



Informe:

Demanda de ocupaciones en Perú

EDO 2025

EDO - Encuesta de Demanda Ocupacional

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



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

DANIEL YSAU MAURATE ROMERO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

JESÚS ADALBERTO BALDEÓN VÁSQUEZ

Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral

TERESA ANGÉLICA VELASQUEZ BRACAMONTE

Secretaria General

DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO (DGPE)

GINA ROXANA SÁNCHEZ PIMENTEL

Directora General de Promoción del Empleo

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN SOCIO-ECONÓMICO LABORAL (DISEL)

CÉSAR JACINTO SILVA ALMEIDA

Director de Investigación Socio Económico Laboral

ANÁLISIS DE RESULTADOS:

David Joel Esparta Polanco

David Tenorio Manayay

PROCESAMIENTO DE DATOS:

Ervin Uceda Hernández

Renato Carcelén Barahona

María Del Pilar Yacila Aramburu

EJECUCIÓN DE LA ENCUESTA:

Johnny Montenegro Reinoso

Frank Cortez Vargas

Janet Avila del Valle

Luis Espinal Bedregal

Rondal Peña Vásquez

Rosse Mery Coral Altamirano

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 2025

LIMA - PERÚ

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	iii
PRESENTACIÓN	v
RESUMEN EJECUTIVO.....	vi
CAPÍTULO I. DEMANDA DE NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO.....	1
1.1. Demanda total	1
1.1.1. Actividad económica.....	2
1.1.2. Tamaño de empresa	2
1.1.3. Ocupaciones más demandadas	3
1.1.4. Capacitación laboral.....	3
1.1.5. Competencia digital	4
1.1.6. Competencia laboral.....	5
1.1.7. Sexo	7
1.1.8. Edad	7
1.1.9. Condición con discapacidad.....	8
1.1.10. Experiencia laboral.....	8
1.1.11. Modalidad de contratación.....	8
1.1.12. Nivel educativo mínimo requerido	9
1.1.13. Carreras más demandadas por nivel educativo	10
1.2. Demanda de naturaleza temporal	13
1.2.1. Actividad económica.....	13
1.2.2. Tamaño de empresa	13
1.2.3. Ocupaciones más demandadas	14
1.2.4. Capacitación laboral.....	15
1.2.5. Competencia digital	15
1.2.6. Competencia laboral.....	16
1.2.7. Sexo	17
1.2.8. Edad	17
1.2.9. Condición discapacidad	18
1.3. Demanda de naturaleza de necesidad continua.....	18
1.3.1. Actividad económica.....	18
1.3.2. Tamaño de empresa	19
1.3.3. Ocupaciones más demandadas	19
1.3.4. Capacitación laboral.....	20
1.3.5. Competencia digital	21
1.3.6. Competencia laboral.....	21
1.3.7. Sexo	23
1.3.8. Edad	23
1.3.9. Condición de discapacidad.....	24

CAPÍTULO II. EMPRESAS CON EXPECTATIVA DE DEMANDA.....	25
2.1. Razones de la expectativa de demanda.....	25
2.2. Empresas con expectativa de inversión en capacitación en 2025	26
2.3. Empresas que participarían en capacitación dual en 2025.....	27
CAPÍTULO III. SITUACIÓN DE EMPRESAS EN EL 2024.....	29
3.1. Mecanismos empleados y dificultades para cubrir vacantes.....	29
3.2. Brecha de habilidades internas.....	30
METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA DE DEMANDA OCUPACIONAL	32
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	37

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Perú: Demanda total, según naturaleza de la contratación, 2025.....	1
Gráfico N° 2 Perú: Demanda total, según actividad económica, 2025	2
Gráfico N° 3 Perú: Demanda total, según tamaño de empresa, 2025	2
Gráfico N° 4 Perú: Demanda total, según ocupaciones más demandadas, 2025	3
Gráfico N° 5 Perú: Demanda total, según requisito de capacitación laboral, 2025	3
Gráfico N° 6 Perú: Demanda total, capacitaciones laborales requeridas, 2025.....	4
Gráfico N° 7 Perú: Demanda total, según requerimiento de competencia digital, 2025.....	4
Gráfico N° 8 Perú: Demanda total, según competencias digitales requeridas, 2025.....	5
Gráfico N° 9 Perú: Demanda total, según competencias laborales requeridas, 2025	6
Gráfico N° 10 Perú: Demanda total, según requisito de sexo, 2025.....	7
Gráfico N° 11 Perú: Demanda total, según requisito de edad, 2025	7
Gráfico N° 12 Perú: Demanda total, según contratación de personas con discapacidad, 2025	8
Gráfico N° 13 Perú: Demanda total, según requisito de experiencia laboral, 2025.....	8
Gráfico N° 14 Perú: Demanda total, según modalidad de contratación, 2025	9
Gráfico N° 15 Perú: Demanda total, según nivel educativo mínimo requerido, 2025	9
Gráfico N° 16 Perú: Demanda total, según carreras más demandadas para posgrado, 2025	10
Gráfico N° 17 Perú: Demanda total, según carreras más demandadas para profesionales universitarios, 2025.....	11
Gráfico N° 18 Perú: Demanda total, según carreras más demandadas para profesionales técnicos, 2025	11
Gráfico N° 19 Perú: Demanda total, según carreras más demandadas para técnicos, 2025	12
Gráfico N° 20 Perú: Demanda total, según carreras más demandadas para auxiliares técnicos, 2025 .	12
Gráfico N° 21 Perú: Demanda temporal, según actividad económica, 2025	13
Gráfico N° 22 Perú: Demanda temporal, según tamaño de empresa, 2025.....	14
Gráfico N° 23 Perú: Demanda temporal, según ocupaciones más demandadas, 2025	14
Gráfico N° 24 Perú: Demanda temporal, según capacitaciones laborales requeridas, 2025	15
Gráfico N° 25 Perú: Demanda temporal, según competencias digitales requeridas, 2025	15
Gráfico N° 26 Perú: Demanda temporal, según competencias laborales requeridas, 2025	16
Gráfico N° 27 Perú: Demanda temporal, según requisito de sexo, 2025.....	17
Gráfico N° 28 Perú: Demanda temporal, según requisito de edad, 2025.....	17
Gráfico N° 29 Perú: Demanda permanente, según contratación de personas con discapacidad, 2025	18
Gráfico N° 30 Perú: Demanda de necesidad continua, según actividad económica, 2025.....	19
Gráfico N° 31 Perú: Demanda de necesidad continua, según tamaño de empresa, 2025	19
Gráfico N° 32 Perú: Demanda de necesidad continua, según ocupaciones más demandadas, 2025....	20
Gráfico N° 33 Perú: Demanda de necesidad continua, según capacitaciones laborales requeridas, 2025	20
Gráfico N° 34 Perú: Demanda de necesidad continua, según competencias digitales requeridas, 2025	21
Gráfico N° 35 Perú: Demanda de necesidad continua, según competencias laborales requeridas, 2025	22
Gráfico N° 36 Perú: Demanda de necesidad continua, según requisito de sexo, 2025	23
Gráfico N° 37 Perú: Demanda de necesidad continua, según requisito de edad, 2025.....	23
Gráfico N° 38 Perú: Demanda de necesidad continua, según contratación de personas con discapacidad, 2025.....	24
Gráfico N° 39 Perú: Empresas según expectativa de demanda de personal, 2025	25
Gráfico N° 40 Perú: Empresas según razones por las cuales demandaría personal, 2025.....	25

Gráfico N° 41 Perú: Empresas según expectativa de inversión en capacitación, 2025..... 26

Gráfico N° 42 Perú: Empresas según expectativa de inversión en capacitación de los cursos más requeridos, 2025 26

Gráfico N° 43 Perú: Empresas según principal razón por la cual no invertirían en capacitación, 2025 . 27

Gráfico N° 44 Perú: Empresas por intención de contratar trabajadores, según modalidad de capacitación recibida, 2025 27

Gráfico N° 45 Perú: Empresas según intención de participar en la modalidad de capacitación dual, 2025 28

Gráfico N° 46 Perú: Empresas, según mecanismos empleados para cubrir puestos vacantes, 2024 29

Gráfico N° 47 Perú: Empresas, según dificultad para cubrir vacantes en el 2024 29

Gráfico N° 48 Perú: Empresas con dificultad para cubrir vacantes, según factores internos y externos a los postulantes en el 2024 30

Gráfico N° 49 Perú: Brecha de habilidades internas, según tamaño de empresa en el 2024 31

Gráfico N° 50 Perú: Brecha de habilidades internas, según grupo ocupacional, en el 2024 31

PRESENTACIÓN

En el país es necesario contar con información detallada y actualizada 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). Frente a dicha necesidad, el 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 laboral, nivel educativo, carrera, competencias laborales, competencias digitales, 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).

Bajo este marco, la EDO ejecutada en 2024 presenta resultados con inferencia a nivel nacional y para 26 áreas geográficas, siendo estas los departamentos de Amazonas, Áncash, Arequipa, Apurímac, Ayacucho, Cajamarca, Cusco, Huancavelica, Huánuco, Ica, Junín, La Libertad, Lambayeque, Loreto, Madre de Dios, Moquegua, Pasco, Piura, Puno, San Martín, Tacna, Tumbes y Ucayali además de la Provincia Constitucional del Callao, y las áreas geográficas Lima Metropolitana y Lima Provincias.

En este sentido, cabe resaltar que en la EDO ejecutada en 2024 en comparación al 2023, se han considerado todas las áreas geográficas para las cuales se obtuvo inferencia, siendo la segunda vez que la Provincia Constitucional tendrá sus propios resultados como área independiente a Lima Metropolitana. Asimismo, en la encuesta se introdujeron nuevas temáticas como la Demanda total, y naturaleza temporal/estacional.

En particular, en el presente informe se muestran los resultados obtenidos a nivel nacional. Además, el documento contiene otras secciones complementarias como el resumen ejecutivo, la 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, febrero de 2025

RESUMEN EJECUTIVO

Expectativa de demanda total para 2025

- En 2025, se demandarían 470 mil trabajadores para ocupar nuevos puestos de trabajo, de los cuales el 76,0% sería de naturaleza temporal/estacional, mientras que el 24,0% restante correspondería a puestos de naturaleza continua. La mayor concentración de demanda laboral se ubicaría en la actividad extractiva, que abarcaría el 54,8% de los puestos de trabajo, seguida por servicios (25,0%), industria (8,4%), construcción (6,4%) y comercio (5,3%).
- Por tamaño de empresa, las empresas de mayor tamaño, con 500 o más trabajadores, concentrarían el 54,9% de los nuevos puestos de trabajo, equivalente a 257 mil 983 puestos. A este grupo de empresas le siguen aquellas de entre 100 a 499 trabajadores, que concentrarían el 29,1% de la demanda, y las empresas de 20 a 99 trabajadores, con un 16,1% de participación.
- En relación con las necesidades de formación, se proyecta que en 4 de cada 10 de los nuevos puestos se requerirían algún tipo de capacitación laboral. Las áreas con mayor demanda en este ámbito serían las buenas prácticas agrícolas y la seguridad y salud ocupacional. Además, el 53,3% de los empleos exigiría competencias digitales, siendo las más solicitadas la búsqueda de información en internet (174 mil 621 puestos) y el manejo de correo y aplicaciones básicas (144 mil 960 puestos).
- Las competencias laborales desempeñarían un papel clave en la selección de candidatos. La responsabilidad, requerida en el 86,4% de los puestos, sería la competencia más demandada, seguida por la honestidad/integridad, con un 61,6%.
- En cuanto a los requisitos adicionales, el sexo no sería un factor determinante en la mayoría de los puestos de trabajo a demandar, ya que para solo el 11,5% de los puestos se considera relevante. Dentro de este porcentaje, existe una preferencia por el sexo masculino (10,5%) frente al femenino (1,0%). Por otro lado, aunque en el 68,1% de los nuevos puestos de trabajo la edad no sería un requisito para la contratación, se estima que la edad promedio requerida sería de 38 años.
- La experiencia laboral previa sería necesaria en 5 de cada 10 nuevos puestos de trabajo, con un promedio de un año y un mes de experiencia requerida. Asimismo, se demandarían 32 mil 237 empleos que requerirían conocimientos en el idioma inglés.
- En cuanto a la inclusión de grupos vulnerables, se proyecta la generación de 14 mil 999 puestos de trabajo destinados a personas con discapacidad.
- En términos contractuales, el 92,6% de los nuevos empleos serían ofrecidos bajo la modalidad a plazo fijo, mientras que solo el 7,4% tendría contrato a plazo indeterminado.
- En referencia al nivel educativo, los empleadores priorizarán el nivel universitario (6,2%) como el más demandado entre los niveles superiores, seguido por el nivel técnico (6,1%) y el nivel de profesional técnico (4,2%). No obstante, la educación básica hasta secundaria seguiría siendo un requisito fundamental, abarcando el 80,1% del total.

Características de los nuevos puestos de trabajo de naturaleza temporal/estacional:

- En 2025 se demandarían 357 mil 52 nuevos puestos de trabajo de naturaleza temporal/estacional. La mayor demanda laboral se concentraría en la actividad extractiva (68,6% puestos de trabajo), seguida por servicios (12,4%) e industria (8,7%).

- Por tamaño de empresa, las empresas de 500 o más trabajadores, concentrarían el 60,5% de los nuevos puestos de trabajo. A este grupo de empresas le siguen aquellas empresas de entre 100 a 499 trabajadores, que concentrarían el 28,0% de la demanda, y las empresas, de 20 a 99 trabajadores, con un 11,5% de participación.
- Se proyecta que en 154 mil 55 nuevos puestos se requerirían algún tipo de capacitación laboral. Las áreas con mayor demanda en este ámbito serían las buenas prácticas agrícolas y, la seguridad y salud ocupacional. Además, del total de los puestos temporales/estacionales que exigirían competencias digitales, las más solicitada sería la búsqueda de información en internet (118 mil 699 puestos) y, el manejo de correo y aplicaciones básicas (94 mil 435 puestos).
- Las competencias laborales desempeñarían un papel clave en la selección de candidatos. La responsabilidad, requerida en el 88,2% de los puestos de naturaleza estacional/temporal, sería la competencia más demandada, seguida por la honestidad/ integridad, con un 63,1%. Asimismo, se demandarían 11 mil 13 puestos que requerirían conocimientos en el idioma inglés.
- En cuanto a los requisitos adicionales, el sexo no sería un factor determinante en la mayoría de los puestos de trabajo a demandar, ya que solo el 10,1% de los puestos se considera relevante. Dentro de este porcentaje, existe una preferencia por el sexo masculino (9,1%) frente al femenino (0,9%). Por otro lado, aunque en el 67,1% de los nuevos puestos de trabajo la edad no sería un requisito para la contratación, se estima que la edad promedio requerida sería de 39 años.
- En cuanto a la inclusión de grupos vulnerables, se proyecta la generación de 7 mil 537 nuevos puestos de trabajo temporal/estacional destinados a personas con discapacidad.

Características de los nuevos puestos de trabajo de naturaleza de necesidad continua:

- En 2025 se demandarían 112 mil 948 nuevos puestos de trabajo de naturaleza continua. La actividad servicios (64,9% puestos de trabajo) concentraría la mayor demanda laboral, seguida por extractiva (11,2%) y comercio (10,0%).
- Por tamaño de empresa, las empresas de 500 o más trabajadores, concentrarían el 37,3% de los nuevos puestos de trabajo, equivalente a 42 mil 101 puestos. A este grupo de empresas le siguen las empresas de 100 a 499 trabajadores, que concentrarían el 32,3% de la demanda, y aquellas empresas de 20 a 99 trabajadores, con un 30,4% de participación.
- Se proyecta que en 54 mil 559 de los nuevos puestos requerirían algún tipo de capacitación laboral. Las áreas con mayor demanda en este ámbito serían atención al cliente y técnicas de ventas. Además, del total de los puestos de naturaleza continua que exigirían competencias digitales, las más solicitada sería la búsqueda de información en internet (55 mil 922 puestos) y, el manejo de correo y aplicaciones básicas (50 mil 525 puestos).
- Las competencias laborales desempeñarían un papel clave en la selección de candidatos. La responsabilidad, requerida en el 80,5% de los puestos de naturaleza continua, sería la competencia más demandada, seguida por la comunicación efectiva, con un 64,7%. Asimismo, se demandarían 21 mil 224 puestos que requerirán conocimientos en idioma inglés.
- En cuanto a los requisitos adicionales, el sexo no sería un factor determinante en la mayoría de los puestos de trabajo a demandar, ya que solo el 16,1% de los puestos se considera relevante. Dentro de este porcentaje, existe una preferencia por el sexo masculino (15,0%) frente al femenino (1,1%). Por

otro lado, aunque en el 71,2% de los nuevos puestos de trabajo la edad no sería un requisito para la contratación, se estima que la edad promedio requerida sería de 36 años.

- En cuanto a la inclusión de grupos vulnerables, se proyecta la generación de 7 mil 462 nuevos puestos de trabajo de necesidad continua destinados a personas con discapacidad.

Expectativas de las empresas para 2025:

- De acuerdo con el 44,4% de empresas, existe una mayor expectativa de demanda de personal en 2025¹ (lo cual equivale a 9 mil 200 empresas), debido principalmente al incremento de la demanda interna o externa y apertura de nuevos mercados internos o externos. Mientras que 4 de cada 10 empresas que no demandarían personal en 2025, no lo harían debido a factores de índole presupuestal.
- Para 2025, el 75,1% de las empresas con 20 o más trabajadores planea invertir en capacitación para su personal, lo que equivale a un total de 15 mil 564 empresas en términos absolutos. En contraste, solo el 24,9% del total de empresas no realizará ningún tipo de inversión en capacitación. Así, la capacitación en seguridad y salud ocupacional se posicionará como la más requerida por un total de 3 mil 386 empresas.
- En 2025, el 68,3% de las empresas no participaría en la modalidad de capacitación dual en 2025, mientras que 31,7% restante sí lo haría, siendo la principal ocupación en la que se aplicaría esta modalidad la de jefes y empleados administrativos (642 empresas).

Situación de las empresas en el 2024:

- El 60,0 % de las empresas con 20 o más trabajadores utiliza su página web o redes sociales para cubrir vacantes, mientras que las bolsas de empleo privadas (30,6%) y las referencias de trabajadores de la empresa (25,5%) son otros mecanismos frecuentes.
- El 31,1% reportó problemas para cubrir vacantes, lo que en términos absolutos abarcó a 6 mil 438 empresas. Las principales dificultades para cubrir vacantes fueron la falta de experiencia laboral (5 mil 425 empresas), falta de competencias técnicas específicas (3 mil 754 empresas), según factores internos. Asimismo, la búsqueda de mejor salario y/o beneficios (5 mil 40 empresas) y elevada competencia entre empresas (3 mil 779 empresas), según factores externos.
- El 76,0% de las empresas encuestadas manifiestan que todo su personal es competente, lo cual significa que el 24,0% de las empresas presentan brechas en las habilidades en algunos de sus trabajadores para ser considerados plenamente competentes. En términos de puestos de trabajo, se tiene que el 93,2% de los trabajadores poseen las habilidades requeridas para desempeñar de manera efectiva en su puesto de trabajo.

¹ El término hace referencia a empresas que contratarían personal para ocupar nuevos puestos de trabajo en 2025.

CAPÍTULO I. DEMANDA DE NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO

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

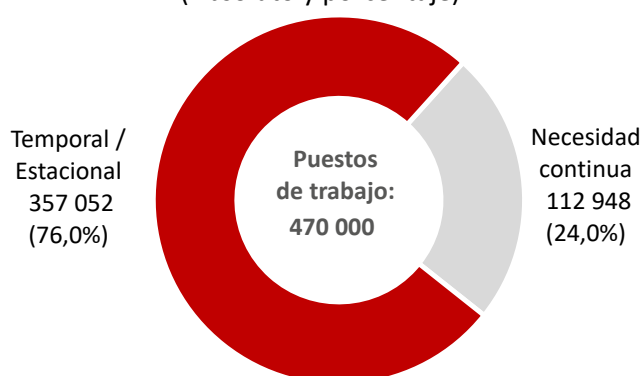
- i) **Naturaleza temporal/estacional:** Este tipo de puestos de trabajo se originan a partir de una necesidad momentánea de nuevo personal para realizar labores que se presentan en determinadas épocas del año. Así, por ejemplo, se puede mencionar al requerimiento de personal para realizar labores como recolección, cosecha, deshierbe, limpieza de campo, etc. Asimismo, se puede mencionar el requerimiento de personal por campañas de venta que ocurren de manera estacional en ciertos meses del año, como fiestas navideñas, fiestas patrias, día de la madre, etc.
- ii) **Naturaleza de necesidad continua:** 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 continua). Asimismo, se emplea indistintamente los términos naturaleza de la demanda de personal o del puesto de trabajo.

1.1. Demanda total

En 2025, se demandaría un total de 470 mil nuevos puestos de trabajo, de los cuales el 76,0% sería personal para ocupar puestos de naturaleza estacional/temporal, en tanto que, el restante 24,0% sería para cubrir puestos de naturaleza de necesidad continua, cuyas labores se desarrollan de manera continua por ser inherentes a la producción de las empresas. Asimismo, cabe precisar que, la demanda total para 2025, representa un crecimiento de 48,1% en comparación a las intenciones de contratación para 2024², es decir, se reportó un aumento de 152 mil 744 puestos de trabajo, en términos absolutos.

Gráfico N° 1
Perú: Demanda total, según naturaleza de la contratación, 2025
(Absoluto y porcentaje)



Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

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

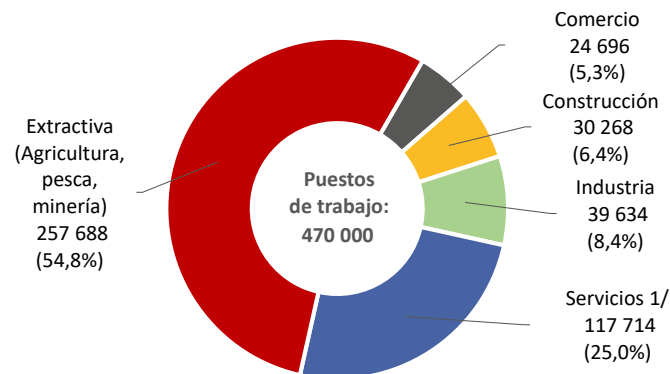
² Se sugiere revisar el documento: "Demanda de ocupaciones en Perú. 2024".

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4921908/Informe%20EDO%20al%202024%20-%20Peru.pdf?v=1690841026>

1.1.1. Actividad económica

En 2025, la actividad extractiva (incluye agricultura, pesca y minería) concentraría la mayor parte de la demanda laboral, con aproximadamente 54,8% del total (257 mil 688 puestos de trabajo). Le seguirían los servicios con el 25,0% (117 mil 714 puestos) y, en menor medida, la industria con 8,4% (39 mil 634 puestos), la construcción con 6,4% (30 mil 268 puestos) y, por último, el comercio con 5,3% (24 mil 696 puestos).

Gráfico N° 2
Perú: Demanda total, según actividad económica, 2025
(Absoluto y porcentaje)



1/ Incluye suministro de electricidad, gas y agua; hoteles y restaurantes; transporte, almacenamiento y comunicaciones; intermediación financiera; actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; enseñanza.

Nota: Clasificación de la rama de actividad económica basado en el CIIU Rev. 4. La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de cifras.

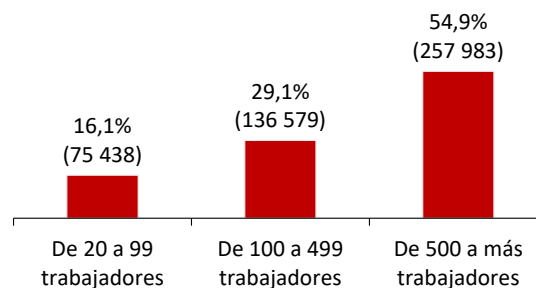
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

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

1.1.2. Tamaño de empresa

En 2025, las empresas con 500 o más trabajadores absorberían la mayor parte de la demanda laboral, representando el 54,9% del total. Les seguirían las empresas de entre 100 y 499 trabajadores, que concentrarían el 29,1% de la demanda, mientras que las empresas de 20 a 99 trabajadores representarían el 16,1%.

Gráfico N° 3
Perú: Demanda total, según tamaño de empresa, 2025
(Absoluto y porcentaje)



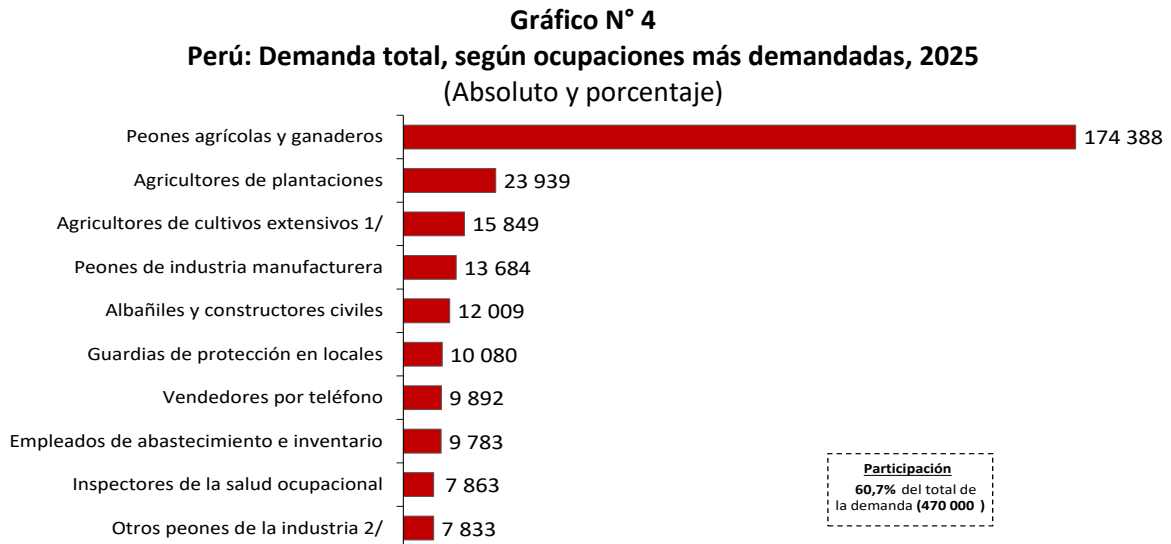
Nota: La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de cifras.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

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

1.1.3. Ocupaciones más demandadas

En 2025, las empresas requerirán 174 mil 388 puestos de trabajo para peones agrícolas y ganaderos, posicionándose como la ocupación más demandada al concentrar el 37,1% del total. Cabe destacar que esta ocupación pertenece al grupo de trabajos elementales, asociado al nivel de competencia 1, el más bajo³.



1/ Dan órdenes y supervisan a los empleados agrícolas en las labores de campo, también planifican, organizan y realizan actividades agrícolas para cultivar y cosechar diversos cultivos.

2/ Incluye peones encargados de revisar libros y realizar tareas de pegado y limpieza de cajas de cartón; así como peones encargados de monitorear procesos industriales, asegurando eficiencia, cumplimiento normativo y altos estándares de calidad y seguridad.

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

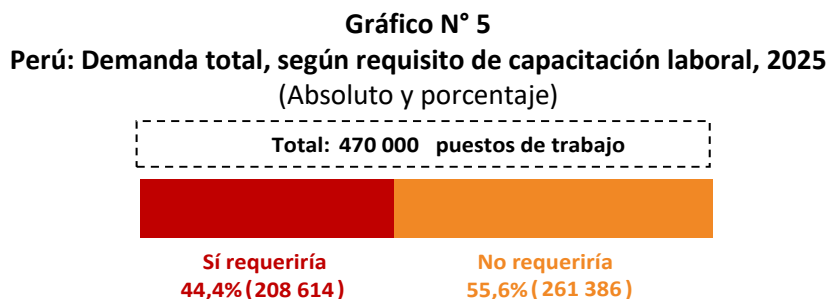
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

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

A continuación, se presenta la demanda total de personal según los requisitos solicitados para cubrir los nuevos puestos de trabajo, considerando las siguientes variables: capacitación laboral, competencias laborales, competencias digitales, sexo, edad, condición de discapacidad, experiencia laboral, modalidad de contratación, nivel educativo mínimo requerido y carreras más demandadas.

1.1.4. Capacitación laboral

Para cubrir 4 de cada 10 nuevos puestos de trabajo en 2025, se requeriría capacitación laboral en el puesto, lo cual equivale en términos absolutos a 208 mil 614 puestos de trabajo.



Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

³ La asociación entre las ocupaciones y el nivel de competencia se realiza según el Clasificador Nacional de Ocupaciones del INEI, 2015. Para un detalle de la descripción de estos niveles de competencia se sugiere revisar el Glosario de Términos.

Por otro lado, la capacitación específica más requerida sería la de buenas prácticas agrícolas, que sería solicitada en 68 mil 199 puestos de trabajo; seguida por seguridad y salud ocupacional (29 mil 434 puestos de trabajo); legislación laboral y planilla (24 mil 203 puestos de trabajo); buenas prácticas de manufactura (20 mil 353); entre otras capacitaciones.

Gráfico N° 6
Perú: Demanda total, capacitaciones laborales requeridas, 2025
 (Absoluto)



Nota: Corresponde a una pregunta de respuesta múltiple.

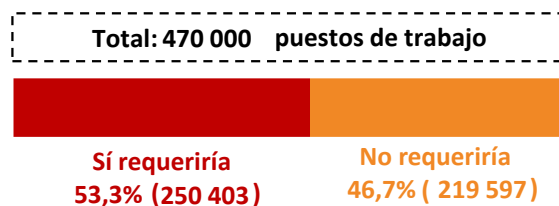
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

1.1.5. Competencia digital

Del total de nuevos puestos de trabajo, el 53,3% de estos solicitaría contar con alguna competencia digital, lo cual en términos absolutos equivale a 250 mil 403 puestos de trabajo, mientras que el 46,7% restante no lo requeriría.

Gráfico N° 7
Perú: Demanda total, según requerimiento de competencia digital, 2025
 (Absoluto y porcentaje)

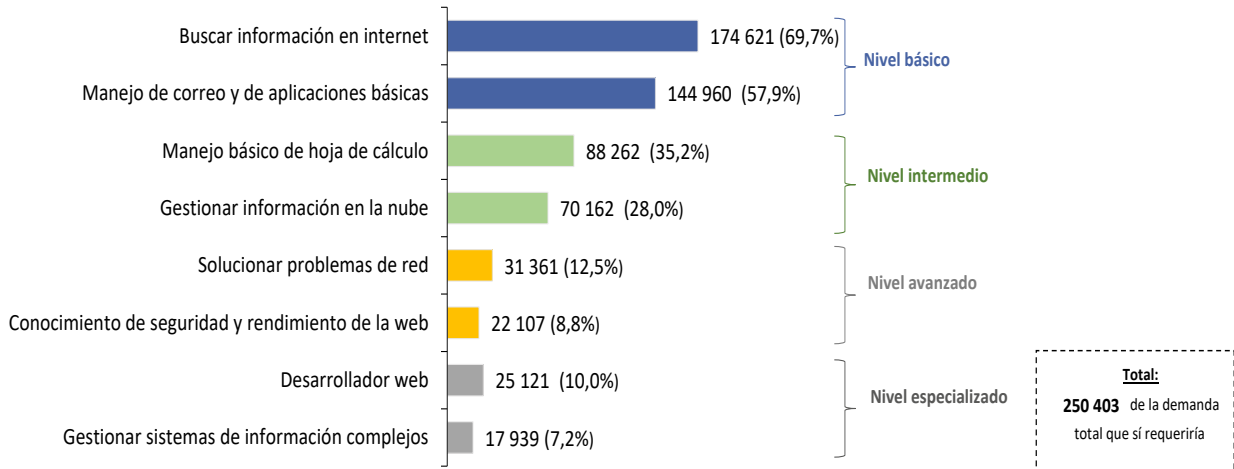


Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

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

Del total de nuevos puestos de trabajo, la competencia digital más requerida sería la búsqueda de información en internet que sería solicitada en 174 mil 621 puestos de trabajo, clasificada dentro del nivel básico. Le seguiría, en el nivel intermedio, el manejo básico de hojas de cálculo (88 mil 262); en el nivel avanzado, el solucionar problemas de red (31 mil 361); y, en el nivel especializado, el desarrollador web (25 mil 121).

Gráfico N° 8
Perú: Demanda total, según competencias digitales requeridas, 2025
 (Absoluto y porcentaje)



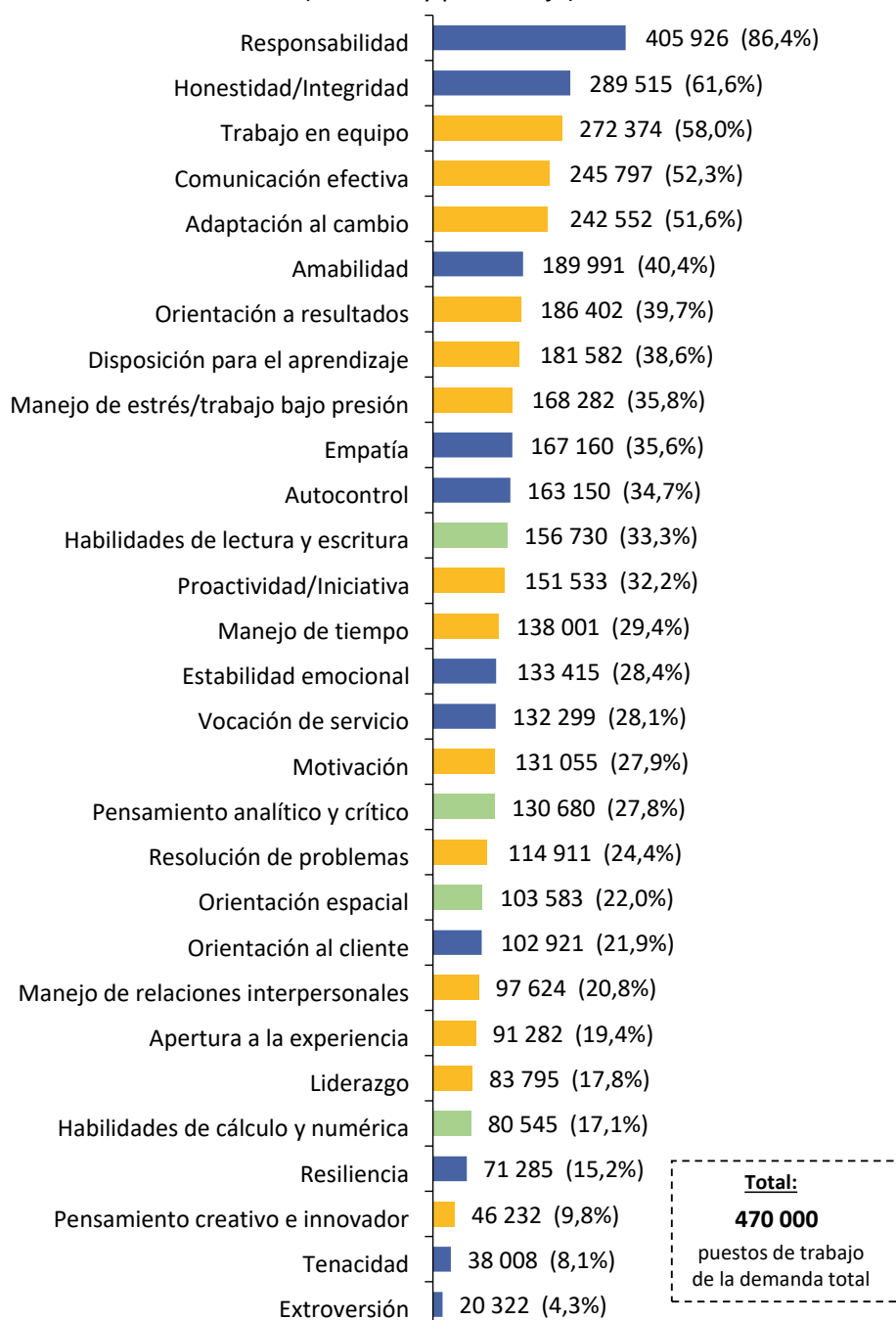
Nota: La suma de las partes puede exceder el 100% por ser respuesta múltiple.
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

1.1.6. Competencia laboral

En 2025, la responsabilidad sería la competencia laboral más requerida en la demanda total, al ser solicitada en 405 mil 926 puestos de trabajo (86,4%). Seguido de la honestidad/integridad (61,6%); trabajo en equipo (58,0%); comunicación efectiva (52,3%), entre otras competencias laborales.

Cabe precisar que, dentro de las competencias socioemocionales (señaladas con una barra azul), la responsabilidad sería la más solicitada. Por su parte, entre las competencias cognitivas (señaladas con una barra verde), las habilidades de lectura y escritura sería la más solicitada en 156 mil 730 de los puestos de trabajo (33,3%). Y, entre las competencias mixtas (competencias que combinan elementos socioemocionales y cognitivos, señaladas con una barra amarilla), el trabajo en equipo sería la más requerida en 272 mil 374 de los puestos de trabajo (58,0%).

Gráfico N° 9
Perú: Demanda total, según competencias laborales requeridas, 2025
(Absoluto y porcentaje)



Nota: Las competencias en color azul corresponden a las socioemocionales, las de color verde a las cognitivas y las de color amarillo a las mixtas (competencias que combinan elementos socioemocionales y cognitivos). La suma de las partes puede exceder el 100% por ser respuesta múltiple.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

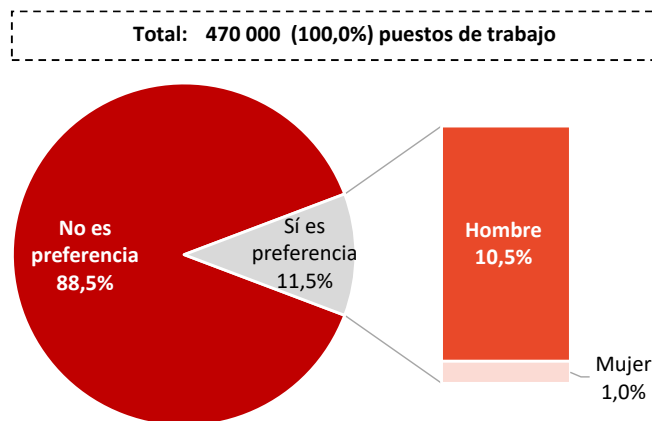
1.1.6.1. Idioma extranjero

En 2025, se proyecta que se requerirían 32 mil 237 puestos de trabajo que demanden conocimiento del idioma inglés. De estos, 15 mil 721 solicitarían un nivel básico, 13 mil 817 un nivel intermedio, y 2 mil 699 un nivel avanzado. Esto subraya la relevancia del inglés como un motor clave de competitividad en el mercado laboral.

1.1.7. Sexo

Para el 2025, en 9 de cada 10 puestos de trabajo no se presentaría preferencia por el sexo de los postulantes. En términos generales, el sexo no sería un requisito en la demanda total; sin embargo, en el 11,5% de los casos, sí se le consideraría como un criterio de selección. De este porcentaje, el 10,5% requeriría específicamente sexo masculino, mientras que solo el 1,0% estaría orientado exclusivamente para mujeres.

Gráfico N° 10
Perú: Demanda total, según requisito de sexo, 2025
(Absoluto y porcentaje)



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

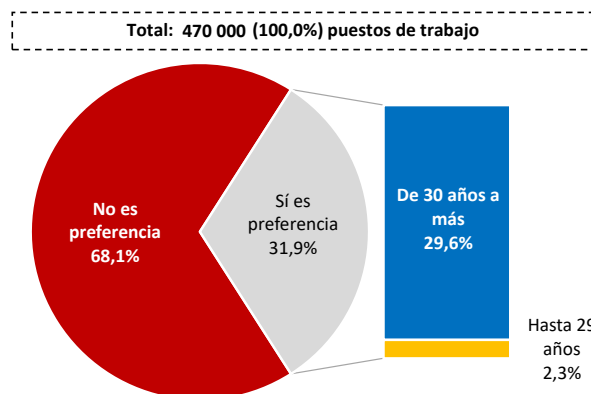
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

1.1.8. Edad

Al 2025, en 7 de cada 10 puestos de trabajo no habría preferencia por la edad de los postulantes, es decir, la edad no sería un requisito en la demanda total. En contraste, en el 31,9% de los casos, sí se le consideraría como un criterio de selección. De este porcentaje, en el 29,6% sería requisito tener de 30 a más años; mientras que, en el 2,3% restante sería requisito tener hasta 29 años. Cabe destacar que, la edad promedio que se requeriría sería 38 años.

Gráfico N° 11
Perú: Demanda total, según requisito de edad, 2025
(Absoluto y porcentaje)



Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

1.1.9. Condición con discapacidad

En 2025, se proyecta una demanda total de 14 mil 999 personas con discapacidad, lo que representaría el 3,2% del total de nuevos puestos de trabajo. Este resultado representa la importancia de integrar el talento diverso como un motor clave para la innovación y el desarrollo organizacional.

Gráfico N° 12
Perú: Demanda total, según contratación de personas con discapacidad, 2025
(Absoluto y porcentaje)



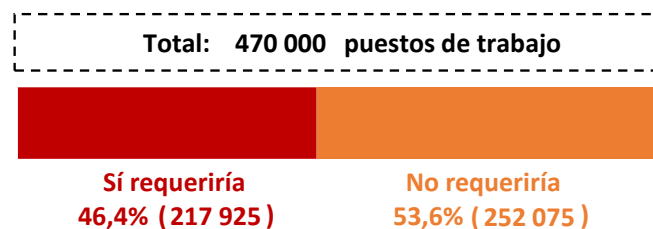
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

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

1.1.10. Experiencia laboral

Para 2025, se estima que 5 de cada 10 nuevos puestos de trabajo requerirían experiencia laboral previa para ser cubiertos, lo que equivale, en términos absolutos, a 217 mil 925 puestos de trabajo. Este dato pone de manifiesto la creciente relevancia de contar con un perfil profesional consolidado en el mercado laboral, evidenciando una tendencia hacia la preferencia por candidatos con experiencia práctica. En promedio, se solicitaría una experiencia laboral de 1 año y 1 mes.

Gráfico N° 13
Perú: Demanda total, según requisito de experiencia laboral, 2025
(Absoluto y porcentaje)



Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

1.1.11. Modalidad de contratación

En 2025, se estima que el 92,6% de los nuevos puestos de trabajo sería contratado bajo alguna modalidad contractual a plazo fijo; mientras que, el 7,4% restante sería contratado a plazo indeterminado. Esta distribución refleja una preferencia por los contratos temporales, posiblemente debido a las fluctuaciones estacionales característicos de la actividad económica, a la necesidad de flexibilidad por parte de las empresas ante la incertidumbre económica o a cambios en la demanda de personal.

Gráfico N° 14
Perú: Demanda total, según modalidad de contratación, 2025
 (Absoluto y porcentaje)



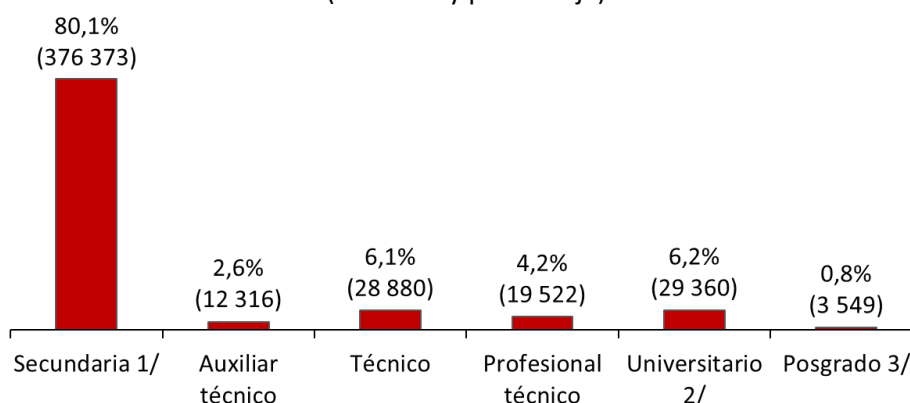
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

1.1.12. Nivel educativo mínimo requerido

Para cubrir el 80,1% de los nuevos puestos de trabajo en 2025, se requeriría como mínimo educación secundaria. Los profesionales universitarios representarían el 6,2% de la demanda laboral, seguidos por los técnicos, que abarcarían el 6,1%. Los profesionales técnicos cubrirían el 4,2% de los puestos de trabajo; mientras que, los auxiliares técnicos serían el 2,6% y para los profesionales de posgrado sería el 0,8% restante. Esta distribución muestra una alta demanda por perfiles con formación técnica y secundaria, reflejando las necesidades del mercado laboral en diversas áreas.

Gráfico N° 15
Perú: Demanda total, según nivel educativo mínimo requerido, 2025
 (Absoluto y porcentaje)



1/ Incluye también sin nivel o primaria.

2/ Incluye universitaria completa e incompleta.

3/ Incluye maestría y doctorado.

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 2024.

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

1.1.13. Carreras más demandadas por nivel educativo

a Profesional de posgrado

En 2025, los estudios de posgrado más requeridos por las empresas serían Contabilidad e Impuestos, con 1 mil 733 puestos de trabajo que requerirán este perfil. Le seguirían Medicina, que abarcará 1 mil 667 vacantes, y de Educación Superior y Tecnológica, con 800 puestos disponibles. Otras disciplinas destacadas incluirían Marketing y Publicidad (con 648 puestos), Gestión y Administración (con 405 puestos), entre otras. Esta tendencia pone de manifiesto la creciente demanda de profesionales con posgrados en áreas clave como la gestión empresarial, la salud y la educación, reflejando la evolución de las necesidades del mercado laboral en diversos sectores.

Gráfico N° 16
Perú: Demanda total, según carreras más demandadas para posgrado, 2025
(Absoluto)



Nota: Carreras a tres dígitos en base al “Clasificador Nacional de Programas e Instituciones de Educación Superior Universitaria, Pedagógica, Tecnológica y Técnico Productiva” del INEI. Corresponde a una pregunta de respuesta múltiple. Considera la demanda total de profesionales con maestría o doctorado.

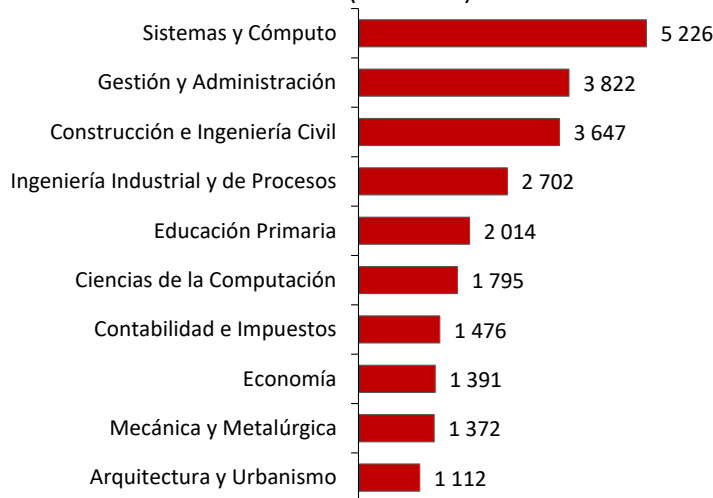
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

b Profesional universitario

En 2025, la carrera universitaria más demandada para profesionales universitarios sería Sistemas y Cómputo, con 5 mil 226 puestos de trabajo que requerirán este perfil. Le siguen Gestión y Administración, que abarcaría 3 mil 822 puestos, y Construcción e Ingeniería Civil, con 3 mil 647 puestos de trabajo. Otras disciplinas destacadas incluirían Ingeniería Industrial y de Procesos (con 2 mil 702 puestos), Educación Primaria (con 2 mil 14 puestos), entre otras. Esta tendencia pone de manifiesto la creciente demanda de profesionales en áreas clave como las tecnologías de la información, la gestión empresarial y la ingeniería, reflejando la evolución de las necesidades del mercado laboral en diversos sectores.

Gráfico N° 17
Perú: Demanda total, según carreras más demandadas para profesionales universitarios, 2025
 (Absoluto)



Nota: Carreras a tres dígitos en base al “Clasificador Nacional de Programas e Instituciones de Educación Superior Universitaria, Pedagógica, Tecnológica y Técnico Productiva” del INEI. Corresponde a una pregunta de respuesta múltiple. Profesional universitario considera el nivel universitaria completa.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

c Profesional técnico

En 2025, la carrera técnica más demandada sería Gestión y Administración, con 6 mil 44 puestos de trabajo que requerirían este perfil. Le siguen Mecánica y Metalúrgica, con 5 mil 738 puestos, y Marketing y Electricidad, que abarcarán 4 mil 296 puestos. Otras disciplinas destacadas incluirían Contabilidad e Impuestos (con 3 mil 541 puestos) y Sistemas y Cómputo (con 2 mil 132 puestos), entre otras. Esta distribución refleja la alta demanda de profesionales técnicos en áreas clave como la gestión empresarial, la mecánica y el marketing, alineándose con las necesidades del mercado laboral en diversas industrias.

Gráfico N° 18
Perú: Demanda total, según carreras más demandadas para profesionales técnicos, 2025
 (Absoluto)



Nota: Carreras a tres dígitos en base al “Clasificador Nacional de Programas e Instituciones de Educación Superior Universitaria, Pedagógica, Tecnológica y Técnico Productiva” del INEI. El nivel educativo profesional técnico corresponde de 3 a 4 años de estudios. Corresponde a una pregunta de respuesta múltiple. Considera la demanda total.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

d Técnico

La carrera técnica Mecánica y Metalúrgica sería la más solicitada para los puestos que requieren un nivel técnico mínimo (de 1 a 2 años de estudio), con 9 mil 26 puestos disponibles. Le seguirían Producción Agrícola y Ganadera (6 mil 541 puestos), Servicio de Transporte (4 mil 270 puestos), entre otras carreras. Esta tendencia refleja la creciente demanda de perfiles técnicos especializados en sectores clave como la mecánica y la agricultura.

Gráfico N° 19
Perú: Demanda total, según carreras más demandadas para técnicos, 2025
(Absoluto)



Nota: Carreras a tres dígitos en base al “Clasificador Nacional de Programas e Instituciones de Educación Superior Universitaria, Pedagógica, Tecnológica y Técnico Productiva” del INEI. El nivel educativo técnico corresponde de 1 a 2 años de estudios. Corresponde a una pregunta de respuesta múltiple. Considera la demanda total.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

e Auxiliar técnico

La carrera técnica Producción Agrícola y Ganadera sería la más demandada para los puestos que requieren un nivel educativo de auxiliar técnico (hasta 1 año de estudio), con 7 mil 511 puestos disponibles. Le siguen, Marketing y Publicidad (con 1 mil 172 puestos), Mecánica y Metalúrgica (con 715 puestos), entre otras disciplinas. Esta distribución refleja la alta demanda de perfiles técnicos en áreas de agrícola y marketing, alineándose con las necesidades actuales del mercado laboral.

Gráfico N° 20
Perú: Demanda total, según carreras más demandadas para auxiliares técnicos, 2025
(Absoluto)



1/ Incluye por ejemplo, asistente administrativo bilingüe y de castellano.

Nota: Las carreras se encuentran organizadas en base al “Clasificador Nacional de Programas e Instituciones de Educación Superior Universitaria, Pedagógica, Tecnológica y Técnico Productiva” del INEI. El nivel educativo auxiliar técnico corresponde hasta 1 año de estudio. Corresponde a una pregunta de respuesta múltiple. Considera la demanda total.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

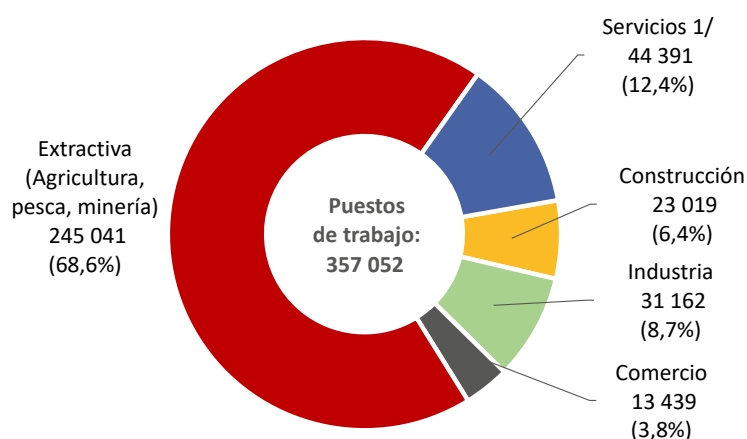
1.2. Demanda de naturaleza temporal

En 2025, se proyecta la demanda de 357 mil 52 trabajadores/as para ocupar nuevos puestos de trabajo de naturaleza temporal/estacional. Esta cifra refleja la necesidad de contratación de personal que se realiza de forma periódica en determinadas épocas del año, en donde la empresa requiere un aumento momentáneo de trabajadores para el desarrollo de su actividad. Cabe precisar que, la demanda de naturaleza temporal/estacional presentó un incremento de 50,4% respecto a las intenciones de contratación para 2024⁴, es decir, se reportó un aumento de 119 mil 676 puestos de trabajo en términos absolutos.

1.2.1. Actividad económica

En 2025, la actividad extractiva concentraría la mayor parte de la demanda de naturaleza temporal/estacional, con aproximadamente 68,6% del total (245 mil 41 puestos de trabajo). Le siguen servicios con el 12,4% (44 mil 391 puestos) y, en menor medida, se ubicarían industria con 8,7% (31 mil 162), construcción con 6,4% (23 mil 19 puestos) y comercio con 3,8% (13 mil 439 puestos).

Gráfico N° 21
Perú: Demanda temporal, según actividad económica, 2025
(Absoluto y porcentaje)



1/ Incluye suministro de electricidad, gas y agua; hoteles y restaurantes; transporte, almacenamiento y comunicaciones; intermediación financiera; actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; enseñanza.
Nota: Clasificación de la rama de actividad económica basado en el CIIU Rev. 4. La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de cifras.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

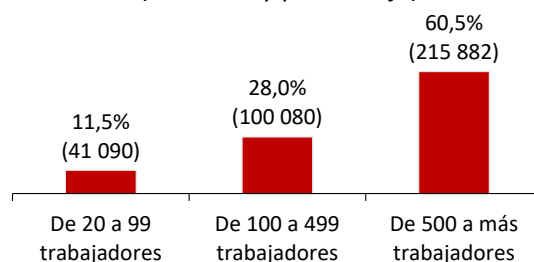
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

1.2.2. Tamaño de empresa

Para el 2025, las empresas con 500 o más trabajadores absorberían la mayor parte de la demanda de naturaleza temporal/estacional, representando el 60,5%. Les seguirían las empresas de entre 100 y 499 trabajadores, que concentrarían el 28,0%, mientras que las empresas de 20 a 99 trabajadores representarían el 11,5%.

⁴ Se recomienda revisar el documento: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6547842/5706430-informe-edo-al-2024-peru.pdf?v=1719594747>

Gráfico N° 22
Perú: Demanda temporal, según tamaño de empresa, 2025
 (Absoluto y porcentaje)

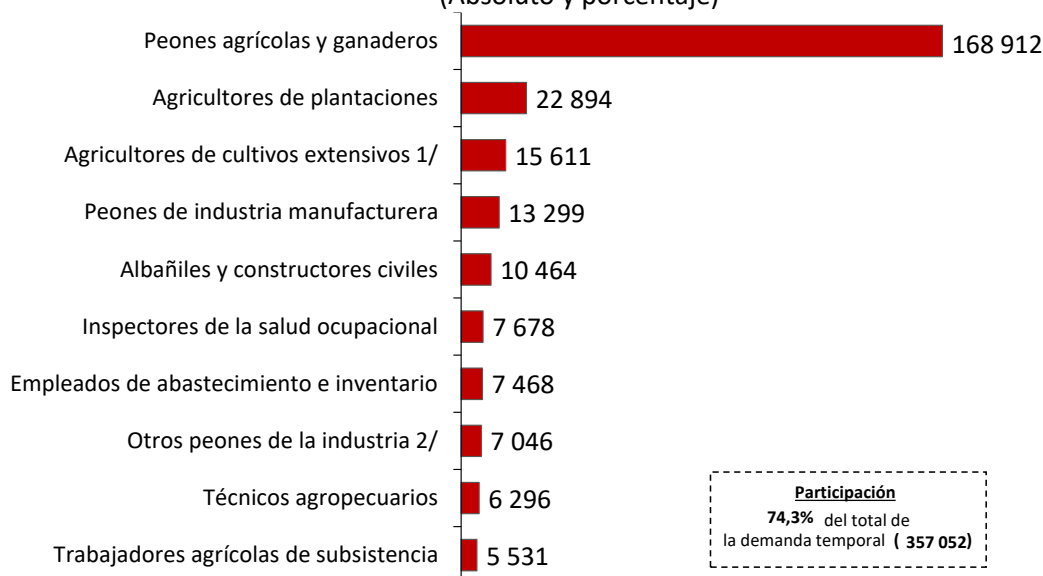


Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

1.2.3. Ocupaciones más demandadas

La demanda de empleo de naturaleza temporal/estacional en su mayoría está compuesta principalmente por ocupaciones asociadas a bajos niveles de competencias. En 2025, se proyecta que las empresas requerirían un total de 168 mil 912 puestos de trabajo para desempeñarse como peones agrícolas y ganaderos, una ocupación clasificada dentro del grupo de trabajadores de ocupaciones elementales, asociado al nivel de competencia 1. Esta ocupación representaría el 47,3% de la demanda de empleos temporal/estacionales, destacando su relevancia en sectores como la agricultura.

Gráfico N° 23
Perú: Demanda temporal, según ocupaciones más demandadas, 2025
 (Absoluto y porcentaje)



1/ Dan órdenes y supervisan a los empleados agrícolas en las labores de campo, también planifican, organizan y realizan actividades agrícolas para cultivar y cosechar diversos cultivos.

2/ Incluye peones encargados de revisar libros y realizar tareas de pegado y limpieza de cajas de cartón; así como peones encargados de monitorear procesos industriales, asegurando eficiencia, cumplimiento normativo y altos estándares de calidad y seguridad.

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

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

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

En esta subsección se presenta la demanda temporal de personal según los requisitos solicitados para cubrir los nuevos puestos de trabajo, considerando las siguientes variables: capacitación laboral, competencias laborales, competencias digitales, sexo, edad y condición de discapacidad.

1.2.4. Capacitación laboral

En 2025, la capacitación laboral más requerida para cubrir nuevos puestos de trabajo de naturaleza temporal/estacional sería la de buenas prácticas agrícolas (66 mil 689 puestos); seguida por seguridad y salud ocupacional (25 mil 66 puestos); legislación laboral y planilla (23 mil 511 puestos); buenas prácticas de manufactura (19 mil 979 puestos); entre otras capacitaciones.

Gráfico N° 24
Perú: Demanda temporal, según capacitaciones laborales requeridas, 2025
 (Absoluto)



Nota: Corresponde a una pregunta de respuesta múltiple.

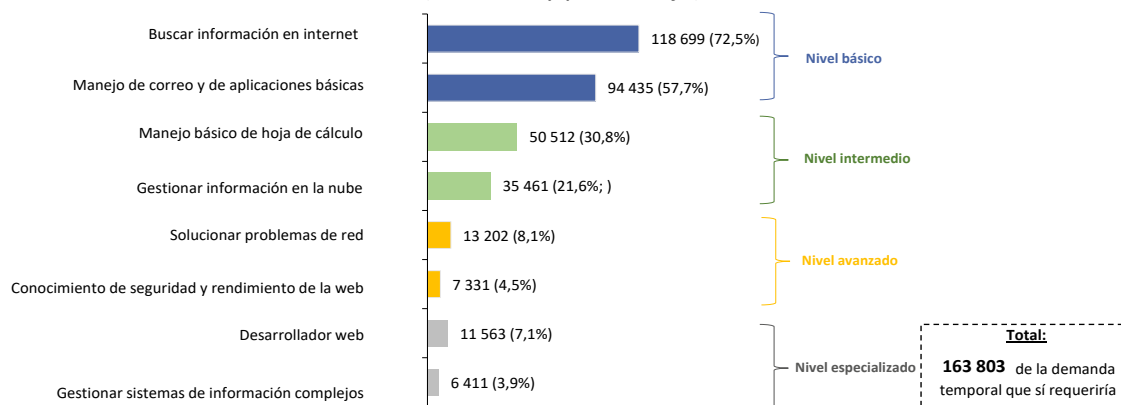
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

1.2.5. Competencia digital

De los nuevos puestos de trabajo de naturaleza temporal que sí requerirían contar con alguna competencia digital, la búsqueda de información en internet sería la más solicitada con 118 mil 699 puestos de trabajo. Le seguiría, en el nivel intermedio, el manejo básico de hojas de cálculo (50 mil 512); en el nivel avanzado, el solucionar problemas de red (13 mil 202); y, en el nivel especializado, el gestionar sistemas de información complejos (11 mil 563).

