



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

PLAN DE CAPACITACION PARA LA EMPLEABILIDAD 2022

Programa Nacional para la Empleabilidad

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

INDICE

1. Introducción.....	3
2. Objetivos.....	4
3. Alcance y responsabilidades	5
4. Estructura orgánica.....	6
5. Análisis de la dinámica económica para la Capacitación Laboral.....	7
a. Metodología para la identificación de la demanda laboral	7
b. Análisis de la dinámica sectorial de la demanda laboral a nivel regional	18
Departamento de Arequipa	18
Departamento de Ayacucho.....	19
Departamento de Cusco	20
Departamento de Ica	21
Departamento de Junín	22
Departamento de La Libertad	23
Departamento de Lambayeque	24
Departamento de Lima.....	25
Departamento de Piura	26
6. Meta POI 2022	28
a. Determinación de la meta física	28
b. Priorización de la oferta formativa por unidad zonal	31
c. Presupuesto para la oferta formativa 2022.....	33
7. Estrategia de intervención	35
a. Modalidades de intervención	35
b. Actores participantes	37
c. Criterios de priorización para la población objetivo	38
d. Acompañamiento	39
e. Supervisión y Monitoreo:.....	43
8. Cronograma de actividades.....	44

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

1. Introducción

El Programa Nacional para la Empleabilidad, como Unidad Ejecutora N° 002 del Programa Presupuestal 0116: Mejoramiento de la Empleabilidad e inserción laboral – PROEMPLEO, tiene por objeto “Incrementar el nivel de empleabilidad de la Población Económicamente Activa (PEA) de 15 años a más en condición de vulnerabilidad”. Cuenta con tres Líneas de Intervención: i) Capacitación para la inserción laboral, ii) Capacitación para el autoempleo y iii) Certificación de Competencias Laborales.

El Programa Nacional para la Empleabilidad, tiene por objeto mejorar la empleabilidad de las personas de 15 años a más, en situación de pobreza extrema, pobreza y/o vulnerabilidad socio laboral a través de la capacitación laboral, promoción del autoempleo y certificación de las competencias laborales.

A continuación, se indican las funciones a desarrollar por el Programa:

- a) Brindar capacitación laboral en sus distintas modalidades: presencial, no presencial o semipresencial, orientada al fortalecimiento de las competencias laborales para la población en situación de pobreza extrema, pobreza y/o vulnerabilidad socio laboral.
- b) Desarrollar acciones para la certificación de las competencias laborales.
- c) Desarrollar acciones de promoción para el autoempleo a través de capacitación y asistencia técnica.
- d) Promover y fortalecer las capacidades de aquellos beneficiarios que hayan culminado de manera satisfactoria la capacitación brindada por el Programa a través de un acompañamiento para la inserción laboral.
- e) Supervisar, monitorear y evaluar los resultados del programa en coordinación con los órganos competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

En ese sentido, con la finalidad de iniciar la ejecución de la meta física y presupuestal del presente año fiscal 2022, el Programa Nacional para la Empleabilidad, plantea dar inicio con los procesos de Capacitación Laboral y Autoempleo, la priorización de los cursos a ser brindados por el Programa, la identificación de la demanda laboral, las tendencias en autoempleo y emprendimientos por sectores, aplicando para ello la mecánica operativa de priorización de la oferta formativa y de los procesos de calificación y selección de entidades de capacitación en competencias para la empleabilidad y técnica descritas en la Directiva 001-2021-MTPE/3/24.2/PNPE/DE, que utiliza los siguientes insumos:

- a) Estudios de mercado laboral proporcionados por la Dirección de Investigación Socio Económica Laboral (DISEL)
- b) Estudios realizados por instituciones públicas y privadas.
- c) Data proveniente de los Centros de Empleo
- d) Estadística histórica del Programa.

La información utilizada para el desarrollo del presente documento proviene de los insumos a), b), c) y d). Asimismo, se considerará los requisitos de los beneficiarios por rango de edad y las proyecciones respecto a los efectos del COVID -19. Una vez culminada la capacitación laboral, los beneficiarios del Programa desarrollaran competencias de alta demanda en el mercado laboral que promuevan su inserción en empresas formales.

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Con respecto a la Capacitación para el Autoempleo, que tiene como objetivo la formación por competencias para el autoempleo de jóvenes de 15 a 29 años de edad en situación de pobreza, pobreza extrema y/o vulnerabilidad, a fin de promover el autoempleo juvenil; para el presente año, priorizaremos la intervención a jóvenes de 25 años a más.

En ese contexto, el presente Plan de Capacitación para la Empleabilidad 2022, ha considerado las siguientes actividades para las dos líneas de acción: para la Línea de capacitación laboral el público objetivo del Programa, la validación de identificación de la demanda laboral realizada por la Unidades Zonales, el histórico de cursos brindados por el Programa, la inserción laboral realizada en el 2021 y el contexto post pandemia Covid-2019 y para la Línea de capacitación para el Autoempleo la identificación de los sectores productivos con mayor dinamismo en las zonas de intervención priorizadas.

