



Informe:

Demanda de ocupaciones en Huánuco

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:

Yola Reina Mamani Apaza

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 Ávila del Valle

Luis Espinal Bedregal

Rondal Peña Vásquez

Rosse Mery Coral Altamirano

Martha Ramírez Sánchez

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Av. Salaverry N° 655, Jesús María

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

Año 2025

LIMA – PERÚ

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	ii
PRESENTACIÓN.....	iii
RESUMEN EJECUTIVO.....	iv
CAPÍTULO I. DEMANDA DE NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO.....	6
1.1. Demanda total.....	6
1.1.1. Actividad económica.....	7
1.1.2. Tamaño de empresa.....	7
1.1.3. Ocupaciones más demandadas.....	7
1.1.4. Capacitación laboral.....	8
1.1.5. Competencia digital.....	9
1.1.6. Competencia laboral.....	10
1.1.7. Sexo.....	12
1.1.8. Edad.....	12
1.1.9. Condición con discapacidad.....	13
1.1.10. Experiencia laboral.....	13
1.1.11. Modalidad de contratación.....	13
1.1.12. Nivel educativo mínimo requerido.....	14
1.1.13. Carreras más demandadas por nivel educativo.....	15
1.2. Demanda de naturaleza temporal.....	17
1.2.1. Actividad económica.....	17
1.2.2. Tamaño de empresa.....	17
1.2.3. Ocupaciones más demandadas.....	18
1.2.4. Capacitación laboral.....	19
1.2.5. Competencia digital.....	19
1.2.6. Competencia laboral.....	20
1.2.7. Sexo.....	21
1.2.8. Edad.....	21
1.2.9. Condición discapacidad.....	22
1.3. Demanda de naturaleza de necesidad continua.....	22
1.3.1. Actividad económica.....	23
1.3.2. Tamaño de empresa.....	23
1.3.3. Ocupaciones más demandadas.....	24
1.3.4. Capacitación laboral.....	24
1.3.5. Competencia digital.....	25
1.3.6. Competencia laboral.....	25
1.3.7. Sexo.....	26
1.3.8. Edad.....	27
METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA DE DEMANDA OCUPACIONAL.....	28
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	32

ÍNDICE DE GRÁFICOS

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

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 Huánuco 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 para Huánuco. 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 1 mil 325 trabajadores para ocupar nuevos puestos de trabajo, de los cuales el 76,3% sería de naturaleza temporal/estacional, mientras que el 23,7% restante correspondería a puestos de naturaleza continua. La mayor concentración de demanda laboral se ubicaría en la actividad servicios, que abarcaría el 54,6% de los puestos de trabajo, seguida por construcción (30,8%), comercio (8,0%), extractiva (6,2%) e industria (0,4%).
- Por tamaño de empresa, las empresas de mayor tamaño, con 20 a 99 trabajadores, concentrarían el 36,1% de los nuevos puestos de trabajo, equivalente a 478 puestos. A este grupo de empresas le siguen aquellas de entre 100 a 499 trabajadores, que concentrarían el 33,7% de la demanda, y las empresas de 500 a más trabajadores, con un 30,2% de participación.
- En relación con las necesidades de formación, se proyecta que en 7 de cada 10 de los nuevos puestos se requerirían algún tipo de capacitación laboral. Las áreas con mayor demanda en este ámbito serían computación e informática y las técnicas de atención al cliente. Además, el 60,5% de los empleos exigiría competencias digitales, siendo las más solicitadas el manejo de correo y de aplicaciones básicas (554 puestos) y la búsqueda de información en internet (506 puestos).
- Las competencias laborales desempeñarían un papel clave en la selección de candidatos. La responsabilidad, requerida en el 94,0% de los puestos, sería la competencia más demandada, seguida por la adaptación al cambio, con un 82,4%.
- En cuanto a los requisitos adicionales, el sexo sí sería un factor determinante para el 42,6% de los puestos demandados. Dentro de este porcentaje, existe una preferencia por el sexo masculino (41,8%) frente al femenino (0,8%). Por otro lado, aunque en el 75,2% de los nuevos puestos de trabajo la edad no sería un requisito para la contratación, se estima que la edad promedio requerida sería de 34 años.
- La experiencia laboral previa sería necesaria en 9 de cada 10 nuevos puestos de trabajo, con un promedio de un año y siete meses de experiencia requerida. Asimismo, se demandarían 218 empleos que requerirían conocimientos en el idioma inglés.
- En cuanto a la inclusión de grupos vulnerables, se proyecta la generación de 235 puestos de trabajo destinados a personas con discapacidad.
- En términos contractuales, el 84,5% de los nuevos empleos serían ofrecidos bajo la modalidad a plazo fijo, mientras que solo el 15,5% tendría contrato a plazo indeterminado.
- En cuanto al nivel educativo, los empleadores priorizarán el nivel técnico (20,8%) y profesional universitario (20,1%) como los más demandados entre los niveles superiores, seguido, en menor medida, por el nivel profesional técnico (2,3%). No obstante, la educación básica hasta secundaria seguiría siendo un requisito fundamental, abarcando el 56,2% del total.

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

- En 2025 se demandarían 1 mil 11 nuevos puestos de trabajo de naturaleza temporal/estacional. La mayor demanda laboral se concentraría en la actividad servicios (46,9% puestos de trabajo), seguida por construcción (39,6%), comercio (8,8%) y extractiva (4,7%).

- Por tamaño de empresa, las empresas de 500 o más trabajadores, concentrarían el 39,6% de los nuevos puestos de trabajo. A este grupo de empresas le siguen aquellas empresas de entre 100 a 499 trabajadores, que concentrarían el 32,6% de la demanda, y las empresas, de 20 a 99 trabajadores, con un 27,8% de participación.
- Se proyecta que en 710 de los nuevos puestos se requerirían algún tipo de capacitación laboral. Las áreas con mayor demanda en este ámbito serían computación e informática y, técnicas de atención al cliente. Además, el 56,2% de los puestos temporales/estacionales exigirían competencias digitales, las más solicitada sería el manejo de correo y de aplicaciones básicas (479 puestos) y, la búsqueda de información en internet (388 puestos).
- Las competencias laborales desempeñarían un papel clave en la selección de candidatos. La responsabilidad, requerida en el 98,3% de los puestos de naturaleza estacional/temporal, sería la competencia más demandada, seguida por la adaptación al cambio, con un 90,6%. Asimismo, se demandarían 195 puestos que requerirían conocimientos en el idioma inglés.
- En cuanto a los requisitos adicionales, el sexo si sería un factor determinante en el 45,4% de los puestos demandados. Dentro de este porcentaje, existe una preferencia por el sexo masculino (45,2%) frente al femenino (0,2%). Por otro lado, aunque en el 84,1% de los nuevos puestos de trabajo la edad no sería un requisito para la contratación, se estima que la edad promedio requerida sería de 32 años.
- En cuanto a la inclusión de grupos vulnerables, se proyecta la generación de 224 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 314 nuevos puestos de trabajo de naturaleza continua. La actividad servicios (79,6% puestos de trabajo) concentraría la mayor demanda laboral, seguida por extractiva (10,8%) y comercio (5,4%).
- Por tamaño de empresa, las empresas de 20 a 99 trabajadores concentrarían el 62,7% de los nuevos puestos de trabajo, equivalente a 197 puestos. A este grupo de empresas le siguen las empresas de 100 a 499 trabajadores, con un 37,3% de participación.
- Se proyecta que 187 de los nuevos puestos requerirían algún tipo de capacitación laboral. Las áreas con mayor demanda en este ámbito serían gasfitería y seguridad minera. Además, del 74,2% de los puestos de naturaleza continua que exigirían competencias digitales, las más solicitadas serían el manejo básico de hojas de cálculo (131 puestos) y, la búsqueda de información en internet (118 puestos).
- Las competencias laborales desempeñarían un papel clave en la selección de candidatos. La honestidad/integridad, requerida en el 82,2% de los puestos de naturaleza continua, sería la competencia más demandada, seguida por la responsabilidad, con un 80,3%.
- En cuanto a los requisitos adicionales, el sexo sería un factor determinante en el 33,8%. Dentro de este porcentaje, existe una preferencia por el sexo masculino (30,9%) frente al femenino (2,9%). Por otro lado, en el 46,5% de los nuevos puestos de trabajo, la edad sería un requisito para la contratación, se estima que la edad promedio requerida sería de 35 años.

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 necesidad 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 demandarían un total de 1 mil 325 nuevos puestos de trabajo, de los cuales el 76,3% sería personal para ocupar puestos de naturaleza temporal/estacional, en tanto que, el restante 23,7% 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 más del doble en comparación a las intenciones de contratación para 2024¹, es decir, se reportó un aumento de 902 puestos de trabajo, en términos absolutos.

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



Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

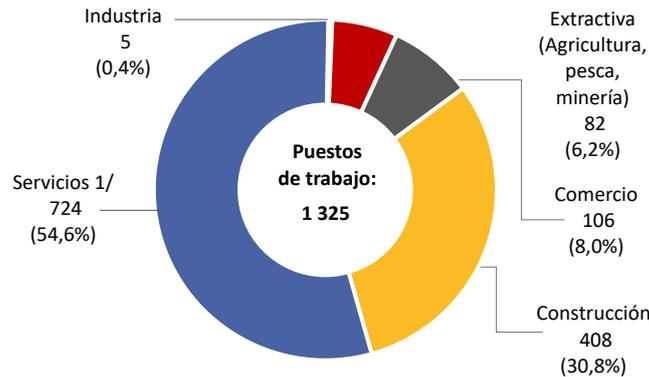
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

¹ Se sugiere revisar el documento: "Demanda de ocupaciones en Huánuco, 2024".
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6547637/5705917-informe-edo-al-2024-huanuco.pdf?v=1719593479>

1.1.1. Actividad económica

En 2025, la actividad servicios concentraría la mayor parte de la demanda laboral, con aproximadamente 54,6% del total (724 puestos de trabajo). Le siguen construcción con el 30,8% (408 puestos) y, en menor medida, se ubicarían comercio con 8,0% (106 puestos), extractiva con 6,2% (82 puestos) e industria con 0,4%.

Gráfico N° 2
Huánuco: 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; y enseñanza.

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

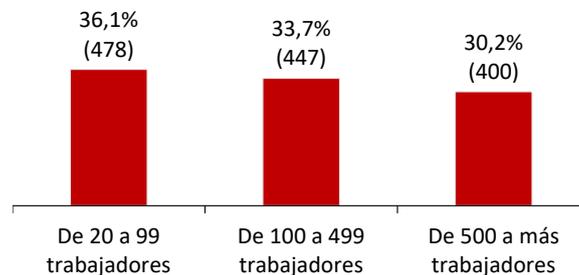
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

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

1.1.2. Tamaño de empresa

Para el 2025, las empresas de 20 a 99 trabajadores absorberían la mayor parte de la demanda laboral, representando el 36,1% del total. Le siguen las empresas de 100 a más trabajadores, que concentrarían el 33,7% de la demanda; mientras que, las empresas de 500 a más trabajadores representarían el 30,2%.

Gráfico N° 3
Huánuco: Demanda total, 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).

1.1.3. Ocupaciones más demandadas

En 2025, las empresas requerirían 210 puestos de trabajo para desempeñarse como albañiles y constructores civiles, posicionándose como la ocupación más demandada al concentrar el 15,8% del

total. Cabe destacar que esta ocupación pertenece al grupo de trabajadores de la construcción, edificación, productos artesanales, electricidad y las telecomunicaciones, asociado al nivel de competencia 2 o segundo nivel².

Gráfico N° 4
Huánuco: Demanda total, según ocupaciones más demandadas, 2025
 (Absoluto y porcentaje)



1/ Incluye profesores y auxiliares de academias preuniversitarias.

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 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 7 de cada 10 nuevos puestos de trabajo en 2025, se requeriría capacitación laboral en el puesto, lo cual equivale a 897, en términos absolutos.

Gráfico N° 5
Huánuco: Demanda total, según requisito de capacitación laboral, 2025
 (Absoluto y porcentaje)



Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

En esa línea, la capacitación laboral más requerida sería la de computación e informática, que sería solicitada en 330 puestos de trabajo; seguida por técnicas de atención al cliente (270 puestos de

² La asociación entre las ocupaciones y el nivel de competencia se realiza según el Clasificador Nacional de Ocupaciones del INEI, 2015. Para mayor detalle de la descripción de estos niveles de competencia se sugiere revisar el Glosario de Términos.

trabajo); sistemas de aplicaciones y procesamiento de datos (179); competencias digitales para la docencia (151); inteligencia artificial y automatización (151); entre otras capacitaciones.

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

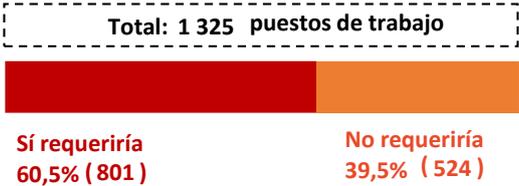


Nota: Corresponde a una pregunta de respuesta múltiple.
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

1.1.5. Competencia digital

Del total de nuevos puestos de trabajo, el 60,5% de estos solicitaría contar con al menos una competencia digital, lo cual, en términos absolutos, equivale a 801 puestos de trabajo. En tanto que, el 39,5% no requeriría capacitación digital.

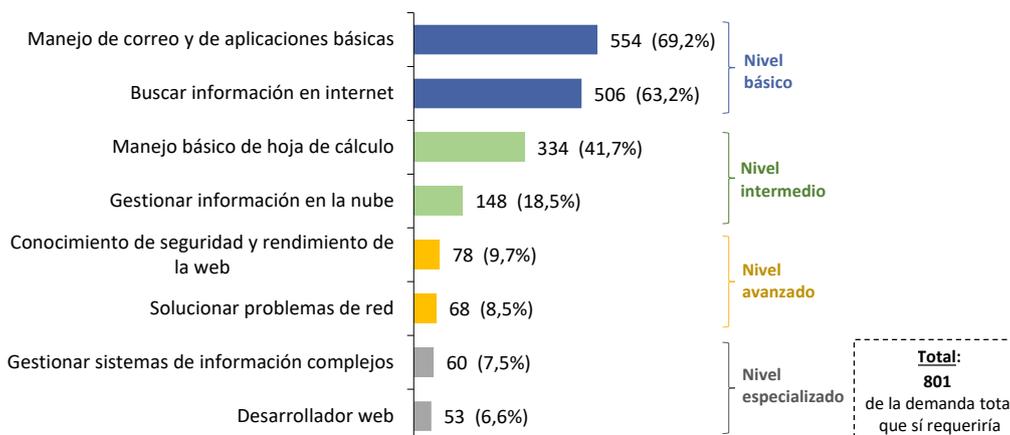
Gráfico N° 7
Huánuco: Demanda total, según requerimiento de competencia digital, 2025
 (Absoluto y porcentaje)



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 el manejo de correo y de aplicaciones básicas que sería solicitada en 554 puestos de trabajo, clasificada dentro del nivel básico. Le seguiría, en el nivel intermedio, el manejo básico de hojas de cálculo (334); en el nivel avanzado, el conocimiento de seguridad y rendimiento de la web; y, en el nivel especializado, el gestionar sistemas de información complejos.

Gráfico N° 8
Huánuco: 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. Corresponde a una pregunta de respuesta múltiple.

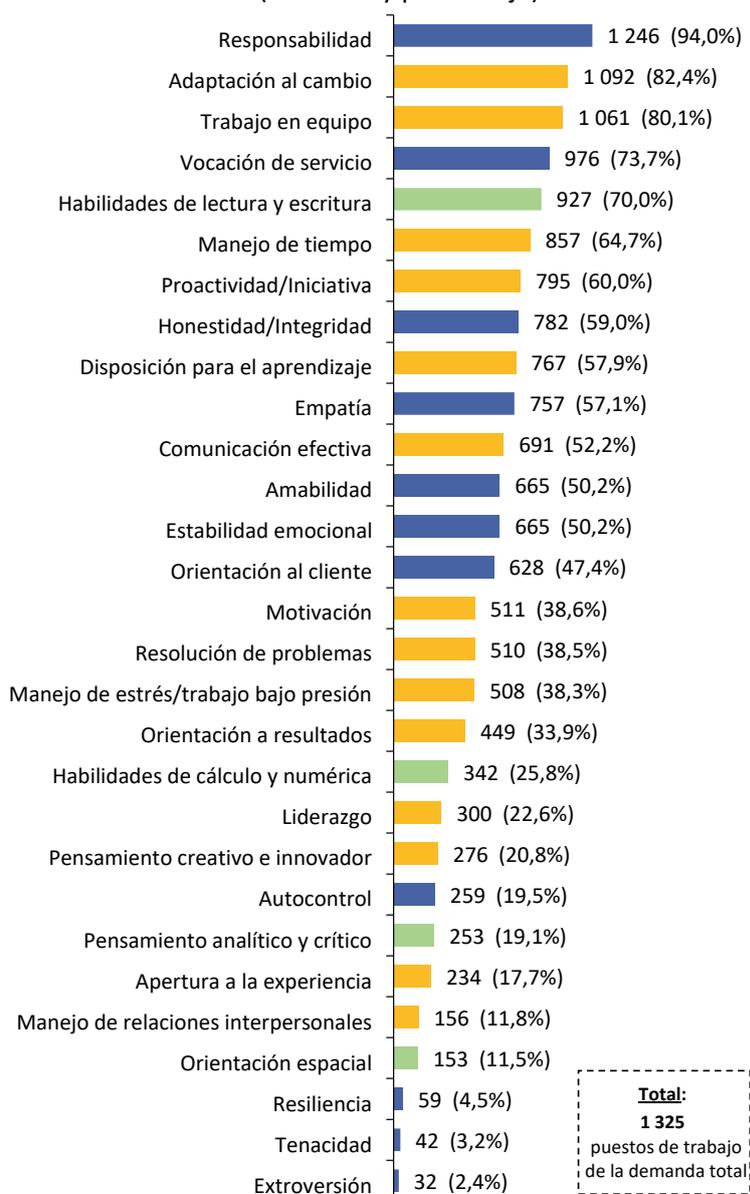
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

1.1.6. Competencia laboral

En 2025, la responsabilidad sería la competencia laboral más demandada, al ser requerida en 1 mil 246 puestos de trabajo (94,0%). Le seguirían, adaptación al cambio (82,4%), trabajo en equipo (80,1%), vocación de servicio (73,7%); 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 927 de los puestos de trabajo (70,0%). Y, entre las competencias mixtas (competencias que combinan elementos socioemocionales y cognitivos, señaladas con una barra amarilla), la adaptación al cambio sería la más requerida en 1 mil 092 de los puestos de trabajo (82,4%).

Gráfico N° 9
Huánuco: 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).

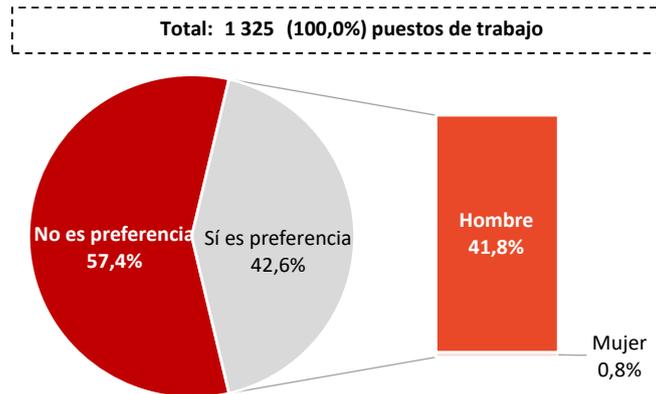
1.1.6.1. Idioma extranjero

En 2025, se proyecta que se requerirían 237 puestos de trabajo que demanden conocimiento de un idioma extranjero donde el 92,8% de estos solicita conocimiento del idioma inglés. De estos, 84,8% solicitarían un nivel básico, 8,0% un nivel intermedio, y 7,2% 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 6 de cada 10 puestos de trabajo no se presentaría preferencia entre mujeres y hombres; sin embargo, en el 42,6% de los casos, sí se consideraría como un criterio de selección. De este porcentaje, el 41,8% requeriría específicamente sexo masculino, mientras que solo el 0,8% estaría orientado exclusivamente para mujeres.

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



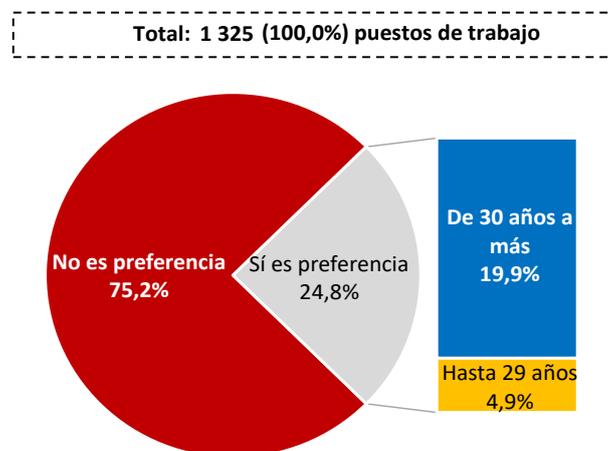
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

1.1.8. Edad

Al 2025, en 8 de cada 10 puestos de trabajo no habría preferencia por la edad de los postulantes, es decir, la edad no sería un requisito relevante en la demanda total. En contraste, en el 24,8% de los casos, sí se consideraría un criterio de selección. De este porcentaje, solo el 19,9% sería requisito tener de 30 a más años; mientras que, solo el 4,9% sería requisito tener hasta 29 años. Cabe destacar que, la edad promedio que se requeriría sería 34 años.

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



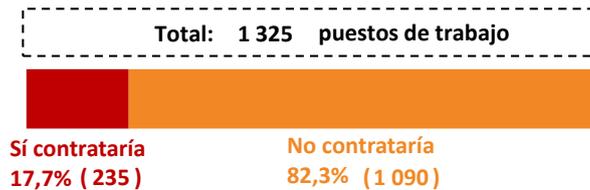
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

1.1.9. Condición con discapacidad

En 2025, se proyecta una demanda total de 235 personas con discapacidad, lo que representaría el 17,7% 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 organizacional³.

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

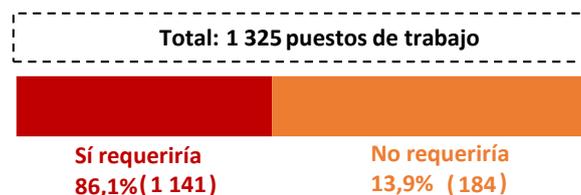


Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

1.1.10. Experiencia laboral

Para 2025, se estima que 9 de cada 10 nuevos puestos de trabajo requerirían experiencia laboral previa para ser cubiertos, lo que equivale, en términos absolutos, a 1 mil 141 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 7 meses.

Gráfico N° 13
Huánuco: 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).

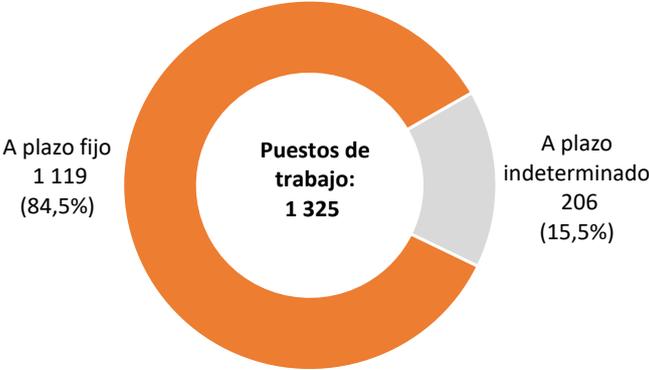
1.1.11. Modalidad de contratación

En 2025, se estima que el 84,5% de los nuevos puestos de trabajo sería contratado bajo alguna modalidad contractual a plazo fijo; mientras que, el 15,5% 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

³ 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/>

flexibilidad por parte de las empresas ante la incertidumbre económica o a cambios en la demanda de personal.

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

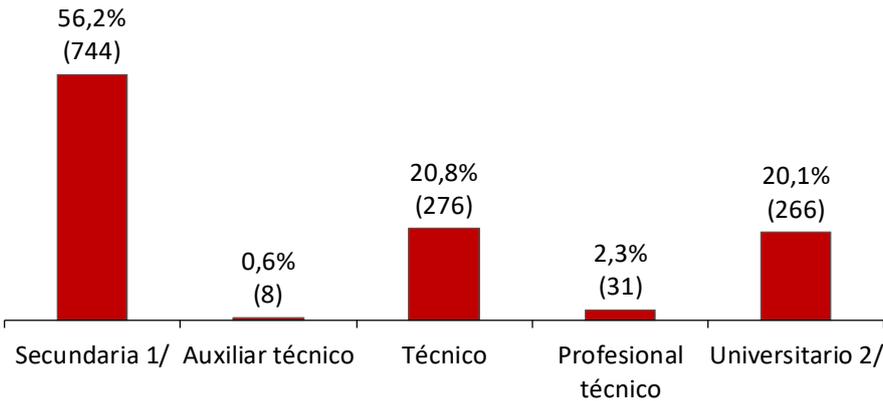


Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

1.1.12. Nivel educativo mínimo requerido

Para cubrir el 56,2% de los nuevos puestos de trabajo en 2025, se requeriría como mínimo educación secundaria. Por otro lado, los técnicos representarían el 20,8% de la demanda laboral, seguidos por los profesionales universitarios, que abarcarían el 20,1%. Los profesionales técnicos cubrirían el 2,3% de los puestos de trabajo; mientras que, los auxiliares técnicos serían el 0,6% 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
Huánuco: Demanda total, según nivel educativo mínimo requerido, 2025
 (Absoluto y porcentaje)



1/ Incluye también sin nivel o primaria.
 2/ Incluye universitaria completa, incompleta, 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 universitario

En 2025, la carrera universitaria más demandada para profesionales universitarios sería Contabilidad e Impuestos, con 164 puestos de trabajo que requerirían este perfil. Le siguen Enfermería, que abarcaría 155 vacantes, y Farmacia, con 151 puestos de trabajo, entre otras. Esta tendencia pone de manifiesto la creciente demanda de profesionales en áreas clave como la gestión empresarial, y la salud, reflejando la evolución de las necesidades del mercado laboral en diversos sectores.

Gráfico N° 16
Huánuco: 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).

b. Profesional técnico

En 2025, la carrera profesional técnica más demandada sería Gestión y Administración. Le siguen Economía, y Contabilidad e Impuestos, Ciencias de la computación y Hotelería, Restaurantes y Gastronomía, entre otras.

Gráfico N° 17
Huánuco: Demanda total, según carreras más demandadas para profesionales técnicos, 2025



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.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

c. Técnico

La carrera técnica Gestión y Administración sería la más solicitada para los puestos que requieren un nivel técnico mínimo (de 1 a 2 años de estudio), con 183 puestos disponibles. Le siguen Otros Programas en Administración y Comercio (179 puestos), Psicología (179 puestos), entre otras carreras. Esta tendencia refleja la creciente demanda de perfiles técnicos especializados en sectores clave como la gestión empresarial y el comercio.

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



1/ Incluye, por ejemplo, logística y almacenes; comercio; entre otros

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.

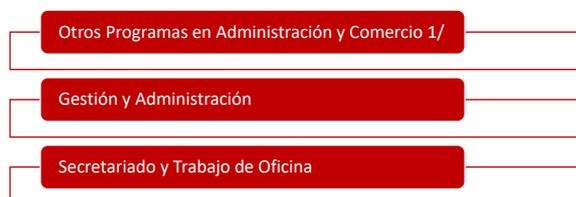
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

d. Auxiliar técnico

La carrera técnica Otros Programas en Administración y Comercio, como por ejemplo el de asistente administrativo bilingüe y de castellano, sería la más demandada para los puestos que requieren un nivel educativo de auxiliar técnico (hasta 1 año de estudio). Le siguen, Gestión y Administración y, Secretariado y Trabajo de Oficina. Esta distribución refleja la demanda de perfiles técnicos en áreas administrativas, alineándose con las necesidades actuales del mercado laboral.

Gráfico N° 19
Huánuco: Demanda total, según carreras más demandadas para auxiliares técnicos, 2025



1/ Incluye, por ejemplo, operaciones de almacenamiento; asistente administrativo castellano; entre otros.

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.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

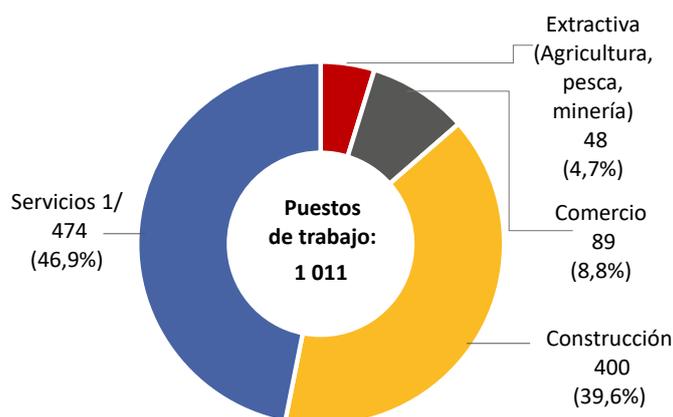
1.2. Demanda de naturaleza temporal

En 2025, se proyecta la demanda de 1 mil 011 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 400% respecto a las intenciones de contratación para 2024⁴, es decir, se reportó un aumento significativo de 809 puestos de trabajo en términos absolutos.

1.2.1. Actividad económica

En 2025, la actividad servicios concentraría la mayor parte de la demanda de naturaleza temporal/estacional, con aproximadamente 46,9% del total (474 puestos de trabajo). Le siguen construcción con el 39,6% (400 puestos) y, en menor medida, se ubicarían comercio con 8,8% (89 puestos) y extractiva con 4,7% (48 puestos).

Gráfico N° 20
Huánuco: 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; y enseñanza.

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

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

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

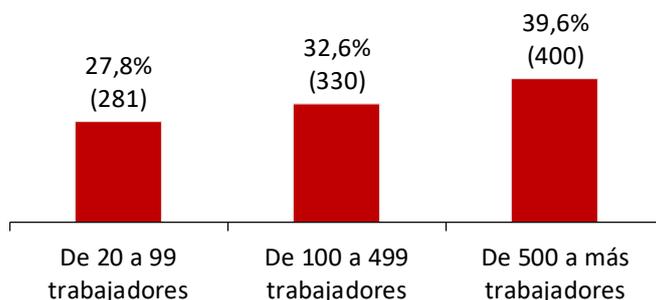
1.2.2. Tamaño de empresa

En 2025, las empresas de entre 500 a más trabajadores absorberían la mayor parte de la demanda de naturaleza temporal/estacional, representando el 39,6%. Le siguen las empresas de 100 a 499 trabajadores, que concentrarían el 32,6%; mientras que, las empresas de 20 a 99 trabajadores representarían el 27,8%.

⁴ Se recomienda revisar el documento:

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6547637/5705917-informe-edo-al-2024-huanuco.pdf?v=1719593479>

Gráfico N° 21
Huánuco: 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 210 puestos de trabajo para desempeñarse como albañiles y constructores civiles, una ocupación clasificada dentro del grupo de trabajadores de la construcción, edificación, productos artesanales, electricidad y las telecomunicaciones, asociado al nivel de competencia 2⁵. Esta ocupación representaría el 20,8% de la demanda de empleos temporal/estacionales, destacando su relevancia en sectores como la construcción.

Gráfico N° 22
Huánuco: Demanda temporal, según ocupaciones más demandadas, 2025
 (Absoluto y porcentaje)



1/ Incluye profesores y auxiliares de academias preuniversitarias.

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 variables: capacitación laboral, competencias laborales, competencias digitales, sexo, edad, y condición de discapacidad.

⁵ La asociación entre las ocupaciones y el nivel de competencia se realiza según el Clasificador Nacional de Ocupaciones del INEI, 2015. Para mayor detalle de la descripción de estos niveles de competencia se sugiere revisar el Glosario de Términos.

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 computación e informática (330 puestos); seguida por técnicas de atención al cliente (252 puestos); legislación laboral y planilla (179 puestos); competencias digitales para la docencia (151 puestos); inteligencia artificial y automatización (151 puestos); entre otras capacitaciones.

Gráfico N° 23
Huánuco: Demanda temporal, según capacitaciones laborales requeridas, 2025
 (Absoluto)



Nota: Corresponde a una pregunta de respuesta múltiple.

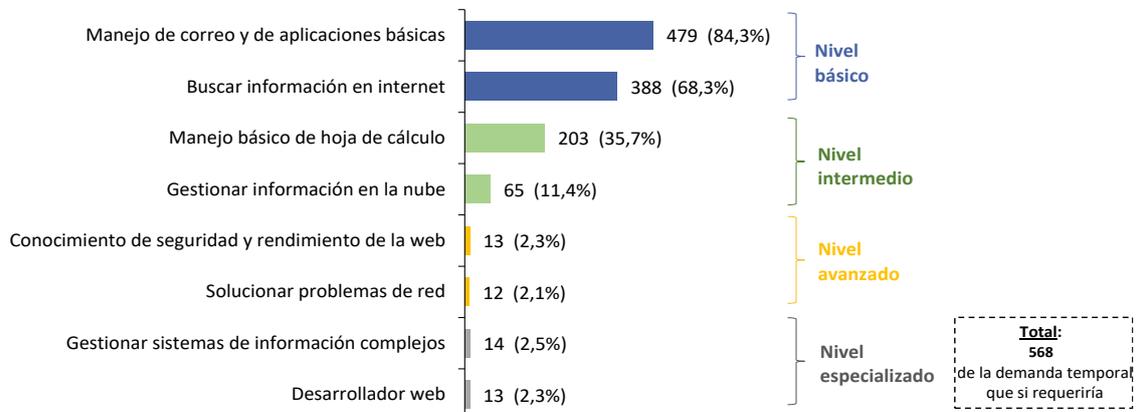
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

1.2.5. Competencia digital

De los nuevos puestos de trabajo de naturaleza temporal/estacional que sí requerirían contar con alguna competencia digital, el manejo de correo y de aplicaciones básicas sería la más solicitada con 479 puestos de trabajo. Le seguiría, en el nivel intermedio, el manejo básico de hojas de cálculo (203); en el nivel avanzado, el conocer de seguridad y rendimiento de la web; y, en el nivel especializado, el gestionar sistemas de información complejos.

Gráfico N° 24
Huánuco: 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 994 puestos de trabajo (98,3%). Seguido de la adaptación al cambio, vocación de servicio; 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 808 de los puestos (79,9%). Y, entre las competencias mixtas (señaladas con una barra amarilla), la adaptación al cambio sería la más requerida en 916 de los puestos de trabajo (90,6%).

Gráfico N° 25
Huánuco: 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). Corresponde a una pregunta de respuesta múltiple.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

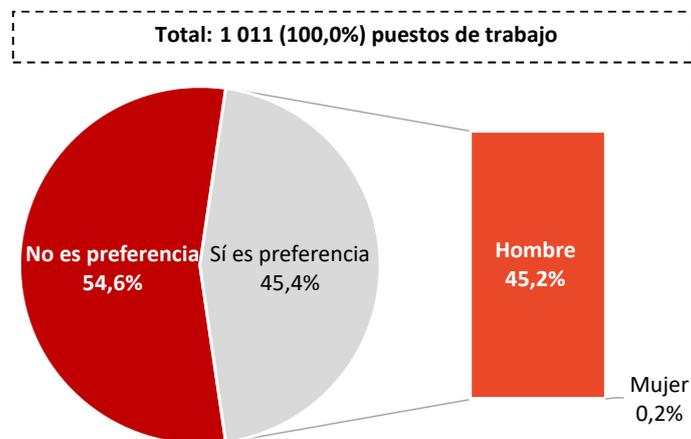
1.2.6.1. Idioma extranjero

En 2025, se proyecta que se requerirían 195 puestos de trabajo de naturaleza temporal/estacional que demanden conocimiento del idioma inglés. De estos, 190 solicitarían principalmente un nivel básico. Esto subraya la relevancia del inglés como un motor clave de competitividad en el mercado laboral.

1.2.7. Sexo

Para el 2025, en 6 de cada 10 puestos de trabajo no se presentaría preferencia por el sexo entre mujeres y hombres en la demanda temporal/estacional; sin embargo, en el 45,4% de los casos, sí se consideraría como un criterio de selección. De este porcentaje, el 45,2% requeriría específicamente sexo masculino, mientras que solo el 0,2% estaría orientado exclusivamente para mujeres.

Gráfico N° 26
Huánuco: Demanda temporal, según requisito de sexo, 2025
(Absoluto y porcentaje)



Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

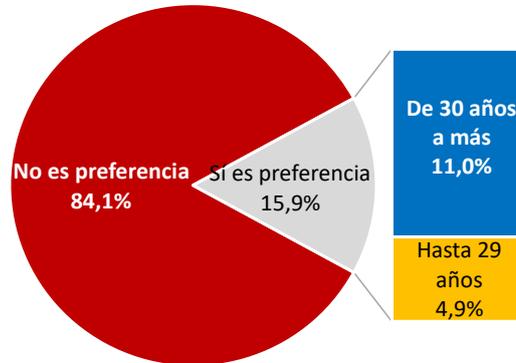
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

1.2.8. Edad

Al 2025, en 8 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/estacional. En contraste, en el 15,9% de los casos, sí se consideraría un criterio de selección. De este porcentaje, el 11,0% sería requisito tener de 30 a más años; mientras que, el 4,9% sería requisito tener hasta 29 años. Cabe destacar que, la edad promedio que se requeriría sería 32 años.

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

Total: 1 011 (100,0%) puestos de trabajo



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 224 personas con discapacidad, lo que representaría el 22,2% del total de nuevos puestos de trabajo de naturaleza temporal/estacional. 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° 28
Huánuco: Demanda temporal, 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 314 nuevos puestos de trabajo de naturaleza continua. Esta cifra refleja la necesidad de trabajadores permanentes 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.

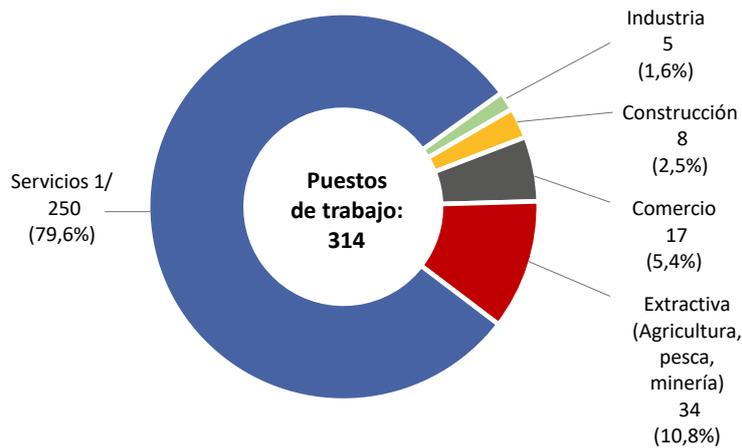
Es preciso mencionar que, la demanda de naturaleza de necesidad continua presentó un incremento de 42,1% respecto a las intenciones de contratación para 2024, es decir, se reportó un aumento de 93 puestos de trabajo ⁶.

⁶ Se sugiere revisar el documento: "Demanda de ocupaciones en Huánuco. 2024".
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6547637/5705917-informe-edo-al-2024-huanuco.pdf?v=1719593479>

1.3.1. Actividad económica

En 2025, la actividad servicios concentraría la mayor parte de la demanda de naturaleza de necesidad continua, con aproximadamente 79,6% del total (250 puestos de trabajo). Le siguen, en menor medida, extractiva con el 10,8% (34 puestos), comercio con 5,4%, construcción con 2,5% e industria con 1,6%

Gráfico N° 29
Huánuco: 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; y enseñanza.

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

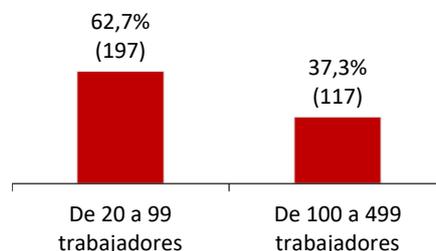
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

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

1.3.2. Tamaño de empresa

Para el 2025, las empresas con 20 a más trabajadores absorberían la mayor parte de la demanda de naturaleza de necesidad continua, representando el 62,7%. El resto de los nuevos puestos de trabajo lo demandarían las empresas de entre 100 y 499 trabajadores, que concentrarían el 37,3%.

Gráfico N° 30
Huánuco: Demanda de necesidad continua, según tamaño de empresa, 2025
(Absoluto y porcentaje)



Nota: Las empresas de 500 a más trabajadores no demandan por naturaleza continua nuevos puestos de trabajo.

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 demandadas⁷. En 2025, se proyecta que las empresas requerirían principalmente puestos de trabajo para desempeñarse como guardias de protección en locales, ocupación que está asociada al nivel de competencia 2 (uno de los más bajos). Esta ocupación representaría el 15,3% de la demanda de empleos de necesidad continua.

Gráfico N° 31
Huánuco: 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).

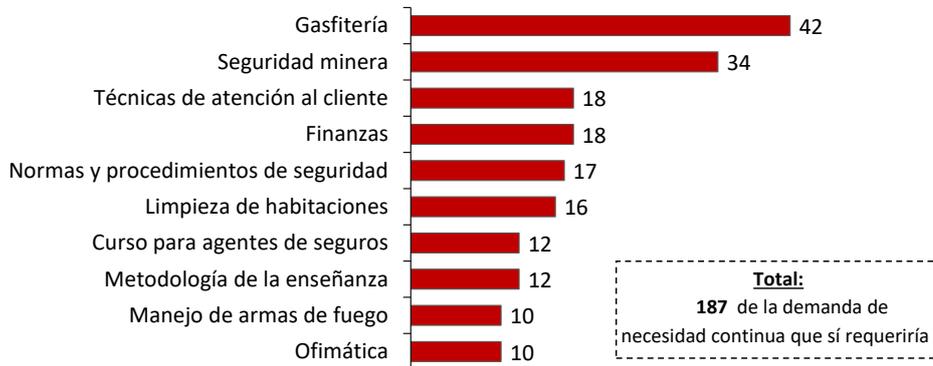
En esta subsección se presenta la demanda de personal según los requisitos solicitados para cubrir los nuevos puestos de trabajo de necesidad continua, considerando las variables: capacitación laboral, competencias laborales, competencias digitales, sexo y edad.

1.3.4. Capacitación laboral

En 2025, la capacitación laboral más propensa para cubrir nuevos puestos de trabajo de necesidad continua sería la gasfitería (42 puestos); seguida por seguridad minera (34 puestos); entre otras capacitaciones.

⁷ La asociación entre las ocupaciones y el nivel de competencia se realiza según el Clasificador Nacional de Ocupaciones del INEI, 2015. Para mayor detalle de la descripción de estos niveles de competencia se sugiere revisar el Glosario de Términos.

Gráfico N° 32
Huánuco: Demanda de necesidad continua, según capacitaciones laborales requeridas, 2025
 (Absoluto)



Nota: Corresponde a una pregunta de respuesta múltiple.

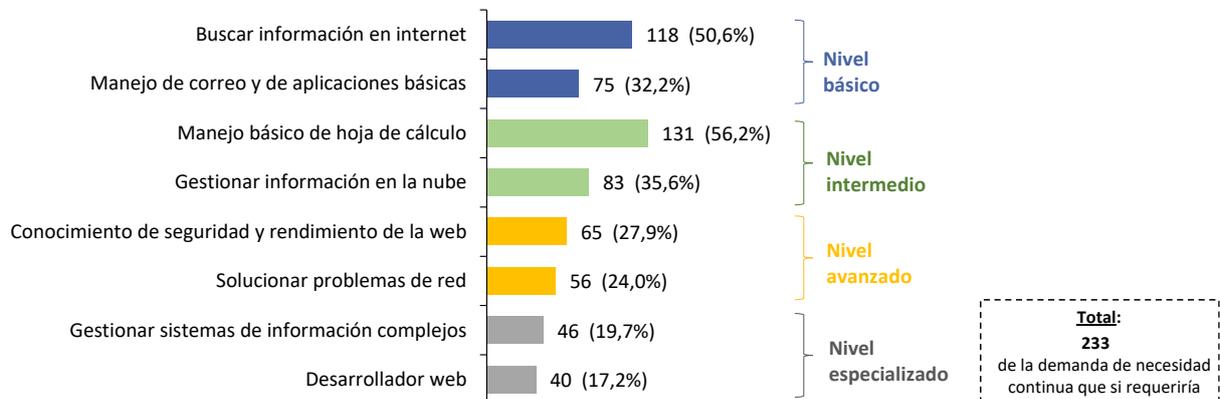
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

1.3.5. Competencia digital

Del total de 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 118 puestos de trabajo. Le seguiría, en el nivel intermedio, el manejo básico de hojas de cálculo (131); en el nivel avanzado, el conocer de seguridad y rendimiento de la web (65); y, en el nivel especializado, el gestionar sistemas de información complejos (46).

Gráfico N° 33
Huánuco: Demanda de necesidad continua, 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).

1.3.6. Competencia laboral

En 2025, la honestidad/integridad sería la competencia laboral más requerida en los nuevos puestos de trabajo de necesidad continua, al ser solicitada en 258 puestos de trabajo (82,2%). Seguido de la responsabilidad, empatía; entre otras competencias laborales.

Cabe precisar que, dentro de las competencias socioemocionales (señaladas con una barra azul), la honestidad/integridad sería la más solicitada. En tanto que, entre las competencias cognitivas

(señaladas con una barra verde), el pensamiento analítico y crítico sería la más solicitada en 126 de los puestos (40,1%). Y, entre las competencias mixtas (señaladas con una barra amarilla), el trabajo en equipo sería la más requerida en 198 de los puestos de trabajo (63,1%).

Gráfico N° 34
Huánuco: Demanda de necesidad continua, 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.

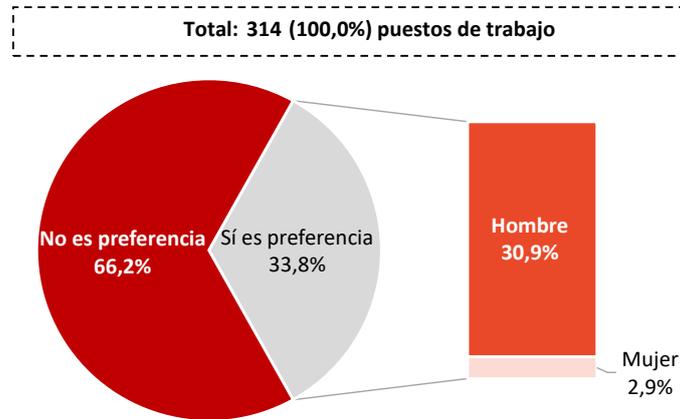
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

1.3.7. Sexo

Para el 2025, en 7 de cada 10 puestos de trabajo no se presentaría preferencia entre mujeres y hombres; sin embargo, en el 33,8% de los casos, sí se consideraría como un criterio de selección. De este porcentaje, el 30,9% requeriría específicamente sexo masculino, mientras que solo el 2,9% estaría orientado exclusivamente para mujeres.

Gráfico N° 35
Huánuco: Demanda de necesidad continua, según requisito de sexo, 2025
 (Absoluto y porcentaje)



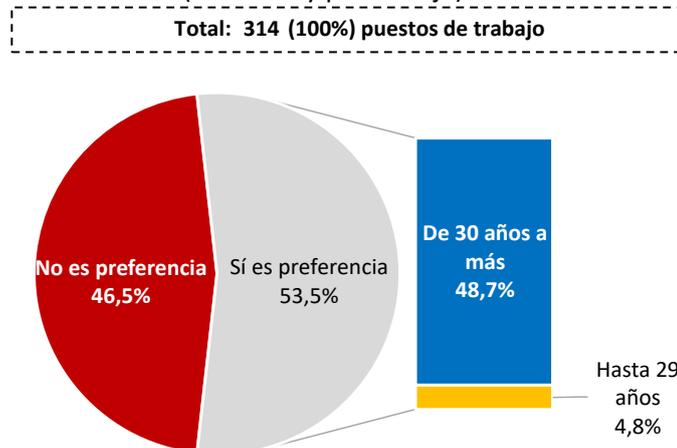
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

1.3.8. Edad

Al 2025, en 5 de cada 10 puestos de trabajo no habría preferencia por la edad de los postulantes; en contraste, en el 53,5% de los casos, sí se consideraría un criterio de selección. De este porcentaje, el 48,7% sería requisito tener de 30 a más años; mientras que, el 4,8% sería requisito tener hasta 29 años. Cabe destacar que, la edad promedio que se requeriría sería 35 años.

Gráfico N° 36
Huánuco: 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).

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 plazo⁸, 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, capacitación requerida, carreras universitarias, carreras técnicas, competencias, experiencia, entre otros).

2. POBLACIÓN OBJETIVO

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

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

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

⁸ 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.

b) 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 del departamento de Huánuco.

CUADRO N° 1
HUÁNUCO: MARCO MUESTRAL DE LA ENCUESTA DE DEMANDA OCUPACIONAL

Rama de actividad	Tamaño de empresa			Total
	De 20 a 99 trabajadores	De 100 a 499 trabajadores	De 500 a más	
Extractiva	4	1	0	5
Industria	3	0	0	3
Construcción	10	2	1	13
Comercio	19	4	0	23
Servicios	107	11	1	119
Total general	143	18	2	163

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 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 131 empresas de 20 a más trabajadores.

5.4. Nivel de inferencia

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

- a) 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.
- Número de nuevos trabajadores que tiene programado contratar la empresa el 2025 por reemplazo, estacionalidad o de necesidad continua.
- Razones de no contratación en el 2025 de nuevos trabajadores por estacionalidad o de necesidad continua.
- Razones de contratación en el 2025 de trabajadores por reemplazo.
- Razones de contratación en el 2025 de nuevos trabajadores por estacionalidad o de necesidad continua.
- Mecanismos que utilizan la empresa para convocar trabajadores para cubrir puestos vacantes.
- Ocupaciones demandadas por reemplazo, estacionalidad y de necesidad continua entre enero a diciembre de 2025.
- 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 implementaran un plan de capacitación en el 2025.
- Cursos que incluirán para su capacitación anual para sus trabajadores.
- Razones por 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:     