

Demanda de ocupaciones en Ica

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

Giancarlos Rivera Reyna

PROCESAMIENTO DE DATOS:

Ervin Uceda Hernández

María Del Pilar Yacila Aramburu

Zuleika Ivonne Cubas Alvan

Renato Carcelén Barahona

EJECUCIÓN DE LA ENCUESTA:

Johnny Montenegro Reinoso

Frank Cortez Vargas

Janet Avila del Valle

Julio La Cruz Millones

Luis Espinal Bedregal

Rondal Peña Vásquez

Rosse Mery Coral Altamirano

Yeny Camahuali Villavicencio

Martha Ramirez Sanchez

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	ii
ÍNDICE DE CUADROS.....	v
PRESENTACIÓN.....	vii
RESUMEN EJECUTIVO	viii
CAPÍTULO I. 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	2
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.....	9
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	11
1.2.3. Naturaleza de los nuevos puestos de trabajo	12
1.3. Empresas sin expectativa de contratación de personal en 2023.....	13
1.3.1. Motivos por los cuales no se demandaría personal.....	13
1.3.2. Disminución de personal.....	14
1.3.3. Grupos ocupacionales en los que se disminuiría personal	15
1.4. Demanda de personal en 2023	15
1.4.1. Demanda total	15
1.4.2. Demanda de naturaleza temporal.....	17
1.4.3. Demanda de naturaleza permanente.....	18
1.5. Características de la demanda.....	20
1.5.1. Modalidad de teletrabajo y/o trabajo remoto	20
1.5.2. Personas con discapacidad	21
1.5.3. Habilidad digital.....	22
1.5.4. Habilidades o competencias	23
1.5.5. Modalidad contractual.....	24
1.5.6. Nivel educativo mínimo requerido	26
1.5.7. Experiencia laboral	32
1.5.8. Capacitación específica	33
1.5.9. Remuneración promedio mensual	34
METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA DE DEMANDA OCUPACIONAL.....	36
CARACTERÍSTICAS DE LA ENCUESTA DE DEMANDA OCUPACIONAL.....	40
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	43

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Ica: Vacantes ofrecidas por las empresas, según tamaño de empresa y rama de actividad económica, 2022	1
Gráfico N° 2 Ica: Empresas según dificultad para encontrar personal calificado, 2022	2
Gráfico N° 3 Ica: Empresas según rango de tiempo promedio demandado para llenar una vacante en ocupaciones difíciles de cubrir, 2022	2
Gráfico N° 4 Ica: Empresas según razones que dificultaron encontrar personal calificado, 2022.	3
Gráfico N° 5 Ica: Empresas según medidas adoptadas para encontrar personal calificado, 2022	4
Gráfico N° 6 Ica: Empresas según mecanismos empleados para cubrir puestos de trabajo vacantes, 2022	4
Gráfico N° 7 Ica: Empresas según contratación de personas extranjeras, 2022	5
Gráfico N° 8 Ica: Empresas según razones de no contratación de personas extranjeras, 2022....	5
Gráfico N° 9 Ica: Empresas según medios empleados para el pago de las remuneraciones, 2022	6
Gráfico N° 10 Ica: Empresas según razones que dificultaron el uso medios digitales para el pago de remuneraciones, 2022.....	6
Gráfico N° 11 Ica: Empresas según ejecución de acciones de capacitación, 2022	7
Gráfico N° 12 Ica: Empresas según expectativa de inversión en capacitación, 2023.....	7
Gráfico N° 13 Ica: Empresas según grupos ocupacionales en los que se capacitaría al personal, 2023.....	8
Gráfico N° 14 Ica: Empresas según competencias laborales más recurrentes a ser abordadas en las capacitaciones, 2023.....	8
Gráfico N° 15 Ica: empresas según razones por las cuales no invertirían en capacitación, 2023 .	9
Gráfico N° 16 Ica: Empresas según conocimiento de la certificación de competencias laborales, 2022.....	9
Gráfico N° 17 Ica: Empresas según requerimiento de certificación de competencias laborales, 2022.....	10
Gráfico N° 18 Ica: Empresas según expectativa de participación en un proceso de certificación DE competencias laborales, 2023	10
Gráfico N° 19 Ica: Empresas según expectativa de demanda de personal por actividad económica y tamaño de empresa, 2023	11
Gráfico N° 20 Ica: Empresas según razones por las cuales demandaría personal, 2023.....	12
Gráfico N° 21 Ica: Empresas con expectativa de demanda de personal según naturaleza del nuevo puesto de trabajo por tamaño de empresa y actividad económica, 2023	13
Gráfico N° 22 Ica: Empresas según razones de no contratación, 2023	14
Gráfico N° 23 Ica: Empresas según previsión de disminución de personal, por rama de actividad económica, 2023	14
Gráfico N° 24 Ica: Empresas según grupos ocupacionales en los que se disminuiría personal, 2023	15
Gráfico N° 25 Ica: Personal demandado según naturaleza de la contratación, 2023	16
Gráfico N° 26 Ica: Personal demandado según rama de actividad económica, 2023.....	16
Gráfico N° 27 Ica: Personal según Ocupaciones más demandadas, 2023	17
Gráfico N° 28 Ica: demanda de naturaleza temporal según rama de actividad económica, 2023	17
Gráfico N° 29 Ica: Demanda de naturaleza temporal según ocupaciones más demandadas, 2023	18

Gráfico N° 30 Ica: demanda de naturaleza permanente, según rama de actividad económica..	19
Gráfico N° 31 Ica: Demanda de naturaleza permanente según ocupaciones más demandadas, 2023.....	19
Gráfico N° 32 Ica: Demanda según contratación bajo modalidad de teletrabajo o trabajo remoto, 2023.....	20
Gráfico N° 33 Ica: Ocupaciones teletrabajables más demandadas, 2023	21
Gráfico N° 34 Ica: Demanda según contratación de personas con discapacidad, 2023.....	21
Gráfico N° 35 Ica: Ocupaciones más demandadas para personas con discapacidad, 2023.....	22
Gráfico N° 36 Ica: Demanda de naturaleza permanente, según requerimiento de habilidad digital, 2023.....	22
Gráfico N° 37 Ica: Demanda de naturaleza permanente según requerimiento de habilidades digitales, 2023.....	23
Gráfico N° 38 Ica: Demanda de naturaleza permanente según competencias generales requeridas, 2023	24
Gráfico N° 39 Ica: Demanda de naturaleza permanente según modalidad de contratación, 2023	25
Gráfico N° 40 Ica: Demanda de naturaleza permanente según Ocupaciones más demandadas bajo modalidad de contrato a plazo fijo, 2023.....	25
Gráfico N° 41 Ica: Demanda de naturaleza permanente según Ocupaciones más demandadas bajo modalidad de contrato a plazo indeterminado, 2023.....	26
Gráfico N° 42 Ica: Demanda de naturaleza permanente según nivel educativo mínimo requerido, 2023.....	27
Gráfico N° 43 Ica: Demanda de naturaleza permanente según Ocupaciones más demandadas en el nivel educativo profesional universitario, 2023.....	27
Gráfico N° 44 Ica: Demanda de naturaleza permanente según Ocupaciones más demandadas en el nivel educativo profesional técnico, 2023.....	28
Gráfico N° 45 Ica: Demanda de naturaleza permanente según Ocupaciones más demandadas en el nivel educativo auxiliar técnico, 2023.....	28
Gráfico N° 46 Ica: Demanda de naturaleza permanente según Ocupaciones más demandadas en el nivel educativo secundaria completa, 2023	29
Gráfico N° 47 Ica: Demanda de naturaleza permanente según Ocupaciones más demandadas en el nivel educativo menor a secundaria completa, 2023.....	30
Gráfico N° 48 Ica: Demanda de naturaleza permanente según carreras más requeridas para el nivel educativo profesional universitario, 2023	30
Gráfico N° 49 Ica: Demanda de naturaleza permanente según carreras técnicas más requeridas para el nivel educativo profesionales técnicos, 2023	31
Gráfico N° 50 Ica: Demanda de naturaleza permanente según carreras técnicas más requeridas para el nivel educativo técnico, 2023	31
Gráfico N° 51 Ica: Demanda de naturaleza permanente según carreras técnicas más requeridas para el nivel educativo auxiliar técnico, 2023	32
Gráfico N° 52 Ica: Demanda de naturaleza permanente según requisito de experiencia laboral, 2023.....	32
Gráfico N° 53 Ica: Demanda de naturaleza permanente según ocupaciones con mayor cantidad de puestos que requieren experiencia laboral, 2023.....	33
Gráfico N° 54 Ica: Demanda de naturaleza permanente según requisito de capacitación específica, 2023.....	33
Gráfico N° 55 Ica: Demanda de naturaleza permanente según ocupaciones que más requerirían capacitación específica, 2023	34

Gráfico N° 56 Ica: Demanda de naturaleza permanente según capacitaciones específicas más requeridas, 2023	34
Gráfico N° 57 Ica: Remuneración promedio mensual en la demanda de naturaleza permanente según ocupaciones más demandadas, 2023.....	35

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1 Ica: 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 se requiere mayor información y, además, oportuna 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 de 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 Ica. 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

- El 48,9% de empresas de 20 a más trabajadores tienen expectativa de demanda de personal en 2023¹ (lo cual equivale a 317 empresas), donde la mayoría demandaría debido al incremento del nivel de producción (o servicios) y/o a las nuevas líneas de producción o servicios (dicha razón fue recurrente en el 61,8% de empresas).
- En 2023, se demandaría un total de 66 mil 518 trabajadores/as para ocupar nuevos puestos de trabajo, donde el 68% de la demanda sería para desempeñar labores de Peones/as de explotaciones agrícolas y ganaderas (45 mil 257 puestos de trabajo). Asimismo, la demanda estaría concentrada en la rama de actividad económica extractiva (87,1%).
- El 76,9%² empresas con expectativa de demanda de personal en 2023 (247 empresas), generarían un total de 61 mil 963 nuevos puestos de trabajo de naturaleza temporal³, para desempeñar, principalmente, labores de Peones de explotaciones agrícolas y ganaderas (con una demanda de 44 mil 082 trabajadores/as equivalente al 71,1%). Asimismo, la rama de actividad económica extractiva concentraría la mayor parte de la demanda de naturaleza temporal (90,7%).
- El 51,0%⁴ empresas con expectativa de demanda de personal en 2023 (153 empresas), generarían un total de 4 mil 555 nuevos puestos de trabajo de naturaleza permanente⁵. De acuerdo a la actividad económica, la rama de industria concentraría la mayor parte de la demanda de naturaleza permanente (41,3%).
- Del total de la demanda de personal para 2023⁶, el 0,3% del personal demandado en 2023 laboraría bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo remoto donde la ocupación más requerida bajo esta modalidad sería Analistas de gestión y organización (73 trabajadores/as). Por otro lado, cabe mencionar que, se contratarían a 1 mil 564 personas con discapacidad (representando el 2,1% de la demanda) para desempeñarse, principalmente, como Peones/as de explotaciones agrícolas y ganaderas (1 mil 042 trabajadores/as).
- Entre las características de los nuevos puestos de trabajo de naturaleza permanente, se obtuvo que, el 83,8% 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 de S/ 1 749.
- Entre los requisitos para ocupar los nuevos puestos de trabajo de naturaleza permanente se obtuvo que, para cubrir el 57,2% 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),

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

² Considerando ambos (27,9%) y solo temporal (49,0%).

³ Es decir, por un tiempo determinado.

⁴ Considerando ambos (27,9%) y solo permanente (23,1%).

⁵ Esto es, 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.

⁶ 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.

las habilidades digitales más solicitadas (requeridas en el 54,9% y 26,7% de los nuevos puestos de trabajo de naturaleza permanente, respectivamente).

- El trabajo en equipo, la responsabilidad y la comunicación serían las competencias más solicitadas para cubrir los nuevos puestos de trabajo de naturaleza permanente (ya que, se requerirían en el 89,8%, 75,5% y 65,4% de los nuevos puestos de trabajo, respectivamente).
- Para ocupar el 51,3% de los nuevos puestos de trabajo de naturaleza permanente sería necesario contar con educación secundaria completa. Asimismo, para cubrir el 23,6% de la demanda de naturaleza permanente se requería de un nivel educativo menor a secundaria completa; seguido por ocupaciones para técnicos (8,6%) y profesionales técnicos (8,5%); 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 el nivel educativo profesional universitario sería Analistas de gestión y organización (76 nuevos puestos de trabajo); en tanto que, en el nivel educativo profesional técnico, la ocupación más demandada sería Profesores de educación técnico productivos (119 nuevos puestos de trabajo).
- Administración y Administración y finanzas serían las carreras universitarias más solicitadas (en 125 y 75 nuevos puestos de trabajo de naturaleza permanente, respectivamente), en tanto que, Administración y Administración de negocios internacionales serían las carreras técnicas más solicitadas (en 171 y 119 nuevos puestos de trabajo de naturaleza permanente, respectivamente)⁷.
- El 60,9% de 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 Bordadores, reparadores y ayudantes de costura (donde 490 nuevos puestos de trabajo requerirían experiencia laboral previa para ser cubiertos).
- Para cubrir casi 25% de los 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 Mecánicos y reparadores de máquinas agrícolas e industriales (donde 367 nuevos puestos de trabajo requerirían dicha condición para ser cubiertos). Asimismo, la capacitación específica más requerida sería Operación de máquinas perforadoras (358 nuevos puestos de trabajo requerirían dicha capacitación).

Expectativas de las empresas para 2023

- En 2023, el 89,2% de las empresas de 20 a más trabajadores capacitarían a su personal, principalmente, al que se desempeña como Jefes/as y empleados/as administrativos/as.

⁷ Cabe precisar las diferencias ente la carrera profesional universitaria de administración y la carrera profesional técnica de administración. En la primera de ellas la formación profesional está dirigida en el liderazgo empresarial, es decir, en la capacidad de gerenciar una empresa, en tanto que, en la segunda, la formación profesional está enfocada en la realización de funciones específicas como planeamiento, organización, gestión, control y comercialización. Para más detalle, se recomienda revisar el documento: "Clasificador de carreras de educación superior y técnico productivas", INEI (2014). Revisado: https://www.inei.gob.pe/media/DocumentosPublicos/ClasificadorCarrerasEducacionSuperior_y_TecnicoProductivas.pdf

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 51,5% no lo haría, dado que, considera que su personal ya cuenta con un nivel satisfactorio, mientras que, el 15,5% no lo haría debido a la falta de recursos (aunque sí tiene intenciones de capacitar).

Finalmente, el 35,7% de empresas que conoce sobre certificación de competencias laborales tiene previsto participar en un proceso de certificación de competencias laborales.

Estado situacional de las empresas en 2022

- En 2022, las empresas de 20 a más trabajadores ofrecieron un total de 40 mil 978 vacantes. Según tamaño de empresa, las vacantes se concentraron en las empresas de 500 a más trabajadores (23 mil 443); mientras que, por rama de actividad económica, extractiva concentró la mayor cantidad de vacantes (32 mil 467).
- El 18,1% de empresas de 20 a más trabajadores presentaron dificultad para conseguir personal calificado⁸, sobre todo en el personal que desarrolla labores de Peones de explotaciones agrícolas y ganaderas. Asimismo, la falta de experiencia en los candidatos y la falta de candidatos disponibles fueron las principales razones que dificultaron el encuentro de personal calificado (cada razón fue recurrente en cerca del 50% de las empresas). Por último, cabe precisar que, ante dicha dificultad, el 63,9% de empresas hicieron mayores esfuerzos en el reclutamiento (a través, por ejemplo, de una mayor divulgación de las vacantes vía bolsas de empleo).
- Al 70,6% de empresas que presentaron dificultad para encontrar personal calificado, les demandó de 3 a 6 meses cubrir vacantes.
- El 54,4% de empresas de 20 a más trabajadores, emplearon 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 34,1% de empresas).
- El 40,1% de empresas contrató a personas extranjeras. Por otro lado, el 59,9% de empresas que no contrató personas extranjeras, no lo hizo debido a la falta de candidatos extranjeros.
- Casi la totalidad de las empresas de 20 a más trabajadores empleó la transferencia bancaria como medio para el pago de las remuneraciones a su personal (96,1%). Asimismo, el efectivo y el cheque fueron medios poco empleados para dicho fin (fueron recurrentes en el 5,3% y 1,6% de empresas, respectivamente).
- La falta de presencia de proveedores financieros y 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 21,8% y 14,6% de empresas, en ese orden).

⁸ 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.

- El 88,8% de las empresas de 20 a más trabajadores realizó acciones de capacitación, donde la mayoría capacitó entre el 30% y el 50% de los trabajadores (63,3%).
- En 2022, el 44,4% de empresas tiene conocimientos sobre los procesos de certificación de competencias, de los cuales, el 45,4% consideró que su personal requiere de dicha certificación.

CAPÍTULO I. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE DEMANDA OCUPACIONAL

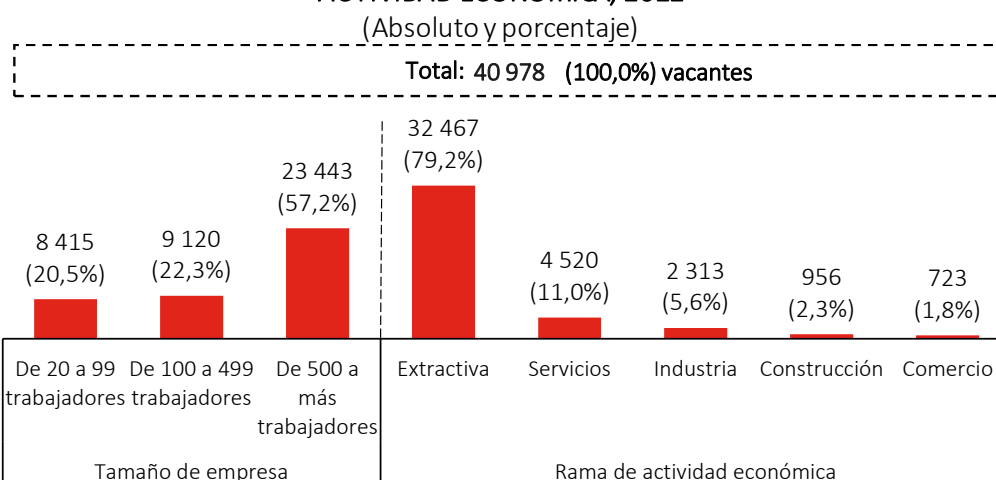
1.1. Situación de las empresas

La presente sección brinda un panorama general del estado de las empresas en Ica. 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 40 mil 978 vacantes. Asimismo, la mayor parte de dichas vacantes se concentraron en la rama de actividad económica extractiva (79,2%), seguida, en menor medida, por la rama de actividad servicios (11,0%), industria (5,6%), construcción (2,3%) y comercio (1,8%). Por otro lado, según tamaño de empresa, la mayor parte de las vacantes se concentró en las empresas de 500 a más trabajadores (57,2%), seguida por las empresas de 100 a 499 trabajadores (22,3%) y empresas de 20 a 99 trabajadores (20,5%).

GRÁFICO N° 1
ICA: VACANTES OFRECIDAS POR LAS EMPRESAS, SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA Y RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2022



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

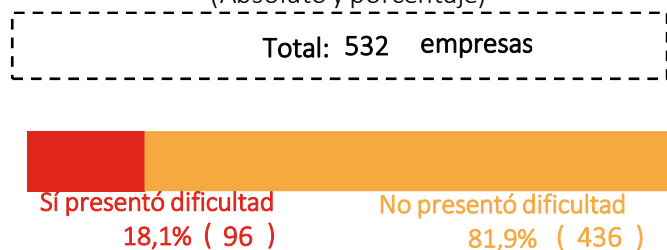
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

1.1.2. Dificultad para conseguir personal calificado⁹

El 18,1% de empresas de 20 a más trabajadores que proyectaron contratar personal en 2022, presentaron dificultad para conseguir personal calificado, esto significó que 96 empresas tuvieron dicha dificultad.

GRÁFICON° 2
ICA: EMPRESAS SEGÚN DIFICULTAD PARA ENCONTRAR PERSONAL CALIFICADO, 2022
(Absoluto y porcentaje)



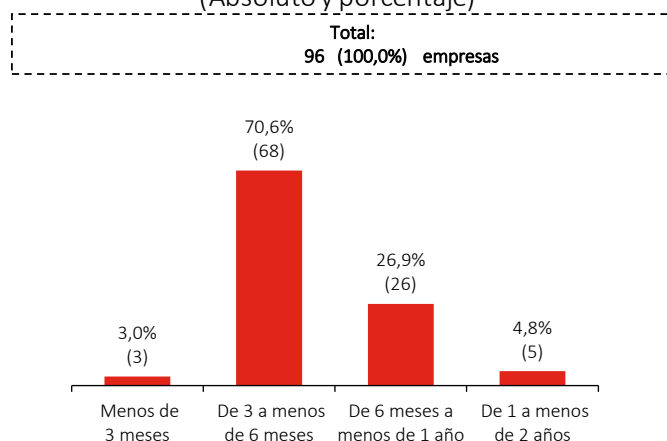
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

Las ocupaciones que presentaron mayor dificultad para encontrar personal calificado fueron Peones de explotaciones agrícolas y ganaderas, seguida por Guardias de protección en establecimiento; Profesores de enseñanza primaria; entre otras ocupaciones.

Al 70,6% 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 26,9% 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 de 1 a menos de 2 años cubrir una vacante (4,8%), y menos de 3 meses.

GRÁFICON° 3
ICA: 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).

⁹ 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.

Por cada 100 vacantes ofrecidas en 2022, las empresas tuvieron dificultad para cubrir 3 de ellas. Por otro lado, cabe precisar que, la rama de actividad económica industria presentó un porcentaje mayor de vacantes difíciles de cubrir en 2022 (7,9%).

CUADRO N° 1
ICA: 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	1 312	40 978	3,2
Extractiva	773	32 467	2,4
Industria	182	2 313	7,9
Construcción	33	956	3,4
Comercio	31	723	4,2
Servicios	294	4 520	6,5

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; seguida, en menor medida, por los Guardias de protección en establecimiento; Camareros de mesas; Profesores de enseñanza secundaria; entre otras ocupaciones.

Dentro de las razones por las cuales las empresas presentaron dificultades para encontrar personal calificado en 2022, la falta de experiencia en los candidatos y la falta de candidatos disponibles, se presentaron como las más recurrentes, de acuerdo al 51,8% y 49,2%, de empresas, respectivamente.

GRÁFICO N° 4
ICA: 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).

6 de cada 10 empresas que tuvieron dificultad para encontrar personal calificado, hicieron mayores esfuerzos en el reclutamiento para hacer frente a dicha dificultad (por ejemplo, a través de la mayor divulgación de las vacantes vía bolsas de empleo). Asimismo, la capacitación al personal actual y el aumento de la remuneración también fueron medidas muy recurrentes.

GRÁFICO N° 5
ICA: 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 54,4% de empresas de 20 a más trabajadores, emplearon los avisos en su página web (o redes sociales), para cubrir puestos de trabajo vacantes en 2022. Asimismo, cabe precisar que, la referencia de trabajadores de la empresa y las bases de datos de la empresa, también fueron mecanismos recurrentes entre las empresas.

GRÁFICO N° 6
ICA: 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.

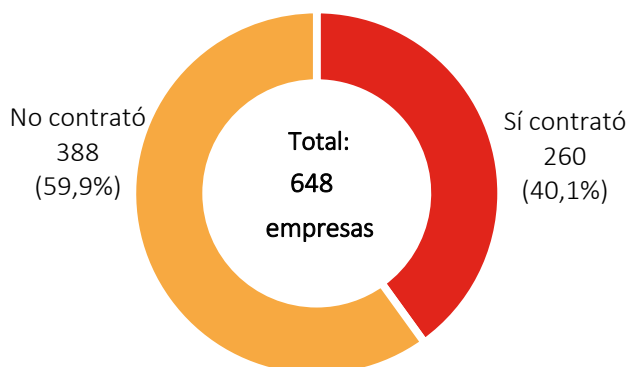
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

1.1.3. Contratación de personas extranjeras

En 2022, el 40,1% de empresas de 20 a más trabajadores contrataron personas extranjeras, lo cual en términos absolutos equivale a 260 empresas. En tanto que, el restante 59,9% de empresas no contrató personas extranjeras (388 empresas).

GRÁFICON° 7
ICA: EMPRESAS SEGÚN CONTRATACIÓN DE PERSONAS EXTRANJERAS, 2022
(Absoluto y Porcentaje)



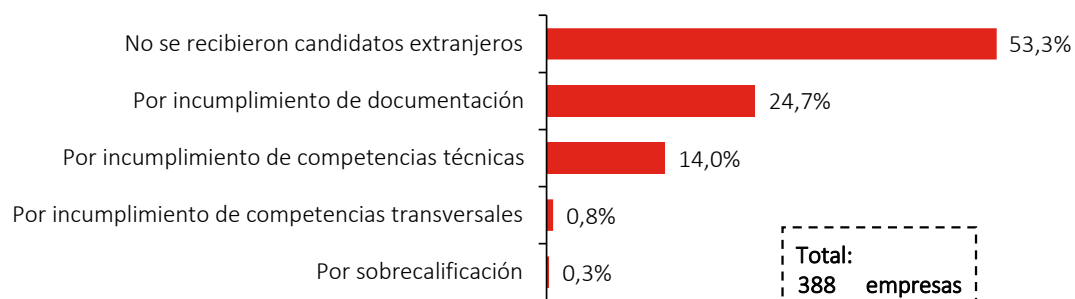
Nota: La contratación de personas extranjeras abarca desde enero de 2022 hasta la aplicación de la encuesta.

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 53,3% de empresas no contrató debido a esta razón). Asimismo, cabe precisar que, el incumplimiento de documentación y el incumplimiento de las competencias técnicas fueron razones menos recurrentes entre las empresas (frecuentes en 24,7% y 14,0% de empresas, respectivamente).

GRÁFICON° 8
ICA: 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.

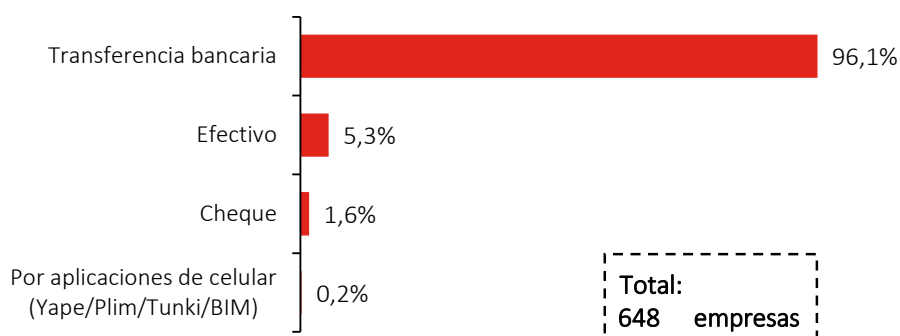
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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. Solo una proporción menor de empresas utilizó efectivo (5,3%) y cheque (1,6%) para el dicho fin.

GRÁFICO N° 9
ICA: 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).

El 21,8% de empresas que emplearon el efectivo o cheque para el pago de remuneraciones, lo hicieron debido a la naturaleza estacional de los contratos. Asimismo, una cantidad menor lo hizo debido a la falta de presencia de proveedores financieros.

GRÁFICO N° 10
ICA: EMPRESAS SEGÚN RAZONES QUE DIFICULTARON EL USO MEDIOS DIGITALES PARA EL PAGO DE REMUNERACIONES, 2022
(Porcentaje)



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

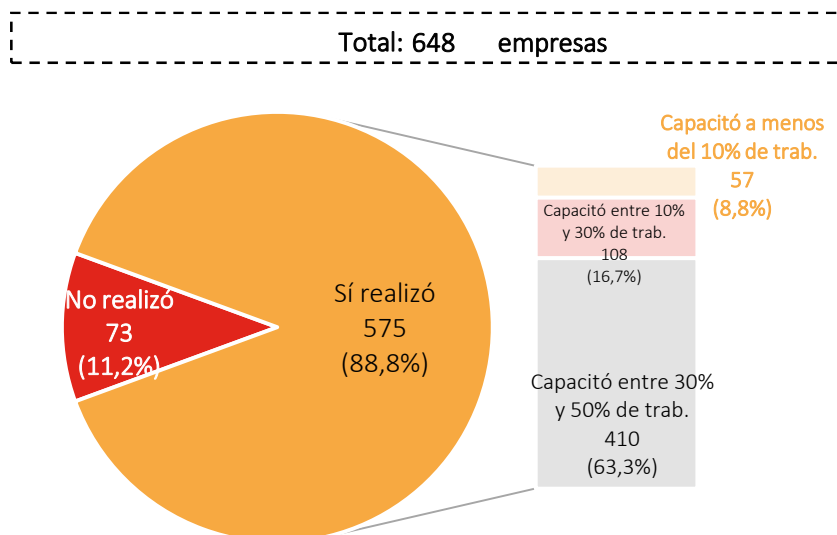
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

1.1.5. Capacitación

En 2022, el 88,8% de las empresas de 20 a más trabajadores realizó acciones de capacitación, donde la mayoría capacitó entre el 30% y el 50% de los trabajadores.

GRÁFICO N° 11
ICA: EMPRESAS SEGÚN EJECUCIÓN DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN, 2022
(Absoluto y Porcentaje)



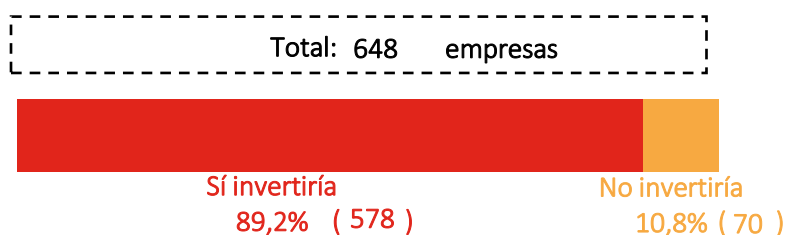
Nota: Las acciones de capacitación comprenden a las realizadas desde enero de 2022 hasta la aplicación de la encuesta.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

Para el 2023, el 89,2% de las empresas de 20 a más trabajadores tiene expectativa de invertir en capacitación para su personal, lo cual equivale a un total de 578 empresas.

GRÁFICO N° 12
ICA: 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).

Por ocupaciones, 363 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 Personal directivo (234 empresas capacitarían al personal en este grupo ocupacional); Profesionales técnicos (215 empresas capacitarían al personal en este grupo ocupacional); entre otros grupos ocupacionales.

GRÁFICO N° 13
ICA: 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/ Incluye vendedores de comercio y mercados.

2/ Incluye personal calificado agropecuario forestal y pesquero.

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

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

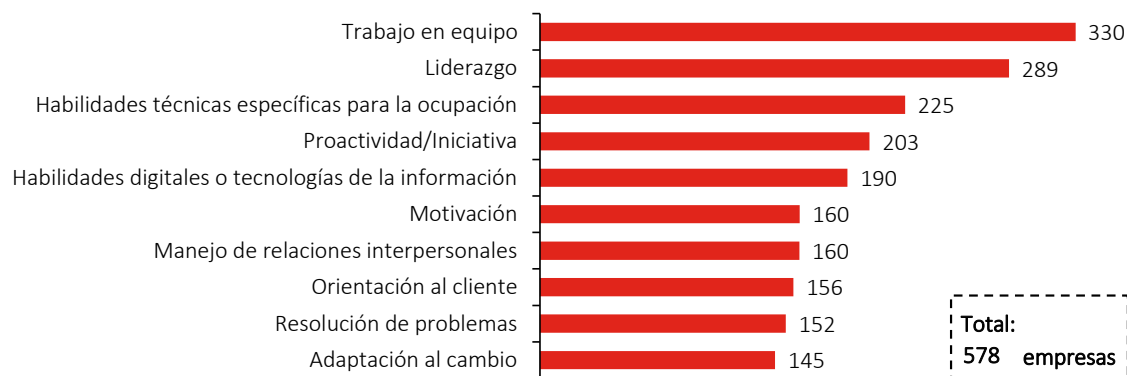
5/ Incluye personal de edificación, productos artesanales, electricidad y de telecomunicaciones.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

Un total de 330 empresas abordarían el trabajo en equipo dentro de las capacitaciones a realizarse en 2023, siendo la competencia laboral más recurrente a ser abordada, seguida por el Liderazgo (289 empresas abordarían esta competencia en sus capacitaciones); entre otras competencias laborales.

GRÁFICO N° 14
ICA: EMPRESAS SEGÚN COMPETENCIAS LABORALES MÁS RECURRENTES 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 51,5% de empresas que no invertirían en capacitación en 2023, no lo harían debido a que consideran que su personal ya tiene un nivel satisfactorio. Asimismo, una proporción menor de 15,5% del total no lo haría debido a la falta de recursos (sin embargo, estas últimas sí tendrían intenciones de capacitar a su personal).

GRÁFICO N° 15
ICA: EMPRESAS SEGÚN RAZONES POR LAS CUALES NO INVERTIRÍAN EN CAPACITACIÓN, 2023
(Porcentaje)



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

2/ Incluye las razones de: no es necesario, cierre de operaciones, planificación para más adelante, entre otros.

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

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

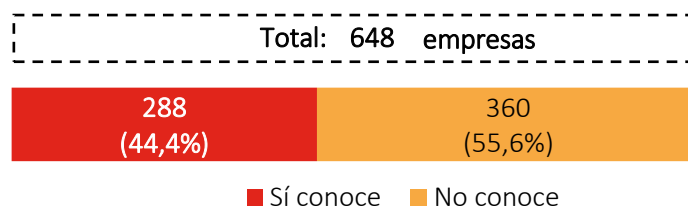
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

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 44,4% de las empresas de 20 a más trabajadores, tuvo conocimiento de la certificación de competencias laborales. En tanto que, el restante 55,6% no tuvo conocimiento sobre dicho proceso.

GRÁFICO N° 16
ICA: EMPRESAS SEGÚN CONOCIMIENTO DE LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES, 2022
(Absoluto y Porcentaje)

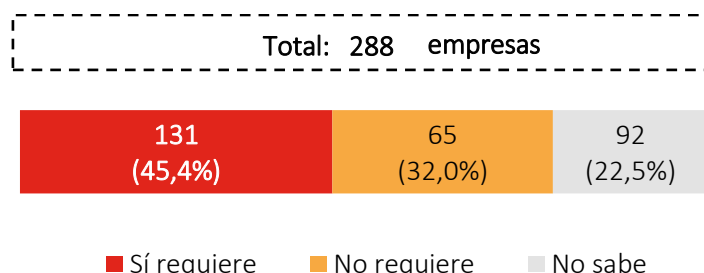


Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

Al respecto, 131 empresas consideran 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° 17
ICA: EMPRESAS SEGÚN REQUERIMIENTO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES,
2022
 (Absoluto y Porcentaje)



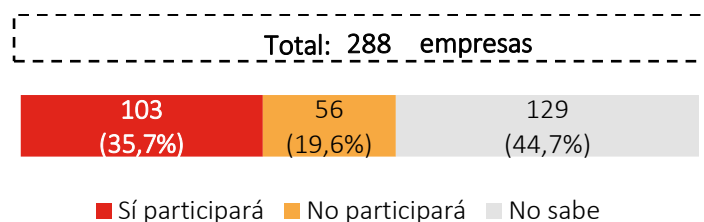
Nota: La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

Por otro lado, 103 empresas de 20 a más trabajadores tienen planeado participar en un proceso de competencias laborales en 2023.

GRÁFICO N° 18
ICA: 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).

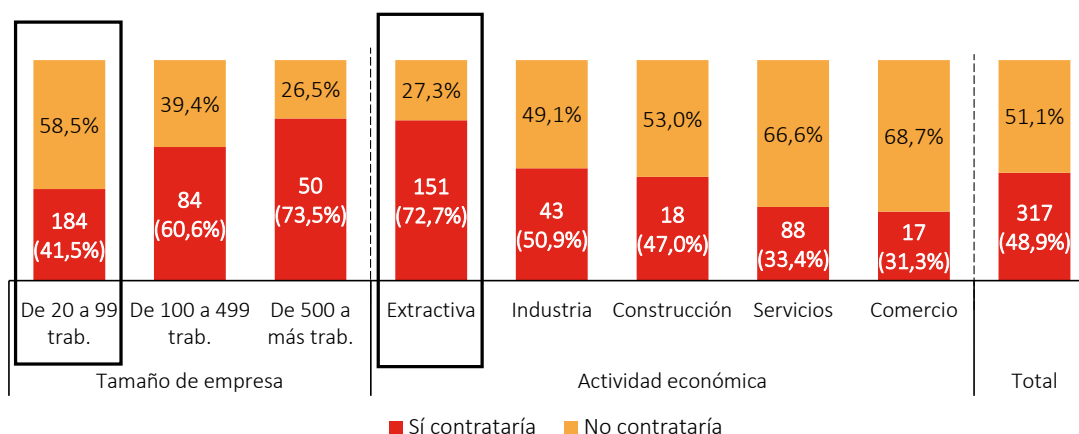
1.2. Empresas con expectativa de contratación de personal en 2023

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

En 2023, el 48,9% de empresas de 20 a más trabajadores contratarían personal para cubrir nuevos puestos de trabajo, lo cual, en términos absolutos, equivale a 317 empresas. Cabe resaltar que, esta cifra representa una mejora en comparación a lo registrado en las intenciones de contrataciones para 2022¹⁰, donde el 29% empresas tenían 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 (73,5%), sin embargo, las empresas de 20 a 99 trabajadores concentraron la mayor cantidad de empresas (184). Finalmente, por rama de actividad económica, extractiva presentó la tasa de expectativa más alta (72,7%), al mismo tiempo, esta rama sería la que concentró el mayor número de empresas que demandaría personal en 2023 (151).

GRÁFICO N° 19
ICA: EMPRESAS SEGÚN EXPECTATIVA DE DEMANDA DE PERSONAL POR ACTIVIDAD ECONÓMICA Y TAMAÑO DE EMPRESA, 2023
(Absoluto y Porcentaje)



Nota 1: La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.

Nota 2: 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).

1.2.2. Razones de la demanda de personal

En 2021, el 61,8% de empresas que contratarían personal para cubrir nuevos puestos de trabajo, lo harían debido al incremento del nivel de producción (o servicios) y/o nuevas líneas de producción (o servicios), siendo la razón más recurrente, seguida, en menor medida, por el incremento de la demanda interna o externa (y/o debido a la apertura de nuevos mercados internos o externos).

¹⁰ Se sugiere revisar el documento "Demanda de Ocupaciones en Ica. 2022": <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3351852/EDO%20al%202022%20Ica.pdf?v=1656976242>

GRÁFICO N° 20
ICA: 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 de 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 51,0%¹¹ empresas con expectativa de demanda de personal en 2023¹², 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, 76,9%¹³ de empresas generarían puestos de trabajo de

¹¹ Considerando ambos (27,9%) y solo permanente (23,1%).

¹² Para ocupar nuevos puestos de trabajo.

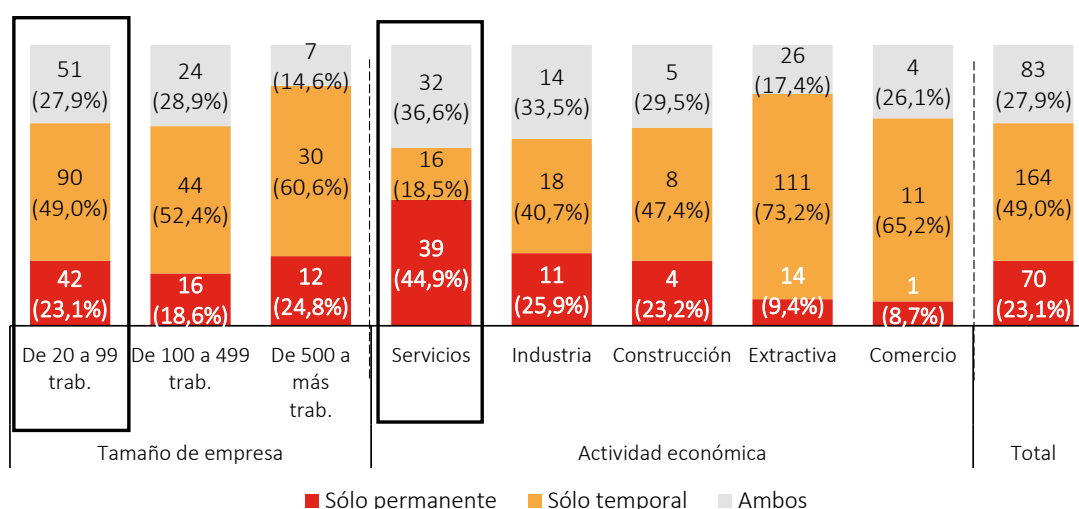
¹³ Considerando ambos (27,9%) y solo temporal (49,0%).

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.

Por otro lado, de acuerdo a la cantidad de trabajadores, destaca que el 51,0% empresas de 20 a 99 trabajadores con intenciones de contratar personal en 2023 generarían puestos de trabajo de naturaleza permanente, siendo, a su vez, el tipo de empresas que concentró la mayor cantidad que generaría nuevos puestos de trabajo de dicha naturaleza (93 empresas).

Por rama de actividad económica, el 81,5% de empresas de la rama de actividad económica servicios, con intenciones de contratar personal en 2023, generarían puestos de trabajo de naturaleza permanente (71 empresas).

GRÁFICO N° 21
ICA: 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)



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

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 49,2% de empresas que no demandarían personal en 2023, debido a que su producción ha sido menor (o igual en el mejor de los casos) por la menor demanda.

GRÁFICO N° 22
ICA: 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.

3/ Incluye fusión de empresas; cierre; liquidación de la empresa.

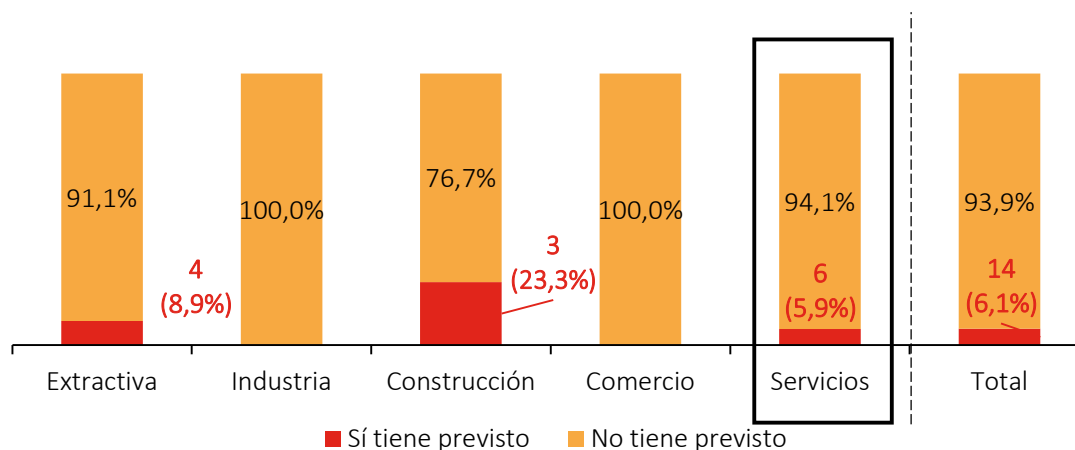
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

1.3.2. Disminución de personal

El 6,1% de empresas que no contrataría personal¹⁴ en 2023 tendría previsto disminuir personal, lo cual equivale a 14 empresas. Por otro lado, al realizar un análisis por rama de actividad económica se encontró que, el 23,3% 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 (6 empresas).

GRÁFICO N° 23
ICA: 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).

¹⁴ 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 224 empresas que no contratarían por ninguno de los motivos mencionados.

1.3.3. Grupos ocupacionales en los que se disminuiría personal

Según grupo ocupacional, 7 empresas disminuirían personal que desempeña labores de Profesionales científicos e intelectuales; siendo el grupo más recurrente, seguido por el de Profesionales técnicos; Ocupaciones elementales 1/; Operadores/as de maquinaria industrial 2/; Personal de la construcción 3/; Jefes/as y empleados/as administrativos/as; Agricultores/as 4/; Personal directivo, entre otros.

GRÁFICO N° 24
ICA: EMPRESAS SEGÚN GRUPOS OCUPACIONALES EN LOS QUE SE DISMINUIRÍA PERSONAL,
2023
(Absoluto)



Nota 1: La suma de las partes puede exceder el 100% por ser respuesta múltiple.

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

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

2/ Incluye ensambladores/as y conductores/as de transporte.

3/ Incluye personal de edificación, productos artesanales, electricidad y de telecomunicaciones.

4/ Incluye personal calificado agropecuario forestal y pesquero.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

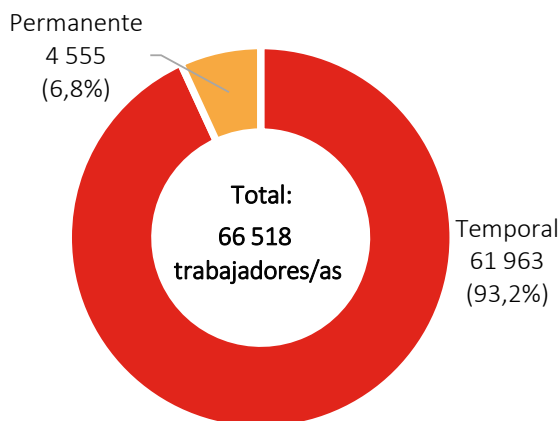
1.4. Demanda de personal en 2023

1.4.1. Demanda total

En 2023, se demandaría un total de 66 mil 518 trabajadores/as para ocupar nuevos puestos de trabajo, de los cuales, el 6,8% sería personal para ocupar puestos de naturaleza permanente, es decir, puestos de trabajo cuyas labores se desarrollan de manera continua por ser inherentes a la producción de las empresas, representando a 4 mil 555 trabajadores/as en términos absolutos. Con estas expectativas, es preciso resaltar el incremento de 61,3% en las intenciones de contratación del 2022¹⁵, es decir, se reportó un incremento de 25 mil 271 puestos de trabajo, en términos absolutos.

¹⁵ Se sugiere revisar el documento: "Demanda de ocupaciones en Ica, 2022".
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3351852/EDO%20a%202022%20Ica.pdf?v=1656976242>

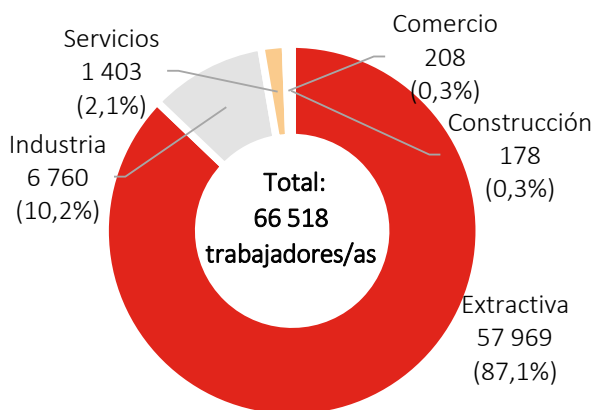
GRÁFICO N° 25
ICA: PERSONAL DEMANDADO SEGÚN NATURALEZA DE LA CONTRATACIÓN, 2023
 (Absoluto y Porcentaje)



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 (57 mil 969 trabajadores/as). Asimismo, cabe precisar que, esta rama de actividad económica concentraría más del 87% del total de la demanda.

GRÁFICO N° 26
ICA: PERSONAL DEMANDADO 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).

En 2023, las empresas demandarían 45 mil 257 trabajadores/as para desempeñarse como Peones/as de explotaciones agrícolas y ganaderas. Asimismo, cabe precisar que, dicha ocupación concentraría el 68% del total de la demanda, siendo una ocupación que pertenece al Grupo de ocupaciones elementales asociada al nivel de competencia 1¹⁶ (el más bajo¹⁷).

¹⁶ En este nivel de competencia se encuentran las ocupaciones que suelen exigir el desempeño de tareas físicas o manuales simples y rutinarias.

¹⁷ La asociación entre las ocupaciones y el nivel de competencia se realiza según el Clasificador Nacional de Ocupaciones del INEI, 2015.

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



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

1/ De cultivos extensivos.

2/ Y productos afines.

3/ Este grupo incluye a quienes se dedican al funcionamiento y supervisión de máquinas que hacen sombreros, tiendas de campaña, colchones o diversos artículos, como las trenzas u otros adornos.

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

5/ Y afines.

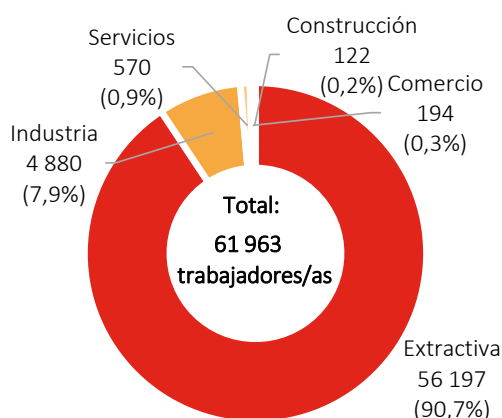
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

1.4.2. Demanda de naturaleza temporal

En 2023, se demandaría un total de 61 mil 963 trabajadores/as para ocupar nuevos puestos de trabajo de naturaleza temporal. De acuerdo a la actividad económica, casi la totalidad de dicha demanda se absorbería en actividades extractivas (56 mil 197 trabajadores/as). Cabe resaltar que, la demanda de naturaleza temporal presentó un incremento de 54,2% respecto a las intenciones de contratación del 2022¹⁸, es decir, se reportó un incremento de 21 mil 790 puestos de trabajo.

GRÁFICO N° 28
ICA: 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).

¹⁸ Se sugiere revisar el documento: "Demanda de ocupaciones en Ica, 2022".
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3351852/EDO%20a%202022%20Ica.pdf?v=1656976242>

La demanda de naturaleza temporal está compuesta, principalmente, por ocupaciones asociadas a bajos niveles de competencias. Así, en 2023, las empresas demandarían 44 mil 082 trabajadores/as para desempeñarse como Peones/as de explotaciones agrícolas y ganaderas. Asimismo, cabe precisar que, dicha ocupación concentraría el 71,1% del total de la demanda, siendo una ocupación que pertenece al Grupo de ocupaciones elementales asociada al nivel de competencia 1¹⁹ (el más bajo).

GRÁFICO N° 29
ICA: 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/ Y productos afines.

3/ Incluye descabezador de pescado, lavador de botellas en fábrica, entre otras.

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

5/ Y afines.

6/ Plantaciones de árboles y arbustos.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

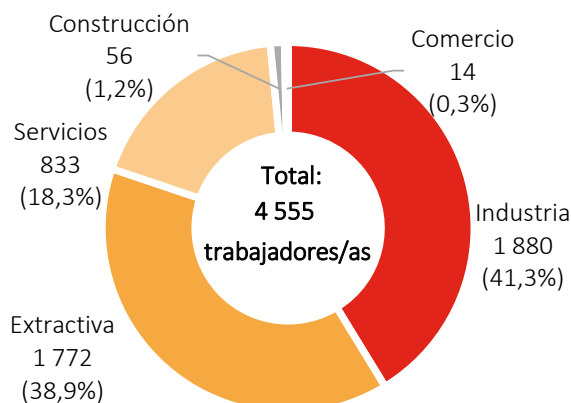
1.4.3. Demanda de naturaleza permanente

En 2023, se demandaría un total de 4 mil 555 trabajadores/as para ocupar nuevos puestos de trabajo de naturaleza permanente. Asimismo, la rama de actividad económica industria absorbería la mayor parte de dicha demanda (1 mil 880 trabajadores/as). De este resultado, destaca que, la demanda de naturaleza permanente presentó un incremento de más del triple respecto a lo reportado en las intenciones de contratación del 2022²⁰, es decir, hubo un incremento de 3 mil 481 puestos de trabajo de naturaleza permanente, en términos absolutos.

¹⁹ En este nivel de competencia se encuentran las ocupaciones que suelen exigir el desempeño de tareas físicas o manuales simples y rutinarias.

²⁰ Se sugiere revisar el documento: "Demanda de ocupaciones en Ica, 2022". <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3351852/EDO%20a%202022%20Ica.pdf?v=1656976242>

GRÁFICO N° 30
ICA: 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).

En Ica, de manera similar a lo anterior, en la demanda de naturaleza permanente predominan las ocupaciones elementales asociadas a niveles de competencia baja. Así es como la ocupación más demandada para 2023 sería la de Peones de explotaciones agrícolas y ganaderas (1 mil 175 trabajadores/as), siendo una ocupación asociada al nivel de competencia 1. Cabe destacar que, también resalta, en menor medida, la demanda de Profesores de educación técnico productivos en el puesto 9 asociada al nivel de competencia 4 (el más alto); y en el puesto 10 se encuentra a los Empleados de servicios estadísticos, financieros y de seguros, siendo una ocupación asociada al nivel de competencia 2.

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



Nota: Clasificación de ocupaciones a 4 dígitos, según CNO 2015, INEI.
1/ Este grupo incluye a quienes se dedican al funcionamiento y supervisión de máquinas que hacen sombreros, tiendas de campaña, colchones o diversos artículos, como las trenzas u otros adornos.
2/ Y de seguros.
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

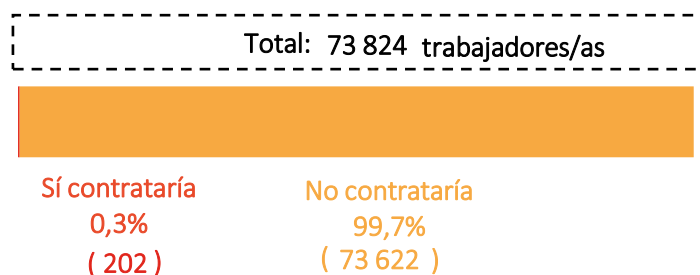
1.5. Características de la demanda

En esta sección se presenta una caracterización de la demanda de puestos de trabajo, considerando diversas variables. En el caso de la caracterización por la variable de modalidad de teletrabajo y/o trabajo remoto y la demanda de personas con discapacidad se considera la demanda total (ya sea de naturaleza temporal o permanente, así como la contratación de personal por reemplazo) debido a la encuesta no permite realizar una desagregación entre las distintas naturalezas de puestos de trabajo, mientras que, la caracterización por las demás variables (como el requerimiento de habilidades digitales; el requerimiento de habilidades o competencias generales; entre otras) se enfocará en la demanda de puestos de trabajo de naturaleza permanente.

1.5.1. Modalidad de teletrabajo y/o trabajo remoto²¹

En 2023, un total de 202 trabajadores/as serían contratados bajo la modalidad de teletrabajo y/o trabajo remoto, representando el 0,3% del total de la demanda.

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



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

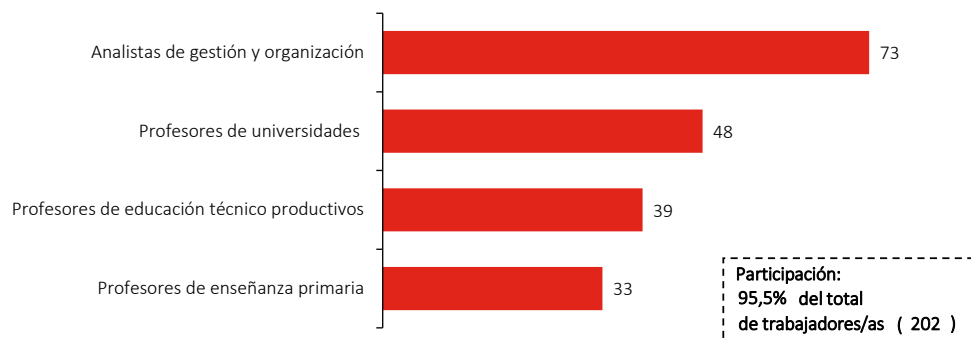
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

En el año 2023, un total de 73 Analistas de gestión y organización serían contratados bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo remoto, siendo la ocupación teletrabajable más demandada, seguida por la de Profesores de universidades (con una demanda de 48 trabajadores/as); Profesores de educación técnico productivos (con una demanda de 39 trabajadores/as); entre otras ocupaciones.

²¹ 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° 33
ICA: OCUPACIONES TELETRABAJABLES MÁS DEMANDADAS, 2023
 (Absoluto)



Nota 1: La demanda considera tanto a la intención de contratación de personal para ocupar nuevos puestos de trabajo (de naturaleza temporal y permanente) como a la contratación de personal para reemplazo.

Nota 2: Incluye el trabajo remoto.

Nota 3: Clasificación de ocupaciones a 4 dígitos, según CNO2015, INEI.

1/ Y productos afines.

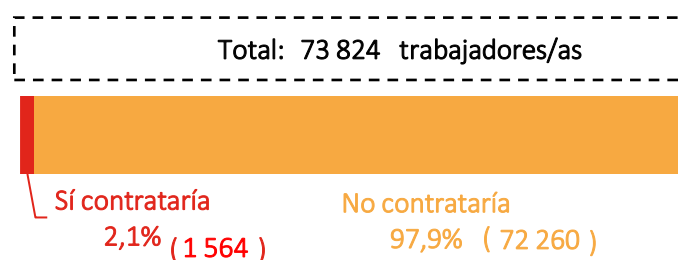
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

1.5.2. Personas con discapacidad²²

En 2023, se demandarían 1 mil 564 personas con discapacidad, lo cual representa el 2,1% del total de la demanda.

GRÁFICO N° 34
ICA: DEMANDA SEGÚN CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, 2023
 (Absoluto y Porcentaje)



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

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

En 2023, se demandarían 1 mil 042 personas con discapacidad para desempeñarse como Peones de explotaciones agrícolas y ganaderas, siendo la ocupación más demandada. En menor medida, siguió la ocupación de Técnico en electricidad con una demanda de 61 trabajadores/as; entre otras ocupaciones.

²² 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.

GRÁFICO N° 35
ICA: OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, 2023
 (Absoluto)



Nota 1: La demanda considera tanto a la intención de contratación de personal para ocupar nuevos puestos de trabajo (de naturaleza temporal y permanente) como a la contratación de personal para reemplazo.

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

1/ Y productos afines.

2/ De cultivos extensivos.

3/ Incluye empleados/as de la correspondencia, de prensa y de publicidad, entre otros.

4/ Plantaciones de árboles y arbustos.

5/ Y otros establecimientos.

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

7/ Y afines.

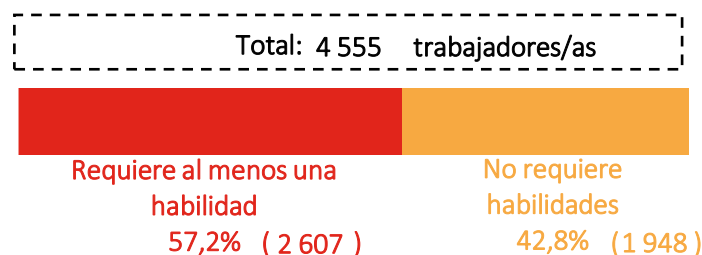
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

1.5.3. Habilidad digital

Al 57,2% de la demanda de naturaleza permanente se le pedirá contar con alguna habilidad digital. En términos de ocupaciones, en 83 de ellas sería indispensable el manejo de alguna habilidad digital.

GRÁFICO N° 36
ICA: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE, SEGÚN REQUERIMIENTO DE HABILIDAD DIGITAL, 2023
 (Absoluto y Porcentaje)

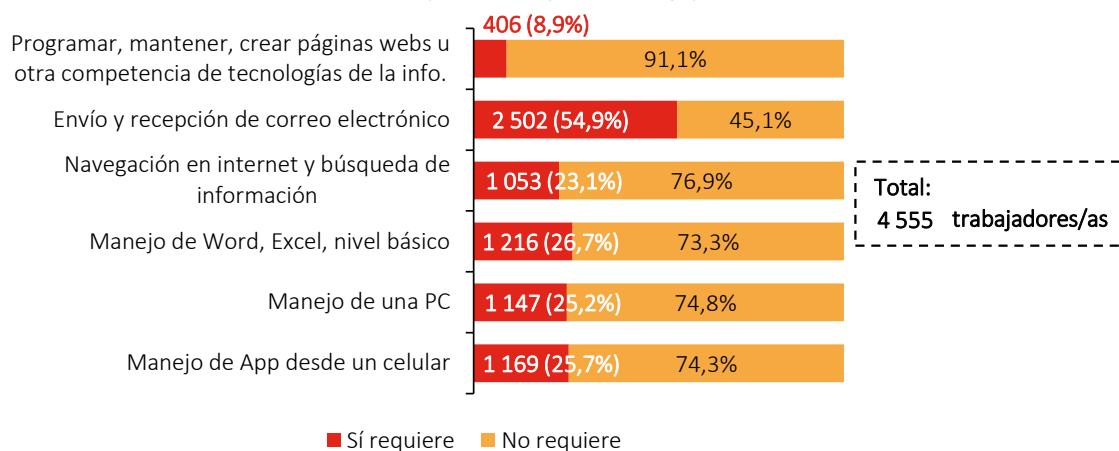


Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

En el 54,9% de nuevos puestos de trabajo en 2023, sería indispensable el envío y recepción de correo electrónico. Asimismo, en una proporción menor, sería indispensable el manejo de Word y Excel (a nivel básico); así como el manejo de App desde celular.

GRÁFICO N° 37
ICA: 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 responsabilidad y la comunicación, serían las competencias generales más requeridas en 2023, ya que, serían solicitadas en el 89,8%, 75,5% y 65,4% de la demanda de naturaleza permanente, respectivamente.

GRÁFICO N° 38
ICA: 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.

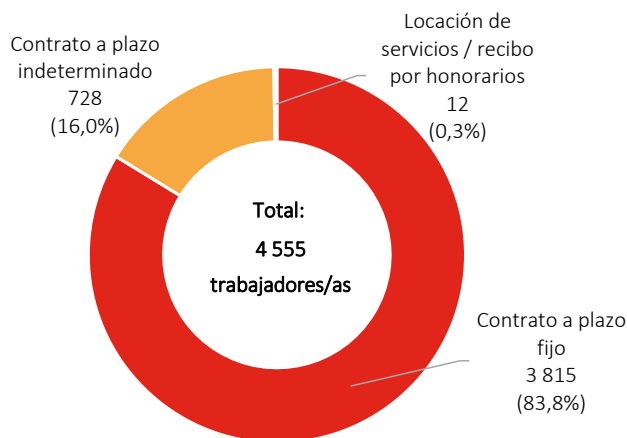
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

1.5.5. Modalidad contractual

Al 83,8% del total de la demanda de naturaleza permanente, se le contrataría bajo la modalidad de contrato a plazo fijo, siendo la modalidad más empleada, seguida por la modalidad de contrato a plazo indeterminado (16,0% del total de la demanda permanente); y en menor proporción se darían los contratos por locación de servicios.

GRÁFICO N° 39
ICA: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN MODALIDAD DE CONTRATACIÓN, 2023
 (Absoluto y Porcentaje)



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

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

En cuanto a las principales ocupaciones, 1 mil 148 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 Bordadores, reparadores y ayudantes de costura (con una demanda de 490 trabajadores/as); entre otras ocupaciones.

GRÁFICO N° 40
ICA: 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/ Este grupo incluye a quienes se dedican al funcionamiento y supervisión de máquinas que hacen sombreros, tiendas de campaña, colchones o diversos artículos, como las trenzas u otros adornos.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

En la modalidad de contratación a plazo indeterminado, 364 trabajadores/as serían contratados en 2023 para desempeñar labores de Mecánicos y reparadores de máquinas agrícolas e industriales, siendo la ocupación más demandada bajo dicha modalidad de contratación, seguida por Guardias de protección en establecimiento (con una demanda de 79 trabajadores/as); entre otras ocupaciones.

GRÁFICO N° 41
ICA: 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.

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

3/ Y Productos afines.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

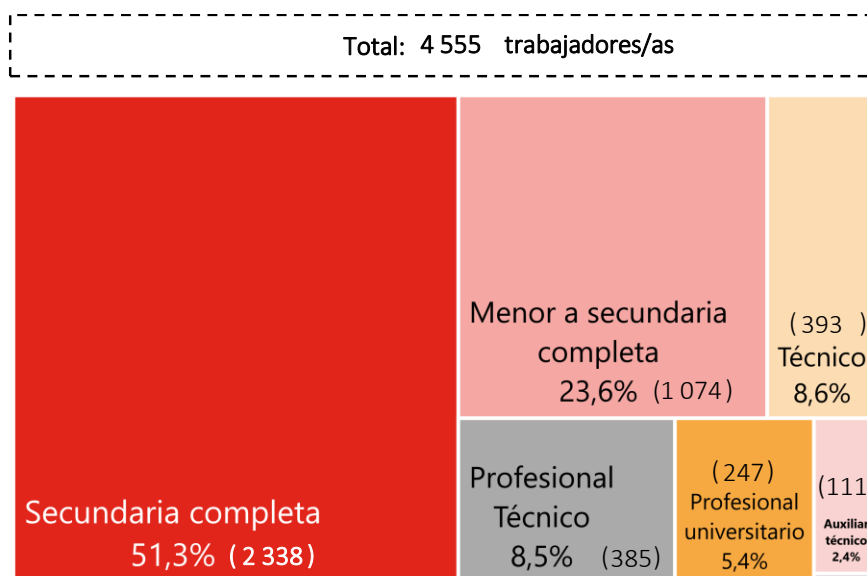
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

1.5.6. Nivel educativo mínimo requerido

1.5.6.1. Niveles educativos

Para ocupar el 51,3% de los nuevos puestos de trabajo de naturaleza permanente sería necesario contar como mínimo con educación secundaria completa. Asimismo, para el 23,6% del total de la demanda de naturaleza permanente se requería un nivel educativo menor a secundaria completa; seguido en menor medida por ocupaciones para técnicos (8,6%); entre otros niveles educativos.

GRÁFICO N° 42
ICA: 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.

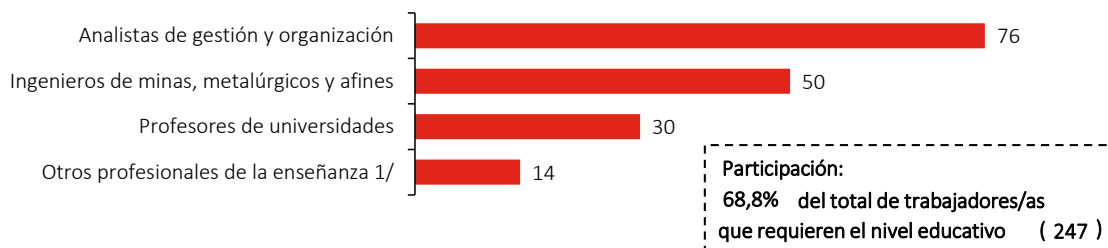
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

1.5.6.2. Ocupaciones más demandadas por nivel educativo

La ocupación Analistas de gestión y organización, sería la más demandada dentro del nivel educativo profesional universitario, seguida por Ingenieros de minas, metalúrgicos y afines; Profesores de universidades; y finalmente Otros profesionales de la enseñanza

GRÁFICO N° 43
ICA: 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.

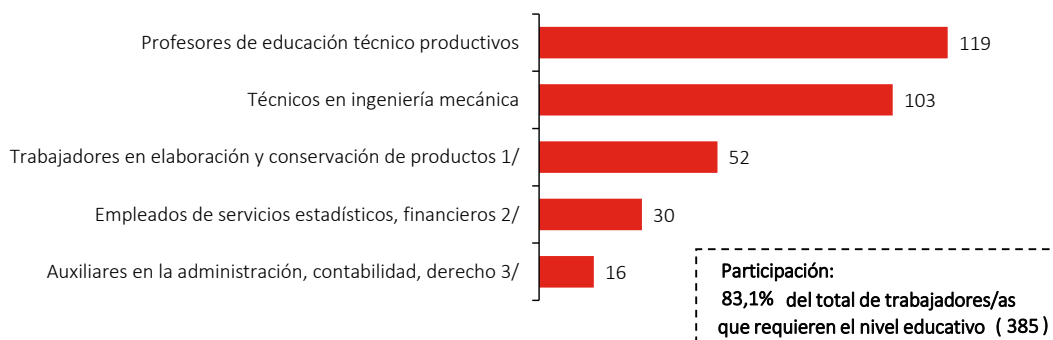
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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 119 puestos de trabajo para desempeñar labores de Profesores de educación técnico productivos, siendo la ocupación más demandada para dicho nivel

educativo; seguida por la ocupación Ingenieros mecánicos (con una demanda de 103 trabajadores/as); entre otras ocupaciones.

GRÁFICO N° 44
ICA: 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/ Productos elaborados a base de frutas, legumbres, verduras y afines.

2/ Y de seguros.

3/ Y afines.

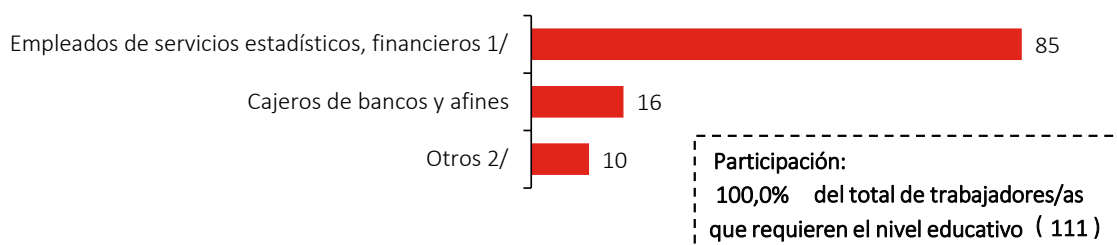
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

Entre los nuevos puestos de trabajo donde se solicitaría, como mínimo, el nivel educativo técnico²³, se generarían 367 puestos de trabajo para desempeñar labores de Mecánicos y reparadores de máquinas agrícolas e industriales, siendo la ocupación²⁴ más demandada para dicho nivel educativo; seguida, en menor medida, por Cajeros de bancos y afines; entre otras ocupaciones.

Por otro lado, la ocupación Empleados de servicios estadísticos, financieros y de seguros, sería la más demanda dentro del nivel educativo auxiliar técnico, seguida en menor medida por Cajeros de bancos y afines y otras ocupaciones.

GRÁFICO N° 45
ICA: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS EN
EL NIVEL EDUCATIVO AUXILIAR TÉCNICO, 2023
 (Absoluto)



Nota 1: El nivel educativo auxiliar técnico corresponde hasta 1 año de estudio.

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

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

1/ Y de seguros.

2/ Incluye Conductores de camiones pesados; y Vendedores por teléfono.

²³ El nivel educativo técnico corresponde de 1 a 2 años de estudios.

²⁴ Clasificación de ocupaciones a 4 dígitos, según CNO 2015, INEI.

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

Entre los nuevos puestos de trabajo donde se solicitaría, como mínimo, el nivel educativo secundaria completa, se generarían 490 puestos de trabajo para desempeñar labores de Bordadores, reparadores y ayudantes de costura, siendo la ocupación más demandada para dicho nivel educativo; seguida por la ocupación Operadores de máquinas de coser (industrial) (con una demanda de 350 trabajadores/as); entre otras ocupaciones.

GRÁFICO N° 46
ICA: 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/ Este grupo incluye a quienes se dedican al funcionamiento y supervisión de máquinas que hacen sombreros, tiendas de campaña, colchones o diversos artículos, como las trenzas u otros adornos.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

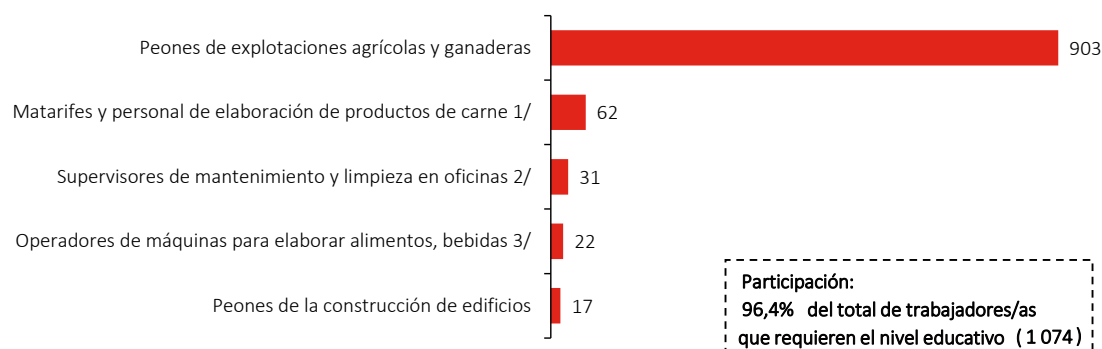
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Entre los nuevos puestos de trabajo donde se aceptaría personal con el nivel educativo menor a secundaria completa, se generarían 903 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 Matarifes y personal de elaboración de productos cárnicos (con una demanda de 62 trabajadores/as); entre otras ocupaciones.

Por otro lado, cabe precisar que, las ocupaciones más demandadas para este nivel educativo están asociadas a bajos niveles de competencias. Así, las 2 primeras ocupaciones, que concentrarían casi el 90% de la demanda, están relacionadas a los niveles de competencias 1 y 2 (las más bajas)²⁵.

²⁵ La asociación entre las ocupaciones y el nivel de competencia se realiza según el Clasificador Nacional de Ocupaciones del INEI.

GRÁFICO N° 47
ICA: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS EN EL NIVEL EDUCATIVO MENOR A SECUNDARIA COMPLETA, 2023
 (Absoluto)



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

1/ Incluye productos de pescado y afines.

2/ Incluye hoteles y otros establecimientos.

3/ Y productos afines.

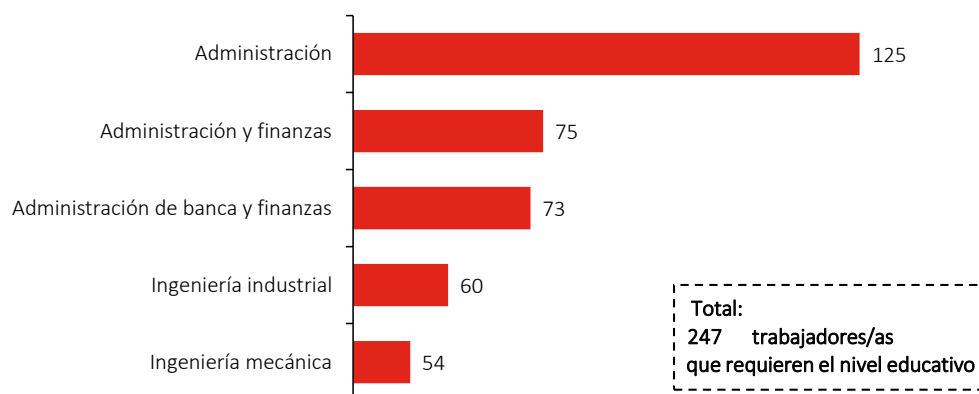
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

1.5.6.3. 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, Administración, y Administración y finanzas, sería una de las carreras universitarias solicitadas para ocupar 125 y 75 puestos de trabajo, en ese orden.

GRÁFICO N° 48
ICA: 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.

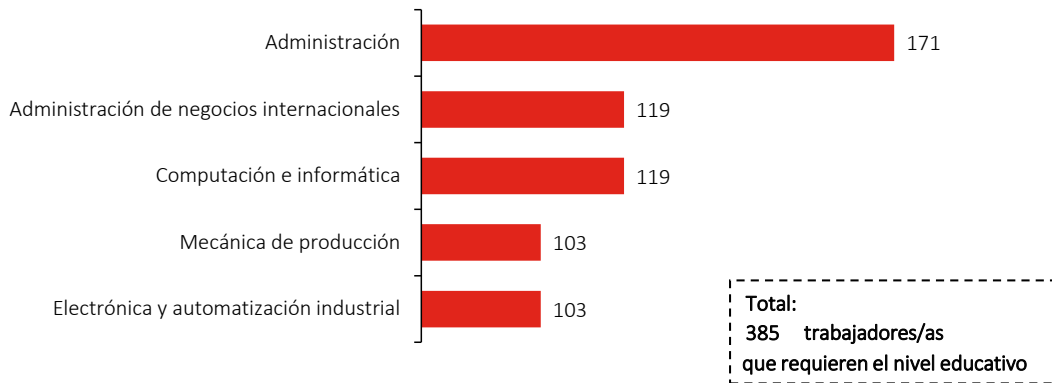
Nota 2: La suma de las partes puede exceder al total por ser respuesta múltiple.

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 administración de negocios internacionales sería una de las carreras técnicas solicitadas para ocupar 171 y 119 puestos de trabajo, respectivamente.

GRÁFICO N° 49
ICA: 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.

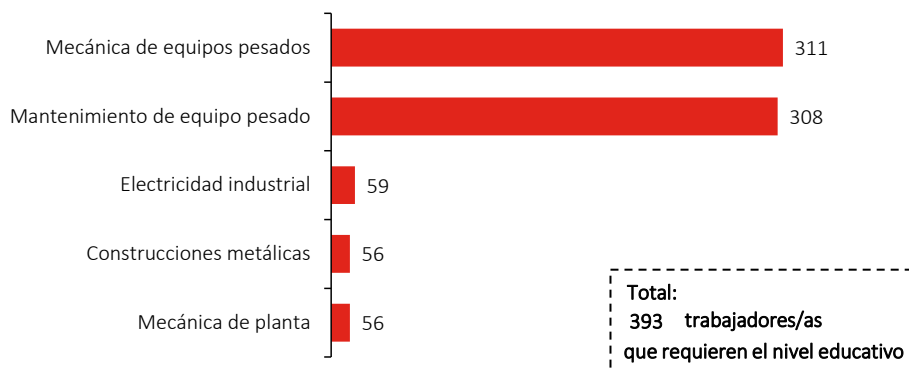
Nota 3: La suma de las partes puede exceder al total por ser respuesta múltiple.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

Entre los nuevos puestos de trabajo donde se solicitaría, como mínimo, el nivel educativo técnico, cabe resaltar que, Mecánica de equipos pesados, y Mantenimiento de equipo pesado serían algunas de las carreras técnicas solicitadas para ocupar 311 y 308 puestos de trabajo, respectivamente.

GRÁFICO N° 50
ICA: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN CARRERAS TÉCNICAS MÁS REQUERIDAS
PARA EL NIVEL EDUCATIVO TÉCNICO, 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 técnico corresponde de 1 a 2 años de estudios.

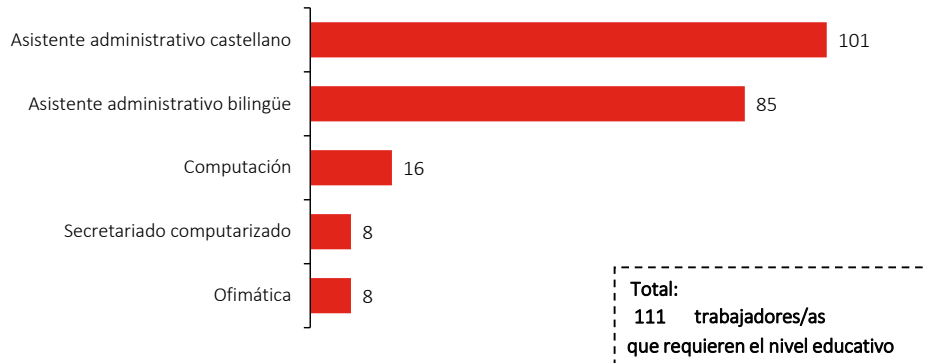
Nota 3: La suma de las partes puede exceder al total por ser respuesta múltiple.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

Entre los nuevos puestos de trabajo donde se solicitaría, como mínimo, el nivel educativo auxiliar técnico, cabe resaltar que, Asistente administrativa castellano sería una de las carreras técnicas solicitadas para ocupar 101 puestos de trabajo.

GRÁFICO N° 51
ICA: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN CARRERAS TÉCNICAS MÁS REQUERIDAS
PARA EL NIVEL EDUCATIVO AUXILIAR TÉCNICO, 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 auxiliar técnico corresponde hasta 1 año de estudio.

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

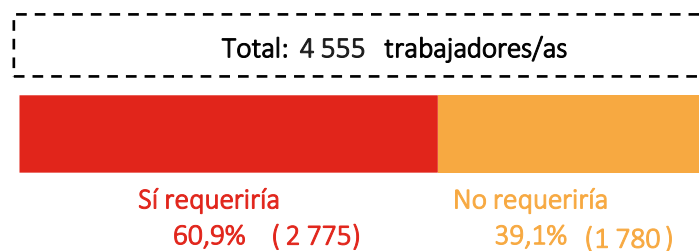
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

1.5.7. Experiencia laboral

El 60,9% 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° 52
ICA: 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 490 puestos de trabajo, donde se desempeñen labores de Bordadores, reparadores y ayudantes de costura, se requeriría experiencia laboral previa, siendo la ocupación con la mayor cantidad de puestos de trabajo que requieren experiencia, seguida, en menor medida, por Mecánicos y reparadores de máquinas agrícolas e industriales (donde para cubrir 368 puestos de trabajo se requeriría experiencia laboral previa); entre otras ocupaciones.

GRÁFICO N° 53
ICA: 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/ Este grupo incluye a quienes se dedican al funcionamiento y supervisión de máquinas que hacen sombreros, tiendas de campaña, colchones o diversos artículos, como las trenzas u otros adornos.

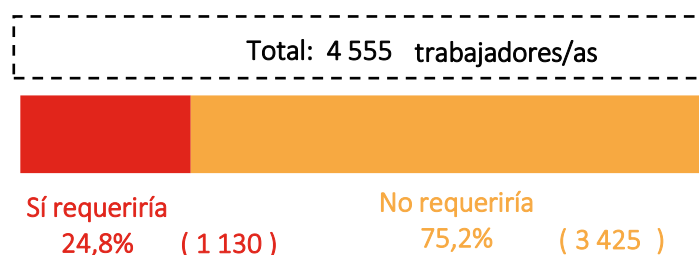
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

1.5.8. Capacitación específica

Para cubrir el 24,8% de nuevos puestos de trabajo (de naturaleza permanente) en 2023 se requeriría capacitación específica.

GRÁFICO N° 54
ICA: 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 367 puestos de trabajo donde se desempeñen labores de Mecánicos y reparadores de máquinas agrícolas e industriales, se requeriría capacitación específica, siendo la ocupación con la mayor cantidad de puestos de trabajo con dicho requerimiento, seguida, en menor medida, por Guardias de protección en establecimiento (donde para cubrir 164 puestos de trabajo se requeriría capacitación específica); entre otras ocupaciones.

GRÁFICO N° 55
ICA: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN OCUPACIONES QUE MÁS REQUERIRÍAN
CAPACITACIÓN ESPECÍFICA, 2023
 (Absoluto y porcentaje)



Nota: Clasificación de ocupaciones a 4 dígitos, según CNO 2015, INEI.
 1/ Productos elaborados a base de frutas, legumbres, verduras y afines.
 2/ Y afines.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

En 2023, un total de 358 nuevos puestos de naturaleza permanente requerirían capacitación sobre Operación de máquinas perforadoras, siendo la capacitación específica más requerida, seguida por Autocad y diseño gráfico (con 308 puestos de trabajo); entre otras capacitaciones.

GRÁFICO N° 56
ICA: 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.

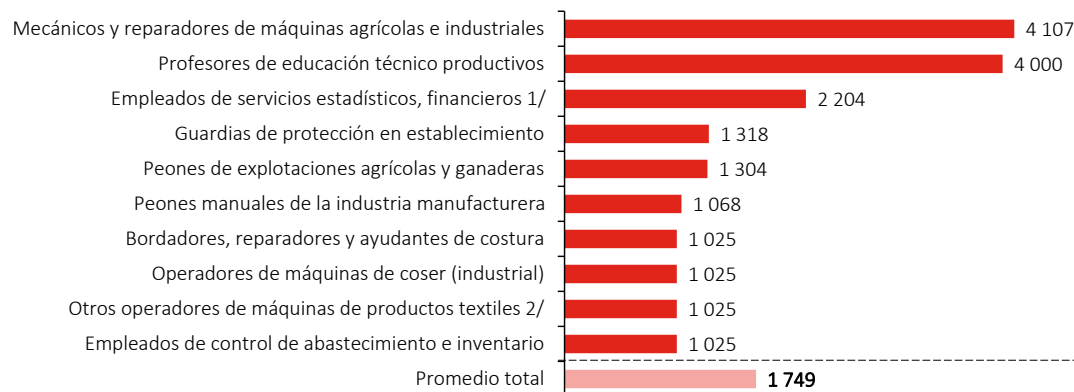
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

1.5.9. Remuneración promedio mensual

El personal a desempeñarse como Mecánicos y reparadores de máquinas agrícolas e industriales, sería el mejor remunerado en 2023 entre las ocupaciones más demandadas de naturaleza permanente, ya que, recibiría, en promedio, S/ 4 107 como remuneración bruta, seguida por la

ocupación Profesores de educación técnico productivos (donde el personal recibiría, en promedio, S/ 4 000 como remuneración bruta); entre otras ocupaciones.

GRÁFICO N° 57
ICA: REMUNERACIÓN PROMEDIO MENSUAL EN LA DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE
SEGÚN OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS, 2023
 (Soles)



Nota 1: Clasificación de ocupaciones a 4 dígitos, según CNO2015, INEI.

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

1/ Y de seguros.

2/ Este grupo incluye a quienes se dedican al funcionamiento y supervisión de máquinas que hacen sombreros, tiendas de campaña, colchones o diversos artículos, como las trenzas u otros adornos.

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 de Ica.

1.2 Objetivos Específicos

- Conocer las razones por las cuales las empresas contratarían nuevos trabajadores entre enero a diciembre de 2023.
- Conocer las razones por las cuales las empresas no contratarían nuevos trabajadores entre enero a diciembre de 2023.
- 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.
- Orientar a las autoridades formativas sobre las necesidades del sector empresarial, que permita mejorar la articulación entre la oferta formativa y los requerimientos de los sectores, y por ende reducir el desajuste ocupacional.
- Conocer si las empresas contratarían personas con discapacidad (Ley 29973), si cumplen con el perfil de la ocupación demandada.
- Conocer las ocupaciones que serán demandadas a través del Teletrabajo (Ley 31572) y el número de trabajadores que las empresas contratarían si la ocupación se adecua a esta actividad.
- Conocer las principales razones y las ocupaciones que dificultan a las empresas encontrar trabajadores calificados.
- Conocer 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 en Ica.

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 Ica, 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:

- Extractivas
- 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 430 empresas de 20 a más trabajadores. El nivel de confianza es 95% y margen de error es de 5%.

5.4 Nivel de inferencia

- Regional

6. Temática

- ✓ 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.
- ✓ Requerimientos de capacitación del personal.
- ✓ Dificultades para encontrar personal calificado.
- ✓ 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:

Módulo 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.

Módulo 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, 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 regiones 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:

