39,3% de empresas conocía sobre la certificación de competencias laborales, de los cuales, el 48,1% consideró que su personal requiere de dicha certificación.

³ En el presente análisis el término “calificado” no hace referencia al nivel educativo profesional, sino que, hace referencia a la trabajadora o trabajador que cuenta con las competencias adecuadas para ocupar el puesto de trabajo.

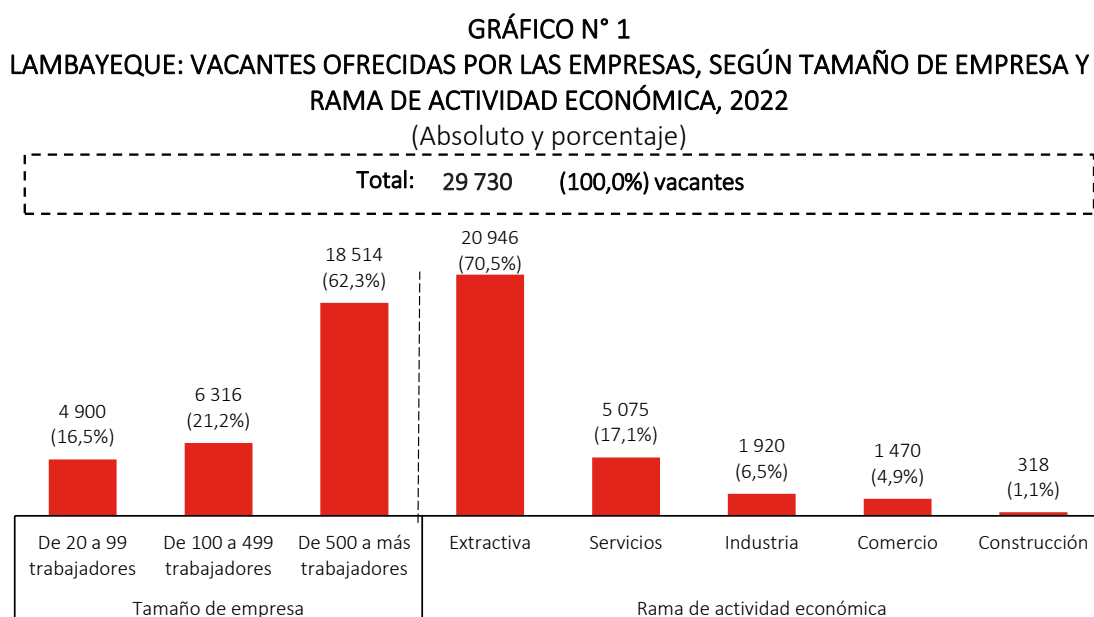
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE DEMANDA OCUPACIONAL

1.1. Situación de las empresas

La presente sección brinda un panorama general del estado de las empresas en Lambayeque. Es así que, dicha sección se ha estructurado en 5 temas principales: dificultad que presentan las empresas para encontrar personal calificado; contratación de personas extranjeras; medios empleados para el pago de remuneraciones; capacitación; y certificación de competencias laborales.

1.1.1. Vacantes requeridas en 2022

En el año 2022, las empresas de 20 a más trabajadores ofrecieron un total de 29 mil 730 vacantes. Asimismo, la mayor parte de dichas vacantes se concentraron en la rama de actividad económica extractiva (70,5%), seguida por la rama de actividad servicios (17,1%), y, en menor medida, por las ramas industria (6,5%), comercio (4,9%) y construcción (1,1%). Por otro lado, según tamaño de empresa, la mayor parte de las vacantes se concentró en las empresas de 500 a más trabajadores (62,3%), seguida por las empresas de 100 a 499 trabajadores (21,2%), y empresas de 20 a 99 trabajadores (16,5%).



Nota: Las vacantes requeridas en 2022 corresponde al periodo de enero 2022 hasta la aplicación de la encuesta.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

1.1.2. Dificultad para conseguir personal calificado⁴

El 14,4% de las empresas que proyectó contratar personal en 2022, presentó dificultad para conseguir personal calificado.

⁴ En el presente análisis el término "personal calificado" no está relacionado al nivel educativo, sino que, alude al personal que cuenta con las competencias adecuadas para ocupar el puesto de trabajo.

GRÁFICO N° 2
LAMBAYEQUE: EMPRESAS SEGÚN DIFICULTAD PARA ENCONTRAR PERSONAL CALIFICADO, 2022
(Absoluto y porcentaje)

Total: 454 empresas



Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

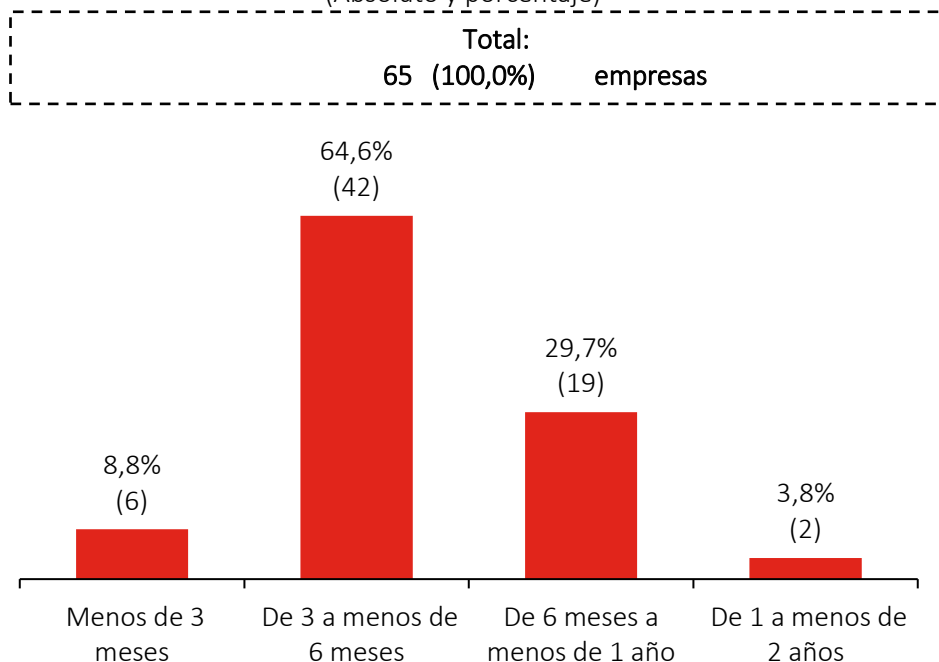
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En 2022, las empresas tuvieron dificultades para conseguir personal calificado que desempeñe labores de Conductores de camiones pesados; Médicos especialistas; Peones de explotaciones agrícolas y ganaderas; entre otras ocupaciones.

En 2022, al 64,6% de las empresas le demandó de 3 a menos de 6 meses, cubrir vacantes en aquellas ocupaciones difíciles de cubrir. En tanto que, a un 29,7% le tomó de 6 a menos de 1 año cubrir vacantes. Por otro lado, cabe precisar que, a un menor porcentaje de empresas le tomó menos de 3 meses cubrir una vacante (8,8%).

GRÁFICO N° 3
LAMBAYEQUE: EMPRESAS SEGÚN RANGO DE TIEMPO PROMEDIO DEMANDADO PARA LLENAR
UNA VACANTE EN OCUPACIONES DIFÍCILES DE CUBRIR, 2022

(Absoluto y porcentaje)



Nota: La suma puede exceder al total por ser de respuesta múltiple.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

Por cada 100 vacantes ofrecidas en 2022, las empresas tuvieron dificultad para cubrir 6 de ellas. Cabe precisar que, la rama de actividad económica extractiva presentó el porcentaje más alto de vacantes difíciles de cubrir en 2022 (7,4%).

CUADRO N° 1
LAMBAYEQUE: VACANTES DIFÍCILES DE CUBRIR SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2022
(Absoluto y Porcentaje)

Rama de actividad económica	Vacantes difíciles de cubrir (A)	Vacantes ofrecidas en 2022 (B)	% de vacantes difíciles de cubrir (A/B)
Total	1 863	29 730	6,3
Extractiva	1 555	20 946	7,4
Industria	58	1 920	3,0
Construcción	2	318	0,7
Comercio	37	1 470	2,5
Servicios	212	5 075	4,2

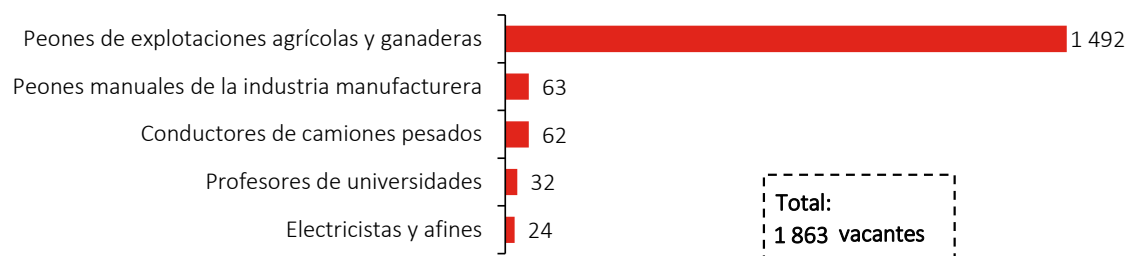
Nota: Las vacantes requeridas en 2022, corresponde a aquellas solicitadas desde enero hasta la aplicación de la encuesta.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

La ocupación Peones de explotaciones agrícolas y ganaderas fue aquella con el mayor número de vacantes difíciles de cubrir en 2022 (con 1 mil 492 vacantes), seguida, en menor medida, por los Peones manuales de la industria manufacturera (63 vacantes); Conductores de camiones pesados (62 vacantes); entre otras ocupaciones.

GRÁFICO N° 4
LAMBAYEQUE: OCUPACIONES CON MAYOR NÚMERO DE VACANTES DIFÍCILES DE CUBRIR, 2022
 (Absoluto)



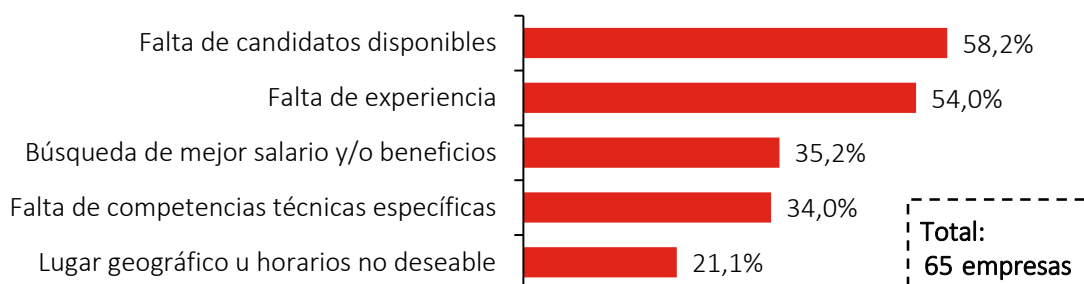
Nota: Clasificación de ocupaciones a 4 dígitos, según CNO 2015, INEI.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

Dentro de las razones por las cuales las empresas presentaron dificultades para encontrar personal calificado en 2022, la falta de candidatos disponibles, y la falta de experiencia en los candidatos, se presentaron como las más recurrentes de acuerdo al 58,2% y 54,0% de empresas, respectivamente.

GRÁFICO N° 5
LAMBAYEQUE: EMPRESAS SEGÚN RAZONES QUE DIFICULTARON ENCONTRAR PERSONAL CALIFICADO, 2022
 (Porcentaje)



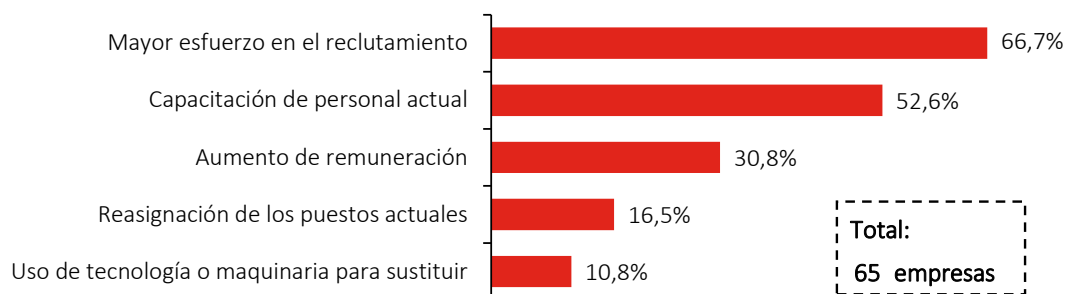
Nota: La suma de las partes puede exceder al 100% por ser respuesta múltiple.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

El mayor esfuerzo en el reclutamiento (a través, por ejemplo, de una mayor divulgación de las vacantes vía bolsa de empleo) y la capacitación del personal actual fueron, las principales razones que dificultaron el encuentro de personal calificado en 2022, puesto que, fueron recurrentes en el 66,7% y 52,6%, de empresas, respectivamente.

GRÁFICO N° 6
LAMBAYEQUE: EMPRESAS SEGÚN MEDIDAS ADOPTADAS PARA ENCONTRAR PERSONAL CALIFICADO, 2022
(Porcentaje)



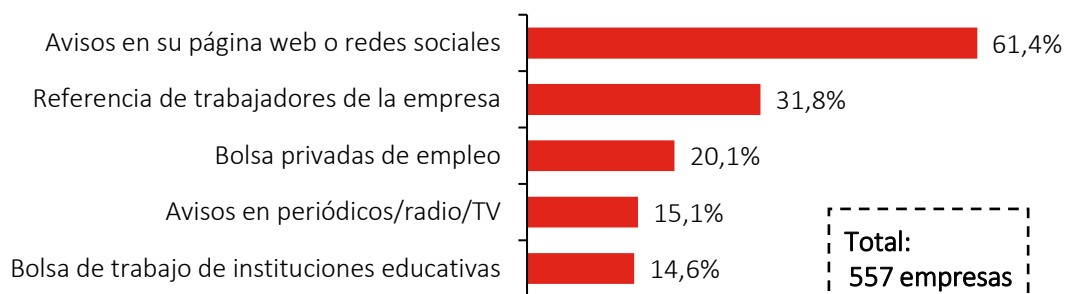
Nota: La suma de las partes puede exceder al 100% por ser respuesta múltiple.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

El 61,4% de empresas de 20 a más trabajadores, empleó los avisos en su página web (o redes sociales) para cubrir puestos de trabajo vacantes en 2022. Asimismo, la referencia del propio personal de la empresa y las bolsas privadas de empleo, también, fueron mecanismos recurrentes entre las empresas (en el 31,8% y 20,1%, respectivamente).

GRÁFICO N° 7
LAMBAYEQUE: EMPRESAS SEGÚN MECANISMOS EMPLEADOS PARA CUBRIR PUESTOS DE TRABAJO VACANTES, 2022
(Porcentaje)



Nota: La suma de las partes puede exceder al 100% por ser respuesta múltiple.

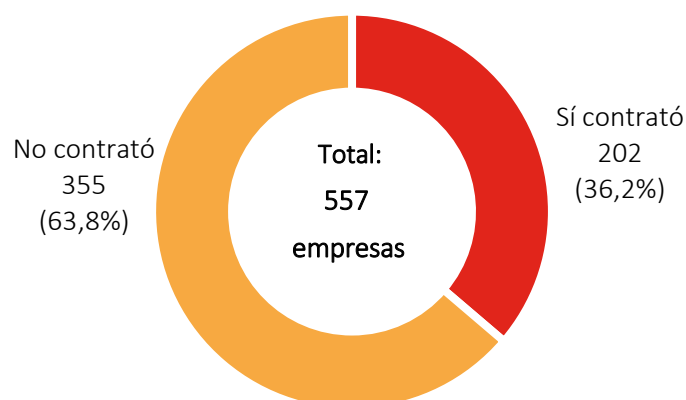
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

1.1.3. Contratación de personas extranjeras

En 2022, el 36,2% de las empresas contrató personas extranjeras, lo cual en términos absolutos equivale a 202 empresas. En tanto que, el restante 63,8% de empresas no contrató personas extranjeras (355 en términos absolutos).

GRÁFICO N° 8
LAMBAYEQUE: EMPRESAS SEGÚN CONTRATACIÓN DE PERSONAS EXTRANJERAS, 2022
 (Absoluto y Porcentaje)



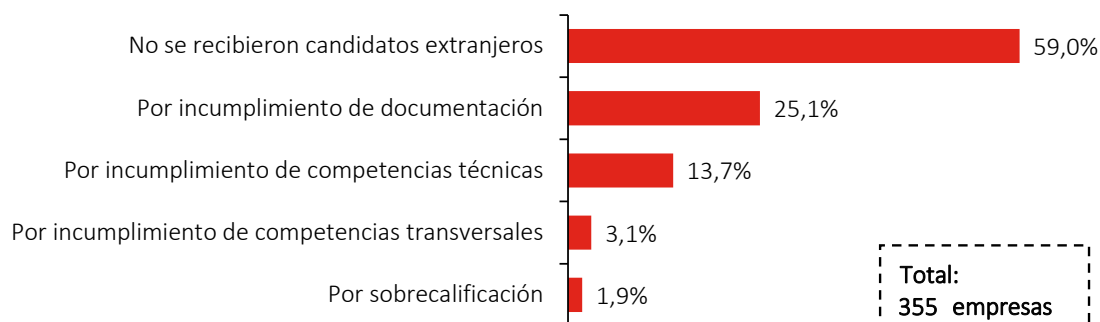
Nota: La contratación de personas extranjeras abarca desde enero de 2022 hasta la aplicación de la encuesta.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

La mayoría de empresas no contrató personas extranjeras debido a que no recibió candidatos de otras nacionalidades (el 59,0% de empresas no contrató debido a esta razón). Asimismo, el incumplimiento de documentación y el incumplimiento de las competencias técnicas fueron medidas menos recurrentes entre las empresas (dichas razones fueron recurrentes en el 25,1% y 13,7% de empresas, respectivamente).

GRÁFICO N° 9
LAMBAYEQUE: EMPRESAS SEGÚN RAZONES DE NO CONTRATACIÓN DE PERSONAS EXTRANJERAS, 2022
 (Porcentaje)



Nota: La suma de las partes puede exceder al 100% por ser respuesta múltiple.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

1.1.4. Medios empleados para el pago de remuneraciones

Casi la totalidad de las empresas empleó las transferencias bancarias como medio para el pago de las remuneraciones a su personal (el 94,8% de empresas). Asimismo, cabe precisar que, el efectivo y el cheque fueron medios poco empleados, al ser recurrente en el 8,4% y 1,4% de empresas, respectivamente.

GRÁFICO N° 10
LAMBAYEQUE: EMPRESAS SEGÚN MEDIOS EMPLEADOS PARA EL PAGO DE LAS
REMUNERACIONES, 2022
 (Porcentaje)



Nota: La suma de las partes puede exceder al 100% por ser respuesta múltiple.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

La naturaleza estacional de los contratos, así como la falta de conocimientos y de recursos económicos, fueron las razones más recurrentes para el uso del efectivo o cheque como medios para el pago de las remuneraciones, ya que dichas razones fueron recurrentes en 41,1% y 14,2% de las empresas, respectivamente.

GRÁFICO N° 11
LAMBAYEQUE: EMPRESAS SEGÚN RAZONES QUE DIFICULTARON EL USO DE MEDIOS DIGITALES
PARA EL PAGO DE REMUNERACIONES, 2022
 (Porcentaje)



Nota: La suma de las partes puede exceder al 100% por ser respuesta múltiple.

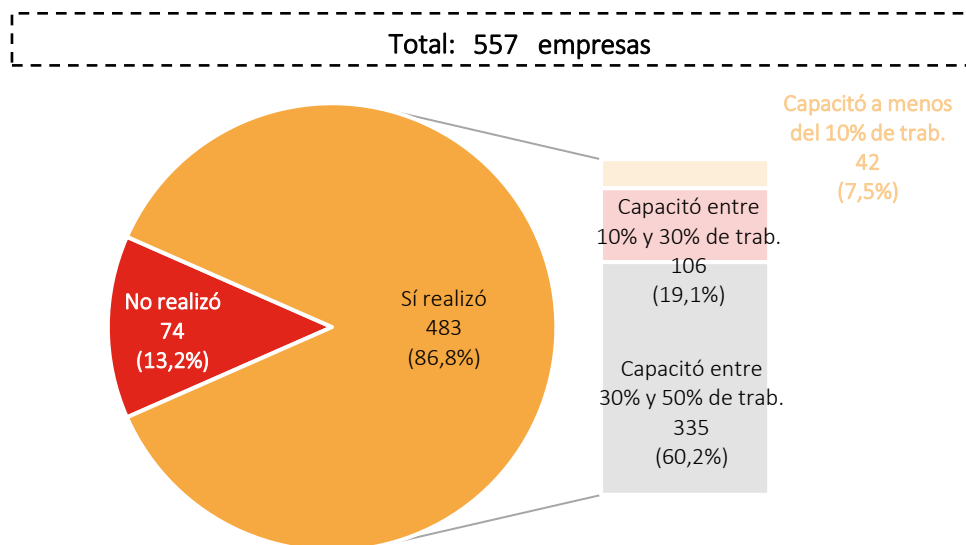
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

1.1.5. Capacitación

En 2022, el 86,8% de las empresas de 20 a más trabajadores realizó acciones de capacitación, donde la mayoría capacitó entre el 30% y el 50% de su personal. Asimismo, el 19,1% de las empresas capacitó entre el 10% y el 30% de su personal, en tanto que, el 7,5% capacitó a menos del 10% de su personal.

GRÁFICO N° 12
LAMBAYEQUE: EMPRESAS SEGÚN EJECUCIÓN DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN, 2022
 (Absoluto y Porcentaje)



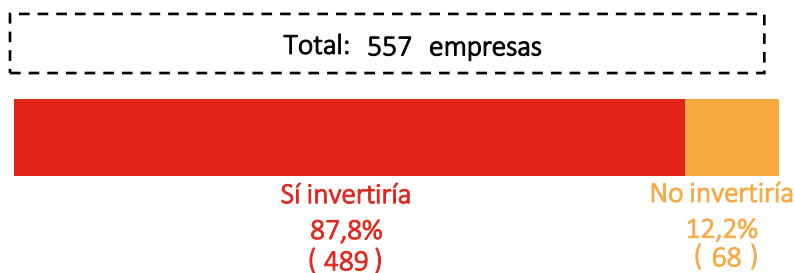
Nota: Las acciones de capacitación comprenden a las realizadas desde enero de 2022 hasta la aplicación de la encuesta.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

Para el 2023, el 87,8% de las empresas de 20 a más trabajadores tiene expectativa de invertir en capacitación para su personal, lo cual equivale a un total de 489 empresas.

GRÁFICO N° 13
LAMBAYEQUE: EMPRESAS SEGÚN EXPECTATIVA DE INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN, 2023
 (Absoluto y Porcentaje)



Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

En 2023, 335 empresas capacitarían al personal que se desempeña como Jefes/as y empleados/as administrativos/as, siendo el grupo ocupacional más recurrente seguido, en menor medida, por los Profesionales técnicos (195 empresas capacitarían); Personal directivo (190 empresas capacitarían); entre otros grupos ocupacionales.

GRÁFICO N° 14
LAMBAYEQUE: EMPRESAS SEGÚN GRUPOS OCUPACIONALES EN LOS QUE SE CAPACITARÍA AL PERSONAL, 2023
 (Absoluto)



Nota 1: Clasificación de ocupaciones según CNO 2015, INEI.

Nota 2: La suma de las partes puede exceder al total por ser respuesta múltiple.

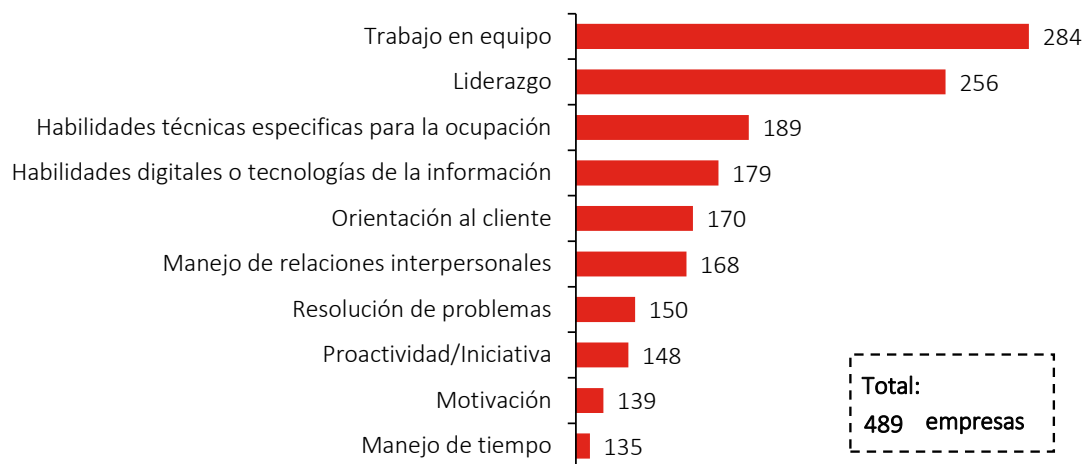
1/ Trabajadores de los servicios y vendedores de comercio y mercados.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

En 2023, un total de 284 empresas abordarían el trabajo en equipo en las capacitaciones a realizarse, siendo la competencia laboral más recurrente a ser abordada, seguida por el Liderazgo (sería abordada por 256 empresas); entre otras competencias laborales.

GRÁFICO N° 15
LAMBAYEQUE: EMPRESAS SEGÚN COMPETENCIAS LABORALES MÁS RECURRENTE A SER ABORDADAS EN LAS CAPACITACIONES, 2023
 (Absoluto)



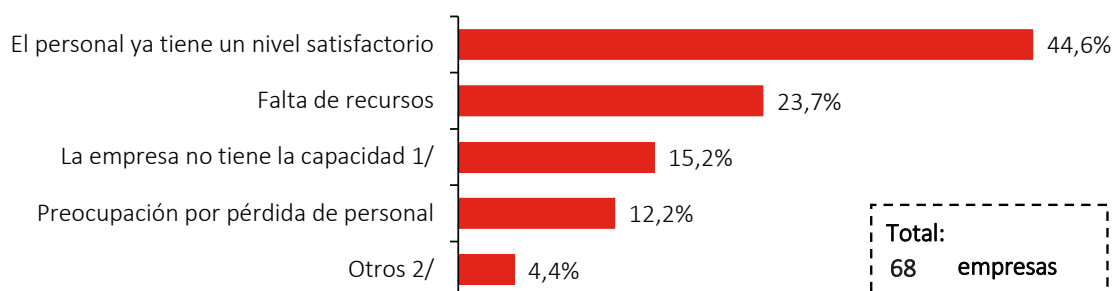
Nota: La suma de las partes puede exceder al total por ser respuesta múltiple.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

El actual nivel satisfactorio del personal y la falta de recursos fueron las razones más recurrentes por las cuales las empresas no invertirían en capacitar a su personal en 2023, ya que, fueron recurrentes en el 44,6% y el 23,7% de las empresas, respectivamente.

GRÁFICO N° 16
LAMBAYEQUE: EMPRESAS SEGÚN PRINCIPAL RAZÓN POR LA CUAL NO INVERTIRÍAN EN
CAPACITACIÓN, 2023
(Porcentaje)



1/ La empresa no tiene capacidad (tiempo conocimiento y/o presupuesto) para capacitar más a sus trabajadores.

2/ Incluye las razones de: no se requiere capacitación.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

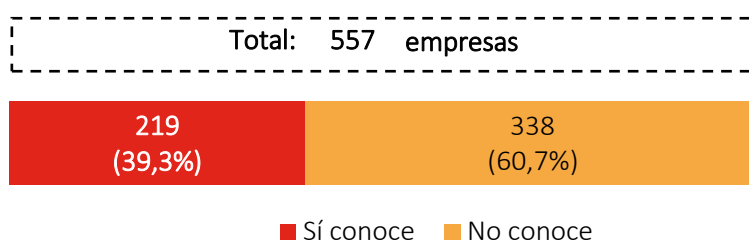
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

1.1.6. Certificación de competencias laborales

La certificación de competencias laborales es un proceso a través del cual una persona demuestra ser competente en una determinada ocupación u oficio a pesar de no tener estudios que lo validen e independiente de la forma en la que la adquirió. Asimismo, la competencia se acredita mediante un certificado, donde el nivel máximo es técnico de nivel medio.

Bajo este marco, en 2022, el 39,3% de las empresas de 20 a más trabajadores tuvo conocimiento de la certificación de competencias laborales. En tanto que, el restante 60,7% no tuvo conocimiento sobre dicho proceso.

GRÁFICO N° 17
LAMBAYEQUE: EMPRESAS SEGÚN CONOCIMIENTO DE LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS
LABORALES, 2022
(Absoluto y Porcentaje)

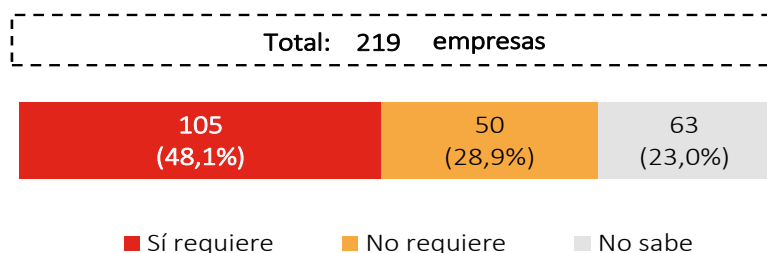


Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

En 2022, un total de 105 empresas consideraron que su personal requiere de una certificación de competencias laborales de tal manera que contribuya a la mejora de la productividad laboral de su personal.

GRÁFICO N° 18
LAMBAYEQUE: EMPRESAS SEGÚN REQUERIMIENTO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS
LABORALES, 2022
 (Absoluto y Porcentaje)

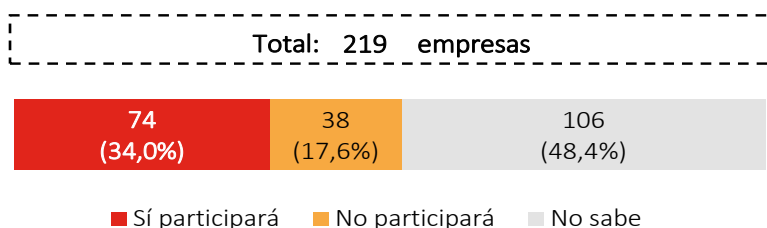


Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

En 2023, un total de 74 empresas de 20 a más trabajadores tienen proyectado participar en un proceso de competencias laborales, lo cual representa el 34,0% del total de empresas que tienen conocimiento de dicho proceso.

GRÁFICO N° 19
LAMBAYEQUE: EMPRESAS SEGÚN EXPECTATIVA DE PARTICIPACIÓN EN UN PROCESO DE
CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES, 2023
 (Absoluto y Porcentaje)



Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

1.2. Empresas con expectativa de contratación de personal en 2023

1.2.1. Análisis por rama de actividad económica y tamaño de empresa

En 2023, el 43,2% de las empresas de 20 a más trabajadores contratarían personal para cubrir nuevos puestos de trabajo, lo cual, en términos absolutos, equivale a 241. Asimismo, cabe resaltar que, esta cifra representa una mejora en comparación a lo obtenido en las intenciones de contratación de personal para 2022⁵, donde el 22,0% tenía dicha expectativa.

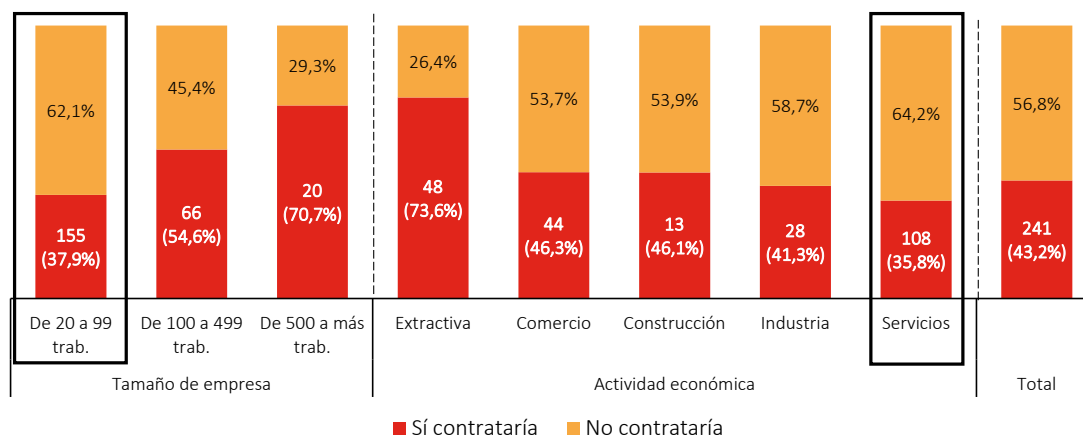
Por otro lado, considerando el tamaño de la empresa; las de 500 a más trabajadores, presentaron la tasa de expectativa de demanda más alta (70,7%), sin embargo, las empresas de 20 a 99 trabajadores concentraron la mayor cantidad de empresas (155). Según rama de actividad

⁵ Se sugiere revisar el documento "Demanda de Ocupaciones en Lambayeque. 2022".

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3351861/EDO%20al%202022_Lambayeque.pdf?v=1656976341

económica, la extractiva presentó la tasa de expectativa más alta (73,6%), aunque, la de servicios concentró el mayor número de empresas que demandaría en 2023 (108).

GRÁFICO N° 20
LAMBAYEQUE: EMPRESAS SEGÚN EXPECTATIVA DE DEMANDA DE PERSONAL POR ACTIVIDAD
ECONÓMICA Y TAMAÑO DE EMPRESA, 2023
 (Absoluto y Porcentaje)



Nota: Clasificación de la rama de actividad económica basado en el CIU Rev. 4.

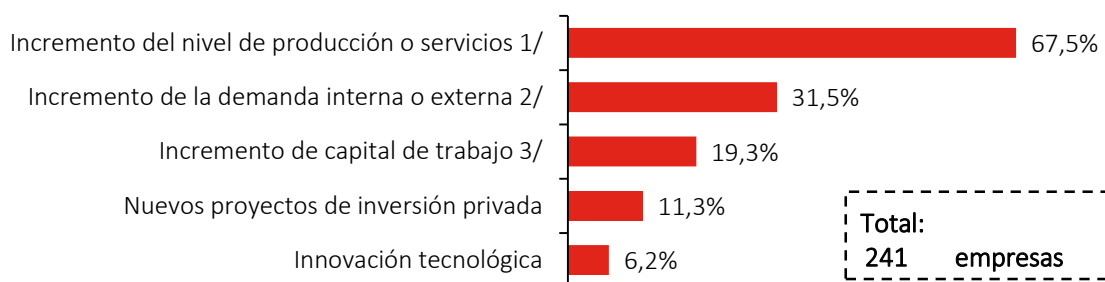
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

1.2.2. Razones de la demanda de personal

En 2023, el 67,5% de las empresas que contratarían personal para cubrir nuevos puestos de trabajo, lo haría debido al incremento del nivel de producción (incluyendo nuevas líneas de producción), siendo la razón más recurrente; seguida, en menor medida, por el incremento de la demanda interna o externa (incluyendo la apertura de nuevos mercados internos o externos), de acuerdo al 31,5% de empresas.

GRÁFICO N° 21
LAMBAYEQUE: EMPRESAS SEGÚN RAZONES POR LAS CUALES DEMANDARÍA PERSONAL, 2023
 (Porcentaje)



Nota: La suma de las partes puede exceder el 100% por ser respuesta múltiple.

1/ Incluye nuevas líneas producción o servicios.

2/ Incluye apertura de nuevos mercados internos o externos.

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

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

1.2.3. Naturaleza de los nuevos puestos de trabajo

Los nuevos puestos de trabajo responden a dos tipos, de acuerdo a la motivación que les da origen:

- i) **Naturaleza temporal:** Este tipo de puestos de trabajo se originan a partir de una necesidad momentánea de un aumento de personal para realizar labores que se presentan en determinadas épocas del año. Así, por ejemplo, se puede mencionar al requerimiento de personal para realizar labores como recolección, cosecha, deshierbe, limpieza de campo, etc. Asimismo, se puede mencionar al requerimiento de personal por campañas de venta que ocurren en ciertos meses del año, como fiestas navideñas, fiestas patrias, día de la madre, etc.
- ii) **Naturaleza permanente:** Este tipo de puestos de trabajo se originan a partir de la necesidad de contar con personal que desarrolle labores inherentes a la producción de bienes (o servicios) de la empresa y que se desarrollan de manera continua a lo largo del año.

En adelante, se emplea esta terminología para diferenciar la naturaleza de los nuevos puestos de trabajo (temporal y permanente). Asimismo, se emplea indistintamente los términos naturaleza de la demanda de personal o de los puestos de trabajo.

Bajo este marco, el 62,2% de empresas con expectativa de demanda de personal, en 2023⁶, generarían puestos de trabajo de naturaleza permanente, es decir, puestos de trabajo que son inherentes a la producción de bienes (o servicios) de las empresas y que se desarrollan de manera continua a lo largo del año. Por otro lado, 65,2% de empresas generarían puestos de trabajo de naturaleza temporal, esto es, puestos de trabajo que surgen de una necesidad momentánea de personal y donde se desarrollan labores que surgen en determinadas épocas del año.

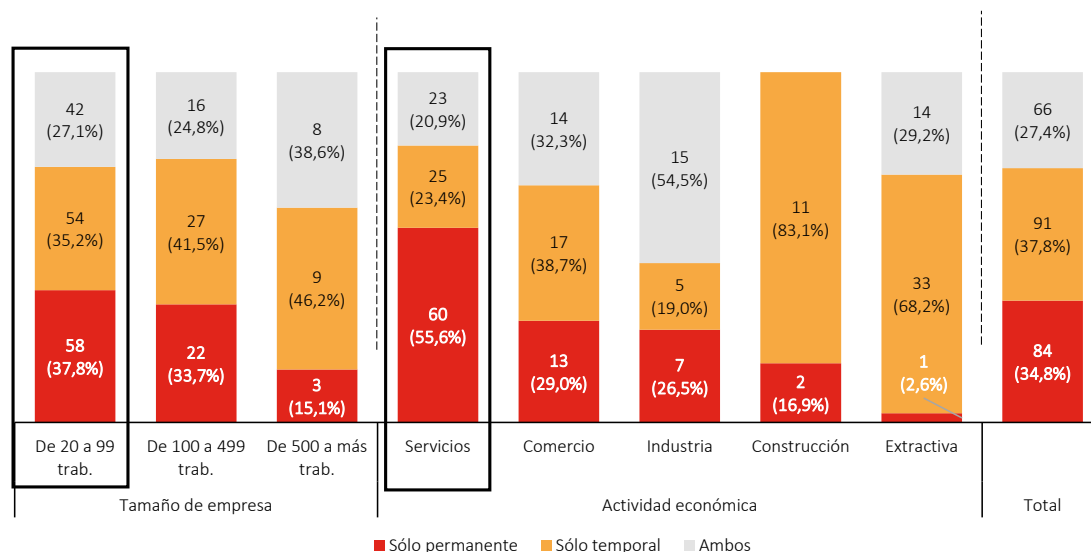
Teniendo en cuenta la cantidad de trabajadores, el 64,9% de empresas de 20 a 99 trabajadores con intenciones de contratar personal generarían puestos de trabajo de naturaleza permanente en 2023, siendo a su vez, el tipo de empresas que concentró la mayor cantidad que generaría nuevos puestos de trabajo de dicha naturaleza (100 empresas).

Por rama de actividad económica, el 76,5% y 81,0% de empresas con intenciones de contratar personal en 2023⁷ en las ramas de actividad económica industria y servicios, respectivamente, generarían puestos de trabajo de naturaleza permanente. Sin embargo, la rama de actividad económica servicios concentró la mayor cantidad de empresas que generaría nuevos puestos de trabajo de dicha naturaleza (83 empresas).

⁶ Para ocupar nuevos puestos de trabajo.

⁷ Para ocupar nuevos puestos de trabajo.

GRÁFICO N° 22
LAMBAYEQUE: EMPRESAS CON EXPECTATIVA DE DEMANDA DE PERSONAL SEGÚN NATURALEZA DEL NUEVO PUESTO DE TRABAJO POR TAMAÑO DE EMPRESA Y ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2023
 (Absoluto y Porcentaje)



Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

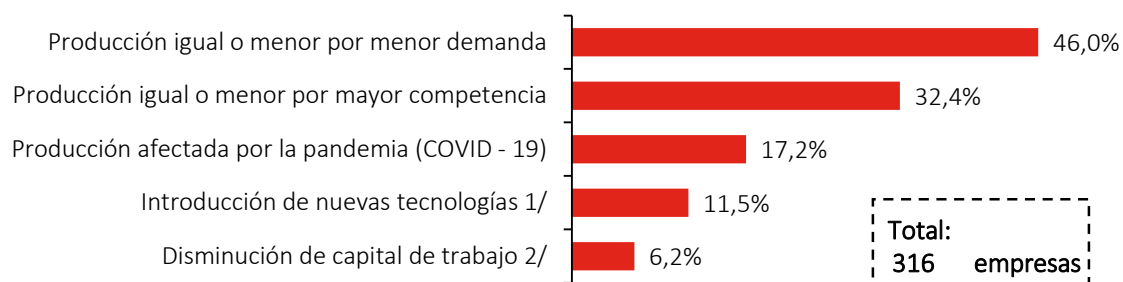
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

1.3. Empresas sin expectativa de contratación de personal en 2023

1.3.1. Motivos por los cuales no se demandaría personal

El 46,0% de las empresas que no demandarían personal en 2023, no lo haría debido a que su producción ha sido menor (o igual en el mejor de los casos) por la menor demanda, siendo la razón más recurrente, seguida, en menor medida, por la producción menor (o igual en el mejor de los casos) por la mayor competencia (de acuerdo al 32,4% de empresas); entre otras razones.

GRÁFICO N° 23
LAMBAYEQUE: EMPRESAS SEGÚN RAZONES DE NO CONTRATACIÓN, 2023
 (Porcentaje)



Nota: La suma de las partes puede exceder al total por ser respuesta múltiple.

1/ Incluye cambios en los procesos productivos; reestructuración; reingeniería.

2/ Incluye capacidad instalada y/o líneas de financiamiento.

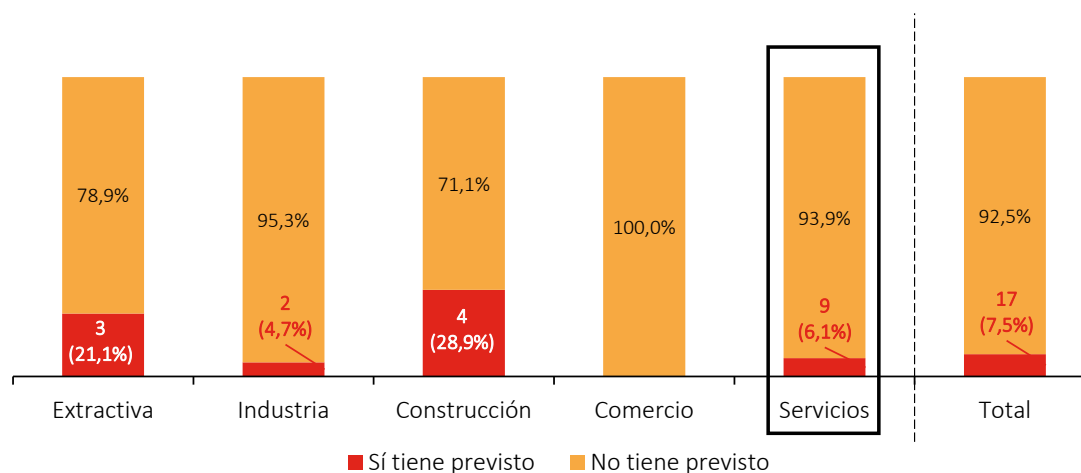
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

1.3.2. Disminución de personal

El 7,5% de empresas que no contrataría personal⁸ en 2023 tendría previsto disminuir personal, lo cual equivale a 17 empresas. Por otro lado, al realizar un análisis por rama de actividad económica se encontró que, el 28,9% de empresas en construcción tendrían previsto disminuir personal. No obstante, cabe precisar que, la rama de actividad económica servicios concentró el mayor número de empresas que tendrían previsto disminuir personal en 2023 (9 empresas).

GRÁFICO N° 24
LAMBAYEQUE: EMPRESAS SEGÚN PREVISIÓN DE DISMINUCIÓN DE PERSONAL, POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2023
 (Absoluto y Porcentaje)



Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

⁸ A diferencia del resto del documento, en esta sección la contratación de personal abarca tanto el personal para ocupar nuevos puestos de trabajo como para ocupar los puestos de trabajo existentes (para reemplazo). Así, en 2023, existirían 232 empresas que no contratarían por ninguno de los motivos mencionados.

1.3.3. Grupos ocupacionales en los que se disminuiría personal

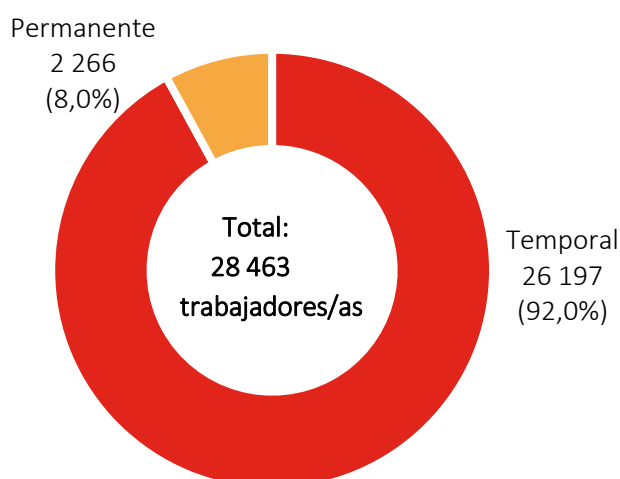
El grupo ocupacional de ocupaciones elementales concentró el mayor el porcentaje de empresas que disminuiría personal en 2023 (40,7%); seguido en menor medida por otros grupos ocupacionales.

1.4. Demanda de personal en 2023

1.4.1. Demanda total

En 2023, se demandaría un total de 28 mil 463 trabajadores/as para ocupar nuevos puestos de trabajo, de los cuales, el 8,0% sería personal para ocupar puestos de naturaleza permanente, es decir, puestos de trabajo cuyas labores se desarrollan de manera continua por ser parte inherentes a la producción de las empresas, siendo 2 mil 266 trabajadores/as en términos absolutos. Cabe resaltar que, con este resultado en la demanda total para 2023, se registró un incremento de 32,0% en comparación a las intenciones de contratación para 2022⁹, es decir, se reportó un incremento de 6 mil 899 puestos de trabajo.

GRÁFICO N° 25
LAMBAYEQUE: PERSONAL DEMANDADO SEGÚN NATURALEZA DE LA CONTRATACIÓN, 2023
(Absoluto y Porcentaje)



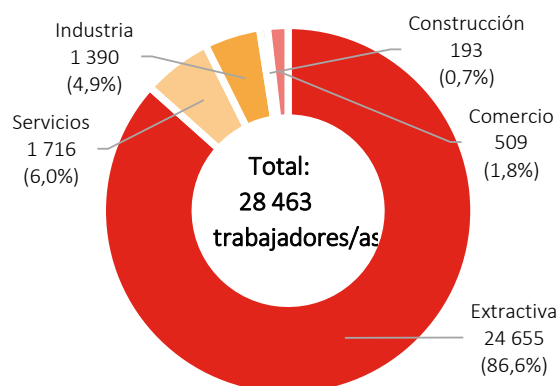
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

La rama de actividad económica extractiva absorbería la mayor parte de la demanda de personal en 2023 (24 mil 655 trabajadores/as); seguido de la rama de actividad económica servicios, la cual concentraría el 6,0% (1 mil 716 trabajadores/as) del total de la demanda.

⁹ Se recomienda revisar el documento: "Demanda de ocupaciones en Lambayeque. 2022".
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3351861/EDO%20al%202022_Lambayeque.pdf?v=1656976341

GRÁFICO N° 26
LAMBAYEQUE: PERSONAL DEMANDADO SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2023
 (Absoluto y Porcentaje)



Nota: Clasificación de la rama de actividad económica basado en el CIU Rev. 4.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

En 2023, las empresas demandarían 21 mil 120 trabajadores/as para desempeñarse como Peones/as de explotaciones agrícolas y ganaderas. Cabe precisar que, dicha ocupación concentraría el 74,2% del total de la demanda, siendo una ocupación que pertenece al Grupo de ocupaciones elementales asociada al nivel de competencia 1¹⁰ (el más bajo¹¹).

GRÁFICO N° 27
LAMBAYEQUE: PERSONAL SEGÚN OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS, 2023
 (Absoluto)



Nota: Clasificación de ocupaciones a 4 dígitos, según CNO 2015, INEI.

1/ De cultivos extensivos.

2/ 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.

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

4/ Incluye descabezador de pescado, Lavador de botellas en fábrica, entre otras.

5/ Y de seguros.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

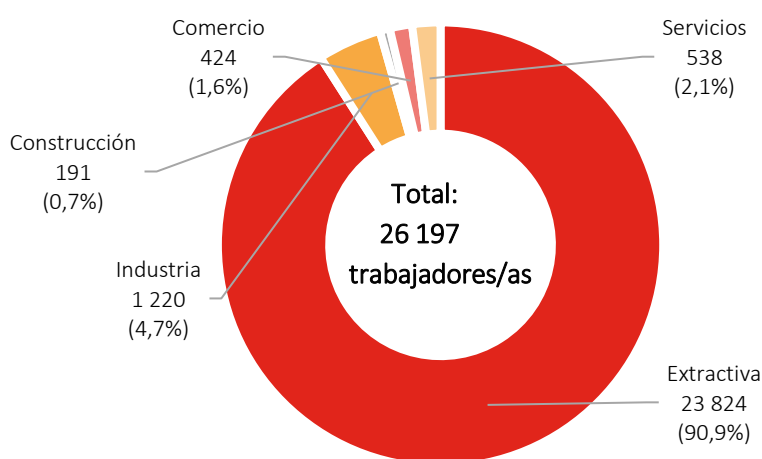
¹⁰ En este nivel de competencia se encuentran las ocupaciones que suelen exigir el desempeño de tareas físicas o manuales simples y rutinarias.

¹¹ La asociación entre las ocupaciones y el nivel de competencia se realiza según el Clasificador Nacional de Ocupaciones del INEI, 2015.

1.4.2. Demanda de naturaleza temporal

En 2023, se demandaría un total de 26 mil 197 trabajadores/as para ocupar nuevos puestos de trabajo de naturaleza temporal. Asimismo, la rama de actividad económica extractiva absorbería la mayor parte de dicha demanda (23 mil 824 trabajadores/as). Cabe resaltar que, la demanda de naturaleza temporal presentó un incremento de 23,8% respecto a las intenciones de contratación de personal para 2022¹², es decir, se reportó un incremento de 5 mil 051 puestos de trabajo.

GRÁFICO N° 28
LAMBAYEQUE: DEMANDA DE NATURALEZA TEMPORAL SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD
ECONÓMICA, 2023
(Absoluto y Porcentaje)



Nota: Clasificación de la rama de actividad económica basado en el CIIU Rev. 4.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

La demanda de naturaleza temporal está compuesta, principalmente, por ocupaciones asociadas a bajos niveles de competencias. Así, en 2023, las empresas demandarían 20 mil 315 trabajadores/as para desempeñarse como Peones de explotaciones agrícolas y ganaderas. Respecto al total, dicha ocupación concentraría el 77,5% de la demanda total, siendo una ocupación que pertenece al Grupo de ocupaciones elementales asociada al nivel de competencia 1¹³ (el más bajo¹⁴).

¹² Se recomienda revisar el documento: "Demanda de ocupaciones en Lambayeque. 2022".

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3351861/EDO%20al%202022_Lambayeque.pdf?v=1656976341

¹³ En este nivel de competencia se encuentran las ocupaciones que suelen exigir el desempeño de tareas físicas o manuales simples y rutinarias.

¹⁴ La asociación entre las ocupaciones y el nivel de competencia se realiza según el Clasificador Nacional de Ocupaciones del INEI, 2015.

GRÁFICO N° 29
LAMBAYEQUE: DEMANDA DE NATURALEZA TEMPORAL SEGÚN OCUPACIONES MÁS
DEMANDADAS, 2023
 (Absoluto)



Nota: Clasificación de ocupaciones a 4 dígitos, según CNO 2015, INEI.

1/ De cultivos extensivos.

2/ 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.

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

4/ Incluye descabezador de pescado, Lavador de botellas en fábrica, entre otras.

5/ Incluye a quienes dan clases particulares sobre materias distintas de los idiomas, la música, las artes y la tecnología de la información, entre otras.

6/ Excepto kioscos y mercados.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

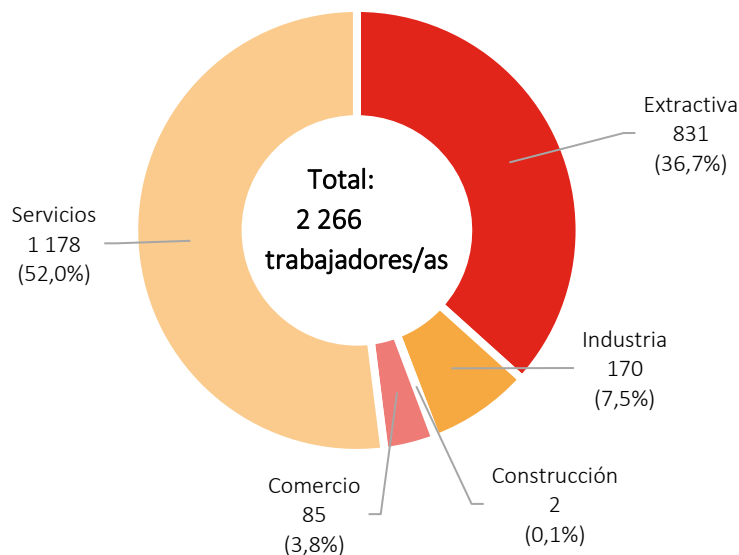
1.4.3. Demanda de naturaleza permanente

En 2023, se demandaría un total de 2 mil 266 trabajadores/as para ocupar nuevos puestos de trabajo de naturaleza permanente. Asimismo, la rama de actividad económica servicios absorbería la mayor parte de dicha demanda (1 mil 178 trabajadores/as). En comparación a lo reportado en las intenciones de contratación para 2022¹⁵, la demanda de naturaleza permanente presentó un incremento de 442,1%, es decir, se registró un incremento 1 mil 848 puestos de trabajo.

¹⁵ Se recomienda revisar el documento: "Demanda de ocupaciones en Lambayeque. 2022".

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3351861/EDO%20al%202022_Lambayeque.pdf?v=1656976341

GRÁFICO N° 30
LAMBAYEQUE: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE, SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD
ECONÓMICA
(Absoluto y Porcentaje)



Nota: Clasificación de la rama de actividad económica basado en el CIIU Rev. 4.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

A diferencia de la demanda de naturaleza temporal, la de naturaleza permanente presenta una mayor diversidad en cuanto a los niveles de competencia a los cuales se encuentran asociadas las ocupaciones demandadas¹⁶. Así, la ocupación más demandada para 2023 sería la de Peones de explotaciones agrícolas y ganaderas (805 trabajadores/as), siendo una ocupación asociada al nivel de competencia 1¹⁷. Asimismo, en los puestos 2 y 3 se encuentran las ocupaciones Guardias de protección en establecimiento; y Empleados de servicios estadísticos, financieros; asociadas al nivel de competencia 2, mientras que, en el puesto 4 y 6 se encuentran a los Profesores de educación técnico productivos, y a los Analistas de gestión y organización, respectivamente siendo dos ocupaciones asociadas al nivel de competencia 4 (el más alto).

¹⁶ La asociación entre las ocupaciones y el nivel de competencia se realiza según el Clasificador Nacional de Ocupaciones del INEI, 2015.

¹⁷ Idem.

GRÁFICO N° 31
LAMBAYEQUE: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN OCUPACIONES MÁS
DEMANDADAS, 2023
(Absoluto)



Nota: Clasificación de ocupaciones a 4 dígitos, según CNO 2015, INEI.

1/ Y de seguros.

2/ Y otros establecimientos.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

1.5. Características de la demanda

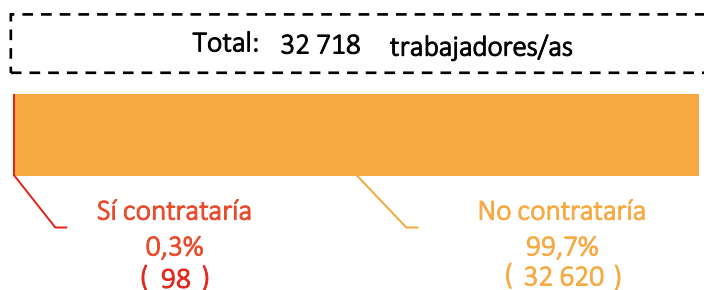
En esta sección se presenta una caracterización de la demanda de **naturaleza permanente**, considerando diversas variables tales como la modalidad de teletrabajo y/o trabajo remoto; la demanda de personas con discapacidad; el requerimiento de habilidades digitales; el requerimiento de habilidades o competencias generales; el requerimiento de edad, entre otras variables.

1.5.1. Modalidad de teletrabajo y/o trabajo remoto¹⁸

En 2023, 98 trabajadores/as serían contratados bajo la modalidad de teletrabajo y/o trabajo remoto, representando el 0,3% del total de la demanda.

¹⁸ En esta sección, a diferencia del resto del documento, la demanda considera tanto a la intención de contratación de personal para ocupar nuevos puestos de trabajo (de naturaleza permanente y temporal) como a la contratación de personal para reemplazo.

GRÁFICO N° 32
LAMBAYEQUE: DEMANDA SEGÚN CONTRATACIÓN BAJO MODALIDAD DE TELETRABAJO O TRABAJO REMOTO, 2023
(Absoluto y porcentaje)



Nota: La demanda considera tanto a la intención de contratar personal para ocupar nuevos puestos de trabajo (de naturaleza temporal y permanente) como a la de contratar personal para reemplazo.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

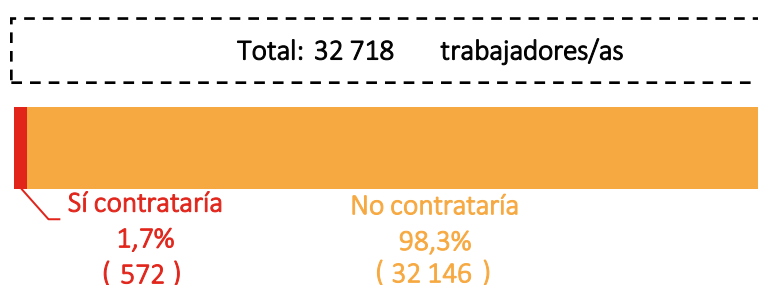
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En el año 2023, serían contratados bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo remoto, Empleados de centros de llamadas; Profesores de educación técnico productivos; Auxiliares en la administración, contabilidad, derecho y afines; Especialistas programadores; entre otras ocupaciones teletrabajables más demandadas.

1.5.2. Personas con discapacidad¹⁹

En 2023, se demandarían 572 personas con discapacidad, lo cual representa el 1,7% del total de la demanda.

GRÁFICO N° 33
LAMBAYEQUE: DEMANDA SEGÚN CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, 2023
(Absoluto y Porcentaje)



Nota: La demanda considera tanto a la intención de contratar personal para ocupar nuevos puestos de trabajo (de naturaleza temporal y permanente) como a la de contratar personal para reemplazo.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

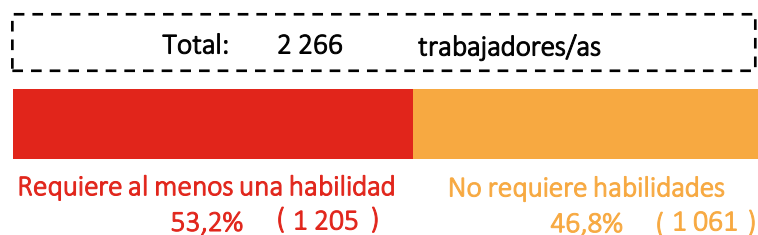
En 2023, se demandarían personas con discapacidad para desempeñarse como Peones de explotaciones agrícolas y ganaderas; Profesores de universidades; Otros peones de la industria manufacturera; siendo las ocupaciones más demandadas entre otras ocupaciones.

¹⁹ En esta sección, a diferencia del resto del documento, la demanda considera tanto a la intención de contratación de personal para ocupar nuevos puestos de trabajo como a la contratación de personal para reemplazo.

1.5.3. Habilidad digital

Al 53,2% de la demanda de naturaleza permanente se le pedirá contar con alguna habilidad digital. En términos de ocupaciones, en 70 de ellas sería indispensable el manejo de alguna habilidad digital.

GRÁFICO N° 34
LAMBAYEQUE: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE, SEGÚN REQUERIMIENTO DE HABILIDAD DIGITAL, 2023
(Absoluto y Porcentaje)

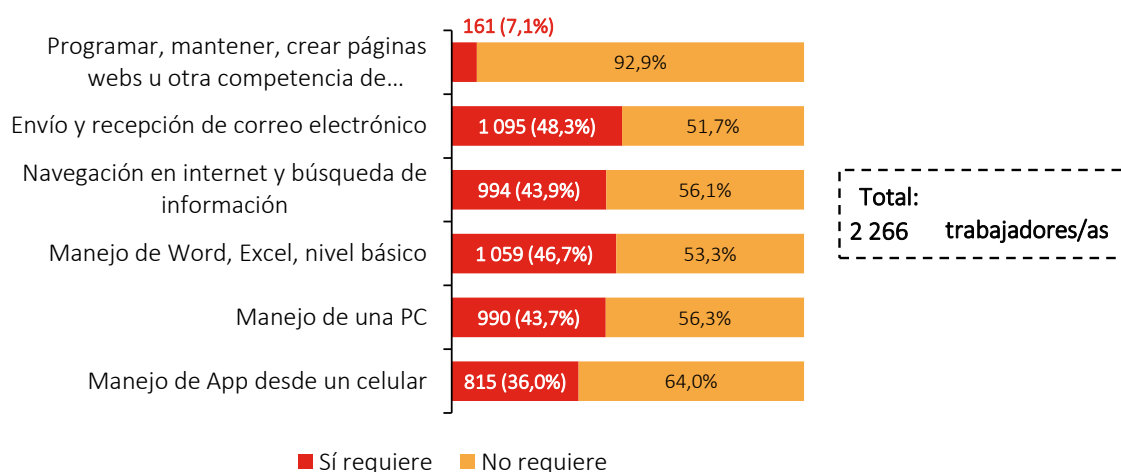


Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

En el 48,3% de nuevos puestos de trabajo en 2023 sería indispensable el envío y recepción de correo electrónico. Asimismo, en una proporción similar, sería indispensable el Manejo de Word, Excel (nivel básico); y en menor proporción, la Navegación en internet y búsqueda de información; y manejo de una PC.

GRÁFICO N° 35
LAMBAYEQUE: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN REQUERIMIENTO DE HABILIDADES DIGITALES, 2023
(Absoluto y Porcentaje)



Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

1.5.4. Habilidades o competencias

El trabajo en equipo, la amabilidad y Proactividad/Iniciativa, serían las competencias generales más requeridas en 2023, ya que, serían solicitadas en el 83,0%, 76,1% y 74,2% de la demanda de naturaleza permanente, respectivamente.

GRÁFICO N° 36
LAMBAYEQUE: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN COMPETENCIAS GENERALES REQUERIDAS, 2023
(Porcentaje)



Nota 1: Las habilidades en color rojo corresponden a habilidades socioemocionales, las de color anaranjado a las cognitivas y las de color plomo a las técnicas.

Nota 2: La suma de las partes puede exceder el 100% por ser respuesta múltiple.

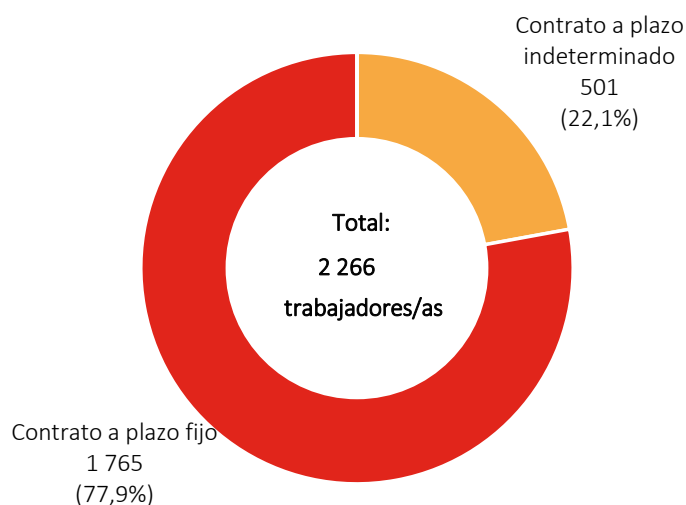
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

1.5.5. Modalidad contractual

Al 77,9% del total de la demanda de naturaleza permanente, se le contrataría bajo la modalidad de contrato a plazo fijo, siendo la modalidad más empleada, mientras que el 22,1% sería contratado bajo la modalidad de contrato a plazo indeterminado.

GRÁFICO N° 37
LAMBAYEQUE: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN MODALIDAD DE
CONTRATACIÓN, 2023
 (Absoluto y Porcentaje)



Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

Un total de 805 trabajadores/as serían contratados en 2023 bajo la modalidad de plazo fijo para desempeñar labores de Peones de explotaciones agrícolas y ganaderas; siendo la ocupación más demandada bajo dicha modalidad de contratación, seguida por Profesores de educación técnico productivos (con una demanda de 111 trabajadores/as); entre otras ocupaciones.

GRÁFICO N° 38
LAMBAYEQUE: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN OCUPACIONES MÁS
DEMANDADAS BAJO MODALIDAD DE CONTRATO A PLAZO FIJO, 2023
 (Absoluto)



Nota: Clasificación de ocupaciones a 4 dígitos, según CNO 2015, INEI.

1/ Y de seguros.

2/ Y otros establecimientos.

3/ De cultivos extensivos.

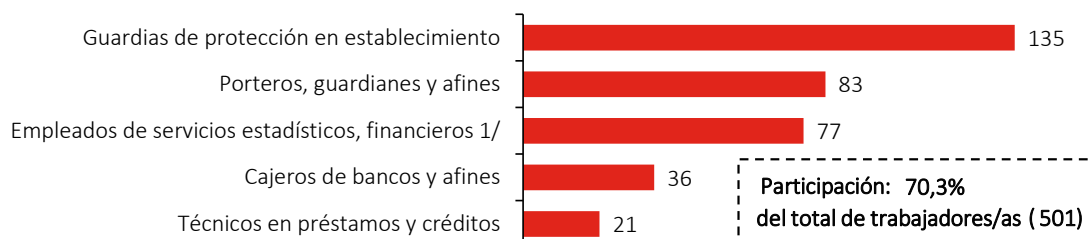
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

En tanto, 135 trabajadores/as serían contratados en 2023 bajo la modalidad de contrato a plazo indeterminado para desempeñar labores de Guardias de protección en establecimiento, siendo

la ocupación más demandada bajo dicha modalidad de contratación, seguida por Porteros, guardianes y afines (con una demanda de 83 trabajadores/as); entre otras ocupaciones.

GRÁFICO N° 39
LAMBAYEQUE: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS BAJO MODALIDAD DE CONTRATO A PLAZO INDETERMINADO, 2023
 (Absoluto)



Nota: Clasificación de ocupaciones a 4 dígitos, según CNO 2015, INEI. 1/ Y de seguros.

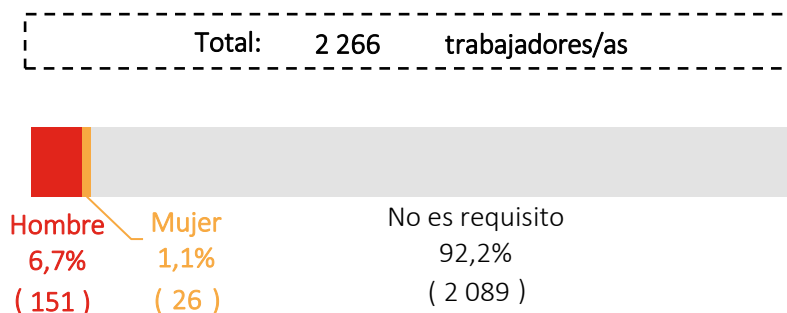
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

1.5.6. Sexo

En términos generales, el sexo no sería un requisito en la demanda de naturaleza permanente (92,2%), sin embargo, en el 7,8% sí lo sería, donde en el 6,7% sería requisito el sexo masculino; mientras que, en el 1,1% sería requisito el femenino. Por lo que, en el 2023, se generarían 26 nuevos puestos de trabajo dirigidos exclusivamente a mujeres.

GRÁFICO N° 40
LAMBAYEQUE: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN REQUISITO DE SEXO, 2023
 (Absoluto y Porcentaje)



Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

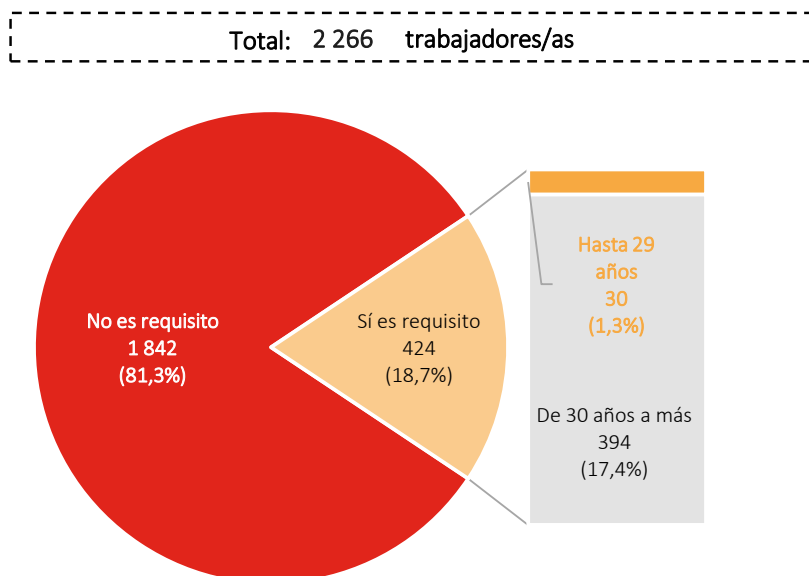
En el 2023, se generarían 15 nuevos puestos de trabajo dirigidos exclusivamente a mujeres para desempeñar labores de Profesionales de enfermería, siendo la ocupación más demanda para mujeres, seguida por Auxiliares en la administración, contabilidad, derecho (con una demanda de 4 trabajadoras); entre otras ocupaciones.

1.5.7. Edad

En 2023, la edad sería un requisito en el 18,7% de la demanda de naturaleza permanente. En esta línea, en el 17,4% sería requisito tener de 30 a más años; mientras que, en el 1,3% sería requisito

tener hasta 29 años. En esta línea, cabe precisar que, la edad promedio sería 37 años. De manera que, en el 2023, se generarían 30 nuevos puestos de trabajo dirigidos exclusivamente a jóvenes.

GRÁFICO N° 41
LAMBAYEQUE: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN REQUISITO DE EDAD, 2023
(Absoluto y Porcentaje)



Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

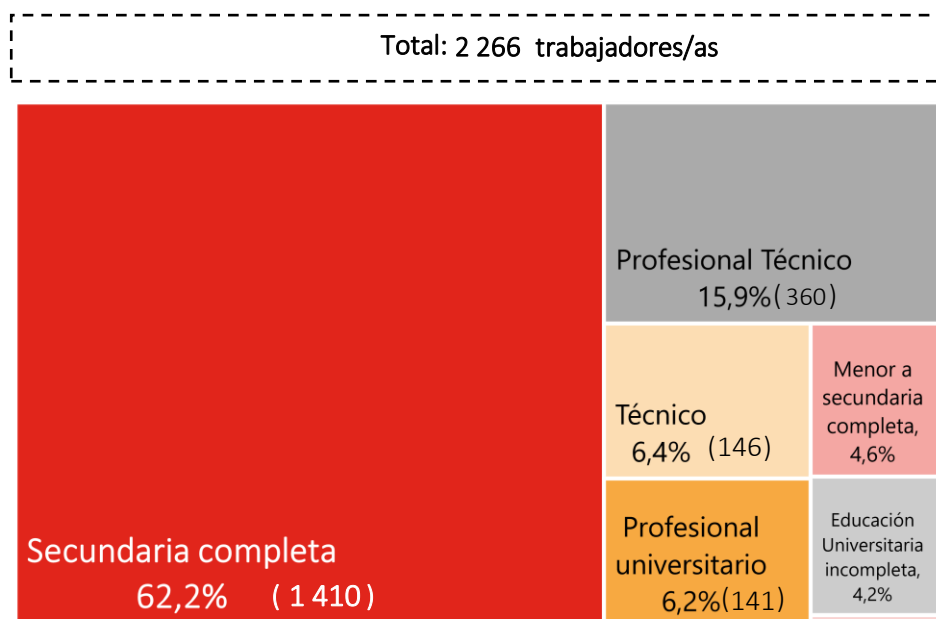
En el 2023, se generarían 6 nuevos puestos de trabajo, dirigidos exclusivamente a jóvenes (personas que tienen hasta 29 años de edad), para desempeñar labores de Cajeros y expendedores de billetes, siendo la ocupación más demanda, seguida por Portereros, guardianes y afines (5 puestos de trabajo), entre otras ocupaciones.

1.5.8. Nivel educativo mínimo requerido

1.5.8.1. Niveles educativos

Para ocupar el 62,2% de los nuevos puestos de trabajo de naturaleza permanente sería necesario contar como mínimo con educación secundaria completa. Asimismo, los profesionales técnicos abarcarían el 15,9% del total de la demanda de naturaleza permanente; seguidos por los técnicos (6,4%); entre otros niveles educativos.

GRÁFICO N° 42
LAMBAYEQUE: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN NIVEL EDUCATIVO MÍNIMO REQUERIDO, 2023
(Absoluto y Porcentaje)



Nota: El nivel educativo auxiliar técnico corresponde hasta 1 año de estudio. El nivel educativo técnico corresponde de 1 a 2 años de estudios. El nivel educativo profesional técnico corresponde de 3 a 4 años de estudios.

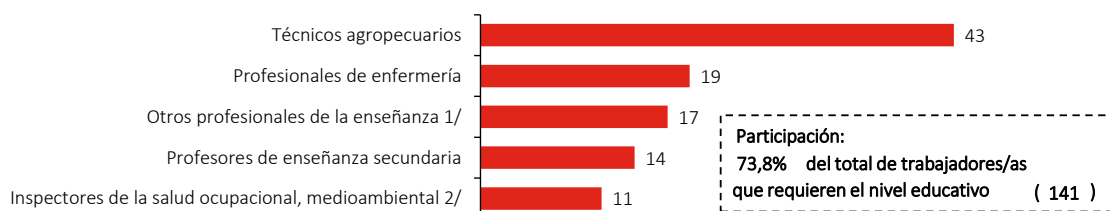
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

1.5.8.2. Ocupaciones más demandadas por nivel educativo

Entre los nuevos puestos de trabajo donde se solicitaría, como mínimo, el nivel educativo profesional universitario, se generarían 43 puestos de trabajo para desempeñar labores de Técnicos agropecuarios, siendo la ocupación más demandada para dicho nivel educativo; seguida por la ocupación Profesionales de enfermería (con una demanda de 19 trabajadores/as); entre otras ocupaciones.

GRÁFICO N° 43
LAMBAYEQUE: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS EN EL NIVEL EDUCATIVO PROFESIONAL UNIVERSITARIO, 2023
(Absoluto)



Nota: Clasificación de ocupaciones a 4 dígitos, según CNO 2015, INEI.

1/ Incluye a quienes dan clases particulares sobre materias distintas de los idiomas, la música, las artes y la tecnología de la información, entre otras.

2/ Y afines.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

Entre los nuevos puestos de trabajo donde se solicitaría, como mínimo, el nivel educativo profesional técnico, se generarían 116 puestos de trabajo para desempeñar labores de Empleados de servicios estadísticos, financieros y de seguros, siendo la ocupación más demandada para dicho nivel educativo; seguida por la ocupación Profesores de educación técnico productivos (con una demanda de 111 trabajadores/as); entre otras ocupaciones.

GRÁFICO N° 44
LAMBAYEQUE: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS EN EL NIVEL EDUCATIVO PROFESIONAL TÉCNICO, 2023
 (Absoluto)



Nota 1: El nivel educativo profesional técnico corresponde de 3 a 4 años de estudios.

Nota 2: Clasificación de ocupaciones a 4 dígitos, según CNO 2015, INEI.

1/ Y de seguros.

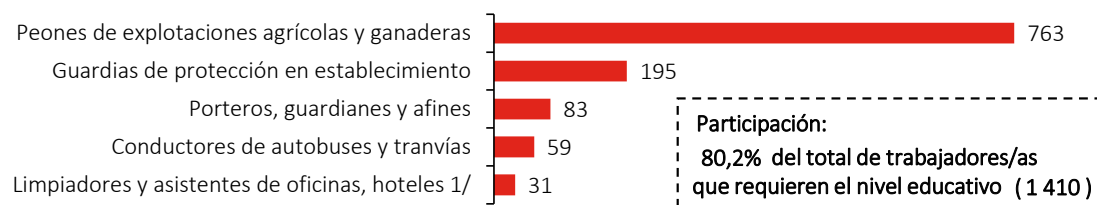
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

Entre los nuevos puestos de trabajo donde se solicitaría, como mínimo, el nivel educativo técnico, se generarían puestos de trabajo para desempeñar labores de Cajeros de bancos y afines; Empleados de control de abastecimiento e inventario; Empleados de servicios estadísticos, financieros y de seguros; entre otras ocupaciones.

Entre los nuevos puestos de trabajo donde se solicitaría, como mínimo, el nivel educativo secundaria completa, se generarían 763 puestos de trabajo para desempeñar labores de Peones de explotaciones agrícolas y ganaderas, siendo la ocupación más demandada para dicho nivel educativo; seguida por la ocupación Guardias de protección en establecimiento (con una demanda de 195 trabajadores/as); entre otras ocupaciones.

GRÁFICO N° 45
LAMBAYEQUE: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS EN EL NIVEL EDUCATIVO SECUNDARIA COMPLETA, 2023
 (Absoluto)



Nota: Clasificación de ocupaciones a 4 dígitos, según CNO 2015, INEI.

1/ Y otros establecimientos.

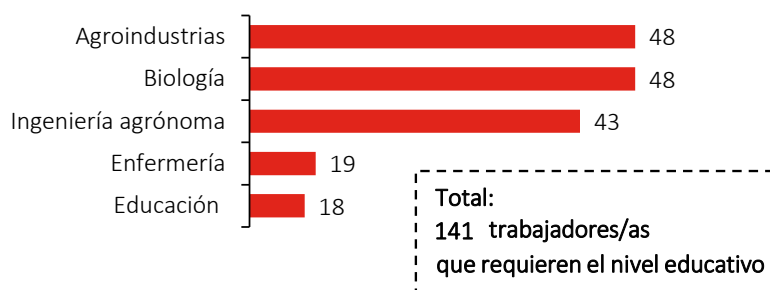
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

1.5.8.3. Carreras más demandadas por nivel educativo

Entre los nuevos puestos de trabajo donde se solicitaría, como mínimo, el nivel educativo profesional universitario, cabe resaltar que, Agroindustrias y Biología serían las carreras universitarias solicitadas para ocupar 48 puestos de trabajo en cada una.

GRÁFICO N° 46
LAMBAYEQUE: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN CARRERAS MÁS REQUERIDAS PARA EL NIVEL EDUCATIVO PROFESIONAL UNIVERSITARIO, 2023
(Absoluto)



Nota 1: Las carreras se encuentran organizadas en base al “Clasificador de Carreras de Educación Superior y Técnico Productivas” del INEI.

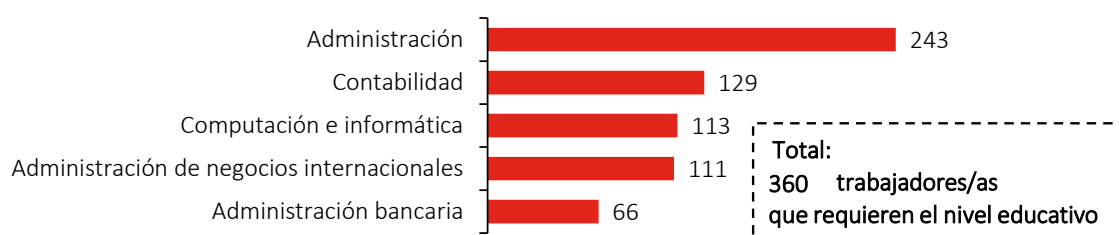
Nota 2: La suma de las partes puede exceder al total por ser respuesta múltiple.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

Entre los nuevos puestos de trabajo donde se solicitaría como mínimo, el nivel educativo profesional técnico, Administración y Contabilidad serían las carreras técnicas más solicitadas para ocupar 243 129 puestos de trabajo, respectivamente.

GRÁFICO N° 47
LAMBAYEQUE: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN CARRERAS TÉCNICAS MÁS REQUERIDAS PARA EL NIVEL EDUCATIVO PROFESIONALES TÉCNICOS, 2023
(Absoluto)



Nota 1: Las carreras se encuentran organizadas en base al “Clasificador de Carreras de Educación Superior y Técnico Productivas” del INEI.

Nota 2: El nivel educativo profesional técnico corresponde de 3 a 4 años de estudios.

Nota 3: La suma de las partes puede exceder al total por ser respuesta múltiple.

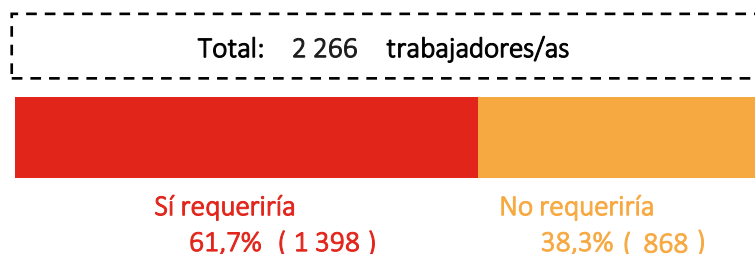
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

1.5.9. Experiencia laboral

El 61,7% de nuevos puestos de trabajo demandados en 2023 requerirían experiencia laboral previa para ser ocupados. En esta línea, cabe precisar que, en promedio, se requeriría que el personal tenga 1 año de experiencia.

GRÁFICO N° 48
LAMBAYEQUE: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN REQUISITO DE EXPERIENCIA LABORAL, 2023
(Absoluto y Porcentaje)



Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Para cubrir 195 puestos de trabajo donde se desempeñen labores de Guardias de protección en establecimiento se requeriría experiencia laboral previa, siendo la ocupación con la mayor cantidad de puestos de trabajo que requieren experiencia; seguida, en menor medida, por Empleados de servicios estadísticos, financieros y de seguros (donde para cubrir 135 puestos de trabajo se requeriría experiencia laboral previa); entre otras ocupaciones.

GRÁFICO N° 49
LAMBAYEQUE: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN OCUPACIONES CON MAYOR CANTIDAD DE PUESTOS QUE REQUIEREN EXPERIENCIA LABORAL, 2023
(Absoluto)

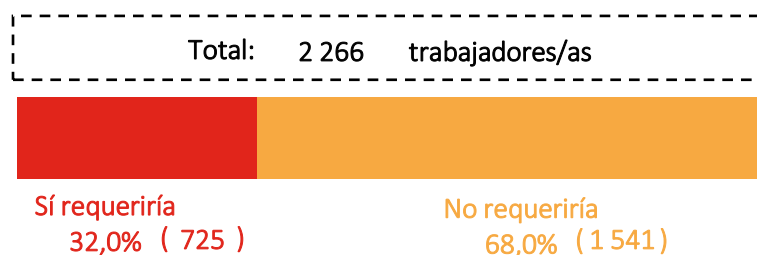


Nota: Clasificación de ocupaciones a 4 dígitos, según CNO 2015, INEI.
1/ Y de seguros.
2/ Y otros establecimientos.
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

1.5.10. Capacitación específica

Para cubrir 3 de cada 10 nuevos puestos de trabajo (de naturaleza permanente) en 2023 se requeriría capacitación específica.

GRÁFICO N° 50
LAMBAYEQUE: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN REQUISITO DE CAPACITACIÓN
ESPECÍFICA, 2023
(Absoluto y porcentaje)

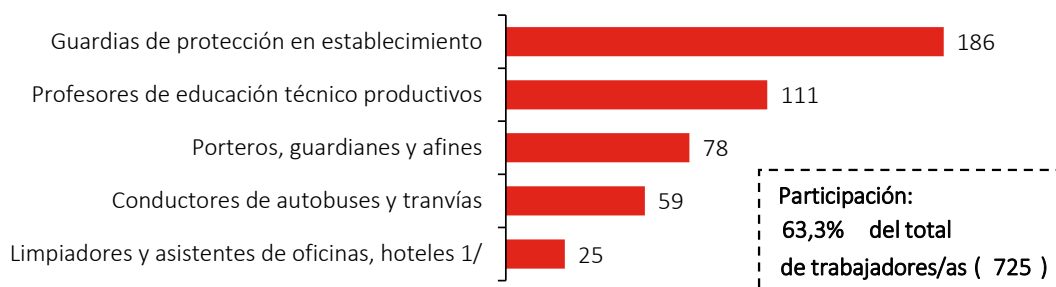


Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

Para cubrir 186 puestos de trabajo donde se desempeñen labores de Guardias de protección en establecimiento, se requeriría capacitación específica, siendo la ocupación con la mayor cantidad de puestos de trabajo con dicho requerimiento, seguida, en menor medida, por Profesores de educación técnico productivos (donde para cubrir 111 puestos de trabajo se requeriría capacitación específica); entre otras ocupaciones.

GRÁFICO N° 51
LAMBAYEQUE: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN OCUPACIONES QUE MÁS
REQUERIRÍAN CAPACITACIÓN ESPECÍFICA, 2023
(Absoluto)



Nota: Clasificación de ocupaciones a 4 dígitos, según CNO 2015, INEI.

1/ Y otros establecimientos.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

En 2023, 186 nuevos puestos de naturaleza permanente requerirían capacitación sobre Normas y procedimientos de seguridad, siendo la capacitación específica más requerida, seguida por Prevención de incendios y primeros auxilios (con 161 puestos de trabajo); entre otras capacitaciones.

GRÁFICO N° 52
LAMBAYEQUE: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN CAPACITACIONES
ESPECÍFICAS MÁS REQUERIDAS, 2023
 (Absoluto)



Nota: La suma de las partes puede exceder el total por ser respuesta múltiple.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

1.5.11. Remuneración promedio mensual

El personal a desempeñarse como Profesores de educación técnico productivos sería el mejor remunerado en 2023 entre las ocupaciones más demandadas de naturaleza permanente, ya que recibiría, en promedio, S/ 4 000 como remuneración bruta, seguida por la ocupación Analistas de gestión y organización (donde el personal recibiría, en promedio, S/ 2 977 como remuneración bruta); entre otras ocupaciones.

GRÁFICO N° 53
LAMBAYEQUE: REMUNERACIÓN PROMEDIO MENSUAL EN LA DEMANDA DE NATURALEZA
PERMANENTE SEGÚN OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS, 2023
 (Soles)



Nota 1: Clasificación de ocupaciones a 4 dígitos, según CNO 2015, INEI.

Nota 2: El cálculo de remuneración excluye casos menores a S/ 1 025.

1/ Y de seguros.

2/ Y otros establecimientos.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

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 en el departamento de Lambayeque.

1.2. Objetivos Específicos

- a) Conocer las razones por las cuales las empresas contratarían nuevos trabajadores entre enero a diciembre de 2023.
- b) Conocer las razones por las cuales las empresas no contratarían nuevos trabajadores entre enero a diciembre de 2023.
- c) Conocer las ocupaciones que serán demandadas entre enero a diciembre de 2023, identificando los requisitos tales como nivel educativo, profesión o carrera técnica, habilidades y competencias, experiencia, capacitación requerida, entre otros.
- d) 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.
- e) Conocer si las empresas contratarían personas con discapacidad (Ley 29973), si cumplen con el perfil de la ocupación demandada.
- f) Conocer las ocupaciones que serán demandadas a través del Teletrabajo (Ley 31572) y el número de trabajadores que las empresas contratarían si la ocupación se adecua a esta actividad.
- g) Conocer las principales razones y las ocupaciones que dificultan a las empresas encontrar trabajadores calificados.
- h) Conocer las actividades de capacitación de trabajadores y las ocupaciones susceptibles de certificación de competencias laborales.

2. POBLACIÓN OBJETIVO

La población objetivo está definida por el conjunto de empresas privadas formales con 20 a más trabajadores del departamento de Lambayeque.

3. PERIODO

El periodo de ejecución fue entre el 03 de octubre de 2022 al 22 de noviembre de 2022.

4. INFORMANTE

Personal que conozca la política de recursos humanos y los planes de inversión de la empresa.

5. DISEÑO ESTADÍSTICO

5.1. Marco Muestral

El marco muestral para la selección de la muestra lo constituye el conjunto de empresas privadas formales con 20 a más trabajadores en el departamento de Lambayeque, provenientes de la Planilla Electrónica de 2021.

A partir de este conjunto de empresas se han conformado estratos de acuerdo con las siguientes variables:

- a) Tamaño de empresa: Definida a partir del total de trabajadores. Se agrupa en 3 categorías:
 - 20 a 99 trabajadores
 - 100 a 499 trabajadores
 - 500 trabajadores a más.

- b) Rama de actividad económica. Se agrupa en 5 categorías:
 - Extractiva
 - Industria
 - Construcción
 - Comercio
 - Servicios

5.2. Diseño de la Muestra

El diseño muestral es probabilístico, de una sola etapa y estratificado. Los estratos se definieron mediante la intersección de 2 variables: la rama de actividad económica (con 5 categorías) y tamaño de empresa (con 3 categorías). Dentro de cada estrato, se seleccionó una muestra aleatoria mediante un esquema de Muestreo Sistemático.

5.3. Tamaño de la muestra

El tamaño de la muestra es 381 empresas de 20 a más trabajadores. El nivel de confianza es 95% y margen de error es de 5%.

5.4. Nivel de inferencia

Departamento de Lambayeque.

6. Temática

- a) Demanda futura de puestos de trabajo en la empresa (reemplazo, temporales, permanentes, ocupaciones a demandar, requerimientos de habilidades por ocupación (digitales, socioemocionales, técnicas), experiencia, nivel educativo, carreras, discapacidad, teletrabajo.
- b) Requerimientos de capacitación del personal.

- c) Dificultades para encontrar personal calificado.
- d) Certificación de competencias laborales.

7. Variables a obtener

- Actividad económica principal y secundaria.
- Número de nuevos trabajadores que tiene programado contratar la empresa el 2023 por reemplazo, estacionalidad o de carácter permanente.
- Razones de no contratación el 2023 de nuevos trabajadores por estacionalidad o de carácter permanente.
- Razones de contratación el 2023 de nuevos trabajadores por estacionalidad o de carácter permanente.
- Número de empresas que tienen previsto disminuir trabajadores en el 2023 por grupo ocupacional.
- Ocupaciones demandadas por reemplazo, estacionalidad y de carácter permanente entre enero a diciembre de 2023.
- Número de nuevos trabajadores por reemplazo, estacionalidad o de carácter permanente que la empresa tiene programado contratar el 2023 en la ocupación demandada.
- Número de trabajadores demandados con la modalidad de teletrabajo en el 2023.
- Número de trabajadores con discapacidad que la empresa contrataría en el 2023.
- Remuneración bruta mensual a pagar por la ocupación demandada.
- Habilidades digitales y competencias requeridas de la ocupación demandada.
- Número de trabajadores por modalidad contractual.
- Número de trabajadores demandados por sexo y edad.
- Nivel educativo requerido por la ocupación demandada.
- Profesión o carrera técnica requerida para la ocupación demandada.
- Experiencia laboral en la ocupación demandada.
- Capacitación requerida para la ocupación demandada.
- Expectativa de contratación durante el año 2022.
- Vacantes requeridas durante el año 2022.
- Ocupaciones con dificultad de encontrar trabajadores calificados.
- Promedio de tiempo que demora la empresa para conseguir trabajadores calificados.
- Razones que dificultan a las empresas encontrar trabajadores calificados.
- Acciones realizadas por las empresas ante la dificultad de cubrir vacantes que son difíciles de ubicar.
- Mecanismos que utilizan la empresa para convocar trabajadores para cubrir puestos vacantes.
- Contratación de personas extranjeras en el 2022.
- Razones por las que las empresas no han contratado personas extranjeras en el 2022.
- Medios de pago que utilizan las empresas para el pago de las remuneraciones de los trabajadores.
- Principales razones que dificultan a las empresas pagar la remuneración de los trabajadores a través de medios digitales.

- Actividades de capacitación realizada por la empresa durante el 2022.
- Número de empresas que invertirá en la capacitación de sus trabajadores en el 2023.
- Grupos ocupacionales priorizados para capacitar el 2023.
- Competencias laborales que debe abarcar un programa de capacitación.
- Razones para no invertir el 2023.
- Número de empresas que tienen conocimiento de procesos de certificación de competencias laborales.
- Ocupaciones que requerirán de una certificación laboral de los trabajadores que contribuyan a mejorar la productividad laboral.
- Número de empresas que tienen previsto participar en un proceso de certificación de competencias laborales en el 2023.

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 este módulo las empresas ingresan los datos solicitados; para ello, acceden al sistema de la encuesta disponible en el portal web del MTPE, registran su número de RUC y una contraseña y a través del módulo externo del aplicativo informático de la encuesta, completan 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:** Esta actividad se realiza con la finalidad de definir los conceptos, unificar criterios, y establecer directivas para el personal que va a participar en la encuesta. Asimismo, se elaboró el manual metodológico y la ficha técnica de la encuesta, para solicitar la autorización ante el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).
- **Autorización de la encuesta:** Para la ejecución de la encuesta, se solicita autorización al Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI, adjuntando la documentación respectiva (manual, ficha técnica, directorio de empresas seleccionadas y formulario). Posteriormente, el INEI emite la Resolución Jefatural correspondiente, 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 una carta de presentación a las empresas seleccionadas, así como la 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 acerca del proceso de revisión y consistencia en el aplicativo informático de la EDO. Dicha capacitación se realiza con ejemplos prácticos acerca de la información que se requiere de la empresa a fin de que puedan orientarlas adecuadamente al momento que desarrollen la encuesta. Asimismo, se les capacita en 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 que se encuentra disponible en el portal web del MTPE, a través del registro del número de RUC y una contraseña. De este modo, acceden al módulo externo del aplicativo informático de la encuesta y completan el cuestionario electrónicamente.

Por otro lado, para el seguimiento de la información, se tienen al crítico-verificador, mismo a quien se le asigna un número determinado de empresas por actividad económica y en forma equitativa, teniendo en cuenta el tamaño de la muestra. Así, el crítico-verificador realiza 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 recordarle que debe remitir la información dentro del plazo establecido, así como para informar cómo debe ingresar la información en el aplicativo de la encuesta o consultar respecto a los datos remitidos a través del sistema (tales como la actualización de los datos generales de la empresa). Asimismo, debe verificar la información e informar a la empresa sobre las inconsistencias en la información proporcionada y otros casos que se presentasen.
- **Revisión y consistencia de la información:** Esta actividad consiste en revisar minuciosamente la información ingresada por el informante a fin de detectar inconsistencia, procediendo a su inmediata corrección previa consulta al informante (de ser necesario). Para la corrección, el crítico-verificador ingresa al módulo interno, y realiza 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: Trabajadores actuales y Demanda futura de trabajadores de su empresa

En esta sección se investiga sobre la demanda futura de nuevos trabajadores permanentes, reemplazos y temporales; razones por las cuales contrataría o no a los nuevos trabajadores, ocupaciones a demandar en el próximo año (por departamento), competencias y habilidades que

deben tener las/los trabajadores, remuneración que ofrecen las empresas, contratación de personas con discapacidad, contratación de trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo, remoto, modalidad contractual.

Así como otros requisitos: 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: Contratación en el año 2022

En esta sección se pregunta sobre las principales dificultades que tienen las empresas para encontrar personal calificado, las ocupaciones difíciles de cubrir; las causas que dificultan a las empresas encontrar personal calificado, los mecanismos utilizados en las convocatorias; así como las medidas adoptadas ante la dificultad de encontrar personal calificado, también los medios que utilizan para el pago de las remuneraciones a los trabajadores y acerca de las expectativas de contratación de personal adicional en el departamento de Lambayeque en el año 2022.

Sección 5: Capacitación

En esta sección se pregunta si la empresa ha realizado acciones de capacitación y si invertirá en la capacitar a sus trabajadores en el siguiente año; a que grupo dará prioridad en este proceso, las competencias laborales que deben abordar la capacitación y las razones por las cuales no invertirá en capacitación.

Sección 6: Certificación de competencias laborales

En esta sección, se pregunta si las empresas conocen la existencia de los procesos de certificación de competencias laborales, además si consideran que sus trabajadores requieran una certificación, y si planea participar en un proceso de certificación de competencias laborales en el próximo año.

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.

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.

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.

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 celebra en razón de las necesidades del mercado.

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 sobre el mismo.

Habilidades digitales: Conjunto de conocimientos y habilidades que permiten un uso seguro y eficiente de las tecnologías de la información y las comunicaciones, permitiendo a su vez el cumplimiento de los objetivos relacionados con el trabajo, la empleabilidad y el aprendizaje.

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.

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: 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 2 000 horas, es decir estudiaron de 1 a 2 años.
- Auxiliar técnico: Los que culminaron sus 11 años de estudios (primaria y secundaria) y siguieron estudios en los Centros de Educación Técnico Productiva (CETPRO), con 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).

Puesto de trabajo: Conjunto de tareas que son realizadas por una persona, y que se constituyen como una serie de deberes y responsabilidades.

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. Asimismo, cabe precisar que, la EDO sólo considera la retribución en dinero.

Trabajo remoto: Prestación de servicios subordinada, que realiza un/a trabajador/ra 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 asegurar las condiciones para ejecutar el trabajo.

Teletrabajo: El teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual. Se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales (Ley Nro. 31572).



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Dirección: Av. Salaverry 655, Jesús María.

Teléfono: 630 60 00

www.gob.pe/mtpe

Síguenos en:

