



Informe:

Demanda de ocupaciones en La Libertad

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:

Zaida Guillermina Arcondo Ccorimanya

David Tenorio Manayay

PROCESAMIENTO DE DATOS:

Ervin Uceda Hernández

Renato Carcelén Barahona

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.....	4
PRESENTACIÓN	6
RESUMEN EJECUTIVO.....	7
CAPÍTULO I. DEMANDA DE NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO.....	10
1.1. Demanda total.....	10
1.1.1. Actividad económica.....	11
1.1.2. Tamaño de empresa	11
1.1.3. Ocupaciones más demandadas	12
1.1.4. Capacitación laboral.....	12
1.1.5. Competencia digital	13
1.1.6. Competencia laboral.....	14
1.1.7. Sexo	16
1.1.8. Edad	16
1.1.9. Condición con discapacidad.....	17
1.1.10. Experiencia laboral.....	17
1.1.11. Modalidad de contratación.....	17
1.1.12. Nivel educativo mínimo requerido	18
1.1.13. Carreras más demandadas por nivel educativo	19
1.2. Demanda de naturaleza temporal/estacional	21
1.2.1. Actividad económica.....	21
1.2.2. Tamaño de empresa	22
1.2.3. Ocupaciones más demandadas	23
1.2.4. Capacitación laboral.....	23
1.2.5. Competencia digital	24
1.2.6. Competencia laboral.....	24
1.2.7. Sexo	26
1.2.8. Edad	26
1.2.9. Condición de discapacidad.....	27
1.3. Demanda de naturaleza de necesidad continua.....	27
1.3.1. Actividad económica.....	27
1.3.2. Tamaño de empresa	28
1.3.3. Ocupaciones más demandadas	28
1.3.4. Capacitación laboral.....	29
1.3.5. Competencia digital	30
1.3.6. Competencia laboral.....	30
1.3.7. Sexo	32
1.3.8. Edad	32
1.3.9. Condición de discapacidad.....	33
CAPÍTULO II. EMPRESAS CON EXPECTATIVA DE DEMANDA.....	34
2.1. Razones de la expectativa de demanda.....	34

2.2.	Empresas con expectativa de inversión en capacitación en 2025	35
2.3.	Empresas que participarían en capacitación dual en 2025.....	36
CAPÍTULO III.	SITUACIÓN DE EMPRESAS EN EL 2024.....	38
3.1.	Mecanismos empleados y dificultades para cubrir vacantes.....	38
3.2.	Brecha de habilidades internas.....	39
	METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA DE DEMANDA OCUPACIONAL	41
	GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	45

ÍNDICE DE GRÁFICOS

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

Gráfico N° 40 La Libertad: Empresas, según expectativa de inversión en capacitación, 2025.....	35
Gráfico N° 41 La Libertad: Empresas, según expectativa de inversión en capacitación en los cursos más requeridos, 2025	35
Gráfico N° 42 La Libertad: Empresas, según principal razón por la cual no invertirían en capacitación, 2025.....	36
Gráfico N° 43 La Libertad: Empresas por intención de contratar trabajadores, según modalidad de capacitación recibida, 2025	36
Gráfico N° 44 La Libertad: Empresas, según intención de participar en la modalidad de capacitación dual, 2025.....	37
Gráfico N° 45 La Libertad: Empresas, según mecanismos empleados para cubrir puestos vacantes, 2024	38
Gráfico N° 46 La Libertad: Empresas, según dificultad para cubrir vacantes, 2024.....	38
Gráfico N° 47 La Libertad: Empresas con dificultad para cubrir vacantes, según factores internos y externos a los postulantes, 2024	39
Gráfico N° 48 La Libertad: Brechas de habilidades internas, según tamaño de empresa, 2024	40
Gráfico N° 49 La Libertad: Brecha de habilidades internas, según grupo ocupacional, 2024	40

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, Apurímac, Arequipa, 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 incrementó en cinco el número áreas geográficas para las cuales se obtuvo inferencia, siendo la primera vez que la Provincia Constitucional tendrá sus propios resultados como área independiente a Lima Metropolitana. Asimismo, en la encuesta se introdujeron nuevas temáticas como automatización.

En particular, en el presente informe se muestran los resultados obtenidos a nivel de La Libertad. 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 el 2025

- En 2025, se demandarían 70 mil 118 nuevos puestos de trabajo, de los cuales el 90,8% serían de naturaleza temporal/estacional, mientras que el 9,2% restante correspondería a puestos de naturaleza continua. La mayor concentración de demanda laboral se ubicaría en la actividad extractiva, que abarcaría el 88,9% de los puestos de trabajo, seguida por servicios (6,5%) e industria (2,9%).
- Por tamaño de empresa, las de mayor tamaño, con 500 a más trabajadores, concentrarían el 83,0% de los nuevos puestos de trabajo, equivalente a 58 mil 210 puestos. A este grupo de empresas le seguirían las empresas de 100 a 499 trabajadores, que concentrarían el 12,4% de la demanda, y finalmente las empresas de 20 a 99 trabajadores, con 4,6% de participación.
- En relación con las necesidades de formación, se proyecta que en 6 de cada 10 nuevos puestos se requerirían algún tipo de capacitación laboral. Las áreas con mayor demanda en este ámbito serían buenas prácticas agrícolas, y legislación laboral y planilla. Además, el 55,0% de los puestos requeriría competencias digitales, siendo las más solicitadas el manejo de correo y de aplicaciones básicas (31 mil 062 puestos), y buscar información en internet (18 mil 964 puestos).
- Las competencias laborales desempeñarían un papel clave en la selección de candidatos. La responsabilidad, requerida en el 85,0% de los puestos, sería la competencia más demandada, seguida por trabajo en equipo, con 75,8%.
- 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 2,7% de las empresas lo consideraría relevante. Dentro de este porcentaje, existe preferencia por el género masculino (2,7%). Por otro lado, aunque en el 69,4% de los nuevos puestos de trabajo la edad no sería un requisito para la contratación, se estima que la edad promedio requerida sería de 40 años.
- La experiencia laboral previa sería necesaria en 18 mil 420 nuevos puestos de trabajo, con un promedio de 10 meses de experiencia requerida. Asimismo, se demandarían 471 puestos que requerirían conocimiento en idioma inglés.
- En cuanto a la inclusión de grupos vulnerables, se proyecta la generación de 1 mil 155 puestos de trabajo destinados a personas con discapacidad.
- En términos contractuales, el 89,6% de los nuevos empleos serían ofrecidos bajo la modalidad a plazo fijo, mientras que solo el 10,4% tendría contrato a plazo indeterminado.
- En referencia al nivel educativo, los empleadores priorizarían el nivel técnico (15,1%) como el más demandado entre los niveles superiores, seguido por el nivel universitario (1,8%). No obstante, la educación básica hasta secundaria seguiría siendo un requisito fundamental, abarcando el 82,1% del total.

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

- En 2025 se demandarían 63 mil 639 nuevos puestos de trabajo de naturaleza temporal/estacional. La mayor demanda laboral se concentraría en la actividad extractiva (93,3%), seguida por industria (3,0%) y servicios (2,9%).
- Por tamaño de empresa, las empresas de 500 a más trabajadores, concentrarían el 86,5% de los nuevos puestos de trabajo. A este grupo de empresas le seguirían las empresas de 100 a 499 trabajadores, que concentrarían el 10,6% de la demanda, y finalmente las empresas de 20 a 99 trabajadores, con 2,9% de participación.
- Se proyecta que en 37 mil 667 nuevos puestos se requerirían algún tipo de capacitación laboral. Las áreas con mayor demanda en este ámbito serían buenas prácticas agrícolas, y legislación y planilla. Además, del total de los puestos temporales/estacionales que exigirían competencias digitales, las más solicitada serían el manejo de correo y aplicaciones básicas (28 mil 204 puestos), y la búsqueda de información en internet (14 mil 831 puestos).
- Las competencias laborales desempeñarían un papel clave en la selección de candidatos. La responsabilidad, requerida en el 84,8% de los puestos de naturaleza estacional/temporal, sería la competencia más demandada, seguida por trabajo en equipo (76,8%). Asimismo, se demandarían alrededor de 182 puestos que requerirían conocimiento 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 1,1% de las empresas lo consideraría relevante. Dentro de este porcentaje, existe preferencia por el género masculino (1,1%). Por otro lado, aunque en el 68,5% de los nuevos puestos de trabajo la edad no sería un requisito para la contratación, se estima que la edad promedio requerida sería de 41 años.
- En cuanto a la inclusión de grupos vulnerables, se proyecta la generación de 877 nuevos puestos de trabajo de naturaleza temporal/estacional destinados a personas con discapacidad.

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

- En 2025 se demandarían 6 mil 479 nuevos puestos de trabajo de naturaleza continua. La actividad extractiva (45,6%) concentraría la mayor demanda laboral, seguida por servicios (42,0%) y comercio (7,1%).
- Por tamaño de empresa, las empresas de 500 a más trabajadores, concentrarían el 49,3% de los nuevos puestos de trabajo, equivalente a 3 mil 194 puestos. A este grupo de empresas le seguirían las empresas de 100 a 499 trabajadores, que concentrarían el 29,5% de la demanda, y finalmente las de 20 a 99 trabajadores, con 21,2% de participación.
- Se proyecta que 6 mil 479 nuevos puestos requerirían algún tipo de capacitación laboral. Las áreas con mayor demanda en este ámbito serían peones agrícolas y ganaderos, y operadores de maquinaria agrícola móvil. Además, del total de los puestos de naturaleza continua que exigirían competencias digitales, las más solicitada sería la búsqueda de información en internet (4 mil 133 puestos), y el manejo de correo y aplicaciones básicas (2 mil 858 puestos).
- Las competencias laborales desempeñarían un papel clave en la selección de candidatos. La responsabilidad, requerida en el 87,7% de los puestos de naturaleza continua, sería la

competencia más demandada, seguida por trabajo en equipo (66,2%). Asimismo, se demandarían 289 puestos que requerirían conocimiento en idioma inglés.

- En cuanto a los requisitos adicionales, el sexo no sería un factor determinante en los puestos de trabajo a demandar, ya que solo el 18,9% de las empresas lo consideraría relevante. Dentro de este porcentaje, existe preferencia por el género masculino (18,5%) frente al femenino (0,4%). Por otro lado, aunque en el 77,9% de los nuevos puestos de trabajo la edad no sería un requisito para la contratación, se estima que la edad promedio requerida sería de 35 años.
- En cuanto a la inclusión de grupos vulnerables, se proyecta la generación de 278 nuevos puestos de trabajo de naturaleza continua destinados a personas con discapacidad.

Expectativas de las empresas para 2025:

- De acuerdo con el 44,3% de empresas, existe expectativa de demanda de personal en 2025¹ (lo cual equivale a 488 empresas), debido principalmente al incremento de la demanda interna o externa y apertura de nuevos mercados internos o externos. Mientras que, el 55,7% de empresas que no demandarían personal en 2025, sería debido a factores de índole presupuestal.
- Para 2025, el 73,5% de las empresas con 20 o más trabajadores planea invertir en capacitación para su personal, lo que equivale en términos absolutos a un total de 809 empresas. En contraste, el 26,5% del total de empresas no realizaría ningún tipo de inversión en capacitación. Así, la capacitación en seguridad y salud ocupacional se posicionaría como la más requerida, por un total de 164 empresas.
- En 2025, el 31,0% de las empresas no participaría en la modalidad de capacitación dual, mientras que, el 69,0% restante sí lo haría, siendo la principal ocupación en la que se aplicaría esta modalidad la de jefes y empleados administrativos (40 empresas).

Situación de las empresas en el 2024:

- El 59,9 % de las empresas con 20 o más trabajadores utilizó su página web o redes sociales para cubrir vacantes, mientras que las referencias de trabajadores de la empresa (27,6%) y las bolsas de empleo privadas (24,5%) fueron otros mecanismos frecuentes.
- El 31,0% de las empresas reportó dificultad para cubrir vacantes, lo que en términos absolutos abarcó a 342 empresas. Las principales dificultades para cubrir vacantes, según factores internos fueron la falta de experiencia laboral (322 empresas) y la falta de competencias técnicas específicas (221 empresas). Asimismo, según factores externos fueron la búsqueda de mejor salario y/o beneficios (260 empresas) y la elevada competencia entre empresas (228 empresas).
- El 77,3% de las empresas encuestadas manifestaron que todo su personal es competente, lo cual significa que el 22,7% de las empresas presentaron brechas en las habilidades en algunos de sus trabajadores para ser considerados plenamente competentes. En términos de puestos de trabajo, se evidencia que el 88,6% de los trabajadores poseen las habilidades requeridas para desempeñarse 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:

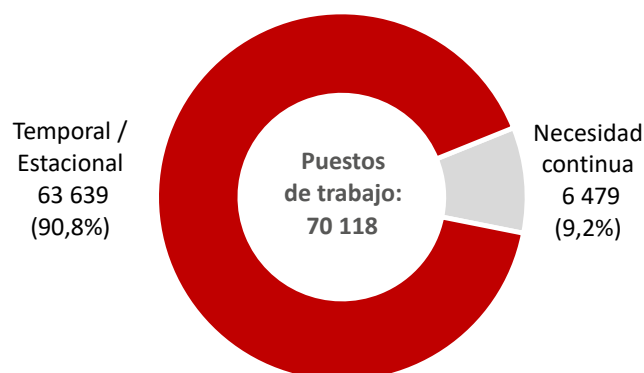
- i) **Naturaleza temporal:** Este tipo de puestos de trabajo se originan a partir de una necesidad momentánea de nuevo personal para realizar labores que se presentan en determinadas épocas del año. Así, por ejemplo, se puede mencionar al requerimiento de personal para realizar labores como recolección, cosecha, deshierbe, limpieza de campo, etc. Asimismo, se puede mencionar el requerimiento de personal por campañas de venta que ocurren 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 70 mil 118 nuevos puestos de trabajo, de los cuales el 90,8% sería personal para ocupar puestos de naturaleza temporal/estacional, en tanto que, el restante 9,2% 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 incremento de 89,9% en comparación a las intenciones de contratación para 2024², es decir, en términos absolutos, se reportó un aumento de 33 mil 191 puestos de trabajo.

Gráfico N° 1
La Libertad: 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).

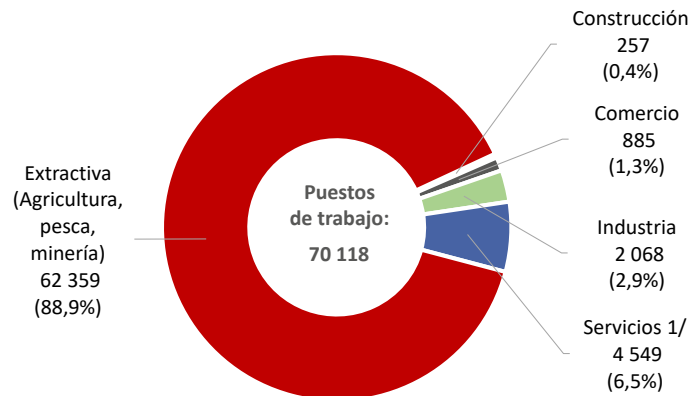
² Se sugiere revisar el documento: "Demanda de ocupaciones en La Libertad 2024".

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/5706119-demanda-de-ocupaciones-en-la-libertad-2024>

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 88,9% del total (62 mil 359 puestos de trabajo). Le seguirían servicios (4 mil 549 puestos) e industria (2 mil 068 puestos); en menor medida, se ubicarían comercio (885 puestos) y construcción (257 puestos).

Gráfico N° 2
La Libertad: 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.

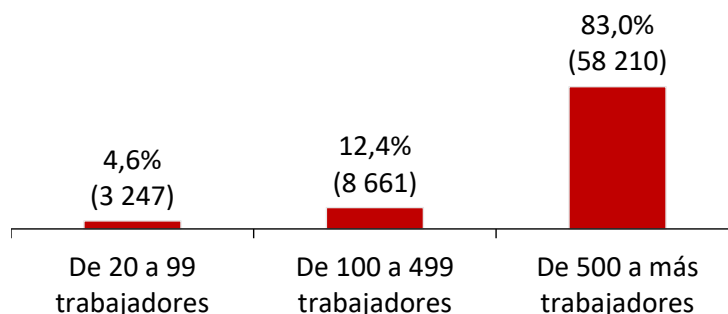
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

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

1.1.2. Tamaño de empresa

En 2025, las empresas con 500 a más trabajadores absorberían la mayor parte de la demanda laboral, representando el 83,0% del total. Les seguirían las empresas de entre 100 y 499 trabajadores, que concentrarían el 12,4% de la demanda, mientras que, las empresas de 20 a 99 trabajadores representarían el 4,6%.

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

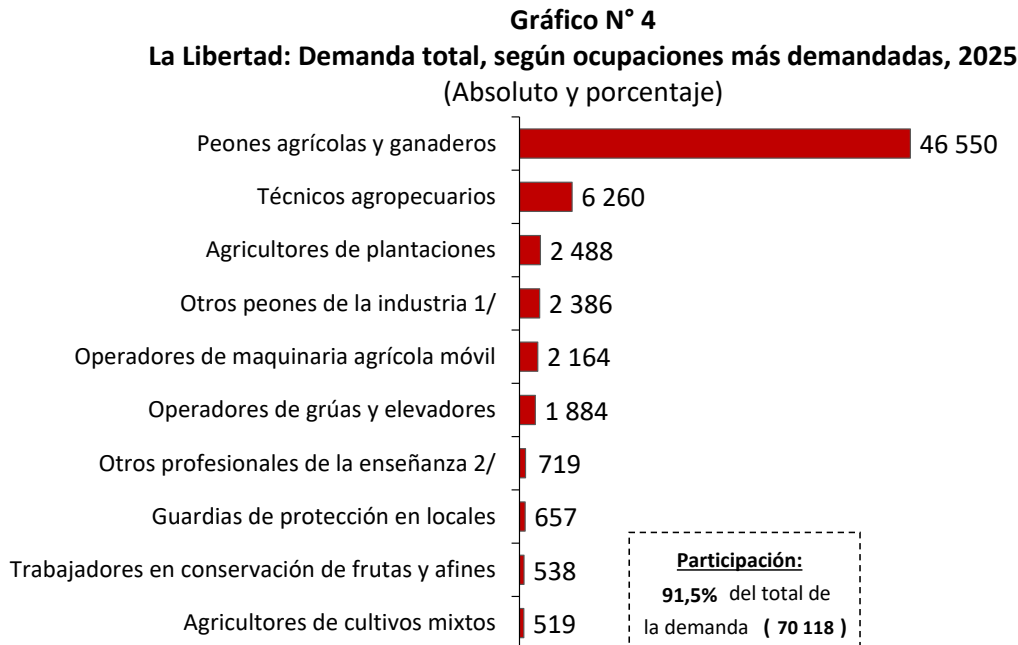


Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

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

1.1.3. Ocupaciones más demandadas

En 2025, las empresas requerirán 46 mil 550 puestos de trabajo para desempeñarse como peones agrícolas y ganaderos, siendo la ocupación más demandada con el 66,4% del total. Cabe destacar que, esta ocupación pertenece al grupo de ocupaciones elementales, asociadas al nivel de competencia 1 o primer nivel, el más bajo³.



1/ Incluye peones encargados de monitorear procesos industriales, asegurando eficiencia, cumplimiento normativo y altos estándares de calidad y seguridad.

2/ Incluye evaluadores del aprendizaje estudiantil, investigación y desarrollo curricular, y profesores de institutos.

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).

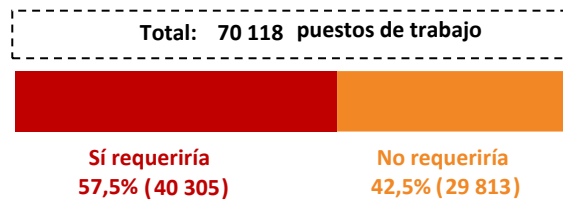
A continuación, se presenta la demanda de personal según los requisitos solicitados para cubrir los nuevos puestos de trabajo, considerando las variables: capacitación laboral, competencias laborales, competencias digitales, sexo, edad, condición de discapacidad, experiencia laboral, modalidad de contratación,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

1.1.4. Capacitación laboral

Para cubrir 6 de cada 10 nuevos puestos de trabajo en 2025, se requeriría capacitación laboral en el puesto, lo cual, en términos absolutos, equivale a 40 mil 305.

³ 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° 5
La Libertad: 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 buenas prácticas agrícolas, que sería solicitada en 34 mil 154 puestos de trabajo; seguida por legislación laboral y planilla (15 mil 360 puestos de trabajo); técnicas y procesos de sembríos (10 mil 33 puestos); agricultura de cultivos extensivos (10 mil 23 puestos); entre otras capacitaciones.

Gráfico N° 6
La Libertad: Capacitaciones más requerirían, 2025
 (Absoluto)

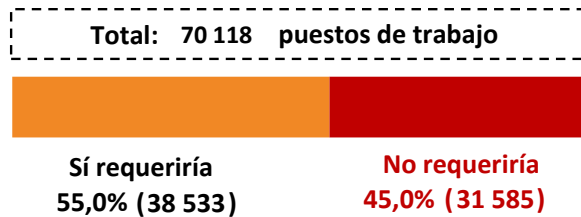


Nota: La suma de las partes no suma el total por ser respuesta múltiple.
 Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.
 Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

1.1.5. Competencia digital

Del total de nuevos puestos de trabajo, el 55,0% de estos solicitaría contar con alguna habilidad digital, lo cual equivale, en términos absolutos, a 38 mil 533 puestos. En contraste, el 45,0% no lo requeriría.

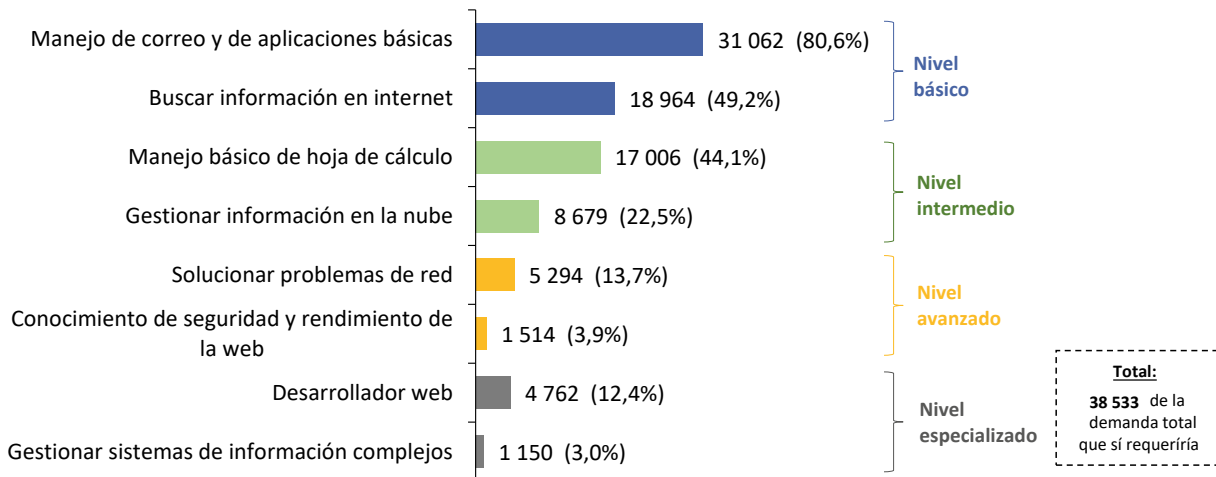
Gráfico N° 7
La Libertad: Demanda total, según requerimiento de competencia digital, 2025
 (Absoluto y porcentaje)



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

Del total de nuevos puestos de trabajo que requerirían competencia digital, la más requerida sería el manejo de correo y de aplicaciones básicas, solicitada en 31 mil 062 puestos de trabajo y clasificada dentro del nivel básico. Le seguiría, en el nivel intermedio, el manejo básico de hojas de cálculo (17 mil 006 puestos); en el nivel avanzado, el solucionar problemas de red (5 mil 294 puestos); y, en el nivel especializado, el desarrollador web (4 mil 762 puestos).

Gráfico N° 8
La Libertad: Demanda total, según requerimiento de competencia digital, 2025
 (Absoluto y porcentaje)

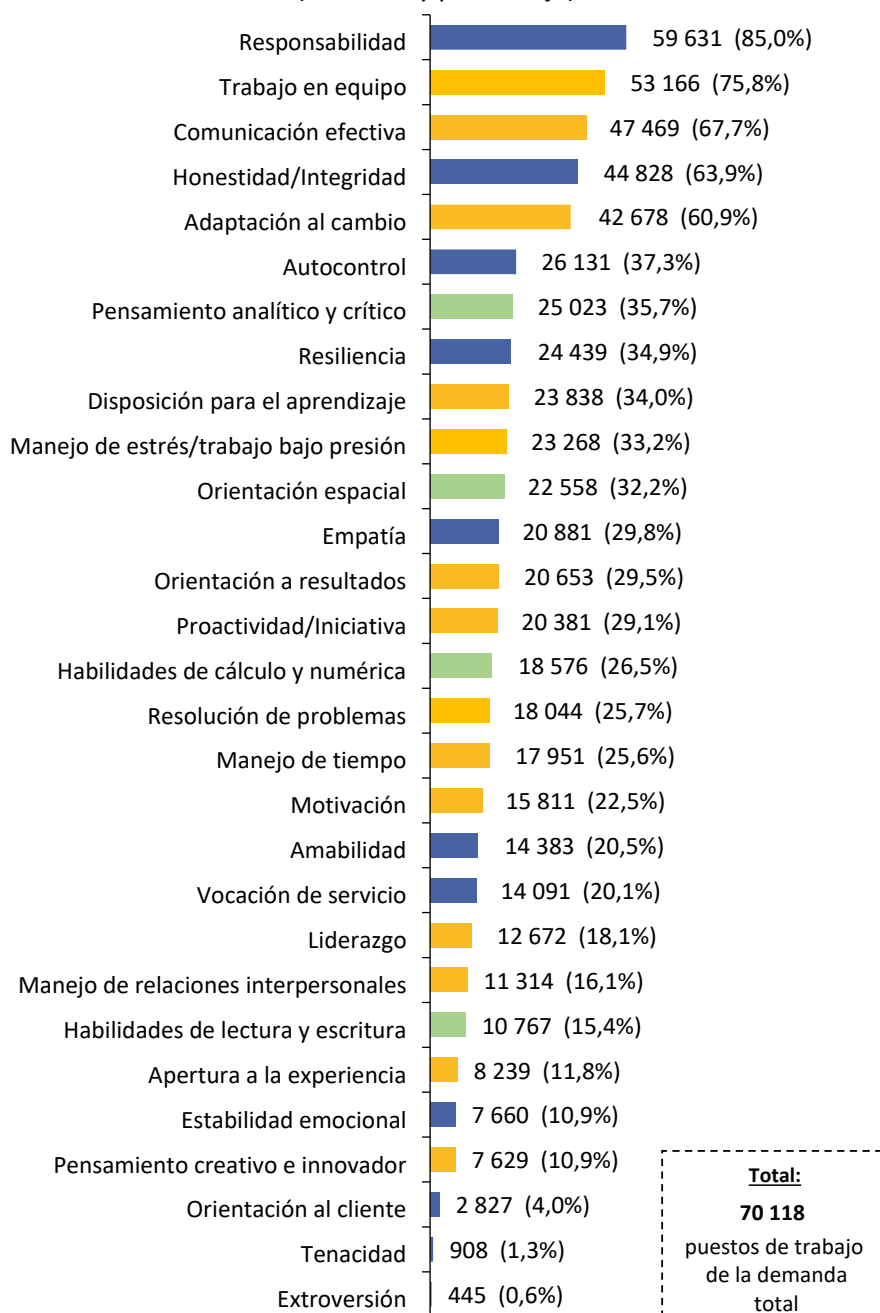


Nota: La suma de las partes puede exceder el 100% por ser respuesta múltiple.
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

1.1.6. Competencia laboral

En 2025, la responsabilidad sería la competencia laboral más requerida, al ser solicitada en el 85,0% de los puestos de trabajo (59 mil 631). Asimismo, le siguen en orden de importancia trabajo en equipo; comunicación efectiva; honestidad/integridad; entre otros. Cabe señalar que, las competencias socioemocionales (señaladas con una barra azul) serían las más requeridas; y entre las competencias cognitivas (señaladas con una barra verde), el pensamiento crítico sería la más requerida (solicitada en el 35,7% de los puestos de trabajo). Por último, las competencias mixtas competencias que combinan elementos socioemocionales y cognitivos (señaladas con una barra mostaza).

Gráfico N° 9
La Libertad: 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).

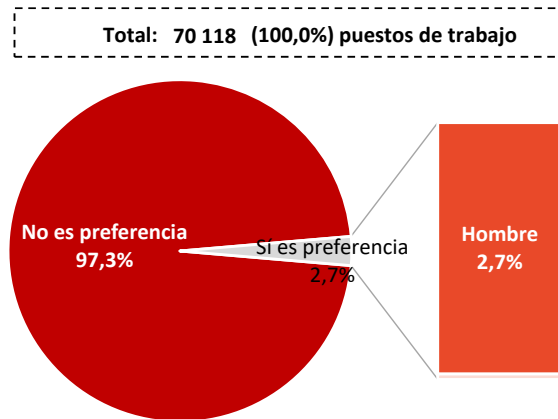
1.1.6.1. Idioma extranjero

En 2025, se proyecta que se requerirían 471 puestos de trabajo que demanden conocimiento de un idioma extranjero. De estos, 254 solicitarán un nivel básico, 202 un nivel intermedio y 15 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 casi la totalidad de puestos 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 2,7% de los casos sí se consideraría un criterio de selección. De este porcentaje, se requeriría específicamente el género masculino.

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

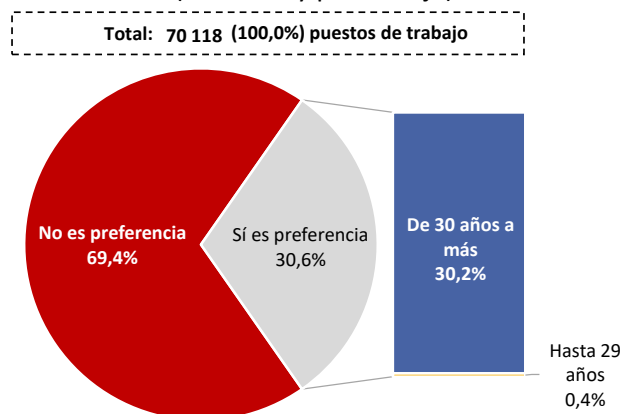


Nota: La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de cifras.
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

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 primordial en la demanda. En contraste, el 30,6% de los casos sí lo consideraría como un criterio de selección. De este porcentaje casi en su totalidad (30,2%) requeriría que los postulantes tengan de 30 años a más años, mientras que solo el 0,4% solicitaría postulantes jóvenes (hasta 29 años). Cabe destacar que, la edad promedio que se requeriría sería 40 años.

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

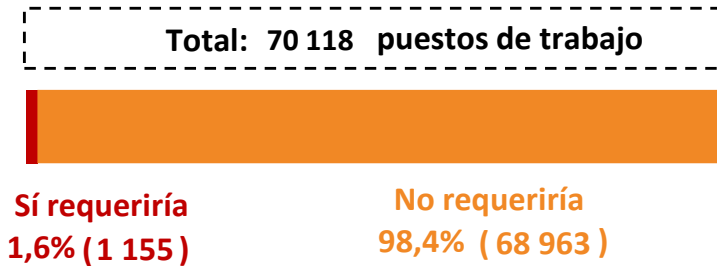


Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

1.1.9. Condición con discapacidad

En 2025, se proyecta una demanda de 1 mil 155 puestos de trabajo para personas con discapacidad, lo que representaría el 1,6% del total de la demanda. Este resultado representa la importancia de integrar el talento diverso como un motor clave para la innovación y el desarrollo organizacional⁴.

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



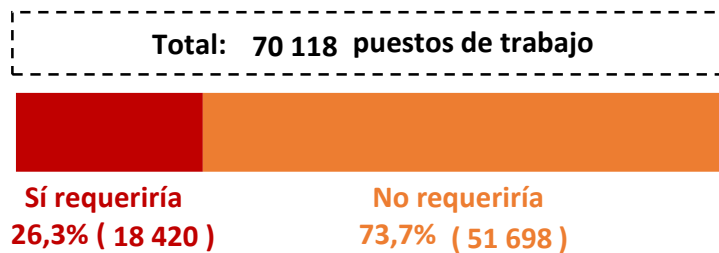
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

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

1.1.10. Experiencia laboral

Para 2025, se estima que el 26,3% de los nuevos puestos de trabajo exigirían experiencia laboral previa para ser cubiertos, lo que, en términos absolutos, equivale a 18 mil 420 puestos. En promedio, se solicitaría una experiencia laboral de 10 meses.

Gráfico N° 13
La Libertad: 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).

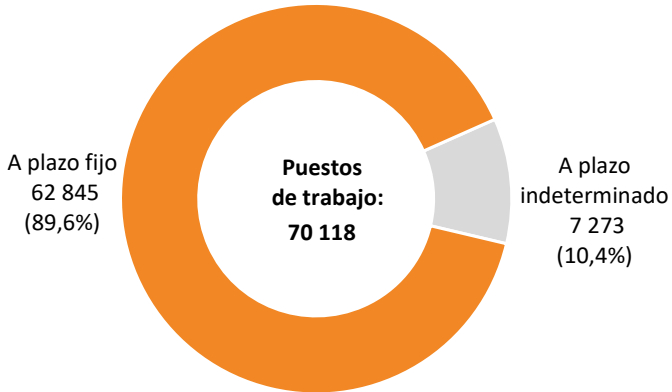
1.1.11. Modalidad de contratación

En 2025, se estima que el 89,6% del personal contratado para cubrir nuevos puestos de trabajo lo haría bajo modalidades contractuales a plazo fijo, mientras que el 10,4% restante sería contratado a plazo indeterminado. Esta distribución refleja una preferencia por los contratos temporales, posiblemente

⁴ 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/>

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 cambios en la demanda personal.

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

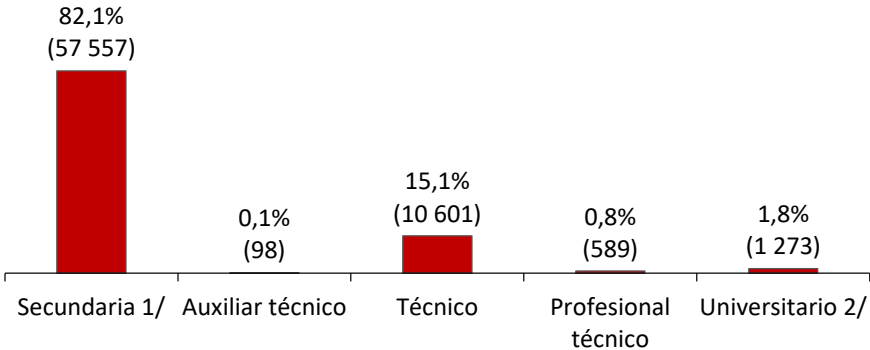


Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.
 Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

1.1.12. Nivel educativo mínimo requerido

Para cubrir el 82,1% de los nuevos puestos de trabajo en 2025, se requeriría como mínimo educación secundaria. Los técnicos representarían el 15,1% de la demanda laboral, le seguirían los profesionales universitarios, que abarcarían el 1,8%. Los profesionales técnicos cubrirían el 0,8% de los puestos de trabajo; mientras que, los auxiliares técnicos el 0,1% 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
La Libertad: 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. 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).

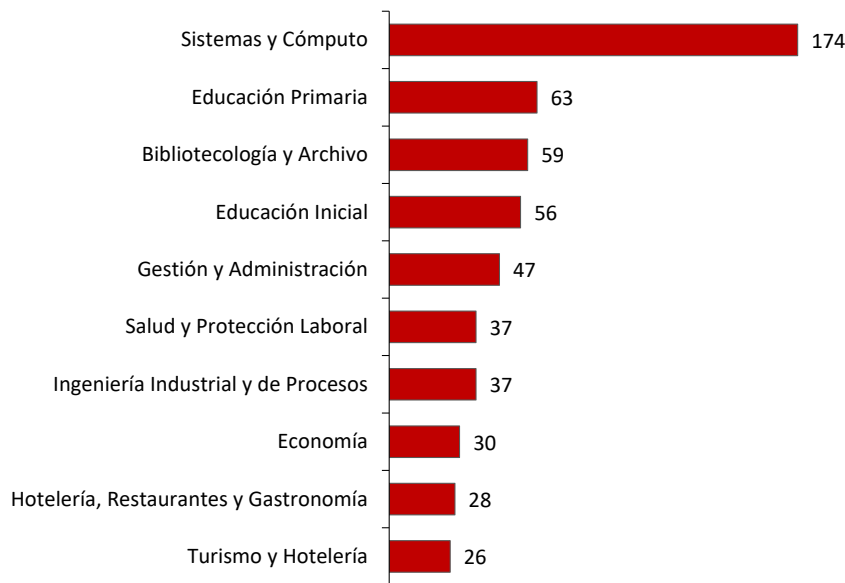
1.1.13. Carreras más demandadas por nivel educativo

a Profesional universitario

En 2025, la carrera universitaria más demandada sería Sistemas y Cómputo, con 174 puestos de trabajo que requerirán este perfil. Le seguirían Educación Primaria, que abarcaría 63 vacantes; y Bibliotecología y Archivo, con 59 puestos disponibles. Otras disciplinas destacadas incluirían Educación Inicial 56 puestos), Gestión y Administración (47 puestos), entre otras.

Gráfico N° 16

La Libertad: 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. El nivel educativo profesional universitario corresponde a educación universitaria completa. Corresponde a una pregunta de respuesta múltiple.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

b Profesional técnico

En 2025, la carrera técnica más demandada sería Electricidad y Energía, con 214 puestos de trabajo que requerirán este perfil. Le seguirían Gestión y Administración, con 159 puestos; y Electrónica y Automatización, que abarcaría 146 puestos. Otras disciplinas destacadas incluirían Gestión Financiera (99 puestos) y Contabilidad e Impuestos (con 98 puestos), entre otras.

Gráfico N° 17
La Libertad: 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.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

c Técnico

La carrera Producción Agrícola y Ganadera sería la más solicitada para los puestos que requieren un nivel técnico mínimo (de 1 a 2 años de estudio), con 6 mil 256 puestos disponibles. Le seguirán Servicios de Transporte (3 mil 801 puestos), Mecánica y Metalúrgica (314 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° 18
La Libertad: 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.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

d **Auxiliar técnico**

La carrera técnica Hotelería, Restaurantes y Gastronomía sería la más demandada para los puestos que requieren un nivel educativo de auxiliar técnico (hasta 1 año de estudio), con 51 puestos disponibles. Le seguirían, en menor medida, Otros Programas en Administración y Comercio (con 24 puestos) y Mecánica y Metalurgia (con 19 puestos), entre otras disciplinas.

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



1/ Incluye, por ejemplo, operaciones de almacenamiento.

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/estacional**

En 2025, se proyecta la demanda de 63 mil 369 trabajadores/as para ocupar nuevos puestos de trabajo de naturaleza temporal/estacional. Esta cifra refleja la necesidad de trabajadores fijos 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. Por otro lado, cabe precisar que, la demanda de naturaleza temporal/estacional presentó un incremento de 94,3% respecto a las intenciones de contratación para 2024⁵, es decir, se reportó un aumento de 30 mil 893 puestos de trabajo de naturaleza temporal/estacional.

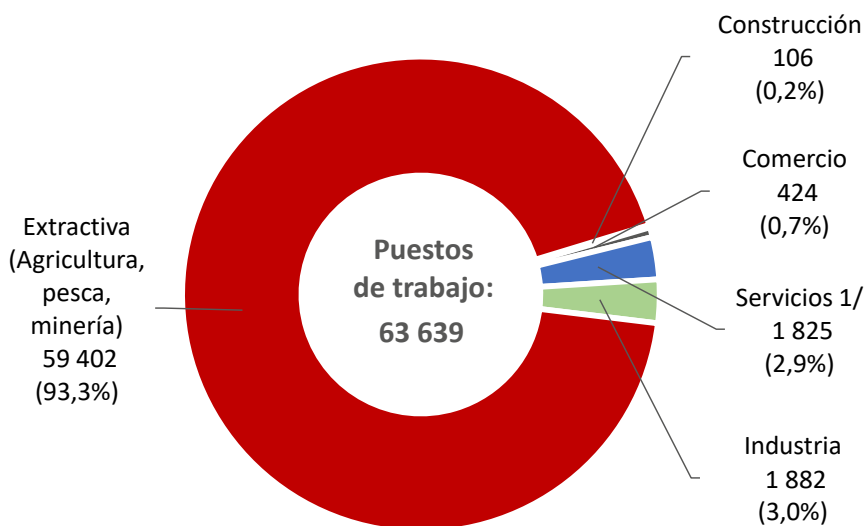
1.2.1. **Actividad económica**

En 2025, la actividad extractiva concentraría la mayor parte de la demanda de naturaleza temporal/estacional, con aproximadamente 93,3% del total (59 mil 402 puestos de trabajo). Le seguirían industria con 3,0% (1 mil 882 puestos), servicios (1 mil 825 puestos); y en menor medida, se ubicarían comercio (424 puestos) y construcción (106 puestos).

⁵ Se sugiere revisar el documento: “Demanda de ocupaciones en La Libertad 2024”.

<https://www.gob.pe/institucion/mtppe/informes-publicaciones/5706119-demanda-de-ocupaciones-en-la-libertad-2024>

Gráfico N° 20
La Libertad: 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.

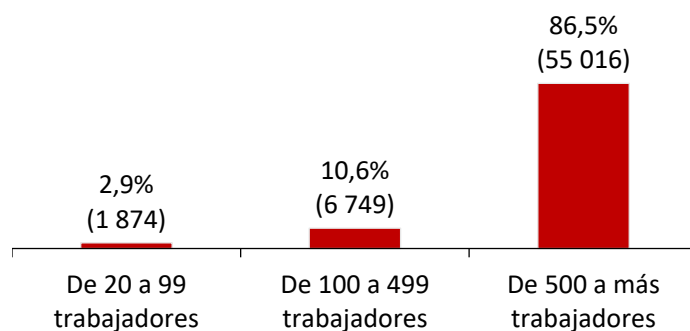
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

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

1.2.2. Tamaño de empresa

En 2025, las empresas con 500 a más trabajadores absorberían la mayor parte de la demanda de naturaleza temporal/estacional, representando el 86,5%. Les seguirían las empresas de entre 100 y 499 trabajadores, que concentrarían el 10,6%, mientras que, las empresas de 20 a 99 trabajadores representarían el 2,9%.

Gráfico N° 21
La Libertad: Demanda temporal, según tamaño de empresa, 2025
 (Absoluto y porcentaje)



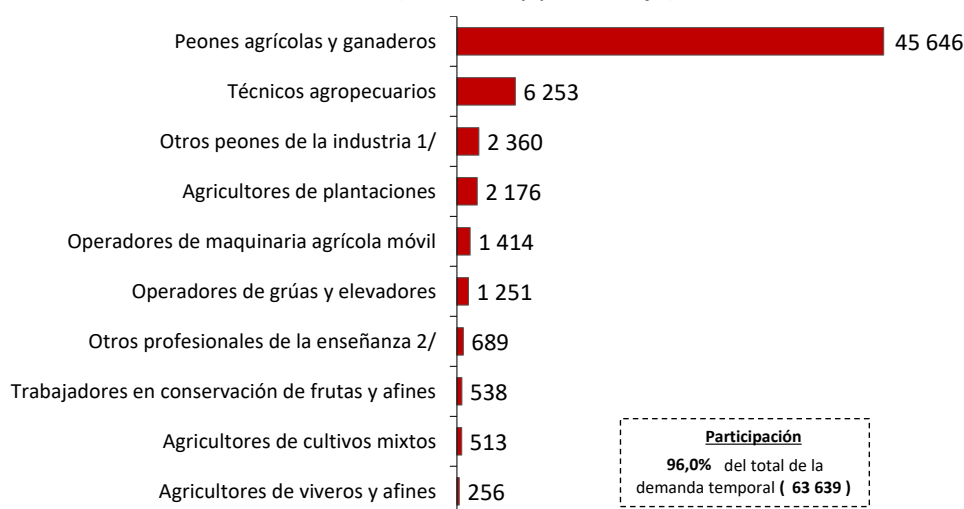
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

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 es compuesta principalmente por ocupaciones asociadas a bajos niveles de competencias. En 2025, se proyecta que las empresas requerirán un total de 45 mil 646 puestos para desempeñarse como peones de agrícolas y ganaderos, una ocupación clasificada dentro del grupo de ocupaciones elementales y asociada al nivel de competencia 1 (el más bajo)⁶. Esta ocupación representaría el 71,7% de la demanda temporal/estacional, destacando su relevancia en sectores como la agricultura y la ganadería.

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



1/ Incluye evaluadores del aprendizaje estudiantil, investigación y desarrollo curricular, y profesores de institutos.

2/ Incluye peones encargados de monitorear procesos industriales, asegurando eficiencia, cumplimiento normativo y altos estándares de calidad y seguridad.

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, considerando las 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 (34 mil 131 puestos); seguida por técnicas de legislación laboral y planilla (15 mil 359 puestos); técnicas y procesos de sembríos (10 mil 30 puestos) agricultura de cultivos extensivos (10 mil 019 puestos); entre otras capacitaciones.

⁶ 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° 23
La Libertad: Demanda temporal, según capacitaciones más requerirían, 2025
 (Absoluto)

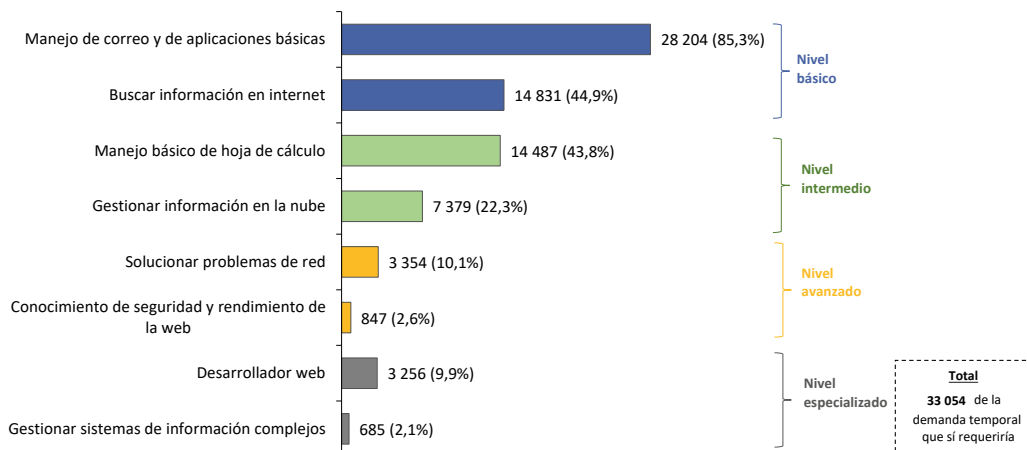


Nota: Corresponde a una pregunta de respuesta múltiple.
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

1.2.5. Competencia digital

De los nuevos puestos de trabajo de naturaleza temporal que sí requerirían contar con alguna competencia digital (33 mil 054 puestos), el manejo de correo y aplicaciones básicas sería la más solicitada con 28 mil 204 puestos de trabajo. Le seguiría, en el nivel intermedio, el manejo básico de hojas de cálculo (14 mil 487 puestos); en el nivel avanzado, el solucionar problemas de red (3 mil 354 puestos); y, en el nivel especializado, el conocimiento de seguridad y rendimiento de la web (3 mil 256 puestos).

Gráfico N° 24
La Libertad: Demanda temporal, según requerimiento de competencia digital, 2025
 (Absoluto y porcentaje)



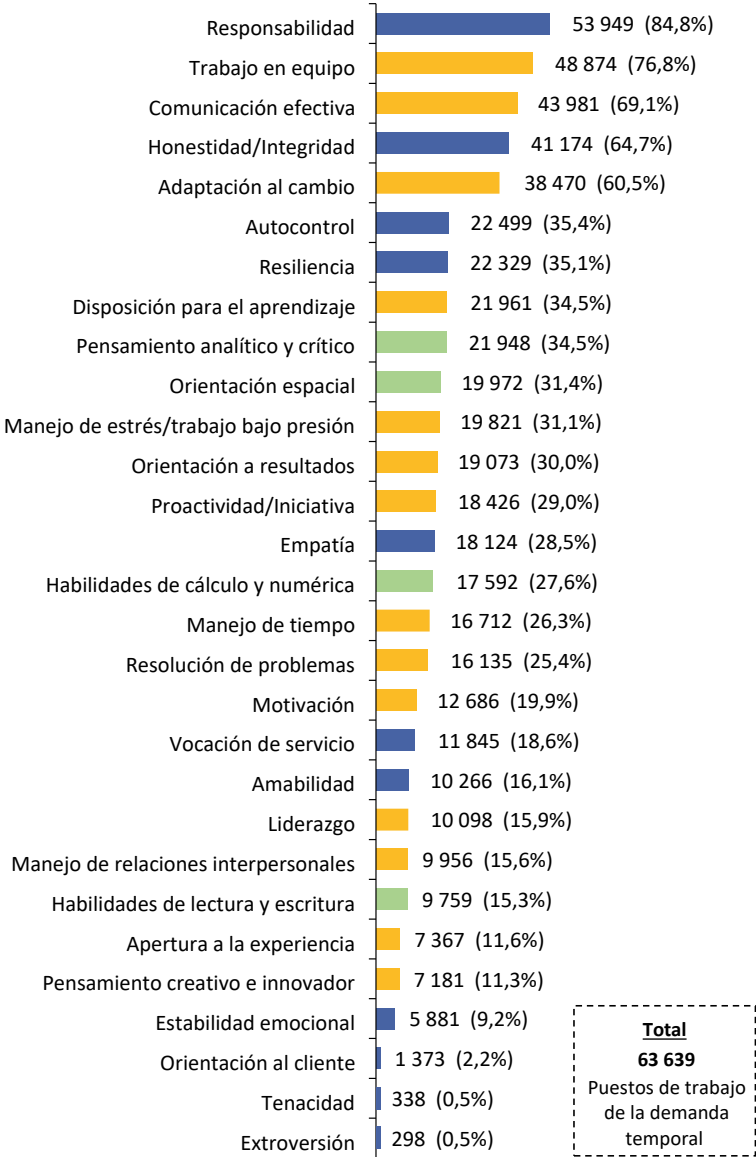
Nota: La suma de las partes puede exceder el 100% por ser respuesta múltiple.
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

1.2.6. Competencia laboral

En 2025, la responsabilidad sería la competencia laboral más requerida, al ser solicitada en el 84,8% de los puestos de trabajo de naturaleza temporal/estacional. Asimismo, le siguen en orden de

importancia trabajo en equipo; comunicación efectiva (señaladas con una barra mostaza); entre otros. Cabe señalar que, las competencias socioemocionales (señaladas con una barra azul) serían las más requeridas; y entre las competencias cognitivas (señaladas con una barra verde), la pensamiento analítico y crítico sería la más requerida (solicitada en el 34,5% de los puestos de trabajo).

Gráfico N° 25
La Libertad: 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).

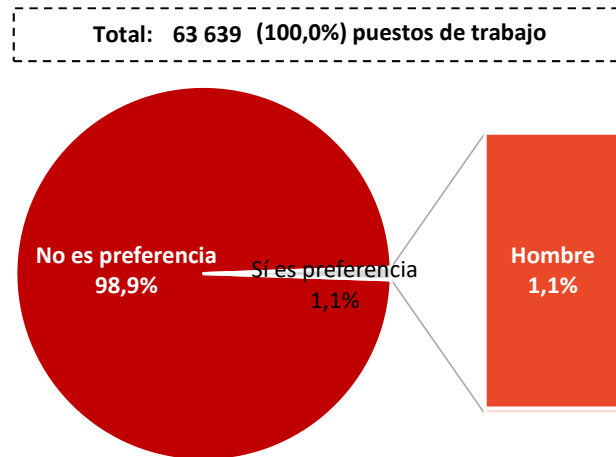
1.2.6.1. Idioma extranjero

En 2025, se proyecta que se requerirán 182 puestos de trabajo de naturaleza temporal/estacional que demanden conocimiento de un idioma extranjero. De estos, 160 solicitarán un nivel básico, 18 un nivel intermedio y 4 nivel avanzado.

1.2.7. Sexo

Para el 2025, en casi la totalidad de 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 temporal. En contraste, en el 1,1% de los casos sí se consideraría como un criterio de selección, y orientado exclusivamente para hombres (1,1%).

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



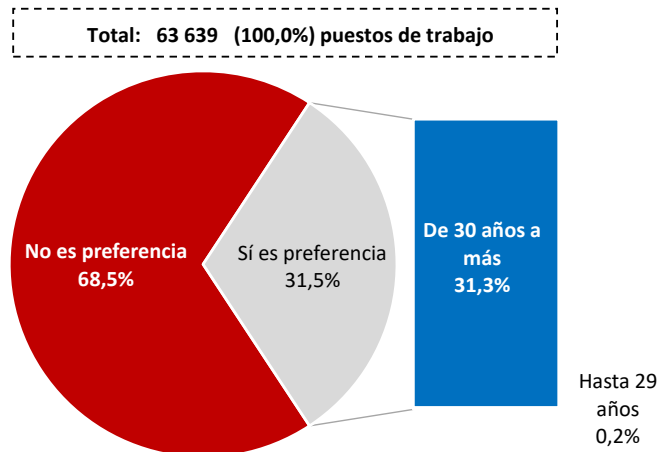
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

1.2.8. Edad

Al 2025, en 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/estacional. En contraste, en el 31,5% de los casos, sí se consideraría un criterio de selección. De este porcentaje, el 31,3% sería requisito tener de 30 a más años; mientras que, el 0,2% sería requisito tener hasta 29 años. Cabe destacar que, la edad promedio que se requeriría sería 41 años.

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



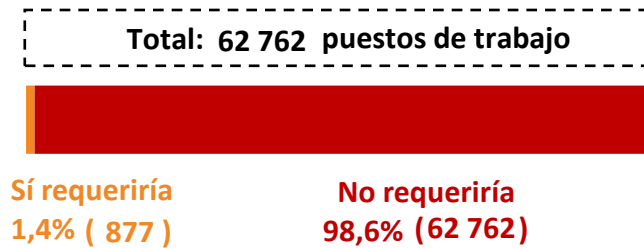
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

1.2.9. Condición de discapacidad

En 2025, se proyecta una demanda total de 877 puestos de trabajo para personas con discapacidad, lo que representaría el 1,4% del total de nuevos puestos de trabajo de necesidad temporal/estacional. 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.

Gráfico N° 28
La Libertad: 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 6 mil 479 de trabajadores/as para ocupar nuevos puestos de trabajo de naturaleza de necesidad continua. Esta cifra refleja la necesidad de trabajadores fijos en el mercado laboral, con un enfoque en la contratación de personal para cubrir posiciones de mediano a largo plazo en diversas industrias. Por otro lado, cabe precisar que la demanda de naturaleza de necesidad continua presentó un incremento de 55,0 % respecto a las intenciones de contratación para 2024⁷, es decir, se reportó un incremento de 2 mil 298 puestos de trabajo de naturaleza de necesidad continua.

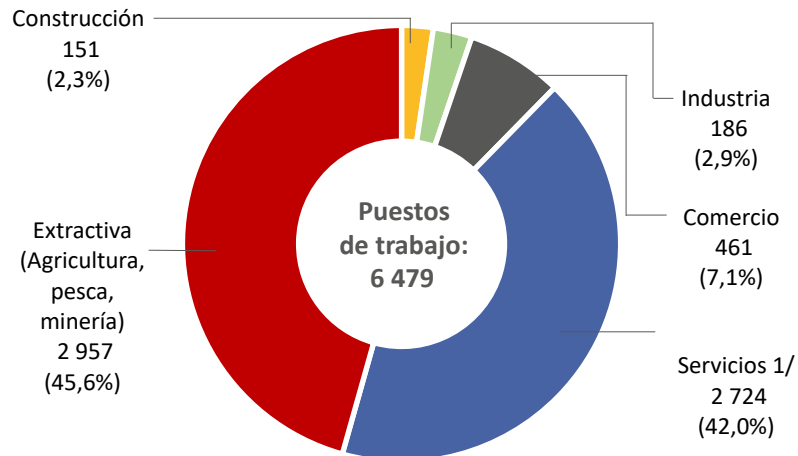
1.3.1. Actividad económica

En 2025, la actividad extractiva concentraría la mayor parte de la demanda de naturaleza de necesidad continua, con aproximadamente 67,3% del total (3 mil 51 puestos de trabajo). Le siguen servicios con el 16,2% (733 puestos) y, en menor medida, se ubicarían industria (690 puestos), comercio (51 puestos) y construcción (8 puestos).

⁷ Se sugiere revisar el documento: "Demanda de ocupaciones en La Libertad 2024".

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/5706119-demanda-de-ocupaciones-en-la-libertad-2024>

Gráfico N° 29
La Libertad: 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 CIIU Rev. 4. La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de cifras.

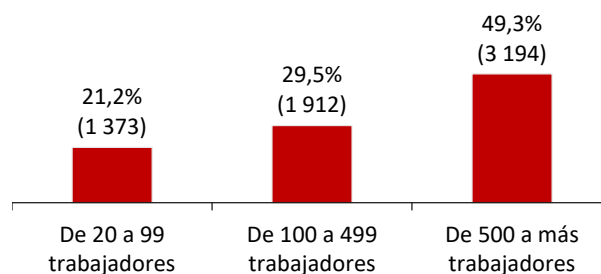
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

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

1.3.2. 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 49,3%. Les seguirían las empresas de entre 100 y 499 trabajadores, que concentrarían el 29,5%, mientras que las empresas de 20 a 99 trabajadores representarían el 21,2%.

Gráfico N° 30
La Libertad: 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 de naturaleza temporal/estacionaria, la de necesidad continua presenta una mayor diversidad en cuanto a los niveles de competencia a los cuales se encuentran asociadas las ocupaciones más demandadas. En 2025, se proyecta que las empresas requerirían un total de 904 puestos de trabajo para desempeñarse como peones agrícolas y ganaderos, ocupación que está

asociada al nivel de competencia 1 o primer nivel⁸. Esta ocupación representaría el 14,0% de la demanda total de empleos de necesidad continua.

Gráfico N° 31
La Libertad: 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, 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 sería operación de maquinaria y equipo pesado (629 puestos); seguida por normas y procedimientos de seguridad (395 puestos); técnicas de ventas (266 puestos); gestión de almacenes (201 puestos), organización de recursos en almacén (198 puestos); entre otras ocupaciones.

Gráfico N° 32
La Libertad: Demanda de necesidad continua, según capacitaciones más requerirían, 2025
 (Absoluto)



Nota: Clasificación de ocupaciones a cuatro dígitos, según CNO 2015, INEI. Corresponde a una pregunta de respuesta múltiple.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

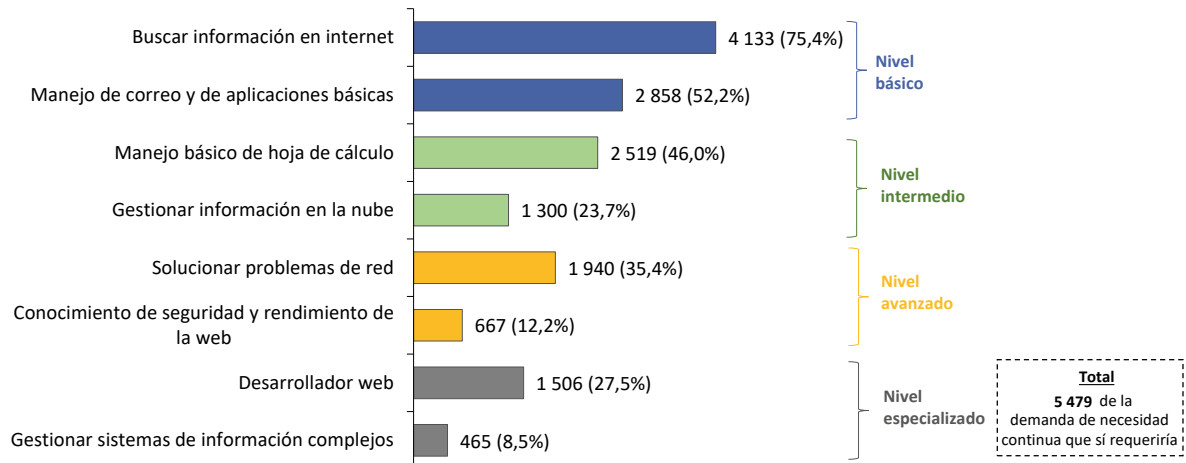
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

⁸ 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.

1.3.5. Competencia digital

De los nuevos puestos de trabajo de necesidad continua que requerirían competencias digitales (5 mil 479 puestos), la más solicitada sería la búsqueda de información en internet que sería solicitada en 4 mil 133 puestos de trabajo. Le seguiría, en el nivel intermedio, el manejo básico de hojas de cálculo (2 mil 519); en el nivel avanzado, el solucionar problemas de red (1 mil 940); y, en el nivel especializado, el desarrollador web (1 mil 506).

Gráfico N° 33
La Libertad: Demanda de necesidad continua, según requerimiento de competencia digital, 2025
 (Absoluto y porcentaje)



Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

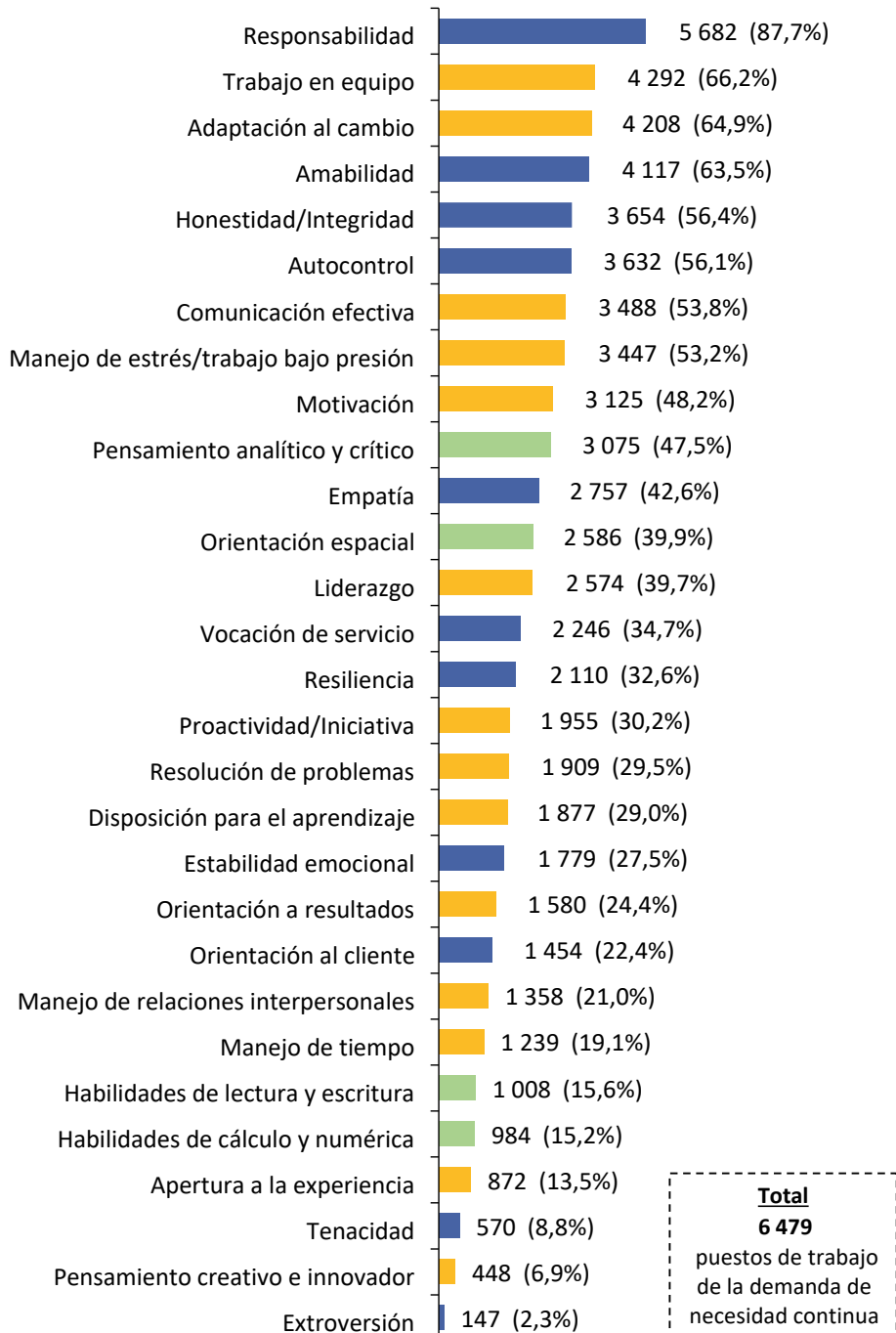
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

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 5 mil 682 puestos de trabajo (87,7%). Le seguirían trabajo en equipo, adaptación al cambio; entre otras competencias laborales.

