



Demanda de ocupaciones en Lima Provincias

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

Yola Reina Mamani Apaza

PROCESAMIENTO DE DATOS:

Ervin Uceda Hernández

María Del Pilar Yacila Aramburu

Renato Carcelén Barahona

EJECUCIÓN DE LA ENCUESTA:

Johnny Montenegro Reinoso

Frank Cortez Vargas

Janet 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	1
ÍNDICE DE GRÁFICOS	3
ÍNDICE DE CUADROS	6
ACRÓNIMOS	7
PRESENTACIÓN	8
RESUMEN EJECUTIVO.....	9
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE DEMANDA OCUPACIONAL.....	13
1.1. Situación de las empresas.....	13
1.1.1. Vacantes requeridas en 2022	13
1.1.2. Dificultad para conseguir personal calificado	14
1.1.3. Contratación de personas extranjeras.....	18
1.1.4. Medios empleados para el pago de remuneraciones.....	19
1.1.5. Capacitación	20
1.1.6. Certificación de competencias laborales	23
1.2. Empresas con expectativa de contratación de personal en 2023	25
1.2.1. Análisis por rama de actividad económica y tamaño de empresa	25
1.2.2. Razones de la demanda de personal	26
1.2.3. Naturaleza de los nuevos puestos de trabajo.....	27
1.3. Empresas sin expectativa de contratación de personal en 2023.....	30
1.3.1. Motivos por los cuales no se demandaría personal.....	30
1.3.2. Disminución de personal	31
1.3.3. Grupos ocupacionales en los que se disminuiría personal	32
1.4. Demanda de personal en 2023.....	33
1.4.1. Demanda total.....	33
1.4.2. Demanda de naturaleza temporal	35
1.4.3. Demanda de naturaleza permanente	37
1.5. Características de la demanda.....	38
1.5.1. Modalidad de teletrabajo y/o trabajo remoto.....	39
1.5.2. Personas con discapacidad	40
1.5.3. Habilidad digital	41
1.5.4. Habilidades o competencias	43
1.5.5. Modalidad contractual	44
1.5.6. Sexo	46
1.5.7. Edad.....	47
1.5.8. Nivel educativo mínimo requerido	48
1.5.9. Experiencia laboral	53
1.5.10. Capacitación específica.....	55
1.5.11. Remuneración promedio mensual	57

METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA DE DEMANDA OCUPACIONAL	58
CARACTERÍSTICAS DE LA ENCUESTA DE DEMANDA OCUPACIONAL	62
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	65

ÍNDICE DE GRÁFICOS

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

Gráfico N° 25 Lima Provincias: Empresas según razones de no contratación, 2023	30
Gráfico N° 26 Lima Provincias: Empresas según previsión de disminución de personal, por rama de actividad económica, 2023	31
Gráfico N° 27 Lima Provincias: Empresas según grupos ocupacionales en los que se disminuirá personal, 2023	32
Gráfico N° 28 Lima Provincias: Personal demandado según naturaleza de la contratación, 2023	33
Gráfico N° 29 Lima Provincias: Personal demandado según rama de actividad económica, 2023	34
Gráfico N° 30 Lima Provincias: Personal según Ocupaciones más demandadas, 2023	34
Gráfico N° 31 Lima Provincias: demanda de naturaleza temporal según rama de actividad económica, 2023	35
Gráfico N° 32 Lima Provincias: Demanda de naturaleza temporal según ocupaciones más demandadas, 2023	36
Gráfico N° 33 Lima Provincias: demanda de naturaleza permanente, según rama de actividad económica	37
Gráfico N° 34 Lima Provincias: Demanda de naturaleza permanente según ocupaciones más demandadas, 2023	38
Gráfico N° 35 Lima Provincias: Demanda según contratación bajo modalidad de teletrabajo o trabajo remoto, 2023	39
Gráfico N° 36 Lima Provincias: Demanda según contratación de personas con discapacidad, 2023	40
Gráfico N° 37 Lima Provincias: Ocupaciones más demandadas para personas con discapacidad, 2023.....	41
Gráfico N° 38 Lima Provincias: Demanda de naturaleza permanente, según requerimiento de habilidad digital, 2023	41
Gráfico N° 39 Lima Provincias: Demanda de naturaleza permanente según requerimiento de habilidades digitales, 2023	42
Gráfico N° 40 Lima Provincias: Demanda de naturaleza permanente según competencias generales requeridas, 2023	43
Gráfico N° 41 Lima Provincias: Demanda de naturaleza permanente según modalidad de contratación, 2023	44
Gráfico N° 42 Lima Provincias: Demanda de naturaleza permanente según Ocupaciones más demandadas bajo modalidad de contrato a plazo fijo, 2023.....	45
Gráfico N° 43 Lima Provincias: Demanda de naturaleza permanente según Ocupaciones más demandadas bajo modalidad de contrato a plazo indeterminado, 2023	45
Gráfico N° 44 Lima Provincias: Demanda de naturaleza permanente según requisito de sexo, 2023	46
Gráfico N° 45 Lima Provincias: Demanda de naturaleza permanente según requisito de edad, 2023	47
Gráfico N° 46 Lima Provincias: Demanda de naturaleza permanente según nivel educativo mínimo requerido, 2023.....	48
Gráfico N° 47 Lima Provincias: Demanda de naturaleza permanente según Ocupaciones más demandadas en el nivel educativo profesional técnico, 2023	49
Gráfico N° 48 Lima Provincias: Demanda de naturaleza permanente según Ocupaciones más demandadas en el nivel educativo auxiliar técnico, 2023	50
Gráfico N° 49 Lima Provincias: Demanda de naturaleza permanente según Ocupaciones más demandadas en el nivel educativo secundaria completa, 2023	50

Gráfico N° 50 Lima Provincias: Demanda de naturaleza permanente según Ocupaciones más demandadas en el nivel educativo menor a secundaria completa, 2023	51
Gráfico N° 51 Lima Provincias: Demanda de naturaleza permanente según carreras más requeridas para el nivel educativo profesional universitario, 2023.....	52
Gráfico N° 52 Lima Provincias: Demanda de naturaleza permanente según carreras técnicas más requeridas para el nivel educativo profesionales técnicos, 2023	52
Gráfico N° 53 Lima Provincias: Demanda de naturaleza permanente según requisito de experiencia laboral, 2023	53
Gráfico N° 54 Lima Provincias: Demanda de naturaleza permanente según ocupaciones con mayor cantidad de puestos que requieren experiencia laboral, 2023	54
Gráfico N° 55 Lima Provincias: Demanda de naturaleza permanente según requisito de capacitación específica, 2023	55
Gráfico N° 56 Lima Provincias: Demanda de naturaleza permanente según ocupaciones que más requerirían capacitación específica, 2023	55
Gráfico N° 57 Lima Provincias: Demanda de naturaleza permanente según capacitaciones específicas más requeridas, 2023.....	56
Gráfico N° 58 Lima Provincias: Remuneración promedio mensual en la demanda de naturaleza permanente según ocupaciones más demandadas, 2023.....	57

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1 Lima Provincias: vacantes difíciles de cubrir según actividad económica, 2022..... 15

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, el gobierno del Perú, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), ejecuta cada año, la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO) a lo largo del territorio nacional con el objetivo de obtener información sobre las intenciones de contratación de las empresas para el siguiente año, así como de las características que debería tener el personal para cubrir los nuevos puestos de trabajo (capacitación, nivel educativo, carrera, habilidades digitales, competencias, entre otros).

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

- 5 de cada 10 empresas de 20 a más trabajadores tienen expectativa de demanda de personal en 2023¹ (lo cual equivale a 282 empresas). La demanda se fundamentaría, principalmente, en el incremento del nivel de producción (incluyendo nuevas líneas de producción). Dicha razón fue recurrente en el 58,4% de empresas.
- 4 de cada 10 empresas que no demandarían personal en 2023, no lo harían debido a que su producción ha sido menor (o igual en el mejor de los casos) por la menor demanda. Asimismo, 1 de cada 10 empresas que no demandaría personal en 2023 (ni para reemplazo), tendría previsto disminuir personal, donde el personal que desempeña labores como Jefes/as y empleados/as administrativos/as, sería el más perjudicado.
- En 2023, se demandaría un total de 18 mil 554 trabajadores/as para ocupar nuevos puestos de trabajo, donde el 45,8% de la demanda sería para desempeñar labores de Peones/as de explotaciones agrícolas y ganaderas (8 mil 492 puestos de trabajo). Asimismo, la demanda estaría concentrada en la rama de actividad económica extractiva (70,1%).
- 213 empresas generarían un total de 16 mil 596 nuevos puestos de trabajo de naturaleza temporal, para desempeñar, principalmente, labores de Peones de explotaciones agrícolas y ganaderas (con una demanda de 8 mil 267 trabajadores/as equivalente al 49,8%). Asimismo, la rama de actividad económica extractiva concentraría la mayor parte de la demanda de naturaleza temporal (73,0%).
- 150 empresas generarían un total de 1 mil 958 nuevos puestos de trabajo de naturaleza permanente, para desempeñar, principalmente, labores de Trabajadores de elaboración y conservación de productos (con una demanda de 387 trabajadores/as). Asimismo, la rama de actividad económica extractiva concentraría la mayor parte de la demanda de naturaleza permanente (45,6%).
- Del total de la demanda de personal para 2023², el 1,9% laboraría bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo remoto donde la ocupación más requerida bajo esta modalidad sería Vendedores minoristas en tiendas y establecimientos excepto kioscos y mercados (440 trabajadores/as). Por otro lado, se contratarían a 542 personas con discapacidad (representando el 2,3% de la demanda) para desempeñarse, principalmente, como Peones de explotaciones agrícolas y ganaderas (174 trabajadores/as) y como trabajadores que se dedican a la elaboración y conservación de productos (118 trabajadores/as).
- Entre las características de los nuevos puestos de trabajo de naturaleza permanente, el 73,6% de los nuevos puestos de trabajo tendría la modalidad de contrato a plazo fijo. Por otro lado, el personal que cubriría los nuevos puestos de trabajo recibiría, en promedio, una remuneración bruta mensual de S/ 1 741.

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

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

- Entre los requisitos para ocupar los nuevos puestos de trabajo de naturaleza permanente, para cubrir el 42,5% se requeriría contar con al menos una habilidad digital, siendo el Envío y recepción de correo electrónico, la habilidad digital más solicitada (requerida en el 35,6% de los nuevos puestos de trabajo de naturaleza permanente).
- 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 92,1%, 74,9% y 68,5% de los nuevos puestos de trabajo, respectivamente).
- En 2023, solo el 0,5% de los nuevos puestos de trabajo (de naturaleza permanente) estarían dirigidos exclusivamente a mujeres, para desempeñarse, principalmente, como trabajadoras en el cuidado de personas en servicios (ocupaciones como ayudante de dentista, asistente del técnico de imágenes y asistente de farmacia).
- En 6 de cada 10 nuevos puestos de naturaleza permanente que se generarían en 2023, la edad sería un requisito, siendo 36 la edad promedio requerida.
- En 2023, se generarían 44 nuevos puestos de trabajo (de naturaleza permanente) dirigidos exclusivamente a jóvenes para desempeñarse, principalmente, como Operadores de máquinas para fabricar productos de material plástico.
- Para ocupar el 37,7% de los nuevos puestos de trabajo de naturaleza permanente no sería necesario contar con educación secundaria completa. Asimismo, contar con secundaria completa abarcaría el 36,8% del total de dicha demanda; seguidos por los profesionales técnicos (10,3%); los profesionales universitarios (6,9%) 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 Auxiliares en la administración, contabilidad, derecho y afines (26 nuevos puestos de trabajo); en tanto que, en el nivel educativo profesional técnico, la ocupación más demandada sería Empleados de servicios estadísticos, financieros y de seguros (75 nuevos puestos de trabajo).
- Ingeniería industrial sería la carrera universitaria más solicitada (en 37 nuevos puestos de trabajo de naturaleza permanente), en tanto que, Administración y Contabilidad serían las carreras técnicas más solicitadas (en 92 y 88 nuevos puestos de trabajo de naturaleza permanente, respectivamente).
- 5 de cada 10 nuevos puestos de trabajo (de naturaleza permanente) en 2023, requerirían experiencia laboral previa para ser ocupados (se solicitaría, en promedio, 2 años de experiencia), principalmente, en aquellos puestos para desarrollar labores de Mineros y operadores de instalaciones mineras (donde 230 nuevos puestos de trabajo requerirían experiencia laboral previa para ser cubiertos).

- Para cubrir 3 de cada 10 nuevos puestos de trabajo (de naturaleza permanente) en 2023, se requeriría capacitación específica en el puesto laboral, principalmente, en el personal que desarrolle labores de Mineros y operadores de instalaciones mineras (donde 218 nuevos puestos de trabajo requerirían dicha condición para ser cubiertos). Asimismo, la capacitación específica más requerida sería Seguridad y salud ocupacional (210 nuevos puestos de trabajo requerirían dicha capacitación).

Expectativas de las empresas para 2023

- En 2023, el 87,5% de las empresas de 20 a más trabajadores, capacitaría a su personal, principalmente, al que se desempeña como Jefes/as y empleados/as administrativos/as. Asimismo, el trabajo en equipo y el liderazgo serían las competencias laborales más abordadas en las capacitaciones de 2023.
- Del total de empresas que no invertirían en capacitación, el 36,4% no lo haría, dado que, considera que su personal ya cuenta con un nivel satisfactorio, mientras que, el 33,1% no lo haría debido a la falta de recursos (aunque sí tiene intenciones de capacitar).
- Finalmente, el 38,9% de empresas que conoce sobre certificación de competencias laborales, tiene previsto participar en dicho proceso en 2023.

Estado situacional de las empresas en 2022

- En 2022, las empresas de 20 a más trabajadores ofrecieron un total de 25 mil 914 vacantes. Por tamaño de empresa, la concentración de vacantes fue homogénea (cada tipo de tamaño de empresa abarcó más del 30% de las vacantes), mientras que, por rama de actividad económica, la rama extractiva concentró la mayor cantidad de vacantes (15 mil 249).
- El 21,0% de empresas que proyectó contratar personal en 2022, presentó dificultad para conseguir personal calificado³, sobre todo en el personal que desarrolla labores de Peones de explotaciones agrícolas y ganaderas (16 empresas presentaron dificultad para cubrir dicha ocupación). Asimismo, la falta de candidatos disponibles y la falta de experiencia fueron las principales razones que dificultaron el encuentro de personal calificado (cada razón fue recurrente en más del 40% de las empresas). Por último, cabe precisar que, ante dicha dificultad, 5 de cada 10 empresas capacitaron al personal actual e hicieron mayores esfuerzos en el reclutamiento (a través, por ejemplo, de una mayor divulgación de las vacantes vía bolsas de empleo).
- Al 61,6% de empresas que presentó dificultad para encontrar personal calificado, les demandó de 3 a menos de 6 meses cubrir vacantes.
- El 53,5% de empresas empleó los avisos en su página web (o redes sociales), para cubrir puestos de trabajo vacantes en 2022. Asimismo, la referencia del personal de la propia empresa fue el segundo mecanismo más utilizado (empleado por el 36,1% de empresas).

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

- El 35,8% de empresas contrató a personas extranjeras. Por otro lado, el 26,3% de empresas que no contrató personas extranjeras, no lo hizo debido al incumplimiento de la documentación.
- Casi la totalidad de las empresas empleó la transferencia bancaria como medio para el pago de las remuneraciones a su personal (97,1%). Asimismo, el efectivo y el cheque fueron medios poco empleados para dicho fin (fueron recurrentes en el 4,3% y 1,4% de empresas, respectivamente).
- La desconfianza en los 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 24,3% y 23,4% de empresas, respectivamente).
- El 86,8% de las empresas realizó acciones de capacitación, donde la mayoría capacitó entre el 30% y el 50% de los trabajadores.
- El 41,7% de empresas conocía sobre la certificación de competencias laborales, de los cuales, el 38,9% consideró que su personal requiere de dicha certificación.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE DEMANDA OCUPACIONAL

1.1. Situación de las empresas

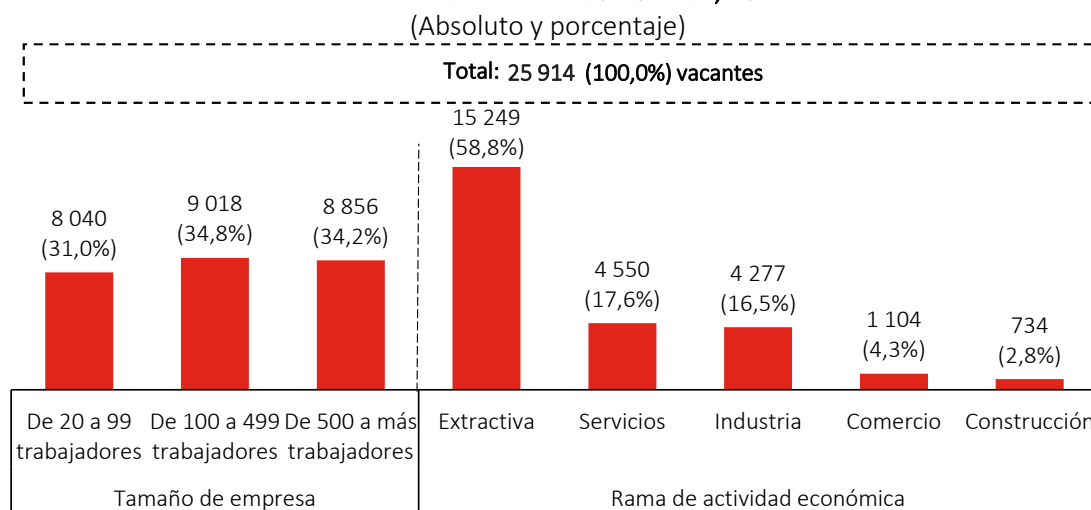
La presente sección brinda un panorama general del estado de las empresas en Lima Provincias. Es así que, dicha sección se ha estructurado en 5 temas principales: dificultad que presentan las empresas para encontrar personal calificado; contratación de personas extranjeras; medios empleados para el pago 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 25 mil 914 vacantes. Asimismo, la mayor parte de dichas vacantes se concentraron en la rama de actividad económica extractiva (58,8%), seguida por la rama de actividad servicios (17,6%), y, en menor medida, por las ramas industria (16,5%), comercio (4,3%) y construcción (2,8%).

Por otro lado, por tamaño de empresa, el porcentaje de vacantes ofrecidas es homogénea, las empresas de 100 a 499 trabajadores concentraron el 34,8% de las vacantes, seguida por las empresas de 500 a más trabajadores (34,2%), y empresas de 20 a 99 trabajadores (31,0%).

GRÁFICO N° 1
LIMA PROVINCIAS: 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.

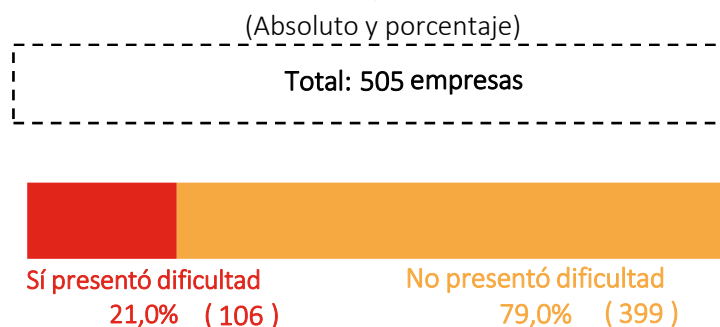
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

1.1.2. Dificultad para conseguir personal calificado⁴

El 21,0% de las empresas que proyectó contratar personal en 2022, presentó dificultad para conseguir personal calificado, siendo Peones de explotación agrícolas y ganaderas la ocupación más recurrente en ser difícil de cubrir.

GRÁFICO N° 2
LIMA PROVINCIAS: EMPRESAS SEGÚN DIFICULTAD PARA ENCONTRAR PERSONAL CALIFICADO, 2022

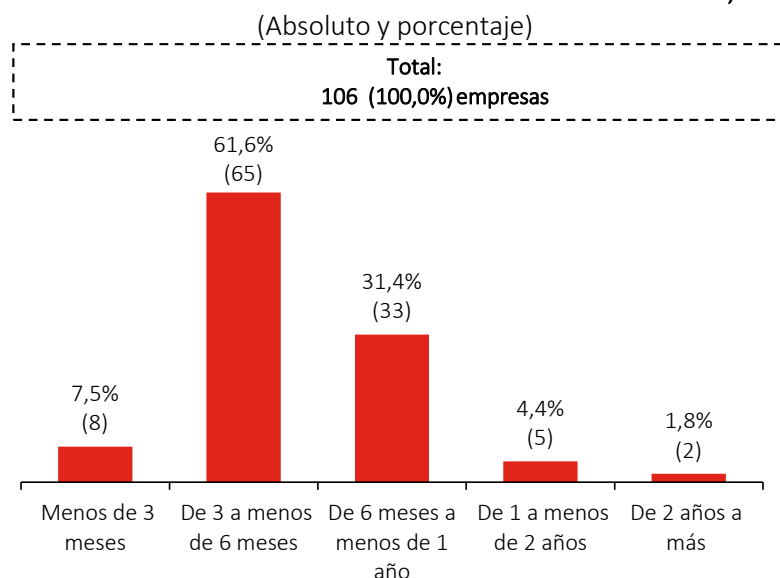


Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

En 2022, al 61,6% 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 31,4% le tomó de 6 meses a menos de 1 año cubrir vacantes. Por otro lado, cabe precisar que, a un menor porcentaje de empresas le tomó menos de 3 meses cubrir una vacante (7,5%).

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



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).

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

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 el porcentaje más alto de vacantes difíciles de cubrir en 2022 (4,4%).

CUADRO N° 1
LIMA PROVINCIAS: 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	894	25 914	3,4
Extractiva	449	15 249	2,9
Industria	189	4 277	4,4
Construcción	24	734	3,3
Comercio	41	1 104	3,7
Servicios	191	4 550	4,2

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

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

La ocupación Peones de explotaciones agrícolas y ganaderas fue aquella con el mayor número de vacantes difíciles de cubrir en 2022 (179 vacantes), seguida por los Mineros y operadores de instalaciones mineras (161 vacantes); Peones manuales de la industria manufacturera (135 vacantes); entre otras ocupaciones.

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



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

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

2/ De cultivos extensivos.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

Dentro de las razones por las cuales las empresas presentaron dificultades para encontrar personal calificado en 2022, la falta de candidatos disponibles y la falta de experiencia en los candidatos, se presentaron como las más recurrentes, de acuerdo al 47,9% y 45,3%, de empresas, respectivamente.

GRÁFICO N° 5
LIMA PROVINCIAS: 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).

En 2022, el 49,0% de empresas que presentó dificultad para encontrar personal calificado, capacitó al personal actual para hacer frente a dicha dificultad. Asimismo, los mayores esfuerzos en el reclutamiento (por ejemplo, a través de la mayor divulgación de las vacantes vía bolsas de empleo) y el aumento de la remuneración también fueron medidas muy recurrentes (al presentarse en el 47,3% y 41,3% de empresas, respectivamente).

GRÁFICO N° 6
LIMA PROVINCIAS: 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 53,5% de empresas de 20 a más trabajadores, empleó los avisos en su página web (o redes sociales), para cubrir puestos de trabajo vacantes en 2022. Asimismo, cabe precisar que, la referencia del propio personal de la empresa, también representó un mecanismo recurrente (en el 36,1% de empresas).

GRÁFICO N° 7
LIMA PROVINCIAS: 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.

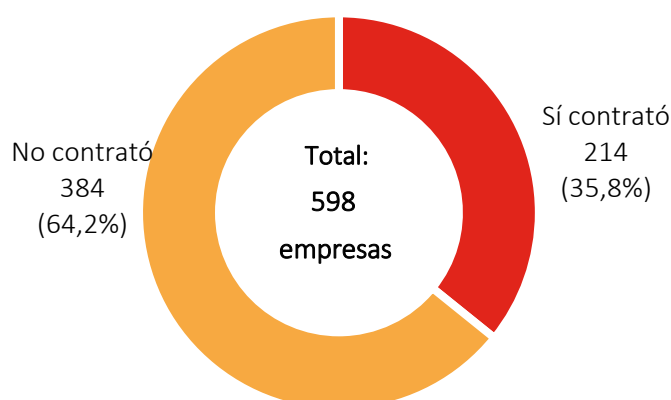
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

1.1.3. Contratación de personas extranjeras

En 2022, el 35,8% de las empresas contrató personas extranjeras, lo cual en términos absolutos equivale a 214. En tanto que, el restante 64,2% no contrató personas extranjeras (384 en términos absolutos).

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



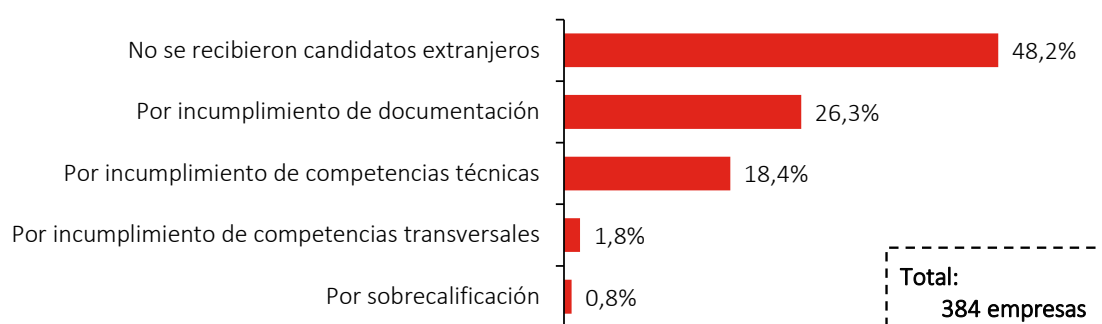
Nota: La contratación de personas extranjeras abarca desde enero de 2022 hasta la aplicación de la encuesta.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

El 48,2% del total de empresas que no contrató personas extranjeras, no lo hizo dado que no recibió candidatos de otras nacionalidades. Asimismo, cabe precisar que, el incumplimiento de documentación y el incumplimiento de las competencias técnicas fueron medidas menos recurrentes entre las empresas (al ser frecuentes en el 26,3% y 18,4% de empresas, respectivamente).

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



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

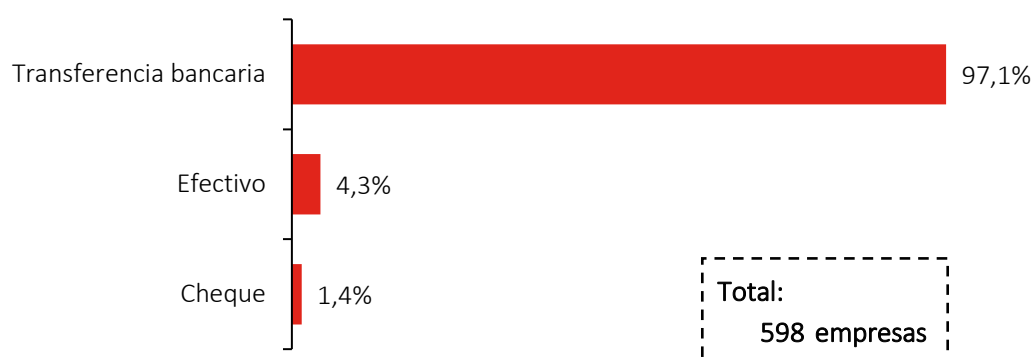
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

1.1.4. Medios empleados para el pago de remuneraciones

Casi la totalidad de las empresas empleó las transferencias bancarias como medio para el pago de las remuneraciones a su personal (el 97,1% de empresas). Asimismo, cabe precisar que, el efectivo y el cheque fueron medios poco empleados, al ser recurrente en el 4,3% y 1,4% de empresas, respectivamente.

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



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

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

La desconfianza en los proveedores financieros, así como la falta de conocimiento y de recursos económicos fueron las razones más recurrentes para el uso del efectivo o cheque como medios para el pago de las remuneraciones, dichas razones fueron recurrentes en 24,3% y 23,4% de las empresas, respectivamente.

GRÁFICO N° 11
LIMA PROVINCIAS: 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.

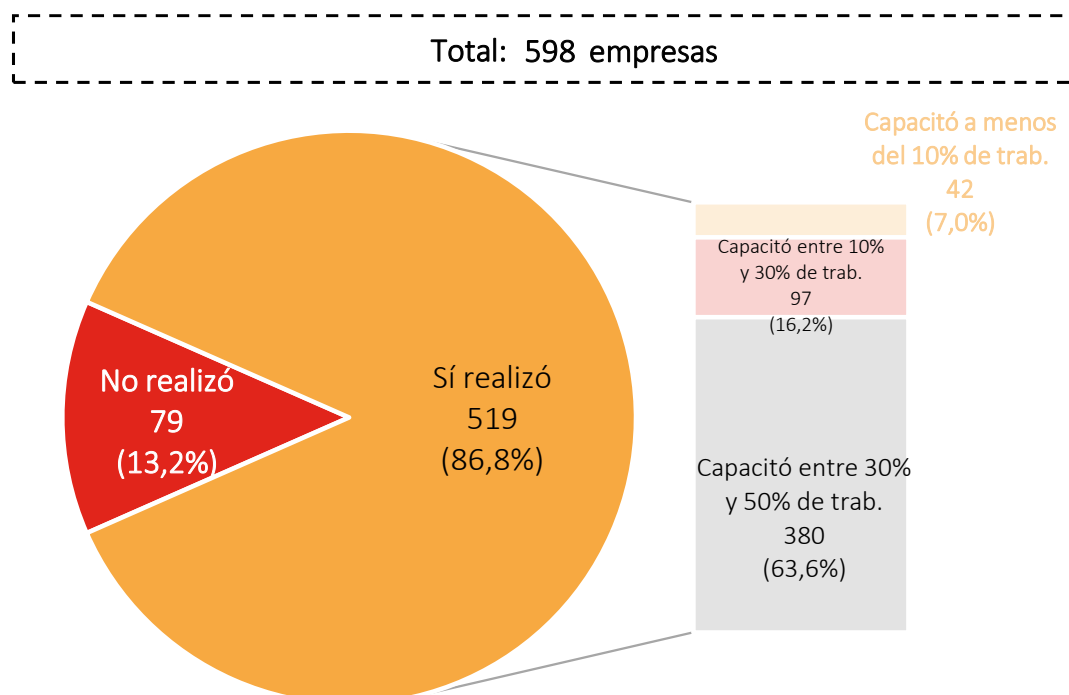
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

1.1.5. Capacitación

En 2022, el 86,8% de las empresas de 20 a más trabajadores realizó acciones de capacitación, donde la mayoría capacitó entre el 30% y el 50% de su personal. Asimismo, el 16,2% de las empresas capacitó entre el 10% y el 30% de su personal, en tanto que, el 8,2% capacitó a menos del 10% de su personal.

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



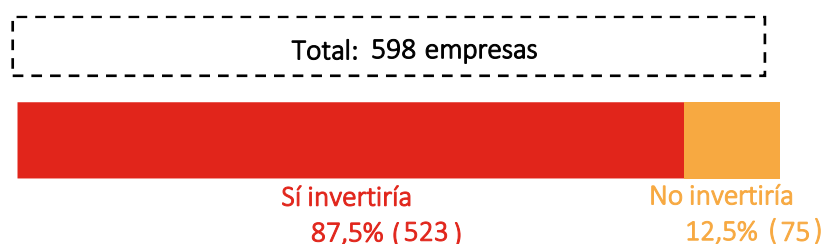
Nota: Las acciones de capacitación comprenden a las realizadas desde enero de 2022 hasta la aplicación de la encuesta.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

Para el 2023, el 87,5% de las empresas de 20 a más trabajadores tiene expectativa de invertir en capacitación para su personal, lo cual equivale a un total de 523 empresas.

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

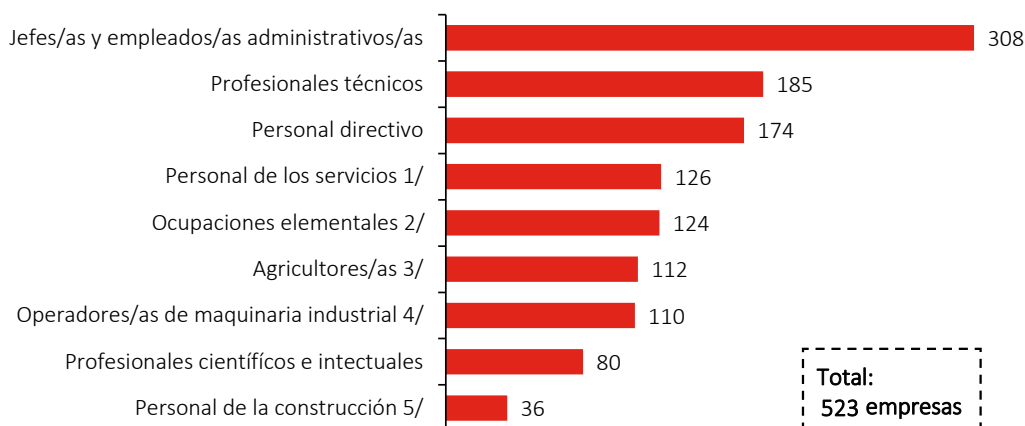


Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

En 2023, 308 empresas capacitarían al personal que se desempeña como Jefes/as y empleados/as administrativos/as, siendo el grupo ocupacional más recurrente seguido, en menor medida por los Profesionales técnicos (185 empresas capacitarían al personal en este grupo ocupacional); Personal directivo (174 empresas capacitarían); entre otros grupos ocupacionales.

GRÁFICO N° 14
LIMA PROVINCIAS: 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/ 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."

3/ Incluye personal calificado agropecuario forestal y pesquero.

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

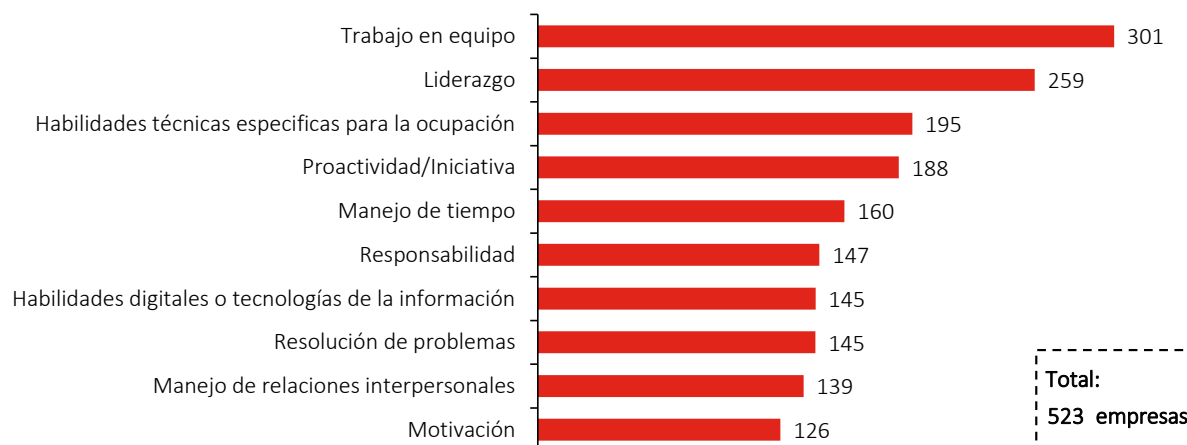
5/ Incluye personal de edificación, productos artesanales, electricidad y de telecomunicaciones.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

En 2023, un total de 301 empresas abordarían el trabajo en equipo dentro de las capacitaciones a realizarse, siendo la competencia laboral más recurrente, seguida por el Liderazgo (sería abordada por 259 empresas); entre otras competencias laborales.

GRÁFICO N° 15
LIMA PROVINCIAS: 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 actual nivel satisfactorio del personal y la falta de recursos fueron las razones más recurrentes por las cuales las empresas no invertirían en capacitar a su personal en 2023, ya que, fueron recurrentes en el 36,4% y el 33,1% de las empresas, respectivamente.

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



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

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

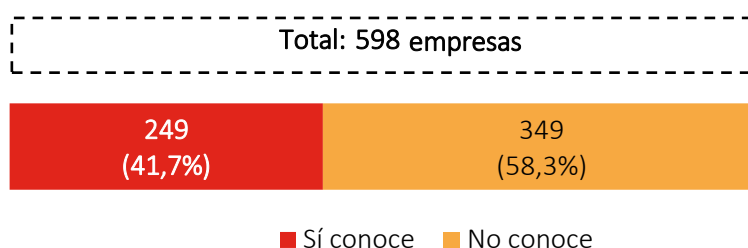
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

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 41,7% de las empresas de 20 a más trabajadores, tuvo conocimiento de la certificación de competencias laborales. En tanto que, el restante 58,3% no tuvo conocimiento sobre dicho proceso.

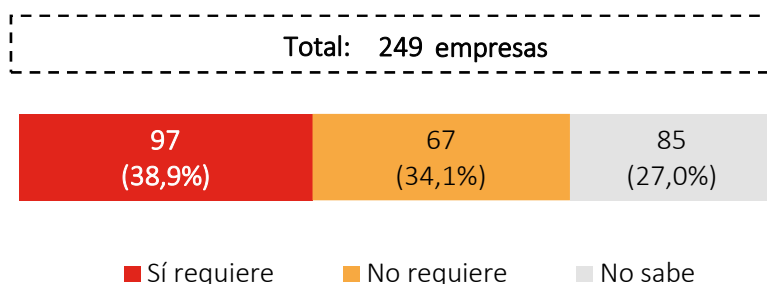
GRÁFICO N° 17
LIMA PROVINCIAS: EMPRESAS SEGÚN CONOCIMIENTO DE LA CERTIFICACIÓN DE
COMPETENCIAS LABORALES, 2022
(Absoluto y Porcentaje)



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

En 2022, un total de 97 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.

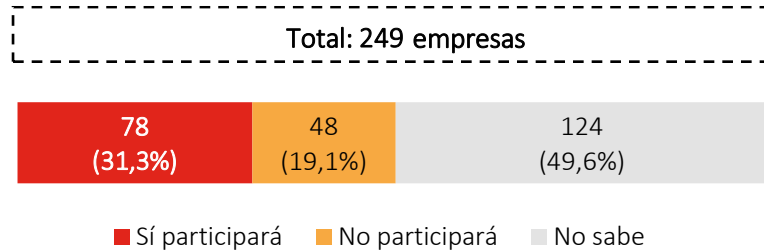
GRÁFICO N° 18
LIMA PROVINCIAS: EMPRESAS SEGÚN REQUERIMIENTO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS
LABORALES, 2022
(Absoluto y Porcentaje)



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

En 2023, un total de 78 empresas de 20 a más trabajadores, tienen proyectado participar en un proceso de proceso de competencias laborales en 2023, lo cual representa el 31,3% del total de empresas que tienen conocimiento de dicho proceso.

GRÁFICO N° 19
LIMA PROVINCIAS: 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).

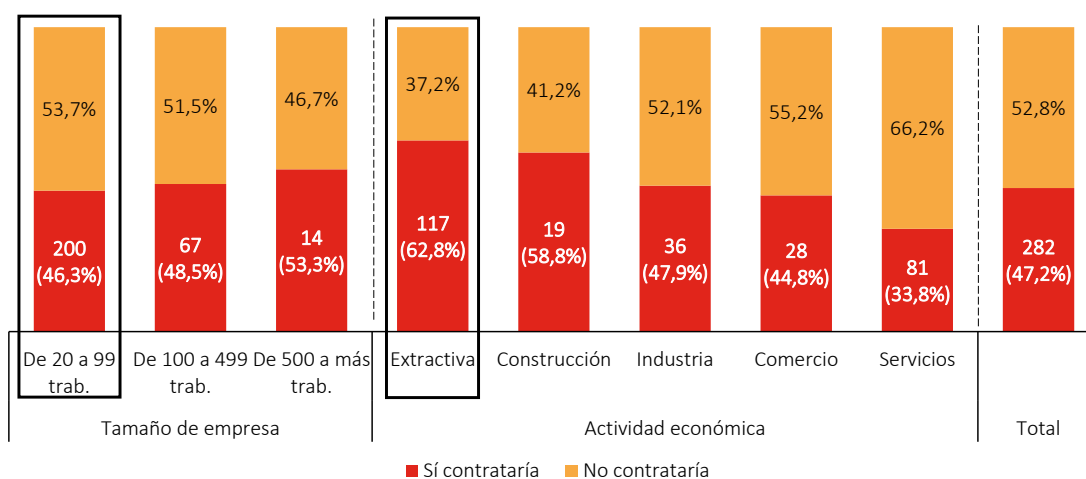
1.2. Empresas con expectativa de contratación de personal en 2023

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

En 2023, el 47,2% de las empresas de 20 a más trabajadores contratarían personal para cubrir nuevos puestos de trabajo en 2023, lo cual, en términos absolutos, equivale a 282 empresas. Asimismo, cabe resaltar que, esta cifra representa una mejora en comparación a lo obtenido en las intenciones de contratación de personal para 2022⁵, donde el 24,0% de 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 (53,3%), sin embargo, las empresas de 20 a 99 trabajadores concentraron la mayor cantidad de empresas (200 empresas). Finalmente, por rama de actividad económica; la extractiva presentó la tasa de expectativa más alta (62,8%) y concentró el mayor número de empresas que demandaría en 2023 (117 empresas).

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



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

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

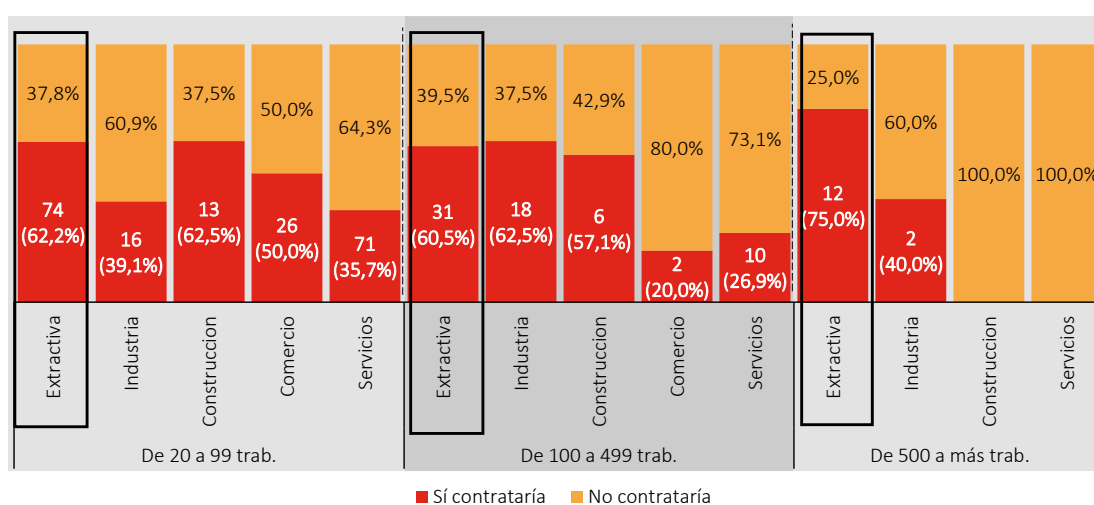
En las empresas de 20 a 99 trabajadores existe un comportamiento heterogéneo en cuanto a las tasas de expectativa de demanda a través de las diferentes ramas de actividad económica, resaltando la tasa en las empresas dentro de la actividad económica construcción (62,5%). No obstante, en términos absolutos, la actividad extractiva concentró la mayor cantidad de empresas que contratarían personal en 2023 (74 empresas).

⁵ Se sugiere revisar el documento "Demanda de Ocupaciones en Lima Provincias, 2022": https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3351870/EDO%20al%202022_Lima%20Provincias.pdf?v=1656976409

Por otro lado, entre las empresas de 100 a 499 trabajadores, también se observa un comportamiento heterogéneo, donde la rama de actividad económica industria presentó la tasa más alta (62,5%), aunque la mayor concentración de empresas que contratarían personal para cubrir nuevos puestos de trabajo se encontró en la actividad económica extractiva (31 empresas).

Finalmente, entre las empresas de 500 a más trabajadores existe heterogeneidad en la tasa de expectativa de demanda a través de las diversas ramas de actividad económica, donde las empresas que pertenecen a la actividad económica extractiva presentaron la tasa más alta (75,0%) y concentró la mayor cantidad de empresas que contrataría en 2023 (12 empresas).

GRÁFICO N° 21
LIMA PROVINCIAS: EMPRESAS SEGÚN EXPECTATIVA DE DEMANDA DE PERSONAL POR
ACTIVIDAD ECONÓMICA Y TAMAÑO DE EMPRESA, 2023
 (Absoluto y Porcentaje)



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

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

1.2.2. Razones de la demanda de personal

En 2023, el 58,4% de las empresas que contratarían personal para cubrir nuevos puestos de trabajo en 2023, 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), de acuerdo al 23,1% de empresas.

GRÁFICO N° 22
LIMA PROVINCIAS: 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.

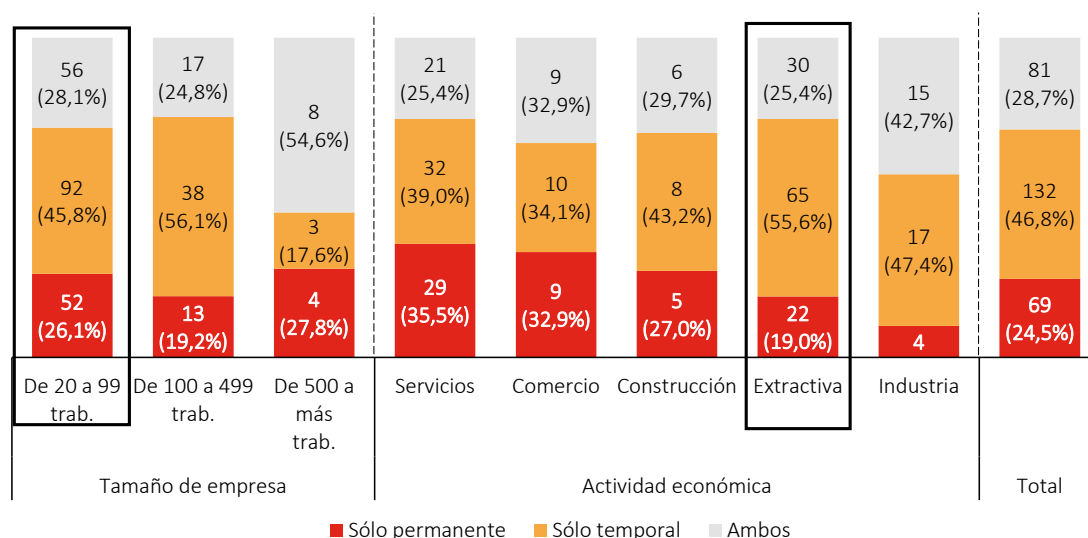
En adelante, se emplea esta terminología, para diferenciar la naturaleza de los nuevos puestos de trabajo (temporal y permanente). Asimismo, se emplea indistintamente los términos naturaleza de la demanda de personal o de los puestos de trabajo.

Bajo este marco, 5 de cada 10 empresas⁶ con expectativa de demanda de personal en 2023⁷, 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, 8 de cada 10 empresas⁸ generarían puestos de trabajo de naturaleza temporal, esto es, puestos de trabajo que surgen de una necesidad momentánea de personal y donde se desarrollan labores que surgen en determinadas épocas del año.

Por otro lado, de acuerdo al tamaño de empresa, 8 de cada 10 empresas de 500 a más trabajadores con intenciones de contratar personal en 2023⁹, generarían puestos de trabajo de naturaleza permanente. Sin embargo, el tipo de empresas que concentró la mayor cantidad que generaría dichos puestos de trabajo son las de 20 a 99 trabajadores (108 empresas).

Finalmente, por rama de actividad económica, 7 de cada 10 empresas de la rama de actividad económica comercio con intenciones de contratar personal en 2023¹⁰, generarían puestos de trabajo de naturaleza permanente. Sin embargo, la rama de actividad económica extractiva concentró la mayor cantidad de empresas que generaría nuevos puestos de trabajo de dicha naturaleza (52 empresas).

GRÁFICO N° 23
LIMA PROVINCIAS: EMPRESAS CON EXPECTATIVA DE DEMANDA DE PERSONAL SEGÚN NATURALEZA DEL NUEVO PUESTO DE TRABAJO POR TAMAÑO DE EMPRESA Y ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2023
 (Absoluto y Porcentaje)



Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

⁶ Comprende las empresas que demandarían únicamente puestos permanentes (la categoría “Solo permanente”) y aquellas empresas que demandarían personal permanente como temporal (es decir, la categoría “Ambos”).

⁷ Para ocupar nuevos puestos de trabajo.

⁸ Comprende las empresas que demandarían únicamente puestos temporales (la categoría “Solo temporal”) y aquellas empresas que demandarían personal temporal como permanente (es decir, la categoría “Ambos”).

⁹ Para ocupar nuevos puestos de trabajo.

¹⁰ Para ocupar nuevos puestos de trabajo.

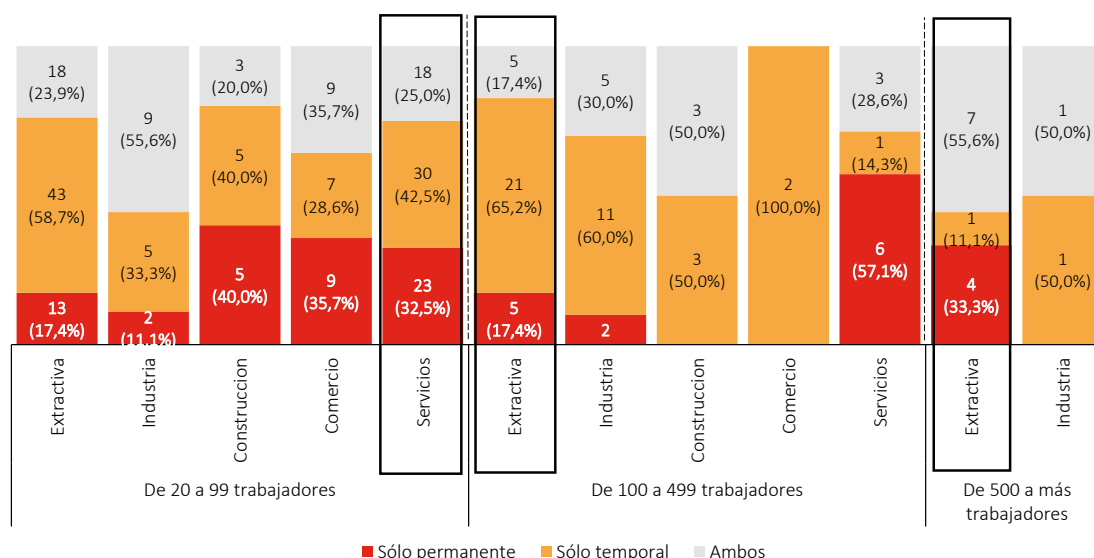
Al realizar un análisis detallado por tamaño de empresa, se encontró un comportamiento heterogéneo en cuanto a la tasa de expectativa de demanda de naturaleza permanente a través de las diferentes ramas de actividad económica dentro de cada tamaño de empresas.

En las empresas de 20 a 99 trabajadores, la rama de actividad económica comercio presentó la tasa más alta de empresas que generarían puestos de trabajo de naturaleza permanente (71,4%) sin embargo, la rama servicios concentra la mayor cantidad de empresas que demandaría dichos puestos (41 empresas).

En cuanto a las empresas de 100 a 499 trabajadores, la rama servicios presentaría la tasa más alta de empresas que generaría puestos de trabajo de dicha naturaleza (85,7%), pero la rama extractiva concentra la mayor cantidad de empresas que demandaría dichos puestos (10 empresas).

En las empresas de más de 500 trabajadores, el 88,9% de las empresas de la rama extractiva tiene expectativa de demanda de puestos de naturaleza permanente.

GRÁFICO N° 24
LIMA PROVINCIAS: EMPRESAS CON EXPECTATIVA DE DEMANDA DE PERSONAL SEGÚN NATURALEZA DEL NUEVO PUESTO DE TRABAJO POR TAMAÑO DE EMPRESA Y ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2023
 (Absoluto y Porcentaje)



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

1.3. Empresas sin expectativa de contratación de personal en 2023

1.3.1. Motivos por los cuales no se demandaría personal

El 44,2% de las empresas que no demandarían personal en 2023, no lo haría debido a que su producción ha sido menor (o igual en el mejor de los casos) por la menor demanda, siendo la razón más recurrente, seguida, en menor medida, por la producción menor (o igual en el mejor de los casos) por la mayor competencia (de acuerdo al 28,6% de empresas); entre otras razones.

GRÁFICO N° 25
LIMA PROVINCIAS: 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.

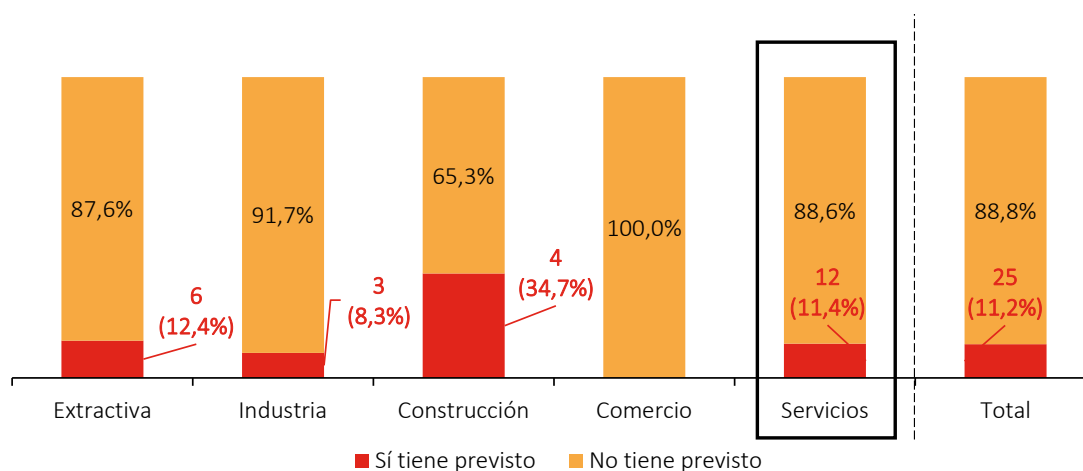
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

1.3.2. Disminución de personal

El 11,2% de empresas que no contrataría personal¹¹ en 2023, tendría previsto disminuir personal, lo cual equivale a 25 empresas en términos absolutos. Por otro lado, al realizar un análisis por rama de actividad económica se encontró que, 3 de cada 10 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 (12 empresas).

GRÁFICO N° 26
LIMA PROVINCIAS: 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).

¹¹ 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 221 empresas que no contratarían por ninguno de los motivos mencionados.

1.3.3. Grupos ocupacionales en los que se disminuiría personal

En 2023, en total 13 empresas disminuirían personal que desempeña labores de Jefes/as y empleados/as administrativos/as; siendo el grupo ocupacional más recurrente seguido por los Profesionales técnicos y las ocupaciones elementales (11 empresas disminuirían personal en cada grupo); entre otros grupos ocupacionales.

GRÁFICO N° 27
LIMA PROVINCIAS: EMPRESAS SEGÚN GRUPOS OCUPACIONALES EN LOS QUE SE DISMINUIRÍA PERSONAL, 2023
(Absoluto)



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

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

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 elementales.

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

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

4/ Incluye personal calificado agropecuario forestal y pesquero.

5/ Incluye vendedores de comercio y mercados.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

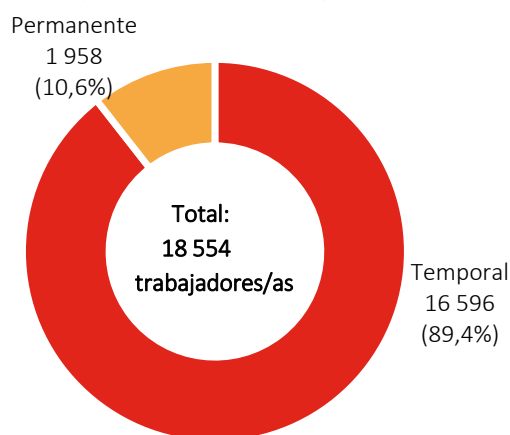
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

1.4. Demanda de personal en 2023

1.4.1. Demanda total

En 2023, se demandaría un total de 18 mil 554 trabajadores/as para ocupar nuevos puestos de trabajo, de los cuales, el 10,6% sería personal para ocupar puestos de naturaleza permanente, es decir, puestos de trabajo cuyas labores se desarrollan de manera continua por ser parte inherentes a la producción de las empresas, siendo 1 mil 958 trabajadores/as en términos absolutos. Asimismo, cabe resaltar que, la demanda total para 2023, representa un incremento de 48,0% en comparación a las intenciones de contratación para 2022¹², es decir, se reportó un incremento de 6 mil 014 puestos de trabajo.

GRÁFICO N° 28
LIMA PROVINCIAS: PERSONAL DEMANDADO SEGÚN NATURALEZA DE LA CONTRATACIÓN, 2023
(Absoluto y Porcentaje)



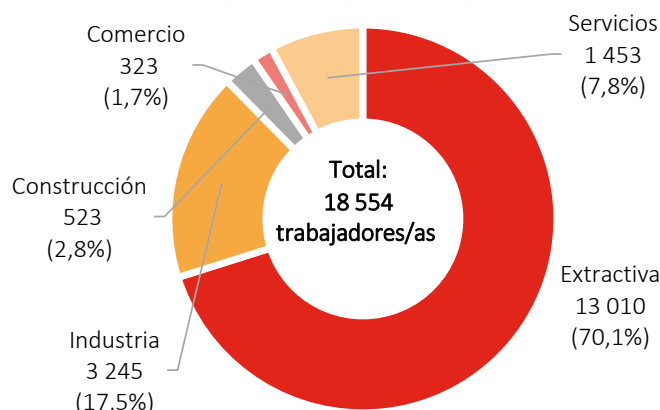
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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 (13 mil 10 trabajadores/as). Asimismo, cabe precisar que, la rama de actividad económica industria concentraría más del 17,0% del total de la demanda.

¹² Se recomienda revisar el documento: "Demanda de ocupaciones en Lima Provincias, 2022".
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3351870/EDO%20al%202022_Lima%20Provincias.pdf?v=1656976409

GRÁFICO N° 29
LIMA PROVINCIAS: 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 8 mil 492 trabajadores/as para desempeñarse como Peones/as de explotaciones agrícolas y ganaderas. Asimismo, cabe precisar que, dicha ocupación concentraría el 45,8% del total de la demanda, siendo una ocupación que pertenece al Grupo de ocupaciones elementales asociada al nivel de competencia 1¹³ (el más bajo¹⁴).

GRÁFICO N° 30
LIMA PROVINCIAS: PERSONAL SEGÚN OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS, 2023
 (Absoluto)



Nota: Clasificación de ocupaciones a 4 dígitos, según CNO 2015, INEI.
1/ Productos elaborados a base de frutas, legumbres, verduras y afines.
2/ De cultivos extensivos.
3/ Plantaciones de árboles y arbustos.
4/ Incluye descabezador de pescado, Lavador de botellas en fábrica, entre otras.
5/ Y productos afines.
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

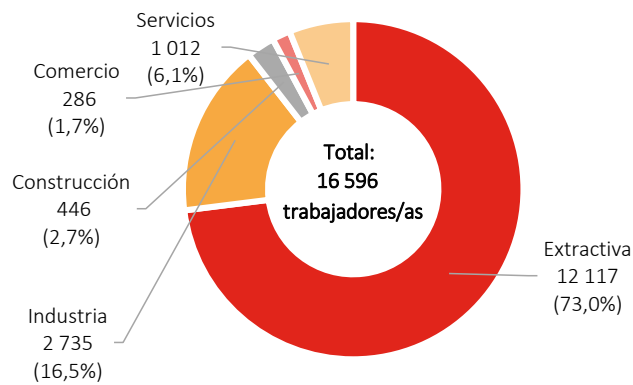
¹³ En este nivel de competencia se encuentran las ocupaciones que suelen exigir el desempeño de tareas físicas o manuales simples y rutinarias.

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

1.4.2. Demanda de naturaleza temporal

En 2023, se demandaría un total de 16 mil 596 trabajadores/as para ocupar nuevos puestos de trabajo de naturaleza temporal. Asimismo, la rama de actividad económica extractiva absorbería la mayor parte de dicha demanda (12 mil 117 trabajadores/as). Por otro lado, cabe resaltar que, la demanda de naturaleza temporal presentó un incremento de 34,2% respecto a las intenciones de contratación de personal para 2022¹⁵, es decir, se reportó un incremento de 4 mil 230 puestos de trabajo.

GRÁFICO N° 31
LIMA PROVINCIAS: DEMANDA DE NATURALEZA TEMPORAL SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2023
(Absoluto y Porcentaje)



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

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

¹⁵ Se recomienda revisar el documento: "Demanda de ocupaciones en Lima Provincias, 2022".
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3351870/EDO%20al%202022_Lima%20Provincias.pdf?v=1656976409

La demanda de naturaleza temporal está compuesta, principalmente, por ocupaciones asociadas a bajos niveles de competencias. Así, en 2023, las empresas demandarían 8 mil 267 trabajadores/as para desempeñarse como Peones/as de explotaciones agrícolas y ganaderas. Asimismo, cabe precisar que, dicha ocupación concentraría el 49,8% del total de la demanda, siendo una ocupación que pertenece al Grupo de ocupaciones elementales asociada al nivel de competencia 1¹⁶ (el más bajo¹⁷).

GRÁFICO N° 32
LIMA PROVINCIAS: DEMANDA DE NATURALEZA TEMPORAL SEGÚN OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS, 2023
 (Absoluto)



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

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

2/ Plantaciones de árboles y arbustos.

3/ De cultivos extensivos.

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

5/ Y productos afines.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

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

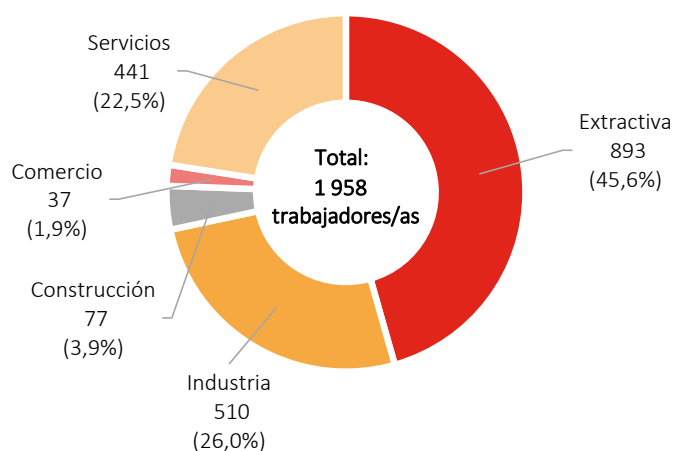
¹⁷ La asociación entre las ocupaciones y el nivel de competencia se realiza según el Clasificador Nacional de Ocupaciones del INEI, 2015.

1.4.3. Demanda de naturaleza permanente

En 2023, se demandaría un total de 1 mil 958 trabajadores/as para ocupar nuevos puestos de trabajo de naturaleza permanente. Asimismo, la rama de actividad económica extractiva absorbería la mayor parte de dicha demanda (893 trabajadores/as). Por otro lado, cabe resaltar que, la demanda de naturaleza permanente presentó un incremento de 1025,3% respecto a lo reportado en las intenciones de contratación para 2022¹⁸, es decir, hubo un incremento de 1 mil 784 puestos de trabajo.

GRÁFICO N° 33
LIMA PROVINCIAS: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE, SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

(Absoluto y Porcentaje)



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

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

Similar a la demanda de naturaleza temporal, las ocupaciones demandadas de naturaleza permanente se encuentran asociadas a los niveles de competencia bajos¹⁹. Así, la ocupación más demandada para 2023 sería para los trabajadores que se dedican a la elaboración y conservación de productos (387 trabajadores/as), siendo una ocupación asociada al nivel de competencia 2²⁰.

¹⁸ Se recomienda revisar el documento: "Demanda de ocupaciones en Lima Provincias, 2022".

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3351870/EDO%20al%202022_Lima%20Provincias.pdf?v=1656976409

¹⁹ La asociación entre las ocupaciones y el nivel de competencia se realiza según el Clasificador Nacional de Ocupaciones del INEI, 2015.

²⁰ La asociación entre las ocupaciones y el nivel de competencia se realiza según el Clasificador Nacional de Ocupaciones del INEI.

GRÁFICO N° 34
LIMA PROVINCIAS: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS, 2023
 (Absoluto)



Nota: 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/ De cultivos extensivos.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

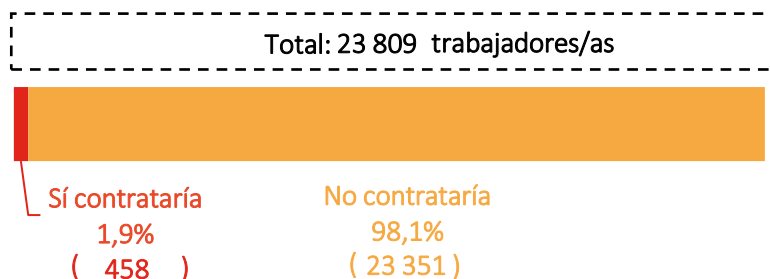
1.5. Características de la demanda

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; el requerimiento de edad, 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, 458 trabajadores/as serían contratados bajo la modalidad de teletrabajo y/o trabajo remoto, representando el 1,9% del total de la demanda.

GRÁFICO N° 35
LIMA PROVINCIAS: DEMANDA SEGÚN CONTRATACIÓN BAJO MODALIDAD DE TELETRABAJO O TRABAJO REMOTO, 2023
(Absoluto y porcentaje)



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

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

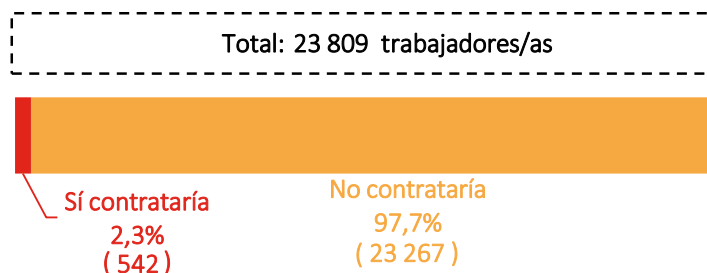
En el año 2023, un total de 440 Vendedores minoristas en tiendas y establecimientos serían contratados bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo remoto, siendo la ocupación teletrabajable más demandada; al concentrar el 96,1% del total de la demanda, seguida, en menor medida, por Ingenieros civiles (1,7% de la demanda); Técnicos en la administración (1,1% de la demanda); 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.

1.5.2. Personas con discapacidad²²

En 2023, se demandarían 542 personas con discapacidad, lo cual representa el 2,3% del total de la demanda.

GRÁFICO N° 36
LIMA PROVINCIAS: DEMANDA SEGÚN CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, 2023
(Absoluto y Porcentaje)



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

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

En 2023, se demandarían 174 personas con discapacidad para desempeñarse como Peones de explotaciones agrícolas y ganaderas, siendo la ocupación más demandada seguida por los trabajadores dedicados a la elaboración y conservación de productos (elaborados a base de frutas, legumbres, verduras y afines) con una demanda de 118 trabajadores/as; seguida, en menor medida, por 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° 37
LIMA PROVINCIAS: OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD,
2023
 (Absoluto)



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

Nota 2: La demanda considera tanto a la intención de contratar personal para ocupar nuevos puestos de trabajo (de naturaleza temporal y permanente) como a la de contratar personal para reemplazo.

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

2/ Plantaciones de árboles y arbustos.

3/ Excepto kioscos y mercados.

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

5/ De cultivos extensivos.

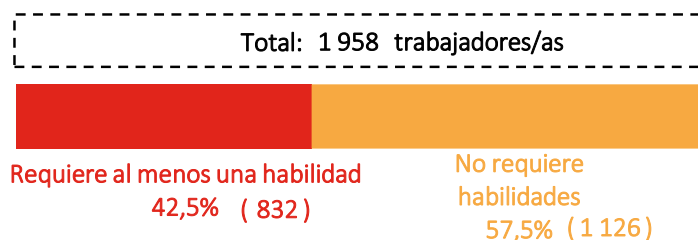
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

1.5.3. Habilidad digital

Al 42.5% de la demanda de naturaleza permanente se le pedirá contar con alguna habilidad digital. En términos de ocupaciones, en 57 de ellas sería indispensable el manejo de alguna habilidad digital.

GRÁFICO N° 38
LIMA PROVINCIAS: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE, SEGÚN REQUERIMIENTO DE
HABILIDAD DIGITAL, 2023
 (Absoluto y Porcentaje)

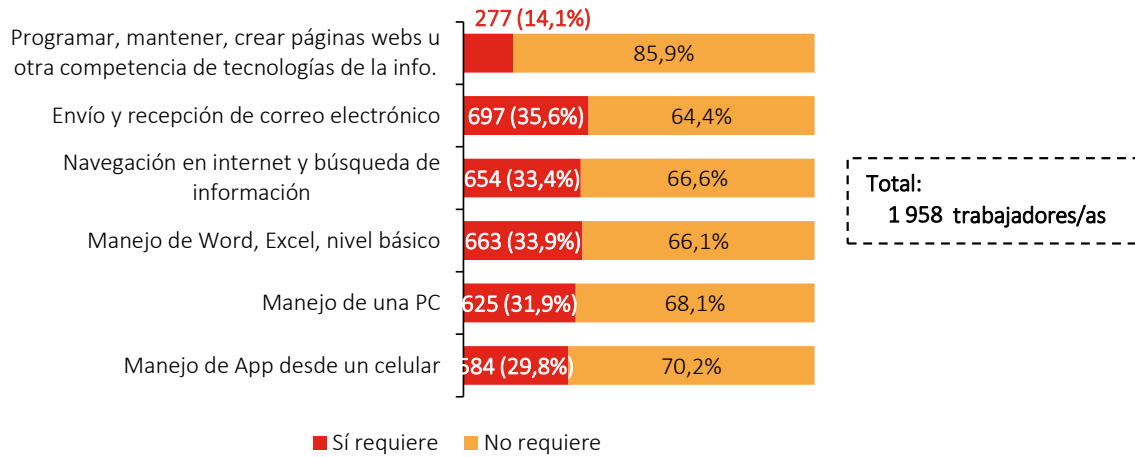


Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2022.

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

En 4 de cada 10 nuevos puestos de trabajo en 2023, sería indispensable el envío y recepción de correo electrónico. Asimismo, en una proporción similar, sería indispensable la navegación en internet y la búsqueda de información; así como el manejo de Word y Excel (a nivel básico).

GRÁFICO N° 39
LIMA PROVINCIAS: 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, puesto que, serían solicitadas en el 92,1%, 74,9% y 68,5% de la demanda de naturaleza permanente, respectivamente.

GRÁFICO N° 40
LIMA PROVINCIAS: 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.

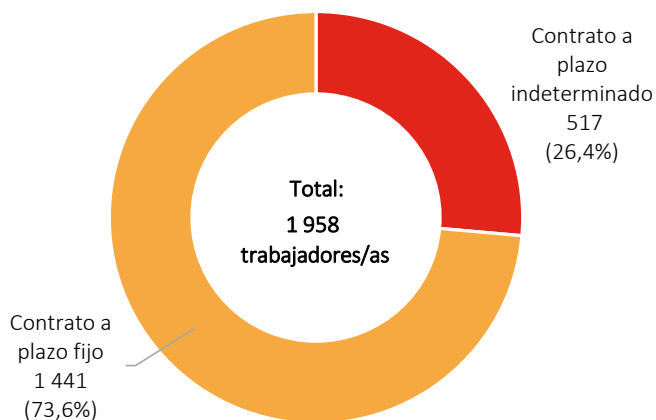
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

1.5.5. Modalidad contractual

Al 73,6% 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 (26,4% del total de la demanda permanente).

GRÁFICO N° 41
LIMA PROVINCIAS: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN MODALIDAD DE CONTRATACIÓN, 2023
(Absoluto y Porcentaje)



Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

En 2023, un total de 387 trabajadores/as serían contratados en 2023 bajo la modalidad de contrato a plazo fijo para desempeñar labores de elaboración y conservación de productos (elaborados a base de frutas, legumbres, verduras y afines); siendo la ocupación más demandada bajo dicha modalidad de contratación, seguida por Peones de explotaciones agrícolas y ganaderas (con una demanda de 206 trabajadores/as); Mineros y operadores de instalaciones mineras (con una demanda de 180 trabajadores/as); entre otras ocupaciones.

GRÁFICO N° 42
LIMA PROVINCIAS: 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/ Productos elaborados a base de frutas, legumbres, verduras y afines.

2/ De cultivos extensivos.

3/ Y de seguros.

4/ Y otros establecimientos.

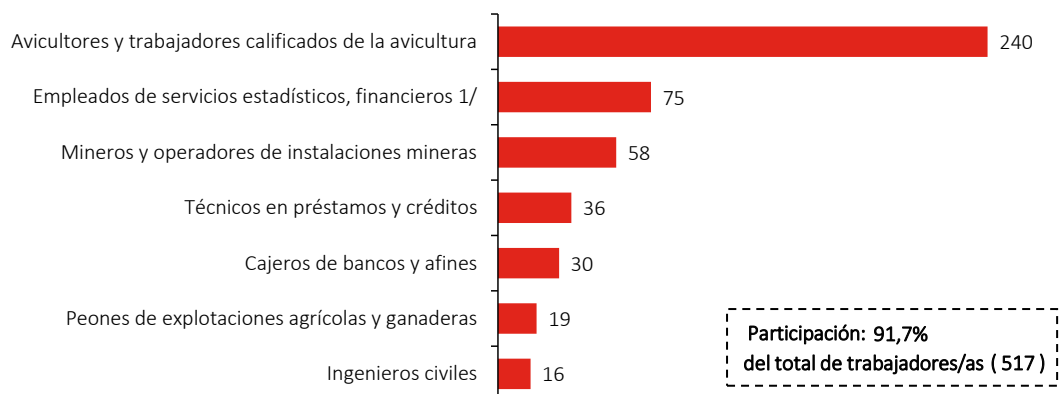
5/ Y productos afines.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

En 2023, un total de 240 trabajadores/as serían contratados en 2023 bajo la modalidad de contrato a plazo indeterminado para desempeñar labores de Avicultores y trabajadores calificados de la avicultura, siendo la ocupación más demandada bajo dicha modalidad de contratación, seguida por los empleados de servicios estadísticos, financieros y de seguros (con una demanda de 75 trabajadores/as), cabe resaltar que ambas ocupaciones representarían el 60,9% de la demanda a plazo indeterminado; entre otras ocupaciones.

GRÁFICO N° 43
LIMA PROVINCIAS: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS BAJO MODALIDAD DE CONTRATO A PLAZO INDETERMINADO, 2023
 (Absoluto)



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

1/ Y de seguros.

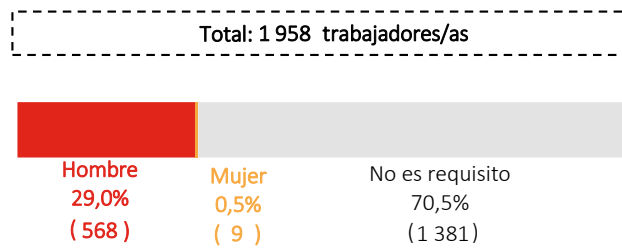
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

1.5.6. Sexo

En términos generales, el sexo sería un requisito moderadamente importante en la demanda de naturaleza permanente, para el 29.5% de los nuevos puestos sí lo sería. En esta línea, en el 29,0% sería requisito el sexo masculino; mientras que, solo el 0,5% de los nuevos puestos de trabajo permanentes estarían dirigidos exclusivamente para las mujeres, principalmente las trabajadoras en el cuidado de personas en servicios (aquellas ocupaciones como ayudante de dentista, asistente del técnico de imágenes y asistente de farmacia).

GRÁFICO N° 44
LIMA PROVINCIAS: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN REQUISITO DE SEXO,
2023
(Absoluto y Porcentaje)



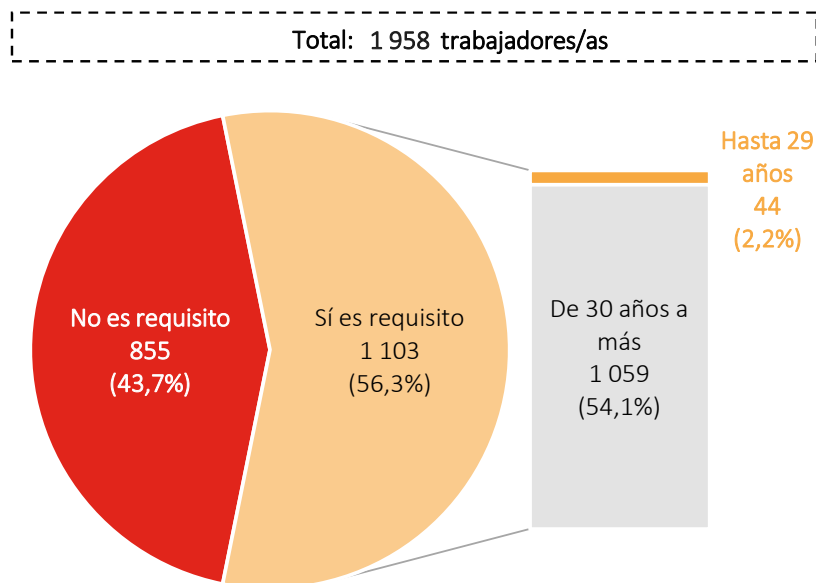
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

1.5.7. Edad

En 2023, la edad sería un requisito en el 56,3% de la demanda de naturaleza permanente. En esta línea, en el 54,1% sería requisito tener de 30 a más años; mientras que, en el 2,2% sería requisito tener hasta 29 años; cabe precisar que, la edad promedio sería 36 años. De manera que, en el 2023, se generarían 44 nuevos puestos de trabajo dirigidos exclusivamente a jóvenes, de los cuales, el 31,8% sería para desarrollar labores de Operadores de máquinas para fabricar productos de material plástico.

GRÁFICO N° 45
LIMA PROVINCIAS: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN REQUISITO DE EDAD,
2023
(Absoluto y Porcentaje)



Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

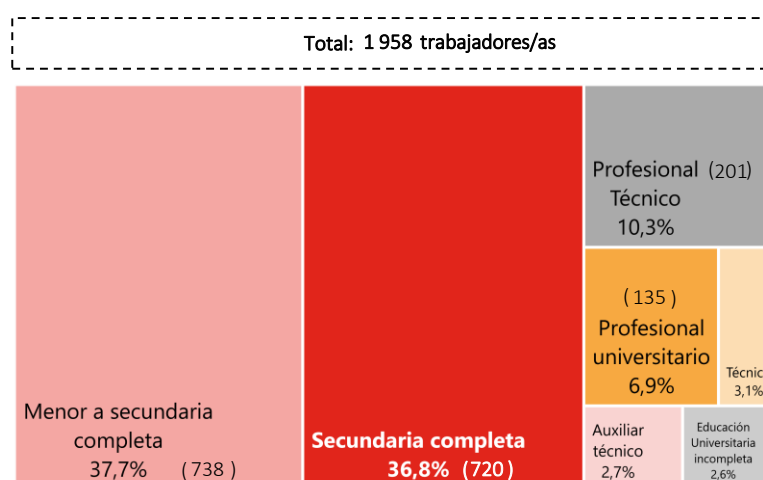
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

1.5.8. Nivel educativo mínimo requerido

1.5.8.1. Niveles educativos

Para ocupar el 37,7% de los nuevos puestos de trabajo de naturaleza permanente no sería necesario contar con educación secundaria completa. Asimismo, contar con secundaria completa abarcaría el 36,8% del total de la demanda de naturaleza permanente; seguidos por los profesionales técnicos (10,3%); entre otros niveles educativos.

GRÁFICO N° 46
LIMA PROVINCIAS: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN NIVEL EDUCATIVO MÍNIMO REQUERIDO, 2023
(Absoluto y Porcentaje)



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

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

1.5.8.2. Ocupaciones más demandadas por nivel educativo

Entre las ocupaciones donde se solicitaría, como mínimo, el nivel educativo profesional universitario, la más demandada sería Auxiliares en la administración, contabilidad, derecho y afines (al concentrar el 19,3% del total de la demanda para dicho nivel); seguida, en menor medida, por Ingenieros civiles (al concentrar el 11,9% de la demanda); entre otras ocupaciones.

En los nuevos puestos de trabajo donde se solicitaría, como mínimo, el nivel educativo profesional técnico, se generarían 201 puestos de trabajo, principalmente para desempeñar labores de Empleados de servicios estadísticos, financieros y de seguros, siendo la ocupación más demandada para dicho nivel educativo (con una demanda de 75 trabajadores/as); seguida por la ocupación Mineros y operadores de instalaciones mineras (con una demanda de 69 trabajadores/as); entre otras ocupaciones.

GRÁFICO N° 47
LIMA PROVINCIAS: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS EN EL NIVEL EDUCATIVO PROFESIONAL TÉCNICO, 2023
(Absoluto)



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

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

1/ Y de seguros.

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

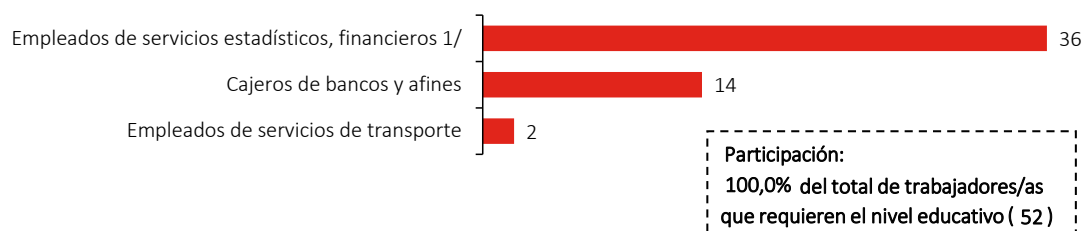
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

Entre los nuevos puestos de trabajo donde se solicitaría, como mínimo, el nivel educativo técnico, la ocupación más demandada sería Cajeros de bancos y afines, al concentrar el 49,2% del total de la demanda para dicho nivel educativo, seguida, en menor medida, por la ocupación Albañiles y constructores de casas y grandes obras civiles (al concentrar el 21,3% del total de la demanda); entre otras ocupaciones.

En los nuevos puestos de trabajo donde se solicitaría, como mínimo, el nivel educativo auxiliar técnico, se generarían 52 puestos de trabajo; principalmente para desempeñar labores de Empleados de servicios estadísticos, financieros y de seguros (con una demanda de 36 trabajadores/as), siendo la ocupación más demandada para dicho nivel educativo; seguida, en menor medida, por otras ocupaciones.

GRÁFICO N° 48
LIMA PROVINCIAS: 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.

1/ Y de seguros.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

En los nuevos puestos de trabajo donde se solicitaría, como mínimo, el nivel educativo secundaria completa, se generarían 720 puestos de trabajo, principalmente para desempeñar labores de Avicultores y trabajadores calificados de la avicultura (con una demanda de 256 trabajadores/as), siendo la ocupación más demandada para dicho nivel educativo; Mineros y operadores de instalaciones mineras (con una demanda de 169 trabajadores/as); Guardias de protección en establecimiento (con una demanda de 90 trabajadores/as); seguida, en menor medida, entre otras ocupaciones.

GRÁFICO N° 49
LIMA PROVINCIAS: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS EN EL NIVEL EDUCATIVO SECUNDARIA COMPLETA, 2023
 (Absoluto)



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

1/ Y productos afines.

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

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

En los nuevos puestos de trabajo donde se aceptaría personal con el nivel educativo menor a secundaria completa, se generarían 738 puestos de trabajo, principalmente para los trabajadores que se dedican a la elaboración y conservación de productos (con una demanda de 357 trabajadores/as), siendo la ocupación más demandada para dicho nivel educativo; seguida por la ocupación Peones de explotaciones agrícolas y ganaderas (con una demanda de 199 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 3 primeras ocupaciones, que concentrarían el 85,8% de la demanda, están relacionadas a los niveles de competencias 1 y 2 (las más bajas)²³.

GRÁFICO N° 50
LIMA PROVINCIAS: 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/ Productos elaborados a base de frutas, legumbres, verduras y afines.

2/ De cultivos extensivos.

3/ Y otros establecimientos.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

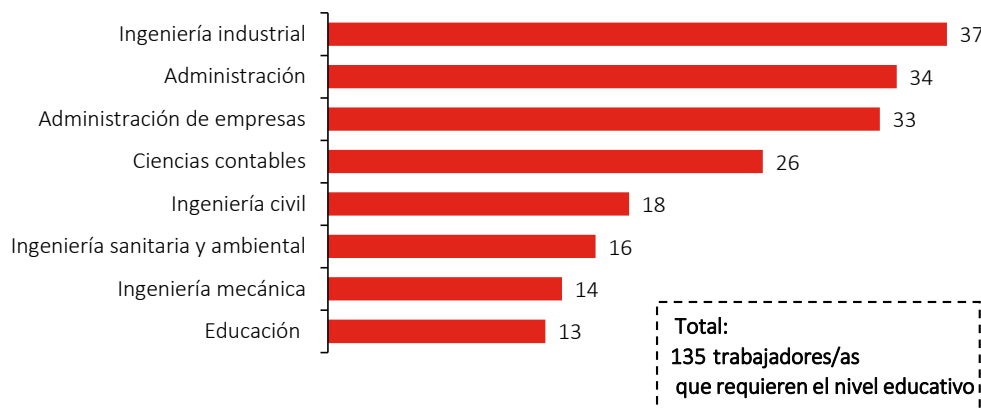
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

²³ La asociación entre las ocupaciones y el nivel de competencia se realiza según el Clasificador Nacional de Ocupaciones del INEI.

1.5.8.3. Carreras más demandadas por nivel educativo

Entre los nuevos puestos de trabajo donde se solicitaría, como mínimo, el nivel educativo profesional universitario, cabe resaltar que, Ingeniería industrial sería una de las carreras universitarias más demandadas para ocupar 37 puestos de trabajo.

GRÁFICO N° 51
LIMA PROVINCIAS: 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.

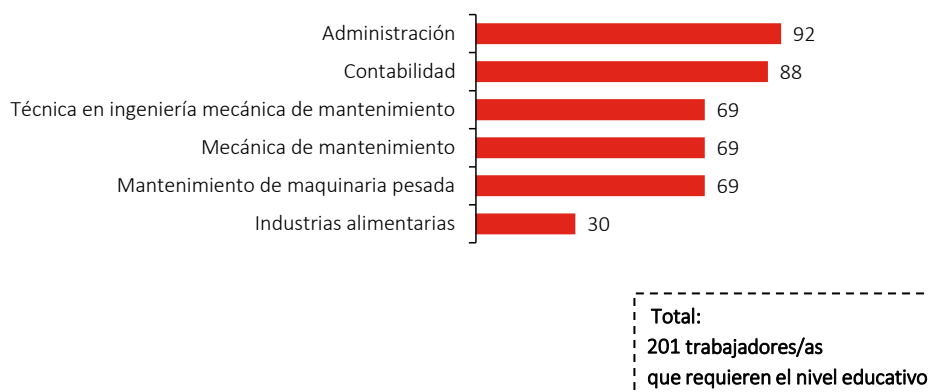
Nota 2: La suma de las partes puede exceder al total por ser respuesta múltiple.

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, cabe resaltar que, Administración y Contabilidad serían algunas de las carreras técnicas solicitadas para ocupar 92 y 88 puestos de trabajo respectivamente.

GRÁFICO N° 52
LIMA PROVINCIAS: 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).

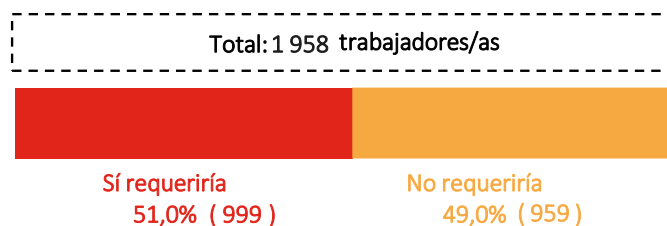
Entre los nuevos puestos de trabajo donde se solicitaría, como mínimo, el nivel educativo técnico, Administración de base de datos; Contabilidad; y Comercio internacional, serían las carreras técnicas más solicitadas, al abarcar el 52,5%; el 49,2% y el 45,9% del total de los nuevos puestos de trabajo, respectivamente.

Por otro lado, entre los nuevos puestos de trabajo donde se solicitaría, como mínimo, el nivel educativo auxiliar técnico, Asistente administrativo castellano; Asistente administrativo bilingüe y; Computación, serían las carreras más demandadas, al abarcar el 30,8%; 69,2%; y el 96,2% del total de los nuevos puestos de trabajo, respectivamente.

1.5.9. Experiencia laboral

5 de cada 10 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 2 años de experiencia.

GRÁFICO N° 53
LIMA PROVINCIAS: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN REQUISITO DE EXPERIENCIA LABORAL, 2023
(Absoluto y Porcentaje)

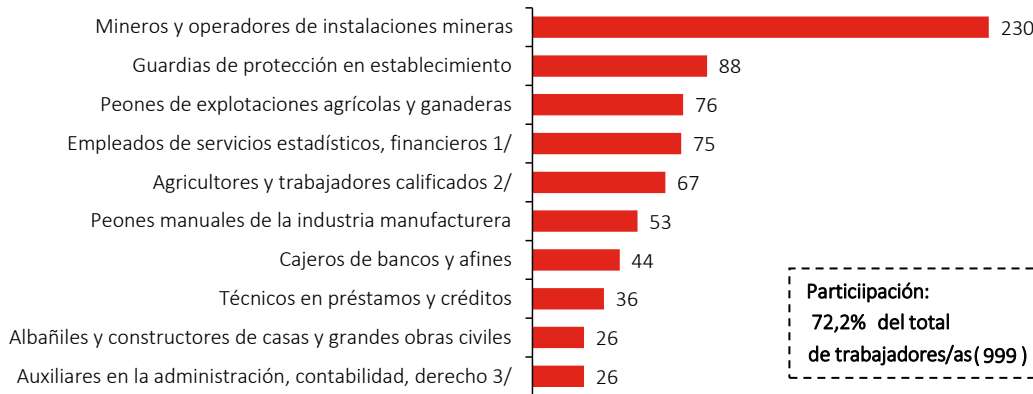


Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

Para cubrir 230 puestos de trabajo donde se desempeñen labores de Mineros y operadores de instalaciones mineras, se requeriría experiencia laboral previa, siendo la ocupación con la mayor cantidad de puestos de trabajo que requieren experiencia, seguida, en menor medida, por Guardias de protección en establecimiento (donde para cubrir 88 puestos de trabajo se requeriría experiencia laboral previa); entre otras ocupaciones.

GRÁFICO N° 54
LIMA PROVINCIAS: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN OCUPACIONES CON
MAYOR CANTIDAD DE PUESTOS QUE REQUIEREN EXPERIENCIA LABORAL, 2023
 (Absoluto)



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

1/ Y de seguros

2/ De cultivos extensivos

3/ Y afines.

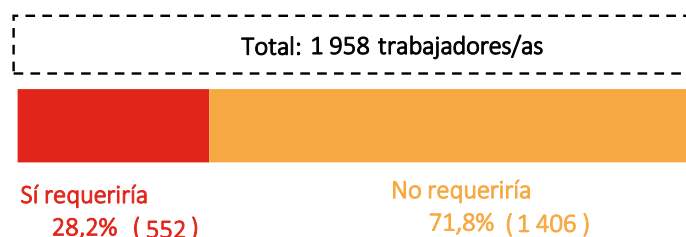
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

1.5.10. Capacitación específica

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

GRÁFICO N° 55
LIMA PROVINCIAS: 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 218 puestos de trabajo donde se desempeñen labores de Mineros y operadores de instalaciones mineras, se requeriría capacitación específica, siendo la ocupación con la mayor cantidad de puestos de trabajo con dicho requerimiento, seguida, en menor medida, por Peones de explotaciones agrícolas y ganaderas (donde para cubrir 80 puestos de trabajo se requeriría capacitación específica); entre otras ocupaciones.

GRÁFICO N° 56
LIMA PROVINCIAS: 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.

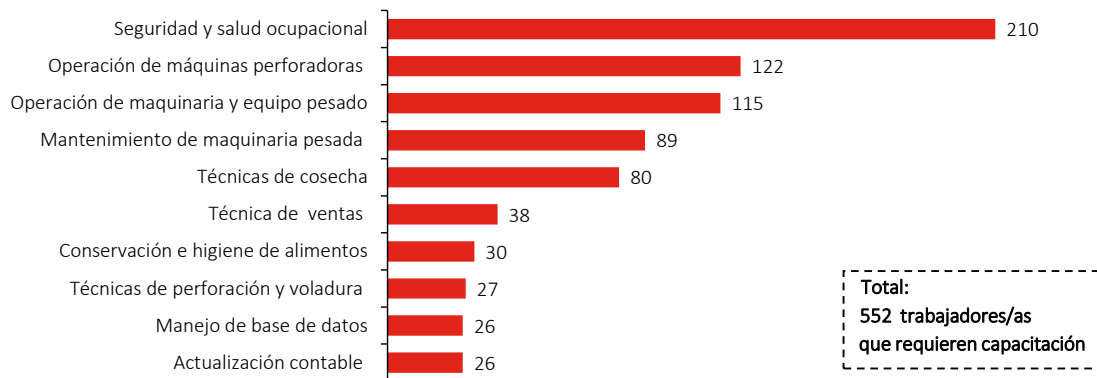
2/ Y afines.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

En 2023, 210 nuevos puestos de naturaleza permanente, requerirían capacitación sobre Seguridad y salud ocupacional, siendo la capacitación específica más requerida; seguida, en menor cuantía, por Operación de máquinas perforadoras (con 122 puestos de trabajo); entre otras capacitaciones.

GRÁFICO N° 57
LIMA PROVINCIAS: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN CAPACITACIONES
ESPECÍFICAS MÁS REQUERIDAS, 2023
(Absoluto)



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

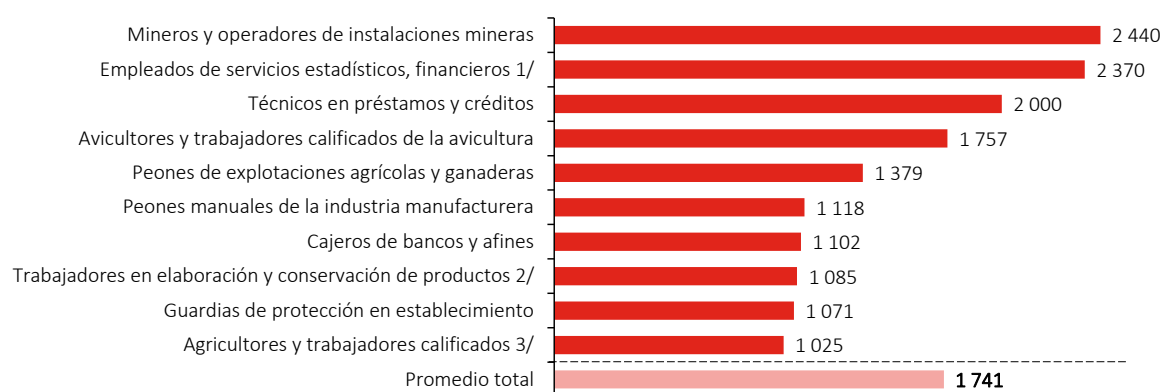
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2022.

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

1.5.11. Remuneración promedio mensual

El personal a desempeñarse como Mineros y operadores de instalaciones mineras, sería el mejor remunerado en 2023 entre las ocupaciones más demandadas de naturaleza permanente, ya que, recibiría, en promedio, S/ 2 440 como remuneración bruta, seguida por la ocupación Empleados de servicios estadísticos, financieros y de seguros (donde el personal recibiría, en promedio, S/ 2 370 como remuneración bruta); entre otras ocupaciones.

GRÁFICO N° 58
LIMA PROVINCIAS: REMUNERACIÓN PROMEDIO MENSUAL EN LA DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS, 2023
(Soles)



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

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

1/ Y de seguros.

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

3/ De cultivos extensivos.

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 del departamento de Lima Provincias.

1.2. Objetivos Específicos

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

2. POBLACIÓN OBJETIVO

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

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 la región Lima Provincias, provenientes de la Planilla Electrónica de 2021.

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

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

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

5.2. Diseño de la Muestra

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

5.3. Tamaño de la muestra

El tamaño de la muestra es 358 empresas de 20 a más trabajadores. El nivel de confianza es 95% y margen de error es de 5%.

5.4. Nivel de inferencia

- Lima Provincias (comprende Barranca, Cajatambo, Canta, Cañete, Huaral, Huarochirí, Huaura, Oyón y Yauyos)

6. TEMÁTICA

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

7. VARIABLES A OBTENER

- Actividad económica principal y secundaria.
- Número de nuevos trabajadores que tiene programado contratar la empresa el 2023 por reemplazo, estacionalidad o de carácter permanente.
- Razones de no contratación el 2023 de nuevos trabajadores por estacionalidad o de carácter permanente.
- Razones de contratación el 2023 de nuevos trabajadores por estacionalidad o de carácter permanente.
- Número de empresas que tienen previsto disminuir trabajadores en el 2023 por grupo ocupacional.
- Ocupaciones demandadas por reemplazo, estacionalidad y de carácter permanente entre enero a diciembre de 2023.
- Número de nuevos trabajadores por reemplazo, estacionalidad o de carácter permanente que la empresa tiene programado contratar el 2023 en la ocupación demandada.
- Número de trabajadores demandados con la modalidad de teletrabajo en el 2023.
- Número de trabajadores con discapacidad que la empresa contrataría en el 2023.
- Remuneración bruta mensual a pagar por la ocupación demandada.
- Habilidades digitales y competencias requeridas de la ocupación demandada.
- Número de trabajadores por modalidad contractual.
- Número de trabajadores demandados por sexo y edad.
- Nivel educativo requerido por la ocupación demandada.
- Profesión o carrera técnica requerida para la ocupación demandada.

- Experiencia laboral en la ocupación demandada.
- Capacitación requerida para la ocupación demandada.
- Expectativa de contratación durante el año 2022.
- Vacantes requeridas durante el año 2022.
- Ocupaciones con dificultad de encontrar trabajadores calificados.
- Promedio de tiempo que demora la empresa para conseguir trabajadores calificados.
- Razones que dificultan a las empresas encontrar trabajadores calificados.
- Acciones realizadas por las empresas ante la dificultad de cubrir vacantes que son difíciles de ubicar.
- Mecanismos que utilizan la empresa para convocar trabajadores para cubrir puestos vacantes.
- Contratación de personas extranjeras en el 2022.
- Razones por las que las empresas no han contratado personas extranjeras en el 2022.
- Medios de pago que utilizan las empresas para el pago de las remuneraciones de los trabajadores.
- Principales razones que dificultan a las empresas pagar la remuneración de los trabajadores a través de medios digitales.
- Actividades de capacitación realizada por la empresa durante el 2022.
- Número de empresas que invertirá en la capacitación de sus trabajadores en el 2023.
- Grupos ocupacionales priorizados para capacitar el 2023.
- Competencias laborales que debe abarcar un programa de capacitación.
- Razones para no invertir el 2023.
- Número de empresas que tienen conocimiento de procesos de certificación de competencias laborales.
- Ocupaciones que requerirán de una certificación laboral de los trabajadores que contribuyan a mejorar la productividad laboral.
- Número de empresas que tienen previsto participar en un proceso de certificación de competencias laborales en el 2023.

CARACTERÍSTICAS DE LA ENCUESTA DE DEMANDA OCUPACIONAL

1. CARACTERÍSTICAS DE LA ENCUESTA

La encuesta es virtual. El aplicativo informático de la EDO, cuenta con dos módulos:

Modulo externo: En este módulo las empresas ingresan los datos solicitados; para ello, acceden al sistema de la encuesta disponible en el portal web del MTPE, registran su número de RUC y una contraseña y a través del módulo externo del aplicativo informático de la encuesta, completan el cuestionario electrónicamente.

Modulo interno: Es utilizado por el personal de la DISEL, para efectuar el monitoreo, seguimiento, revisión y consistencia de la información ingresada por las empresas; asimismo permite realizar modificaciones de ser el caso.

2. EJECUCIÓN DE LA ENCUESTA

2.1. ACTIVIDADES PREVAS

- **Elaboración de manuales:** Esta actividad se realiza con la finalidad de definir los conceptos, unificar criterios, y establecer directivas para el personal que va a participar en la encuesta. Asimismo, se elaboró el manual metodológico y la ficha técnica de la encuesta, para solicitar la autorización ante el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).
- **Autorización de la encuesta:** Para la ejecución de la encuesta, se solicita autorización al Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI, adjuntando la documentación respectiva (manual, ficha técnica, directorio de empresas seleccionadas y formulario). Posteriormente, el INEI emite la Resolución Jefatural correspondiente, misma que es publicada en el diario oficial “El Peruano”, para conocimiento de las empresas seleccionadas.
- **Notificación a las empresas seleccionadas:** A través de correo electrónico, se remite una carta de presentación a las empresas seleccionadas, así como la copia de la Resolución Jefatural (expedida por el Instituto Nacional de Estadística e Informática), a fin de hacer de su conocimiento la ejecución de la encuesta. Previamente se realiza la actualización o validación de los datos de las empresas seleccionadas tales como teléfono, correo electrónico, sitio web, persona de contacto, etc.
- **Capacitación:** Se capacita al personal de crítica codificación, sobre los aspectos técnicos del cuestionario, definiciones operacionales y acerca del proceso de revisión y consistencia en el aplicativo informático de la EDO. Dicha capacitación se realiza con ejemplos prácticos acerca de la información que se requiere de la empresa a fin de que puedan orientarlas adecuadamente al momento que desarrollen la encuesta. Asimismo, se les capacita en el manejo de los clasificadores para la codificación de las variables correspondientes.

2.2. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

La recolección es virtual. Las empresas acceden al sistema de la encuesta que se encuentra disponible en el portal web del MTPE, a través del registro del número de RUC y una contraseña. De este modo, acceden al módulo externo del aplicativo informático de la encuesta y completan el cuestionario electrónicamente.

Por otro lado, para el seguimiento de la información, se tienen al crítico-verificador, mismo a quien se le asigna un número determinado de empresas por actividad económica y en forma equitativa, teniendo en cuenta el tamaño de la muestra. Así, el crítico-verificador realiza el siguiente procedimiento:

- **Monitoreo y seguimiento:** El crítico-verificador se comunica con el responsable de proporcionar la información de la empresa (funcionario que conozca la política de recursos humanos y los planes de inversión de la empresa), para recordarle que debe remitir la información dentro del plazo establecido, así como para informar cómo debe ingresar la información en el aplicativo de la encuesta o consultar respecto a los datos remitidos a través del sistema (tales como la actualización de los datos generales de la empresa). Asimismo, debe verificar la información e informar a la empresa sobre las inconsistencias en la información proporcionada y otros casos que se presentasen.
- **Revisión y consistencia de la información:** Esta actividad consiste en revisar minuciosamente la información ingresada por el informante a fin de detectar inconsistencia, procediendo a su inmediata corrección previa consulta al informante (de ser necesario). Para la corrección, el crítico-verificador ingresa al módulo interno, y realiza las modificaciones correspondientes (ocupación, nivel educativo, profesión o carrera técnica, capacitación, remuneración, etc., así como otras preguntas que no guarden relación con la ocupación declarada) de ser el caso previa consulta con el informante.

3. DESCRIPCIÓN DE LAS SECCIONES DEL FORMULARIO

El formulario tiene las siguientes secciones:

Sección 1: Datos generales de la empresa

Se registra información de identificación de las empresas seleccionadas: Número de RUC, razón social, actividad económica principal y secundaria, ubicación y número telefónico.

Sección 2: Persona que proporciona los datos

Se solicita información de la persona que gestiona la encuesta (se recomienda que sea el responsable del área de Recursos Humanos): apellidos y nombres, cargo, correo electrónico y teléfono de contacto.

Sección 3: Trabajadores actuales y Demanda futura de trabajadores de su empresa

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

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

Así como otros requisitos: sexo, edad, nivel educativo, profesión, experiencia laboral y capacitación específica requerida, en función a la ocupación demandada. Asimismo, se pregunta si la empresa tiene previsto disminuir trabajadores y a qué grupos ocupacionales afectaría esta reducción.

Sección 4: Contratación en el año 2022

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



Dirección: Av. Salaverry 655, Jesús María.

Teléfono: 630 60 00

www.gob.pe/mtpe

Síguenos en:     