Gráfico N° 25
Perú: Demanda temporal, según competencias digitales requeridas, 2025
 (Absoluto y porcentaje)



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

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

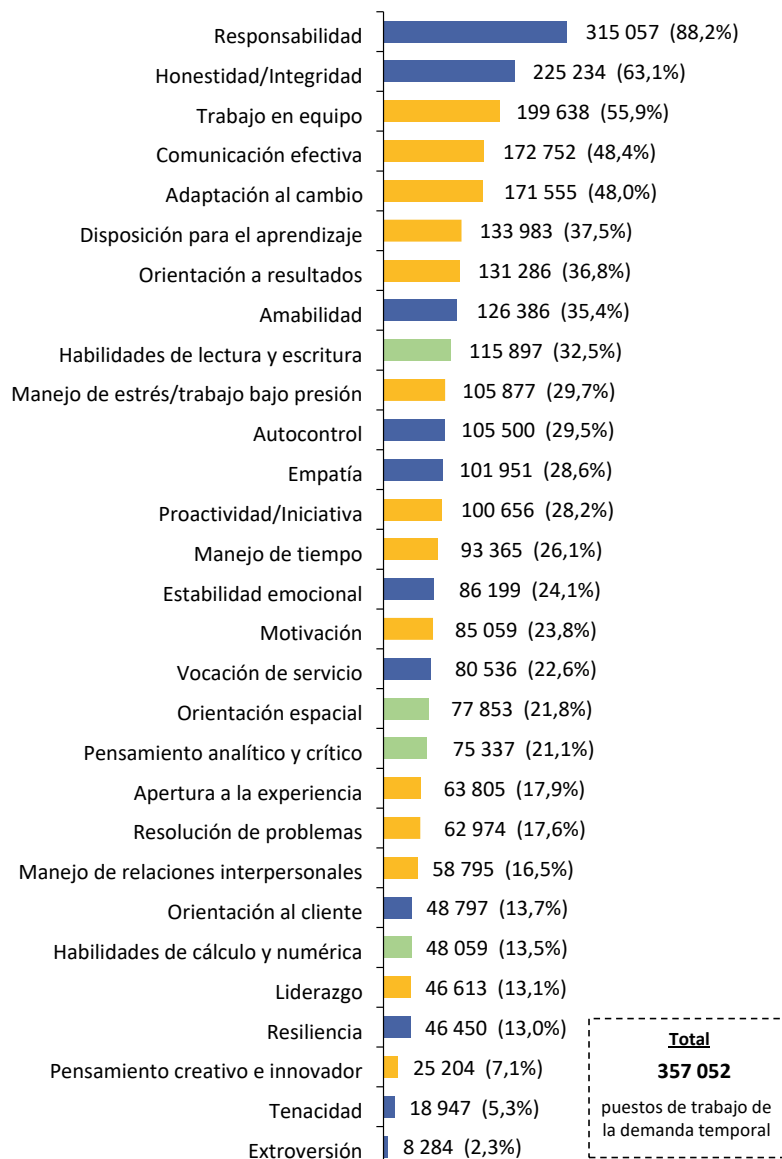
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

1.2.6. Competencia laboral

En 2025, la responsabilidad sería la competencia laboral más requerida en los nuevos puestos de trabajo de naturaleza temporal, al ser solicitada en 315 mil 57 puestos de trabajo (88,2%). Seguido de la honestidad/integridad; trabajo en equipo, entre otras competencias laborales.

Cabe señalar que, dentro de las competencias socioemocionales (señaladas con una barra azul), la responsabilidad sería la más solicitada. En tanto que, entre las competencias cognitivas (señaladas con una barra verde), las habilidades de lectura y escritura sería la más solicitada en 115 mil 897 puestos (32,5%). Y, entre las competencias mixtas (señaladas con una barra amarilla), el trabajo en equipo sería la más requerida en 199 mil 638 puestos de trabajo (55,9%).

Gráfico N° 26
Perú: Demanda temporal, según competencias laborales requeridas, 2025
 (Absoluto y porcentaje)



Nota: Las competencias en color azul corresponden a las socioemocionales, las de color verde a las cognitivas y las de color amarillo a las mixtas (competencias que combinan elementos socioemocionales y cognitivos). La suma de las partes puede exceder el 100% por ser respuesta múltiple.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

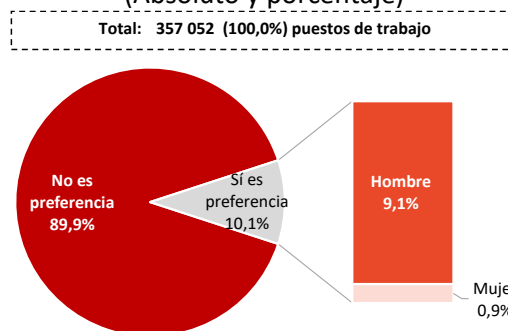
1.2.6.1. Idioma extranjero

En 2025, se proyecta que se requerirían 11 mil 13 puestos de trabajo de naturaleza temporal/estacional que demanden conocimiento del idioma inglés. De estos, 6 mil 130 solicitarían un nivel básico, 4 mil 348 un nivel intermedio, y 535 un nivel avanzado.

1.2.7. Sexo

Para el 2025, en 9 de cada 10 puestos de trabajo no se presentaría preferencia entre hombres y mujeres, en términos generales, el sexo no sería un requisito en la demanda temporal; sin embargo, en el 10,1% de los casos, sí se consideraría un criterio de selección. De este porcentaje, el 9,1% requeriría específicamente sexo masculino, mientras que solo el 0,9% estaría orientado exclusivamente para mujeres.

Gráfico N° 27
Perú: Demanda temporal, según requisito de sexo, 2025
(Absoluto y porcentaje)



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

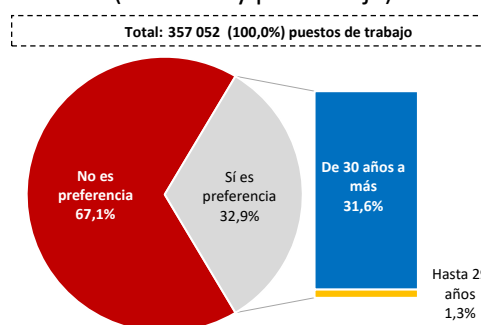
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

1.2.8. Edad

Al 2025, en 7 de cada 10 puestos de trabajo no habría preferencia por la edad de los postulantes, es decir, la edad no sería un requisito en la demanda temporal. En contraste, en el 32,9% de los casos, sí se consideraría un criterio de selección. De este porcentaje, para el 31,6% sería requisito tener de 30 a más años; mientras que, solo para el 1,3% sería requisito tener hasta 29 años. Cabe destacar que, la edad promedio que se requeriría sería 39 años.

Gráfico N° 28
Perú: Demanda temporal, según requisito de edad, 2025
(Absoluto y porcentaje)



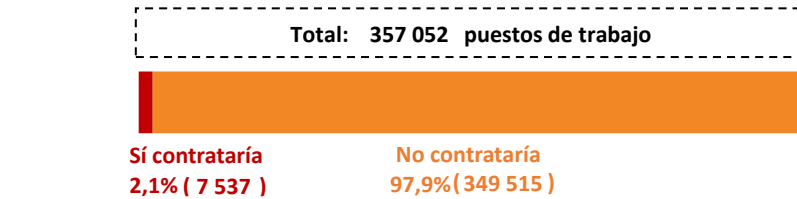
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

1.2.9. Condición discapacidad

En 2025, se proyecta una demanda total de 7 mil 537 personas con discapacidad, lo que representaría el 2,1% del total de nuevos puestos de trabajo de naturaleza temporal. Reconocer y fomentar la inclusión laboral de este grupo no solo contribuye a la equidad social, sino que también enriquece las perspectivas dentro de las organizaciones.

Gráfico N° 29
Perú: Demanda permanente, según contratación de personas con discapacidad, 2025
(Absoluto y porcentaje)



Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

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

1.3. Demanda de naturaleza de necesidad continua

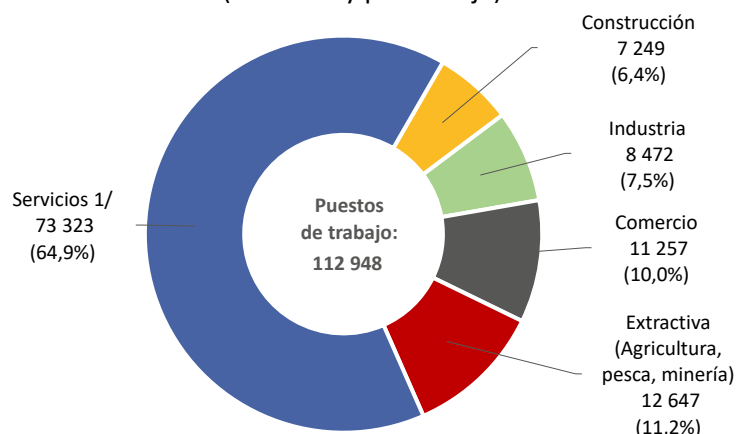
En 2025, se proyecta la demanda de 112 mil 948 nuevos puestos de trabajo de naturaleza continua. Esta cifra refleja la necesidad de trabajadores permanente en el mercado laboral, con un enfoque de contratación de personal para cubrir posiciones de mediano a largo plazo en diversas áreas de una empresa. Es preciso mencionar que, la demanda de naturaleza de necesidad continua presentó un incremento de 29,3% respecto a las intenciones de contratación para 2024, es decir, se reportó un aumento de 33 mil 68 puestos de trabajo en términos absolutos⁵.

1.3.1. Actividad económica

En 2025, la actividad servicios concentraría la mayor parte de la demanda de naturaleza de necesidad continua, con aproximadamente 64,9% del total (73 mil 323 puestos de trabajo). Le siguen extractiva con el 11,2% (12 mil 647 puestos) y, en menor medida, se ubicarían comercio con el 10,0% (11 mil 257 puestos), industria con 7,5% (8 mil 472 puestos) y construcción con 6,4% (7 mil 249 puestos).

⁵ Se recomienda revisar el documento: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6547842/5706430-informe-edo-al-2024-peru.pdf?v=1719594747>

Gráfico N° 30
Perú: Demanda de necesidad continua, según actividad económica, 2025
 (Absoluto y porcentaje)



1/ Incluye suministro de electricidad, gas y agua; hoteles y restaurantes; transporte, almacenamiento y comunicaciones; intermediación financiera; actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; enseñanza.

Nota: Clasificación de la rama de actividad económica basado en el CIU Rev. 4. La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de cifras.

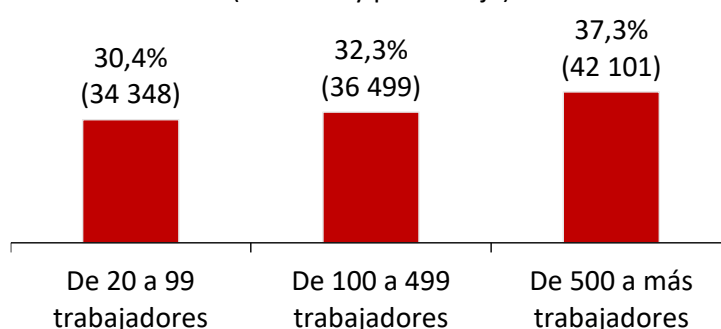
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

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

1.3.2. Tamaño de empresa

En 2025, las empresas con 500 o más trabajadores absorberían la mayor parte de la demanda de naturaleza de necesidad continua, representando el 37,3%. Le siguen las empresas de entre 100 y 499 trabajadores, que concentrarían el 32,3%; mientras que las empresas de 20 a 99 trabajadores representarían el 30,4%.

Gráfico N° 31
Perú: Demanda de necesidad continua, según tamaño de empresa, 2025
 (Absoluto y porcentaje)



Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

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

1.3.3. Ocupaciones más demandadas

A diferencia de la demanda temporal, la demanda de naturaleza de necesidad continua presenta una mayor diversidad en cuanto a los niveles de competencia a los cuales se encuentran asociadas las ocupaciones más demandadas⁶. En 2025, se proyecta que las empresas requerirían un total de 9 mil 365 puestos de trabajo para desempeñarse como vendedores por teléfono, ocupación que está

⁶ La asociación entre las ocupaciones y el nivel de competencia se realiza según el Clasificador Nacional de Ocupaciones del INEI, 2015.

asociada al nivel de competencia 2 (uno de los más bajos). Esta ocupación representaría el 8,3% de la demanda de empleos de necesidad continua.

Gráfico N° 32
Perú: Demanda de necesidad continua, según ocupaciones más demandadas, 2025
 (Absoluto y porcentaje)



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

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

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

En esta subsección se presenta la demanda de personal según los requisitos solicitados para cubrir los nuevos puestos de trabajo de necesidad continua, considerando las siguientes variables: capacitación laboral, competencias laborales, competencias digitales, sexo, edad y condición de discapacidad.

1.3.4. Capacitación laboral

En 2025, la capacitación laboral más propensa para cubrir nuevos puestos de trabajo de necesidad continua será la de técnicas de atención al cliente (6 mil 548 puestos); seguida por técnica de ventas (6 mil 217 puestos); seguridad y salud ocupacional (4 mil 368 puestos); normas y procedimientos de seguridad (3 mil 654 puestos), limpieza de habitaciones (3 mil 108 puestos); entre otras capacitaciones laborales.

Gráfico N° 33
Perú: Demanda de necesidad continua, según capacitaciones laborales requeridas, 2025
 (Absoluto)



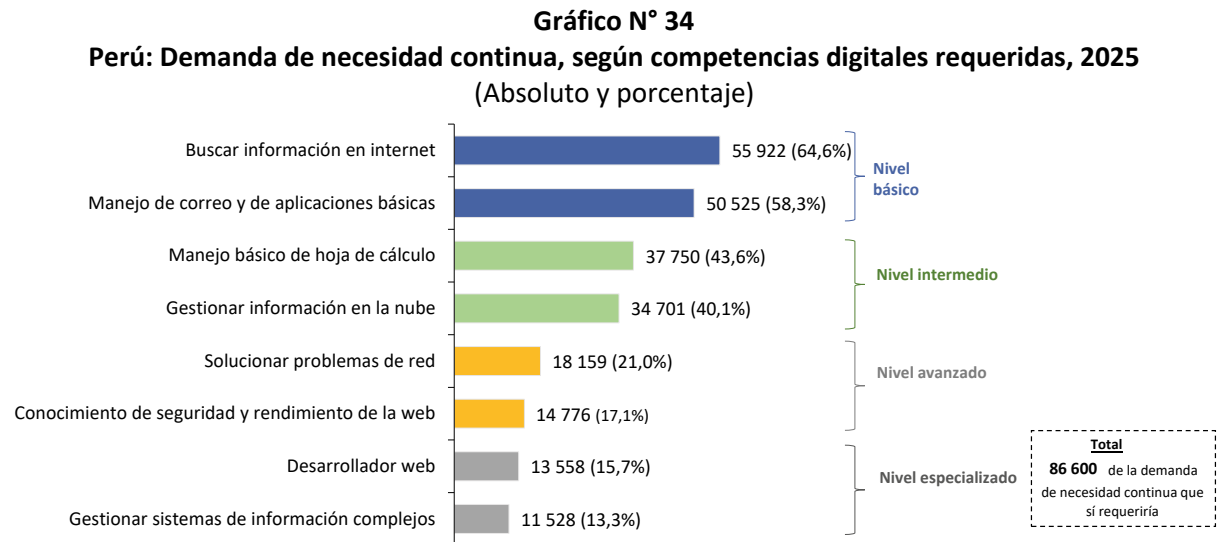
Nota: Considera la demanda de naturaleza de necesidad continua.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

1.3.5. Competencia digital

De los nuevos puestos de trabajo de necesidad continua que requerirían competencias digitales, la más solicitada sería la búsqueda de información en internet que sería solicitada en 55 mil 922 puestos de trabajo. Le seguiría, en el nivel intermedio, el manejo básico de hojas de cálculo (37 mil 750); en el nivel avanzado, el solucionar problemas de red (18 mil 159); y, en el nivel especializado, el desarrollador web (13 mil 558).



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

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

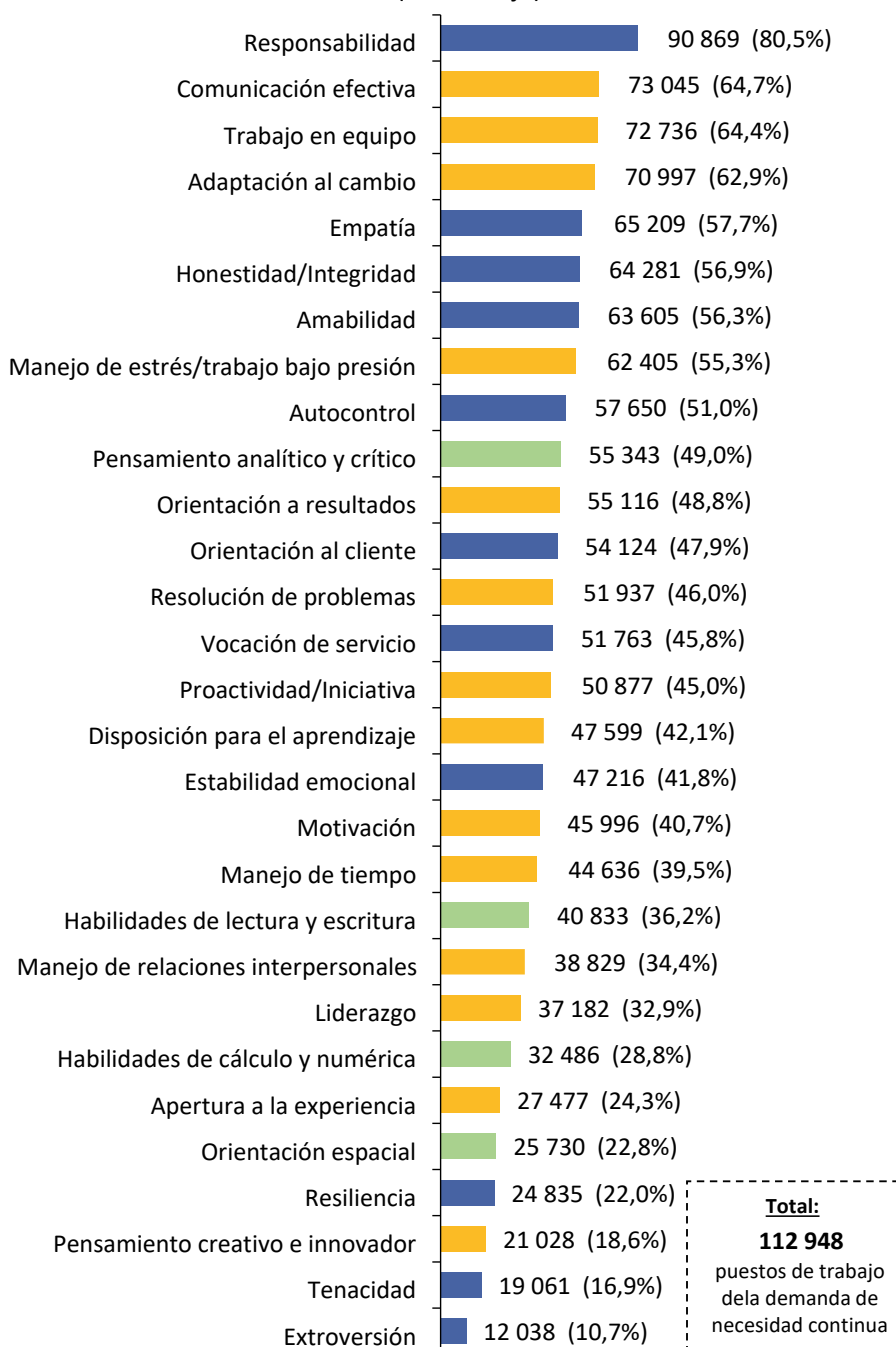
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

1.3.6. Competencia laboral

En 2025, la responsabilidad sería la competencia laboral más requerida en los nuevos puestos de trabajo de necesidad continua, al ser solicitada en 90 mil 869 puestos de trabajo (80,5%). Le seguirían, en menor medida, comunicación efectiva (64,7%), trabajo en equipo (64,4%), adaptación al cambio (62,9%); entre otras competencias laborales.

Cabe precisar que, dentro de las competencias socioemocionales (señaladas con una barra azul), la responsabilidad sería la más solicitada. Por su parte, entre las competencias cognitivas (señaladas con una barra verde), las habilidades de pensamiento analítico y crítico sería la más solicitada en 55 mil 343 de los puestos de trabajo (49,0%). Y, entre las competencias mixtas (competencias que combinan elementos socioemocionales y cognitivos, señaladas con una barra amarilla), la comunicación efectiva sería la más requerida en 73 mil 45 de los puestos de trabajo (64,7%).

Gráfico N° 35
Perú: Demanda de necesidad continua, según competencias laborales requeridas, 2025
 (Porcentaje)



Nota: Las competencias en color rojo corresponden a las socioemocionales, las de color anaranjado a las cognitivas y las de color plomo a las técnicas. La suma de las partes puede exceder el 100% por ser respuesta múltiple. Considera la demanda de naturaleza de necesidad continua.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

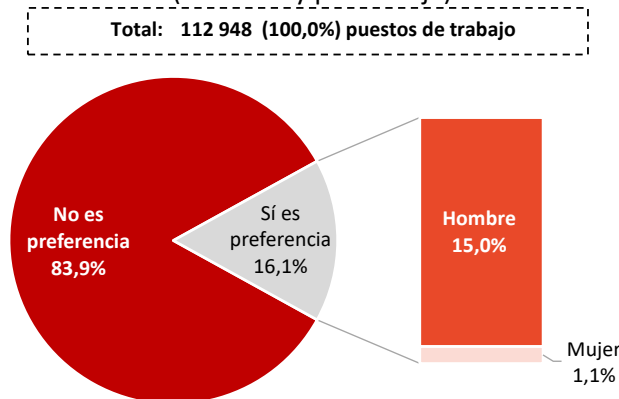
1.3.6.1. Idioma extranjero

En 2025, se proyecta que se requerirán 21 mil 224 puestos de trabajo de necesidad continua que demanden conocimiento del idioma inglés. De estos, 9 mil 591 solicitarían un nivel básico, 9 mil 469 un nivel intermedio, y 2 mil 164 un nivel avanzado.

1.3.7. Sexo

Para el 2025, en 8 de cada 10 puestos de trabajo no se presentaría preferencia por el sexo de los postulantes, en términos generales, el sexo no sería un requisito en la demanda de necesidad continua; sin embargo, en el 16,1% de los casos, sí se consideraría como un criterio de selección. De este porcentaje, el 15,0% requeriría específicamente sexo masculino, mientras que solo el 1,1% estaría orientado exclusivamente para mujeres.

Gráfico N° 36
Perú: Demanda de necesidad continua, según requisito de sexo, 2025
(Absoluto y porcentaje)



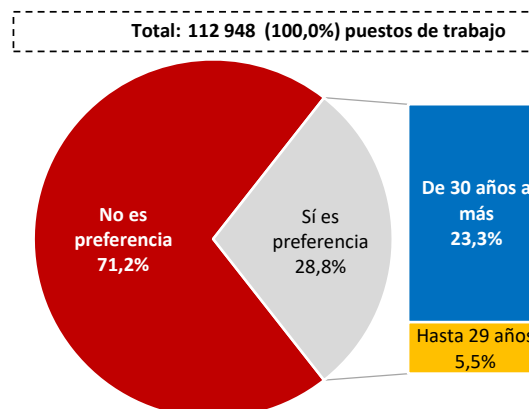
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

1.3.8. Edad

Al 2025, en 7 de cada 10 puestos de trabajo no habría preferencia por la edad de los postulantes, es decir, esta variable no sería un requisito en la demanda de necesidad continua. En contraste, en el 28,8% de los casos, sí se consideraría un criterio de selección. De este porcentaje, para el 23,3% sería requisito tener de 30 a más años; mientras que, para el 5,5% sería requisito tener hasta 29 años. Cabe destacar que, la edad promedio que se requeriría sería 36 años.

Gráfico N° 37
Perú: Demanda de necesidad continua, según requisito de edad, 2025
(Absoluto y porcentaje)



Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

1.3.9. Condición de discapacidad

En 2025, se proyecta una demanda total de 7 mil 462 personas con discapacidad, lo que representaría el 6,6% del total de nuevos puestos de trabajo de necesidad continua. Este resultado pone de manifiesto la importancia de integrar a las personas con discapacidad, reconociendo su talento como un motor clave para la innovación y el desarrollo organizacional.⁷

Gráfico N° 38
Perú: Demanda de necesidad continua, según contratación de personas con discapacidad, 2025
(Absoluto y porcentaje)



Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

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

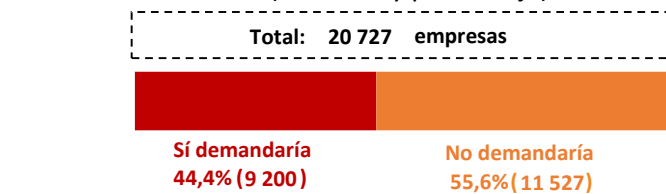
⁷ MTPE (2024) – “Gestión de la diversidad e Inclusión”. Disponible en: <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/gestion-del-servicio-de-empleo/gestion-de-la-diversidad-e-inclusion/>

CAPÍTULO II. EMPRESAS CON EXPECTATIVA DE DEMANDA

2.1. Razones de la expectativa de demanda

El 44,4% de las empresas de 20 a más trabajadores contratarían personal en 2025 para cubrir nuevos puestos de trabajo, lo cual en términos absolutos equivale a 9 mil 200. Asimismo, esta cifra se encuentra por encima de lo obtenido en las intenciones de contratación de personal para 2024,⁸ donde el 39,1% tenía dicha expectativa.

Gráfico N° 39
Perú: Empresas según expectativa de demanda de personal, 2025
(Absoluto y porcentaje)



Nota: Considera las empresas de 20 a más trabajadores.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

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

En 2025, el 47,6% de las empresas que contratarían personal para nuevos puestos de trabajo lo harían principalmente debido al incremento de la demanda interna o externa y a la apertura de nuevos mercados, tanto a nivel nacional como internacional, consolidándose como la razón más frecuente. En segundo lugar, el 30,5% de las empresas señalaron la implementación de nuevas líneas de producción o servicios como el motivo principal para la contratación, seguido de otras razones menos significativas. Esto refleja una tendencia hacia el crecimiento empresarial impulsado por la expansión de mercados y la diversificación de productos y servicios.

Gráfico N° 40
Perú: Empresas según razones por las cuales demandaría personal, 2025
(Absoluto y porcentaje)



Nota: La suma de las partes puede exceder el 100% por ser respuesta múltiple. Considera las empresas de 20 a más trabajadores.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

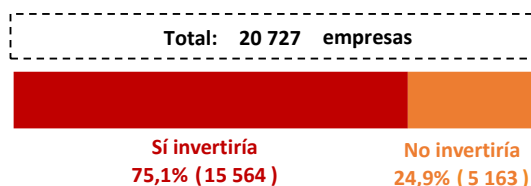
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

⁸ Se sugiere revisar el documento "Demanda de Ocupaciones en Perú, 2023": <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6547842/5706430-informe-edo-al-2024-peru.pdf?v=1719594747>

2.2. Empresas con expectativa de inversión en capacitación en 2025

Para el 2025, el 75,1% de las empresas de 20 a más trabajadores invertiría en capacitación para su personal, lo cual equivale a un total de 15 mil 564 empresas en términos absolutos. Mientras aquellos que no realizarían ningún tipo de inversión en capacitación son el 24,9% restante.

Gráfico N° 41
Perú: Empresas según expectativa de inversión en capacitación, 2025
(Absoluto y porcentaje)



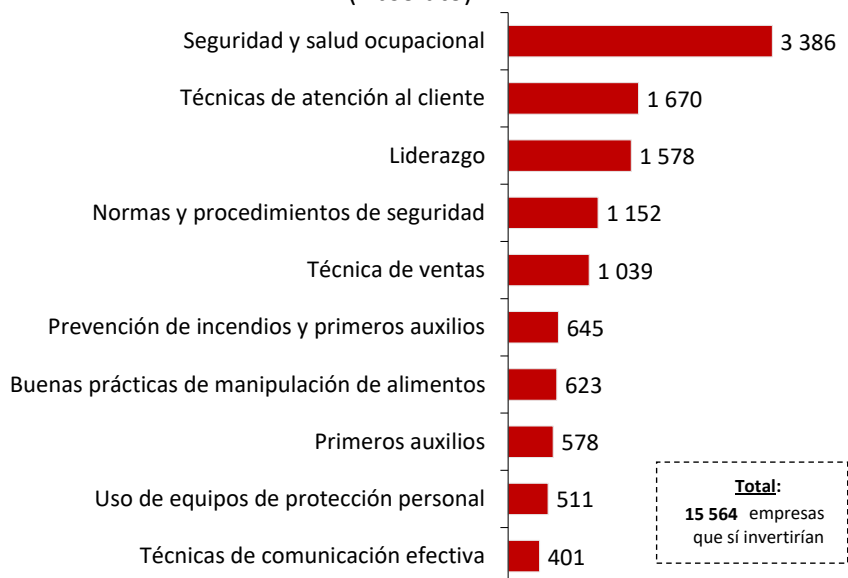
Nota: Considera las empresas de 20 a más trabajadores.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

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

La capacitación en seguridad y salud ocupacional se posicionará como la más requerida por un total de 3 mil 386 empresas, seguido de técnicas de atención al cliente (1 mil 670 empresas), liderazgo (1 mil 578 empresas), normas y procedimientos de seguridad (1 mil 152 empresas), entre las principales.

Gráfico N° 42
Perú: Empresas según expectativa de inversión en capacitación de los cursos más requeridos, 2025
(Absoluto)



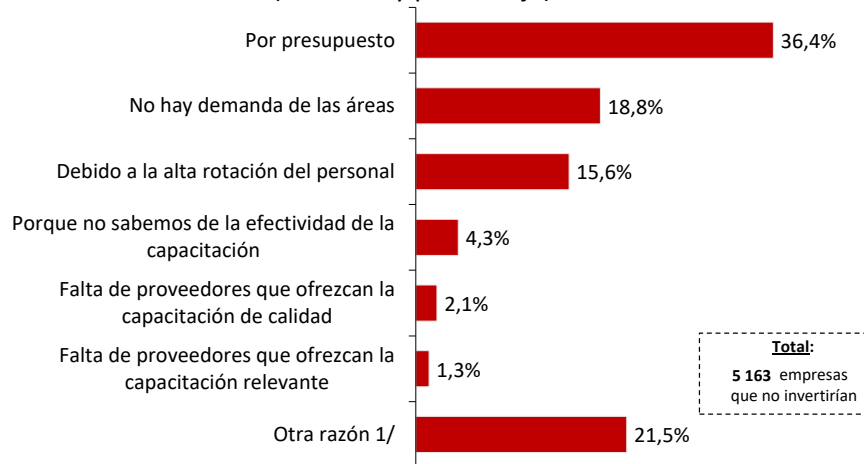
Nota: La suma de las partes puede exceder el total por ser respuesta múltiple. Considera empresas de 20 a más trabajadores.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

Por otro lado, la decisión de no invertir en capacitación de las 5 mil 163 empresas está estrechamente vinculada a factores de índole presupuestal (36,4%), no existe la demanda de las áreas (18,8%) y a la alta rotación del personal (15,6%).

Gráfico N° 43
Perú: Empresas según principal razón por la cual no invertirían en capacitación, 2025
 (Absoluto y porcentaje)



1/ Incluye las razones: por cierre de operaciones; aún no se ha definido; entre otros.

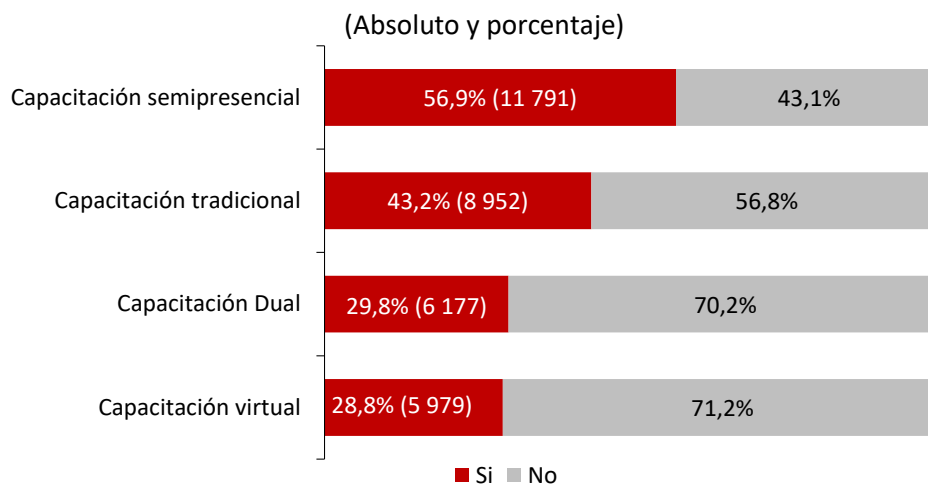
Nota: Considera empresas de 20 a más trabajadores.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

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

En relación a las modalidades de capacitación de los trabajadores que contratarían las empresas, se tiene que el 56,9% de las empresas mostraría una mayor predisposición a contratar personal que haya recibido capacitación semipresencial, mientras que un 43,2% preferiría a aquellos con formación tradicional, y una menor magnitud se tienen a las empresas quienes optan por capacitación dual (29,8%) o virtual (28,8%), según las proyecciones para 2025.

Gráfico N° 44
Perú: Empresas por intención de contratar trabajadores, según modalidad de capacitación recibida, 2025
 (Absoluto y porcentaje)



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

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

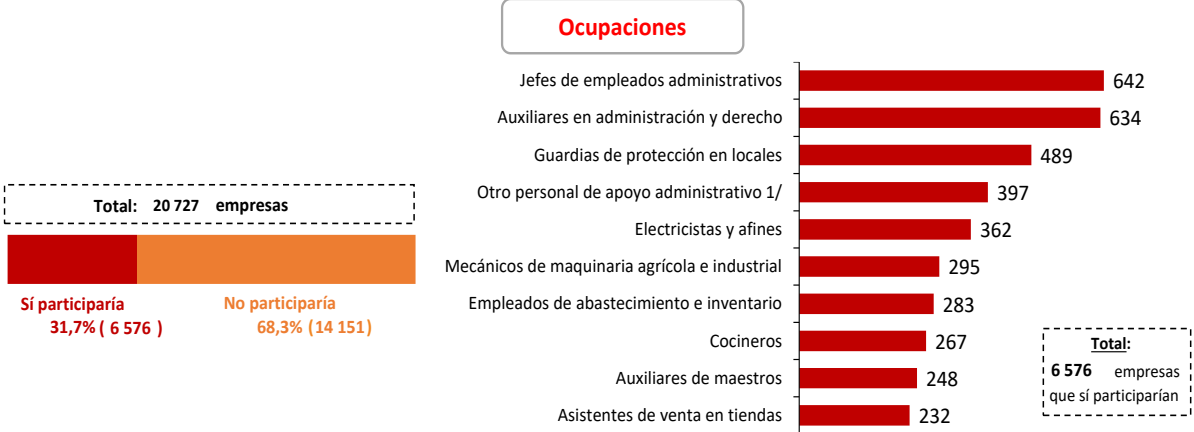
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

2.3. Empresas que participarían en capacitación dual en 2025

Alrededor de 68,3% de las empresas no participaría en la modalidad de capacitación dual en 2025, mientras que 31,7% restante sí lo haría. La principal ocupación en la que se aplicaría esta modalidad sería la de jefes y empleados administrativos (642 empresas), seguida de los auxiliares en

administración y derecho (634 empresas) y los guardias de protección en locales (489 empresas). Por otro lado, las ocupaciones con menor intención de participar serían auxiliares de maestros (248 empresas) y asistentes de ventas en tiendas (232 empresas).

Gráfico N° 45
Perú: Empresas según intención de participar en la modalidad de capacitación dual, 2025
 (Absoluto y porcentaje)



1/ Realizan diversas tareas administrativas u oficinescas en bibliotecas, servicios de expedición postal y oficinas de correos.

Nota: En el ranking de ocupaciones, la suma de las partes puede exceder el total por ser respuesta múltiple. Considera empresas de 20 a más trabajadores.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

CAPÍTULO III. SITUACIÓN DE EMPRESAS EN EL 2024

3.1. Mecanismos empleados y dificultades para cubrir vacantes

Para el 2024, el 60,0% de las empresas con 20 o más trabajadores utilizaron avisos en su página web o redes sociales como principal medio para convocar personal y cubrir puestos vacantes. Por su parte, las bolsas privadas de empleo y las referencias de trabajadores dentro de la empresa también fueron mecanismos recurrentes, empleados por el 30,6% y 25,5% de las empresas, respectivamente.

Gráfico N° 46
Perú: Empresas, según mecanismos empleados para cubrir puestos vacantes, 2024
(Absoluto y porcentaje)



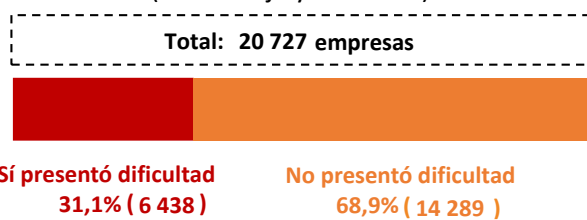
Nota: La suma de las partes puede exceder al 100% por ser respuesta múltiple. Considera las empresas de 20 a más trabajadores.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

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

Asimismo, el 68,9% de las empresas con 20 o más trabajadores no enfrentó dificultades para cubrir vacantes en 2024. No obstante, el 31,1% reportó problemas para llenar dichas plazas, lo que en términos absolutos abarcó a 6 mil 438 empresas.

Gráfico N° 47
Perú: Empresas, según dificultad para cubrir vacantes en el 2024
(Porcentaje y Absoluto)



Nota: Considera las empresas de 20 a más trabajadores.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

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

Las principales dificultades para cubrir vacantes fueron la falta de experiencia laboral (5 mil 425 empresas), falta de competencias técnicas específicas (3 mil 754 empresas), según factores internos. Asimismo, la búsqueda de mejor salario y/o beneficios (5 mil 40 empresas) y elevada competencia entre empresas (3 mil 779 empresas), según factores externos. A partir de esta dificultad, las principales medidas que las empresas están tomando son aumentar los esfuerzos en el reclutamiento (mayor esfuerzo de divulgación de la vacante vía bolsas de empleo), capacitar a los trabajadores actuales para que puedan cumplir funciones que estaban asignadas a esa vacante y aumentar la remuneración para hacer la vacante más atractiva.

Gráfico N° 48
Perú: Empresas con dificultad para cubrir vacantes, según factores internos y externos a los postulantes en el 2024
 (Absoluto)



Nota: Corresponde a una pregunta de respuesta múltiple. Considera las empresas de 20 a más trabajadores.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

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

3.2. Brecha de habilidades internas

Las brechas internas se refieren a un desajuste de habilidades dentro de la organización, donde el empleador percibe que la fuerza laboral existente no cuenta con las competencias necesarias para cumplir con los objetivos del negocio. En este contexto, la definición de un trabajador plenamente competente implica que el empleado posee las habilidades requeridas para desempeñar de manera efectiva su puesto de trabajo actual.⁹

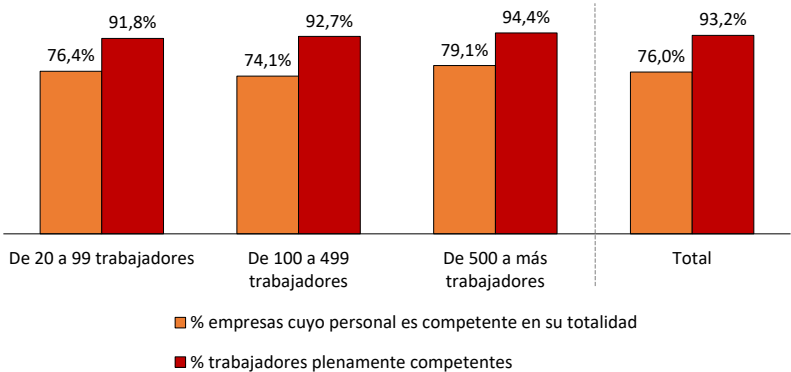
En ese sentido, se encuentra que el 76,0% de las empresas encuestadas manifestaron que todo su personal es competente, lo cual significa que el 24,0% de las empresas presentan brechas en las habilidades en algunos de sus trabajadores para ser considerados plenamente competentes. Por

⁹ BID (2019, p. 3) – “Identificación, causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú”. Disponible en: file:///C:/Users/David/Downloads/Identificaci%C3%B3n_causas_y_consecuencias_de_la_brecha_de_habilidades_de_Per%C3%BA.pdf.

tamaño empresarial, se observa que el porcentaje de aquellas empresas que cuentan con personal plenamente competente es superior en las que están conformadas por 500 a más trabajadores (79,1%) en comparación a las empresas confirmadas entre 100 y 499 trabajadores (74,1%), siendo este último el segmento empresarial con el menor porcentaje.

En términos de puestos de trabajo, se tiene que el 93,2% de los trabajadores poseen las habilidades requeridas para desempeñar de manera efectiva en su puesto de trabajo, resaltando que este porcentaje es cada vez mayor a medida que el tamaño empresarial es más grande, lo cual estaría relacionado en parte a la capacidad de inversión en capacitación de la empresa.

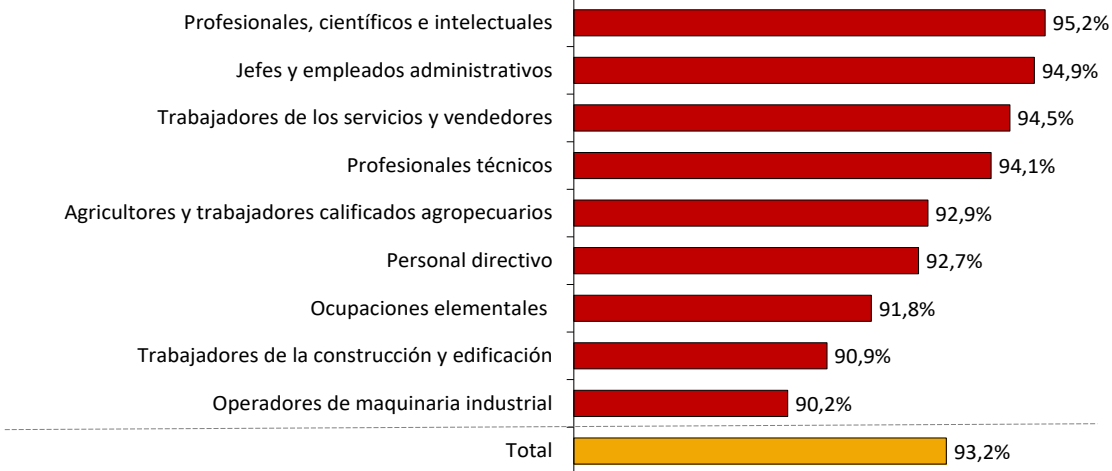
Gráfico N° 49
Perú: Brecha de habilidades internas, según tamaño de empresa en el 2024
 (Porcentaje)



Nota: Considera las empresas de 20 a más trabajadores.
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Por grupo ocupacional, 95,2% de los profesionales, científicos e intelectuales son el grupo que registra la menor brecha de habilidades internas, caracterizándose por sea homogéneas en aptitudes y habilidades requeridas en sus empleos actuales. Por el contrario, el grupo ocupacional de operadores de maquinaria industrial son los que registran un menor grado de ajuste de habilidades (90,2%).

Gráfico N° 50
Perú: Brecha de habilidades internas, según grupo ocupacional, en el 2024
 (Porcentaje)



Nota: La suma de las partes puede exceder al 100% por ser respuesta múltiple. Considera las empresas de 20 a más trabajadores.
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA DE DEMANDA OCUPACIONAL

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo general

Conocer la demanda laboral futura que va a requerir las empresas formales de 20 a más trabajadores, con la finalidad de orientar la oferta formativa a corto, mediano y largo plazo¹⁰, que acompañe el desarrollo productivo y empresarial del país.

1.2. Objetivos Específicos

- Identificar las ocupaciones futuras más demandadas en las actividades económicas del mercado laboral del país.
- Conocer las características principales de las ocupaciones futuras más demandadas del mercado laboral (nivel educativo, carreras universitarias y técnicas, capacitación requerida, carrera técnica, competencias, experiencia, entre otros).

2. POBLACIÓN OBJETIVO

La población objetivo está definida por el conjunto de empresas privadas formales con 20 a más trabajadores a nivel nacional y departamental.

3. PERIODO

El periodo de ejecución fue entre el 26 de setiembre al 09 de noviembre de 2024.

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 de 20 y más trabajadores, provenientes de la Planilla Electrónica de 2023.

¹⁰ Corto plazo: capacitaciones cortas de 4 a 6 meses, mediano plazo: capacitaciones de 2 a 3 años dotado por entidades de formación no universitaria (ITS), y a largo plazo: formación mayor a 5 años, dotado por universidades.

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

- a) Dominio geográfico, conformado por las 26 regiones del país.
- b) Rama de actividad económica, se agrupa en 5 categorías:
 - Extractiva
 - Industria
 - Construcción
 - Comercio
 - Servicios
- c) 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.

A continuación, se presenta la distribución del marco muestral de la Encuesta de Demanda Ocupacional 2024 a nivel nacional.

Cuadro N° 1
Perú: Marco muestral de la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO)

Región	Extractiva			Industria			Construcción			Comercio			Servicios			Total general
	De 20 a 99 trab.	De 100 a 499 trab.	De 500 a más trab.	De 20 a 99 trab.	De 100 a 499 trab.	De 500 a más trab.	De 20 a 99 trab.	De 100 a 499 trab.	De 500 a más trab.	De 20 a 99 trab.	De 100 a 499 trab.	De 500 a más trab.	De 20 a 99 trab.	De 100 a 499 trab.	De 500 a más trab.	
Amazonas	0	0	0	0	0	0	11	3	0	5	0	0	37	3	1	60
Áncash	54	41	11	27	14	4	22	14	2	50	8	0	161	43	3	454
Apurímac	8	1	2	0	2	0	9	8	1	10	0	0	63	17	1	122
Arequipa	53	28	9	85	30	13	52	12	1	114	34	1	600	152	17	1 201
Ayacucho	3	8	3	3	0	0	6	1	0	13	1	0	79	14	0	131
Cajamarca	18	5	3	18	0	0	39	15	0	47	12	0	177	43	0	377
Callao	10	6	3	103	48	11	22	5	3	94	30	2	347	130	23	837
Cusco	8	5	3	17	10	0	26	12	0	45	12	0	263	77	8	486
Huancavelica	9	7	2	0	0	0	7	4	0	2	0	0	35	5	0	71
Huánuco	4	1	0	3	0	0	10	2	1	19	4	0	107	11	1	163
Ica	85	69	43	41	18	11	17	4	4	46	15	0	224	59	9	645
Junín	20	20	3	19	7	0	24	7	1	49	11	0	204	47	5	417
La Libertad	69	50	30	61	19	4	39	12	1	118	23	3	530	127	15	1 101
Lambayeque	21	23	22	42	18	3	17	5	0	77	16	1	257	52	9	563
Lima Metropolitana	177	60	0	1 101	341	76	521	124	14	1 473	293	49	5 369	1 260	265	11 123
Lima Provincias	104	59	15	40	36	5	15	6	3	51	15	0	215	46	7	617
Loreto	8	4	2	9	4	0	6	5	1	30	8	0	101	27	0	205
Madre de Dios	1	2	0	4	1	0	0	1	0	9	0	0	34	4	0	56
Moquegua	4	2	3	11	5	0	11	5	2	12	1	0	91	20	1	168
Pasco	8	13	5	6	0	0	3	11	0	5	0	0	52	10	2	115
Piura	66	41	23	51	32	4	36	11	1	80	21	5	357	83	11	822
Puno	27	7	2	10	3	0	12	11	0	17	4	0	146	23	4	266
San Martín	10	4	2	16	3	2	15	6	0	31	10	0	116	16	2	233
Tacna	2	3	1	10	6	0	18	1	0	17	3	0	123	15	1	200
Tumbes	7	2	0	2	0	0	6	3	0	9	4	0	62	4	0	99
Ucayali	12	11	0	14	8	0	8	0	0	28	6	1	95	12	0	195
Total general	788	472	187	1 693	605	133	952	288	35	2 451	531	62	9 845	2 300	385	20 727

Fuente: Planilla Electrónica, 2023.

5.2. Diseño de la Muestra

El diseño muestral es probabilístico, estratificado y sistemático, de una sola etapa. Los estratos se definieron a partir de 2 variables: la rama de actividad económica (Extractiva, Industria, Comercio, Construcción y Servicios) y el tamaño de empresa (20 a 99 trabajadores, 100 a 499 trabajadores, 500 a más trabajadores).

5.3. Tamaño de la muestra

El tamaño de la muestra es 8 156 empresas de 20 a más trabajadores. El nivel de confianza es 95% y margen de error es de 5%.

5.4. Nivel de inferencia

El nivel de inferencia de la EDO 2024 será el siguiente:

- a) Nacional y departamental.
- b) Por sectores económicos.
- c) Por tamaño de empresa.

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.
- b) Capacitación al personal
- c) Contrato de aprendices a través de la Capacitación Dual
- d) Dificultades de contratación y brechas de habilidades internas
- e) Expectativas de proyectos de inversión

7. VARIABLES

- Actividad económica principal y secundaria.
- Número de trabajadores que tiene actualmente por departamento.
- Número de nuevos trabajadores que tiene programado contratar la empresa el 2025 por reemplazo, estacionalidad o de necesidad continua por departamento.
- Razones de no contratación en el 2025 de nuevos trabajadores por estacionalidad o de necesidad continua por departamento.
- Razones de contratación en el 2025 de trabajadores por reemplazo por departamento.
- Razones de contratación en el 2025 de nuevos trabajadores por estacionalidad o de necesidad continua por departamento.
- Mecanismos que utiliza la empresa para convocar trabajadores para cubrir puestos vacantes.

- Ocupaciones demandadas por reemplazo, estacionalidad y de necesidad continua entre enero a diciembre de 2025 por departamento.
- Número de nuevos trabajadores por reemplazo, estacionalidad o de necesidad continua que la empresa tiene programado contratar el 2025 en la ocupación demandada.
- Número de trabajadores con discapacidad que la empresa contrataría en el 2025.
- Nivel educativo requerido por la ocupación demandada.
- Profesión o carrera técnica requerida para la ocupación demandada.
- Modalidad de contratación para la ocupación demandada.
- Preferencia por sexo y edad para la ocupación demandada.
- Experiencia laboral en la ocupación demandada.
- Capacitación laboral requerida para la ocupación demandada.
- Competencias digitales de la ocupación demandada.
- Competencias para la empleabilidad de la ocupación demandada
- Conocimiento de algún idioma extranjero para la ocupación demandada
- Número de empresas que implementarán un plan de capacitación en el 2025.
- Cursos que incluirán en la capacitación anual para sus trabajadores.
- Razones por las que la empresa no capacita a sus trabajadores en el 2025.
- Preferencia por contratar trabajadores que hayan recibido capacitaciones: dual, tradicional, semipresencial o virtual.
- Ocupaciones para la modalidad de capacitación dual.
- Ocupaciones difíciles de cubrir.
- Principales dificultades para cubrir vacantes ofrecidas en el 2024.
- Acciones o medidas que toma su empresa para cubrir vacantes.
- Número de trabajadores que son plenamente competentes en su empleo actual según grupos ocupacionales.
- Habilidades carentes requeridas para los trabajadores que no son plenamente competentes en su empleo actual según grupos ocupacionales.
- Expectativas de proyectos de inversión.
- Montos aproximados de inversión por departamento.
- Número de nuevos puestos de trabajo que generará la inversión.

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.

Brecha de Habilidades Internas: Es un desajuste de habilidades que se visibiliza a la interna del negocio, donde el empleador considera que la fuerza laboral existente no posee las habilidades necesarias para cumplir con los objetivos del negocio. Bajo este marco, se precisa la definición conceptual del trabajador plenamente competente: Implica que el trabajador posee las habilidades necesarias para desempeñar su puesto de trabajo actual.

Capacitación dual: Es un tipo de capacitación, que combina lo formativo en un centro de formación y el aprendizaje práctico en las instalaciones de la empresa.

Capacitación laboral: Es toda acción destinada al desarrollo de capacidades relacionadas a las competencias laborales de los recursos humanos, a fin de mejorar su empleabilidad y facilitar su acceso al mercado laboral. No considerar las inducciones y charlas de orientación inicial al personal nuevo como acciones de capacitación.

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.

Competencias digitales: Conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades para participar de forma activa en el entorno digital y obtener los beneficios de la tecnología en el contexto laboral.

Competencia laboral: Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que la persona es capaz de articular y movilizar de manera integrada para desempeñar una actividad dada, conforme a las exigencias de calidad de productividad que se evidencian, en el contexto de trabajo, en el desempeño laboral. Esta incluye las competencias para la empleabilidad de tipo cognitivo y socioemocional, o que tienen una combinación de ambos tipos, entre otras, incluyendo las competencias técnicas.

Competencias cognitivas: Se relacionan con los procesos mentales de adquisición, procesamiento y aplicación del conocimiento. Su clasificación se justifica por:

1. Enfoque en el procesamiento de información: Estas competencias, como el "Pensamiento analítico y crítico", se centran en cómo se procesa y evalúa la información.
2. Habilidades específicas de procesamiento mental: La "Orientación espacial" y las "Habilidades de cálculo y numérica" implican capacidades cognitivas específicas para manejar información espacial y numérica.
3. Dominio del lenguaje: Las "Habilidades de lectura y escritura" y el "Conocimiento de idioma extranjero" son fundamentalmente cognitivas, involucrando la comprensión y producción de lenguaje.
4. Aplicación de conocimientos especializados: Estas competencias a menudo requieren la aplicación de conocimientos adquiridos a través del aprendizaje formal o la experiencia.
5. Menor dependencia de factores emocionales: Aunque las emociones pueden influir en el rendimiento cognitivo, estas competencias se pueden evaluar y desarrollar de manera más objetiva, independientemente del estado emocional.

6. Base para el aprendizaje y la adaptación: Estas habilidades cognitivas forman la base para la adquisición de nuevos conocimientos y la adaptación a nuevas tareas o entornos laborales.

Competencias socioemocionales: se centran en la capacidad de una persona para entender y manejar sus propias emociones, así como para interactuar eficazmente con otros. Se justifica su clasificación por las siguientes razones:

1. Enfoque en las emociones y relaciones interpersonales: Estas competencias, como la "Empatía" o la "Amabilidad", se basan principalmente en la comprensión y manejo de las emociones propias y ajenas.
2. Habilidades de autorregulación: Competencias como "Autocontrol" y "Estabilidad emocional" implican la capacidad de modular las propias respuestas emocionales y comportamientos.
3. Orientación hacia los demás: "Vocación de servicio" y "Orientación al cliente" reflejan una disposición emocional hacia la satisfacción de las necesidades de otros.
4. Rasgos de personalidad relacionados con la interacción social: Aunque "Extrovertido" es más un rasgo que una competencia, influye significativamente en cómo una persona se relaciona emocionalmente con su entorno.
5. Resiliencia y perseverancia: "Tenacidad" y "Resiliencia" implican la capacidad emocional de persistir frente a desafíos y recuperarse de adversidades.
6. Valores y ética: "Honestidad/Integridad" y "Responsabilidad" son fundamentalmente competencias basadas en valores que guían el comportamiento ético y la confiabilidad en las relaciones laborales.

Competencias mixtas: Son aquellas que involucran tanto aspectos socioemocionales como cognitivos de manera significativa. Estas habilidades requieren una interacción compleja entre el procesamiento de información, el razonamiento y las habilidades interpersonales o de autorregulación emocional. Su clasificación se justifica por:

1. Integración de procesos mentales y emocionales: Las competencias mixtas requieren que la persona utilice simultáneamente sus capacidades de pensamiento y sus habilidades emocionales. Por ejemplo, la "Comunicación efectiva" implica no solo el procesamiento cognitivo del lenguaje, sino también la empatía y la regulación emocional.
2. Aplicación en contextos sociales complejos: Muchas de estas competencias, como el "Liderazgo" o el "Trabajo en equipo", se aplican en entornos que demandan tanto habilidades sociales como capacidades analíticas y de resolución de problemas.
3. Adaptabilidad y flexibilidad cognitiva-emocional: Competencias como "Adaptación al cambio" o "Resolución de problemas" requieren flexibilidad mental para abordar nuevas situaciones, así como resiliencia emocional para manejar la incertidumbre.
4. Autorregulación y metacognición: Habilidades como "Manejo del tiempo" o "Manejo del estrés" implican tanto la planificación y organización cognitiva como la gestión de las propias emociones y motivaciones.

5. Creatividad e innovación: El "Pensamiento creativo e innovador" involucra procesos cognitivos de generación de ideas, pero también requiere apertura emocional a nuevas experiencias y tolerancia a la ambigüedad.

6. Orientación a objetivos y motivación: La "Orientación a resultados" y la "Proactividad/Iniciativa" combinan la capacidad cognitiva de planificación y ejecución con la motivación y la autorregulación emocional.

7. Aprendizaje continuo: La "Disposición para el aprendizaje" no solo implica capacidades cognitivas para adquirir nuevos conocimientos, sino también una disposición emocional positiva hacia el aprendizaje y la adaptación.

8. Interacción social estratégica: El "Manejo de relaciones interpersonales" requiere tanto habilidades sociales como la capacidad cognitiva de entender y navegar complejas dinámicas sociales.

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 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 se tiene ejerciendo un cargo, mayor será el conocimiento sobre el mismo.

Grupo ocupacional:

1. Personal directivo: Personal que planifica, dirige, coordina y evalúa las actividades generales de las empresas u otras organizaciones, o de las unidades organizativas dentro de estas, y formulan y revisan sus políticas, leyes, reglas y regulaciones.

2. Profesionales, científicos e intelectuales: Personal que investiga para incrementar el conocimiento existente en diversas materias; aplica conceptos y teorías científicas o artísticas; enseña sobre lo anterior de manera sistemática, o participa en cualquier combinación de estas actividades.

3. Profesionales técnicos: Personal que realiza tareas técnicas y afines relacionadas con la investigación y la aplicación de conceptos científicos o artísticos; métodos operativos; y regulaciones gubernamentales o comerciales.

4. Jefes y empleados administrativos: Personal de apoyo administrativo que registra, organiza, almacena, computa y recupera información, y realiza una serie de tareas administrativas en relación con operaciones de manejo de dinero, arreglos de viaje, solicitudes de información, entre otras actividades de apoyo administrativo.

5. Trabajadores de los servicios y vendedores de comercio y mercados: Personal de servicios y ventas que brindan servicios personales y de protección relacionados con viajes, limpieza, catering, cuidado personal, protección contra incendios y actos ilícitos; o demostrar y vender productos en tiendas mayoristas o minoristas y establecimientos similares, así como en puestos y mercados.

6. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros: Trabajadores calificados de la agricultura, la silvicultura y la pesca que cultivan y cosechan campos o árboles y arbustos; recolectan frutas y plantas silvestres; crían, cuidan o cazan animales; producen una variedad de productos de cría de animales; cultivan, conservan y explotan bosques; crían o pescan peces; y cultivan o recolectan otras formas de vida acuática con el fin de proporcionar alimentos, refugio e ingresos para ellos y sus hogares.

7. Trabajadores de la construcción, edificación, productos artesanales, electricidad y las telecomunicaciones: Personal que aplica conocimientos y habilidades técnicas y prácticas específicas para construir y mantener edificios; formar metal; erigir estructuras metálicas; montar máquinas herramienta o fabricar, montar, mantener y reparar maquinaria, equipo o herramientas; realizar trabajos de imprenta; y producir o procesar productos alimenticios, textiles, artículos de madera, metal y otros, incluidos los productos de artesanía.

8. Operadores de maquinaria industrial, ensambladores y conductores de transporte: Los operadores y ensambladores de plantas y máquinas operan y monitorean maquinaria y equipo industrial y agrícola in situ o por control remoto; conducen y operan trenes, vehículos de motor y maquinaria y equipo móvil; o ensamblan productos a partir de componentes de acuerdo con estrictas especificaciones y procedimientos.

9. Ocupaciones elementales: Las ocupaciones elementales implican la realización de tareas sencillas y rutinarias que pueden requerir el uso de herramientas manuales y un esfuerzo físico considerable.

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 3 000 y 4 000 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.

Nivel de competencias: De acuerdo con el Clasificador Nacional de Ocupaciones del INEI (2015), se refiere a la complejidad y diversidad de las funciones y tareas cuyo desempeño corresponde a una ocupación. El nivel de competencias se mide en términos operativos tomando en consideración a uno o más de los siguientes aspectos:

- La naturaleza de los trabajos que se realizan en una ocupación, con respecto a las funciones y tareas características definidas para cada nivel de competencias;
- El nivel de educación formal, definido con arreglo a la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE-2011), de la UNESCO, que se necesita para desempeñar eficazmente las funciones y tareas requeridas; y
- La cantidad de formación informal en el empleo y/o de experiencia previa en una ocupación conexas que se necesita para desempeñar eficazmente las funciones y tareas requeridas.

El concepto de nivel de competencias se aplica principalmente en el nivel superior de la clasificación (grandes grupos), lo que da prioridad a la primera de las mediciones operativas, es decir, la naturaleza de los trabajos realizados, por encima de los requisitos en materia de educación formal e informal y de formación profesional. Debido al carácter internacional de la clasificación, sólo se han definido cuatro niveles generales de competencias:

Nivel de competencias 1: Las ocupaciones comprendidas en el nivel de competencias 1 (o primer nivel) suelen exigir el desempeño de tareas físicas o manuales simples y rutinarias. En particular, pueden requerir el uso de herramientas manuales, tales como palas, o de aparatos eléctricos sencillos.

Nivel de competencias 2: Las ocupaciones comprendidas en el nivel de competencias 2 (o segundo nivel) suelen exigir el desempeño de tareas tales como el manejo de maquinaria y equipos electrónicos, la conducción de vehículos, el mantenimiento y la reparación de equipos eléctricos y mecánicos, y la manipulación, ordenamiento y almacenamiento de datos y otras formas de información.

Nivel de competencias 3: Las ocupaciones del nivel de competencias 3 (o tercer nivel) suelen exigir el desempeño de tareas técnicas y prácticas complejas que requieren amplios y extensos conocimientos prácticos, técnicos y de procedimientos en un ámbito laboral especializado.

Nivel de competencias 4: Las ocupaciones comprendidas en el nivel de competencias 4 (o cuarto nivel) suelen exigir el desempeño de tareas que requieren capacidades para resolver problemas complejos, adoptar decisiones y actuar con creatividad basándose en un extenso cuerpo de conocimientos teóricos y prácticos sobre un campo especializado.

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.

Persona con discapacidad: Es 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.

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.



Dirección: Av. Salaverry 655, Jesús María.

Teléfono: 630 60 00

www.gob.pe/mtpe

Síguenos en:     