Cabe precisar 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 pensamiento analítico y crítico sería la más solicitada, en 3 mil 075 de los puestos (47,5%). En tanto, entre las competencias mixtas (señaladas con una barra amarilla), el trabajo en equipo sería la más requerida, en 4 mil 292 de los puestos de trabajo (66,2%).

Gráfico N° 34
La Libertad: 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).

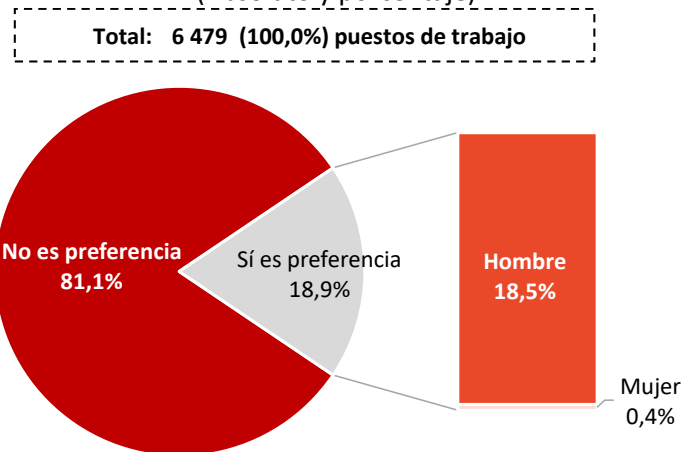
1.3.6.1. Idioma extranjero

En 2025, se proyecta que se requerirían 289 puestos de trabajo de necesidad continua que demanden conocimiento del idioma inglés. De estos, 94 solicitarían un nivel básico, 184 un nivel intermedio y 11 un nivel avanzado.

1.3.7. Sexo

En términos generales, el sexo no sería un requisito primordial en la demanda de necesidad continua. Sin embargo, en el 18,9% de los casos, sí se consideraría un criterio de selección. De este porcentaje, el 18,5% requerirá específicamente sexo masculino, mientras que solo el 0,4% estará orientado exclusivamente a mujeres.

Gráfico N° 35
La Libertad: Demanda de necesidad continua, 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.

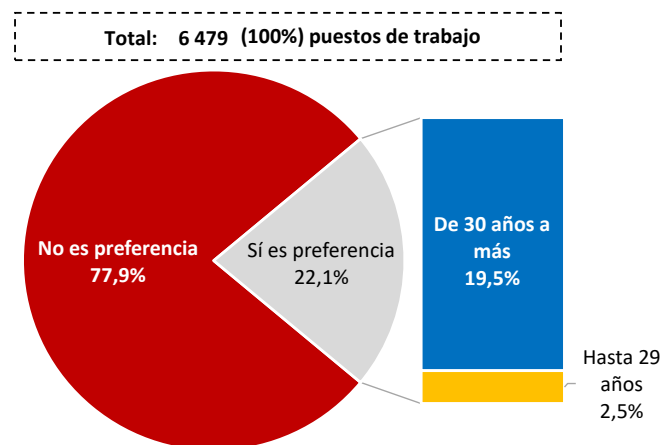
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

1.3.8. Edad

En 2025, la edad sería un requisito en el 22,1% de las ofertas laborales de necesidad continua. De este porcentaje, el 19,5% requeriría tener 30 años a más, mientras que el 2,5% estaría dirigido a personas de hasta 29 años. Cabe destacar que, la edad promedio requerida en los nuevos puestos de trabajo de necesidad continua sería de 35 años.

Gráfico N° 36
La Libertad: Demanda de necesidad continua, según requisito de edad, 2025
(Absoluto y porcentaje)



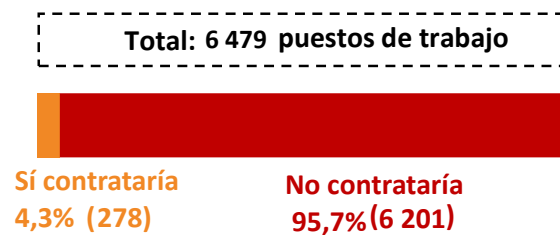
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2024.

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

1.3.9. Condición de discapacidad

En 2025, se proyecta una demanda total de 278 puestos de trabajo para personas con discapacidad, lo que representaría el 4,3% 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.

Gráfico N° 37
La Libertad: Demanda de necesidad continua, según contratación de personas con discapacidad, 2025
(Absoluto y porcentaje)



Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

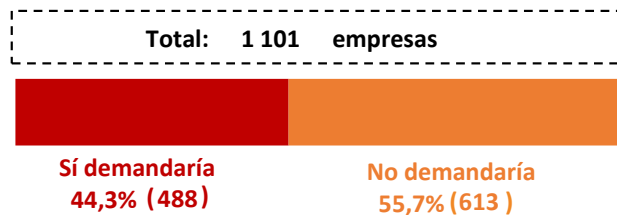
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

CAPÍTULO II. EMPRESAS CON EXPECTATIVA DE DEMANDA

2.1. Razones de la expectativa de demanda

El 44,3% de las empresas de 20 a más trabajadores contrataría personal en 2025 para cubrir nuevos puestos de trabajo, lo cual, en términos absolutos, equivale a 488 empresas. Por otro lado, el 55,7% (613 empresas) no tiene expectativas de contratación.

Gráfico N° 38
La Libertad: 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 45,8% de las empresas que contrataría personal para nuevos puestos de trabajo lo haría 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 29,8% 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° 39
La Libertad: 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.

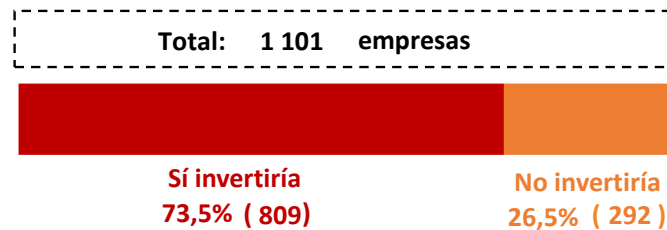
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

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

2.2. Empresas con expectativa de inversión en capacitación en 2025

Para el 2025, el 73,5% de las empresas de 20 a más trabajadores invertiría en capacitación para su personal, lo cual equivale, en términos absolutos, a un total de 809 empresas. En contraste, aquellas empresas que no realizarían ningún tipo de inversión en capacitación sería el 26,5% restante.

Gráfico N° 40
La Libertad: 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 posicionaría como la más requerida por un total de 164 empresas, seguido de técnicas de atención al cliente (99 empresas), liderazgo (73 empresas), normas y procedimientos de seguridad (71 empresas), y técnicas de ventas (62 empresas), destacándose como las principales áreas de interés.

Gráfico N° 41
La Libertad: Empresas, según expectativa de inversión en capacitación en los cursos más requeridos, 2025
(Absoluto y porcentaje)



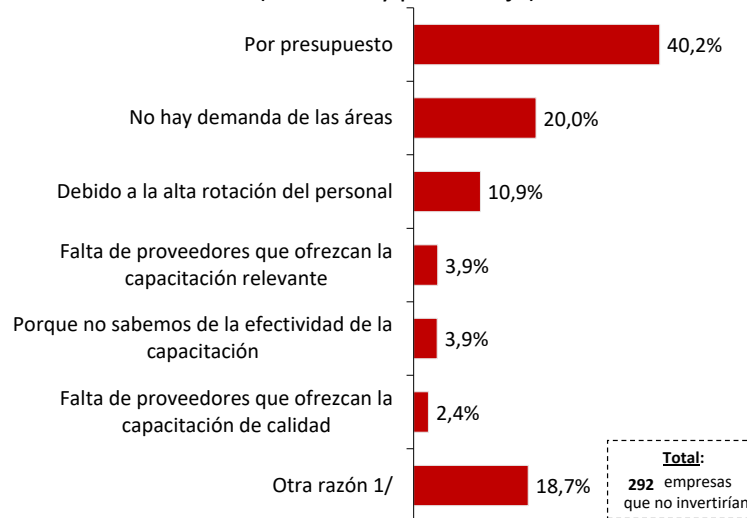
Nota: La suma de las partes puede exceder el total por ser respuesta múltiple. Considera empresas de 20 a más trabajadores.

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 292 empresas está estrechamente vinculada a factores de índole presupuestal (40,2%), falta de demanda de las áreas de la empresa (20,0%), y otras razones inherentes a las empresas (18,7%).

Gráfico N° 42
La Libertad: 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.

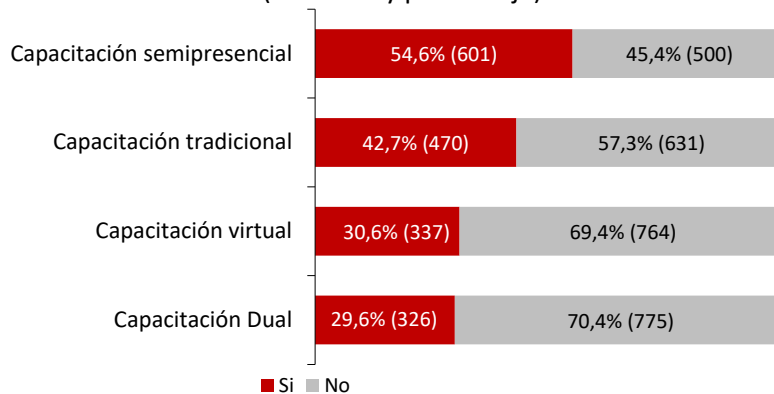
Nota: Considera empresas de 20 a más trabajadores.

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 54,6% de las empresas mostraría una mayor predisposición a contratar personal que haya recibido capacitación semipresencial, mientras que un 42,7% preferiría a aquellos con formación tradicional, y en menor magnitud se tiene a las empresas que optan por capacitación virtual (30,6%) y virtual (29,6%).

Gráfico N° 43
La Libertad: Empresas por intención de contratar trabajadores, según modalidad de capacitación recibida, 2025
 (Absoluto y porcentaje)



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).

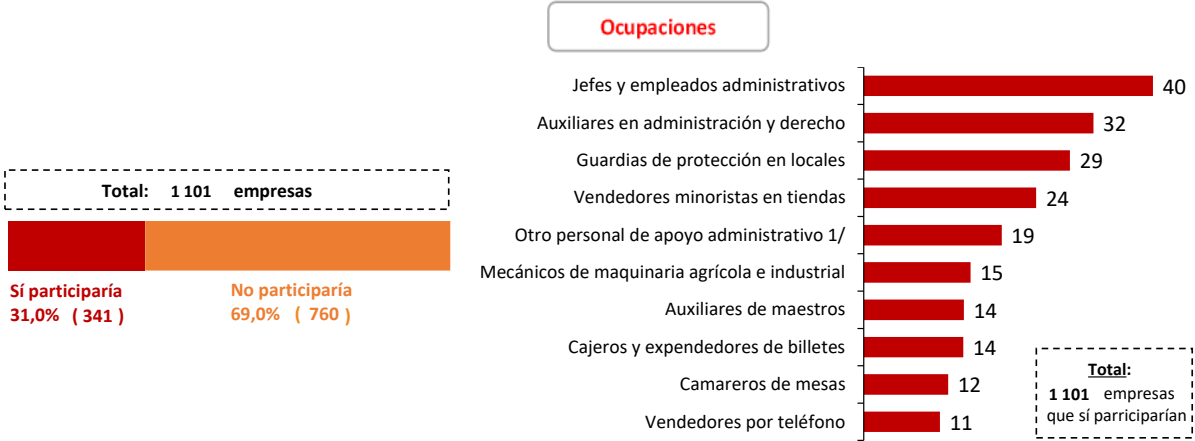
2.3. Empresas que participarían en capacitación dual en 2025

Alrededor del 69,0% de las empresas no participaría en la modalidad de capacitación dual en 2025, mientras que 31,0% sí lo haría. La principal ocupación en la que se aplicaría esta modalidad sería jefes

y empleados administrativos (40 empresas), seguida de auxiliares en administración y derecho (32 empresas) y guardias de protección en locales (29 empresas). Por otro lado, las ocupaciones con menor intención de participar serían vendedores por teléfono (11 empresas) y camareros de mesas (12 empresas).

Gráfico N° 44

La Libertad: Empresas, según intención de participar en la modalidad de capacitación dual, 2025
(Absoluto y porcentaje)



1/ Incluye trabajadores de apoyo administrativo, por ejemplo, empleados encargados del control documentario y administrativo de la empresa.

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

En 2025, el 59,9% de las empresas con 20 o más trabajadores utilizó avisos en su página web o redes sociales como principal medio para convocar personal y cubrir puestos vacantes. Por su parte, las referencias de trabajadores dentro de la empresa y las bolsas privadas de empleo también fueron mecanismos recurrentes, empleados por el 27,6% y 24,5% de las empresas, respectivamente.

Gráfico N° 45
La Libertad: Empresas, según mecanismos empleados para cubrir puestos vacantes, 2024
(Absoluto y Porcentaje)



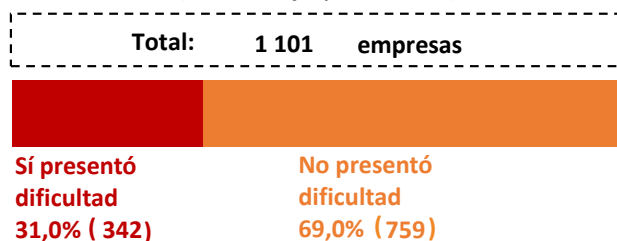
Nota: La suma de las partes puede exceder al 100% por ser respuesta múltiple. Considera las empresas de 20 a más trabajadores.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

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

Asimismo, el 69,0% de las empresas con 20 o más trabajadores no enfrentó dificultades para cubrir vacantes en 2025. No obstante, el 31,0% reportó problemas para llenar dichas plazas, lo que, en términos absolutos, abarcó a 759 empresas.

Gráfico N° 46
La Libertad: Empresas, según dificultad para cubrir vacantes, 2024
(Porcentaje y Absoluto)



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

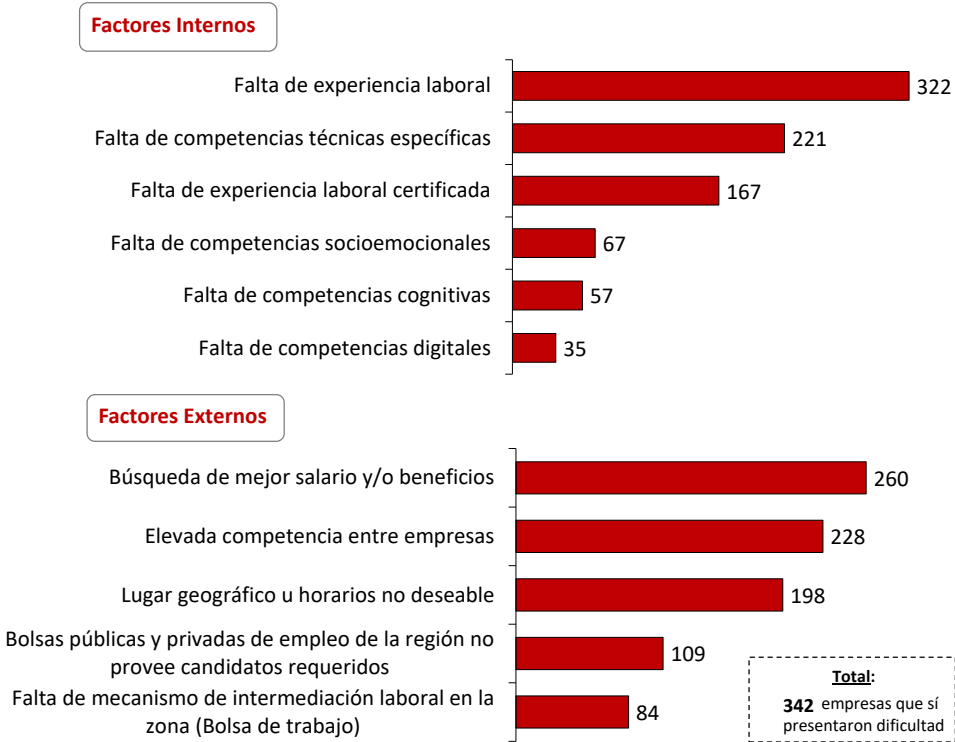
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

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

Las principales dificultades para cubrir vacantes, según factores internos, fueron la falta de experiencia laboral (322 empresas), falta de competencias técnicas específicas (221 empresas). Asimismo, según

factores externos, fueron la búsqueda de mejor salario y/o beneficios (260 empresas) y elevada competencia entre empresas (228 empresas). 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° 47
La Libertad: Empresas con dificultad para cubrir vacantes, según factores internos y externos a los postulantes, 2024
 (Absoluto)



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).

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 actual⁹.

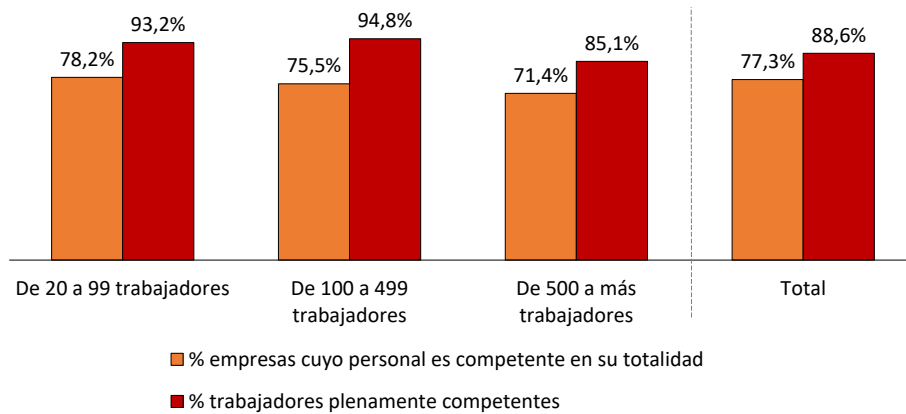
En ese sentido, se encuentra que el 77,3% de las empresas encuestadas manifestaron que todo su personal es competente, lo cual significa que el 22,7% de las empresas presentaron brechas en las habilidades en algunos de sus trabajadores para ser considerados plenamente competentes. Por

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 20 a 99 trabajadores (78,2%) en comparación a las empresas conformadas entre 500 a más trabajadores (71,4%), siendo este último el segmento empresarial con el menor porcentaje.

En términos de puestos de trabajo, se observa que el 88,6% de los trabajadores poseen las habilidades requeridas para desempeñarse de manera efectiva en su puesto de trabajo.

Gráfico N° 48
La Libertad: Brechas de habilidades internas, según tamaño de empresa, 2024
 (Porcentaje)



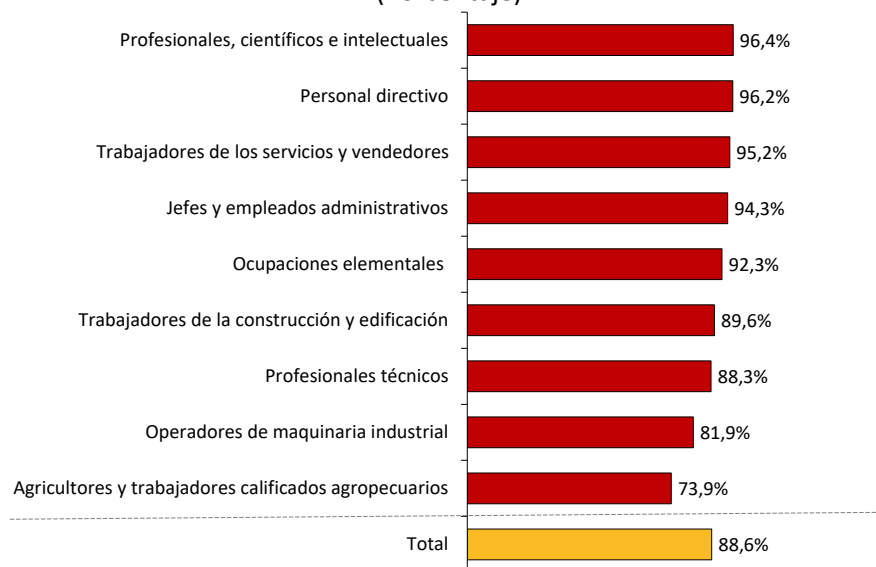
Nota: La suma de las partes puede exceder al 100% por ser respuesta múltiple. Considera las empresas de 20 a más trabajadores.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2024.

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

Por grupo ocupacional, 96,4% de los profesionales, científicos e intelectuales son el grupo que registra la menor brecha de habilidades interna, caracterizándose por ser homogéneas en aptitudes y habilidades requeridas en sus empleos actuales. Seguido del personal directivo (96,2%), y trabajadores de los servicios y vendedores (95,2%).

Gráfico N° 49
La Libertad: Brecha de habilidades internas, según grupo ocupacional, 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, capacitación requerida, carrera universitaria, 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 del departamento de La Libertad.

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) Rama de actividad económica, se agrupa en 5 categorías:

- ✓ Extractiva
- ✓ Industria
- ✓ Construcción
- ✓ Comercio
- ✓ Servicios

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 La Libertad.

CUADRO N° 1

LA LIBERTAD: 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	69	50	30	149
Industria	61	19	4	84
Construcción	39	12	1	52
Comercio	118	23	3	144
Servicios	530	127	15	672
Total general	817	231	53	1,101

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 634 empresas de 20 a más trabajadores.

5.4. Nivel de inferencia

El nivel de inferencia de la EDO 2024 será 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, temporal, continua, 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 Interna: 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.

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.

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.
- 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.



Dirección: Av. Salaverry 655, Jesús María.

Teléfono: 630 60 00

www.gob.pe/mtpe

Síguenos en:     