El Plan de Capacitación para la Empleabilidad, está alineado a los objetivos estratégicos del (PEI) 2017-2025, aprobado con Resolución Ministerial n.º 075-2021-TR, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Objetivos Estratégicos Institucionales.

Tabla 1. Objetivos Estratégicos del PEI

ITEM	DESCRIPCIÓN	ACCIÓN ESTRATÉGICA	
		COD	DESCRIPCIÓN
OEI 2	Promover la empleabilidad de los jóvenes para su inserción laboral en el mercado de trabajo.	2.1	Intermediación laboral acorde a la demanda del mercado laboral para los jóvenes.
		2.4	Asistencia Técnica integral para la inserción laboral y autoempleo de los jóvenes en el mercado de trabajo.
OEI 6	Generar competencias y oportunidades laborales para poblaciones vulnerables, con énfasis en aquellas en condiciones de pobreza y pobreza extrema.	6.1	Asistencia Técnica integral para la inserción laboral y autoempleo de las poblaciones vulnerables, en condiciones de pobreza y pobreza extrema.
		6.3	Intermediación laboral acorde a la demanda del mercado laboral, para poblaciones vulnerables, en condiciones de pobreza y pobreza extrema.
OEI 7	Promover el empleo a través del mejoramiento de las competencias laborales y niveles de empleabilidad de la población, particularmente en condiciones de desempleo y subempleo.	7.1	Intermediación laboral acorde a la demanda del mercado laboral de las personas en condiciones de desempleo y subempleo.
		7.2	Asistencia técnica integral para la inserción laboral y autoempleo de las personas en condiciones de desempleo y subempleo.
		7.4	Oportunidades de empleo, empleabilidad y emprendimiento generados, en beneficio de la población, particularmente en condiciones de desempleo y subempleo.

2. Objetivos

Objetivo general

- ❖ El objetivo del Plan de Capacitación 2022 es establecer los lineamientos, estrategias, acciones y responsabilidades que permitan la operatividad de los procesos técnicos operativos de la línea de capacitación para inserción laboral y la línea de capacitación para promover el autoempleo, que garantice cumplir con las metas físicas y presupuestales programadas para el periodo 2022.

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Objetivos específicos

- ❖ Diseñar, planificar, gestionar y evaluar los procesos operativos del proceso de capacitación para la inserción laboral y capacitación para el autoempleo.
- ❖ Priorización de cursos de capacitación en función a las necesidades del mercado laboral identificadas por la actualización de la demanda laboral, en cuanto a conocimientos y habilidades requeridas por las empresas, que promuevan su inserción laboral.
- ❖ Identificación de sectores productivos en las zonas de intervención del programa en la Línea de Capacitación para promover el autoempleo.

3. Alcance y responsabilidades

El contenido del presente Plan de Capacitación para la Empleabilidad 2022 será de cumplimiento y aplicación por parte de los funcionarios responsables de las áreas que componen la Unidad de Gestión Técnica de Procesos para la Empleabilidad y la Unidad de Gestión Operativa Territorial para la Empleabilidad, Especialistas, Analistas y Personal técnico administrativo que programe, implemente y ejecute acciones durante el desarrollo de los procesos del Programa y de soporte para las unidades de apoyo, siendo de observancia y cumplimiento obligatorio para:

- Unidad de Gestión Técnica de Procesos para la Empleabilidad
- Unidad de Gestión Operativa Territorial para la Empleabilidad
- Unidades Funcionales de Apoyo y Asesoramiento
- Equipo responsable del proceso de Identificación de la demanda laboral y priorización de la oferta formativa.
- Equipo responsable del proceso de Focalización y selección de beneficiarios.
- Equipo responsable del proceso de Supervisión y Monitoreo de la Calidad de la Capacitación.
- Equipo responsable del proceso de acompañamiento laboral.
- Unidades Zonales del Programa.

Para el presente año 2022, el Programa tiene priorizada la intervención en las regiones de Arequipa, Cusco, Junín, La Libertad, Lambayeque Lima, Piura, Ica y Ayacucho.

De otro lado, el Programa brindará también capacitación con el fin de promover el autoempleo, cuya modalidad de trabajo consiste en generar ingresos de forma autónoma a través de un negocio emergente “Capacitación para la generación del autoempleo” o un negocio sostenible “Capacitación para potenciar el autoempleo”, los cuales se diferenciarán en los Términos de Referencia que se elaboren para tal fin.

El Programa para el óptimo desarrollo de los Servicio de Capacitación de ambas líneas de intervención, tiene las siguientes responsabilidades:

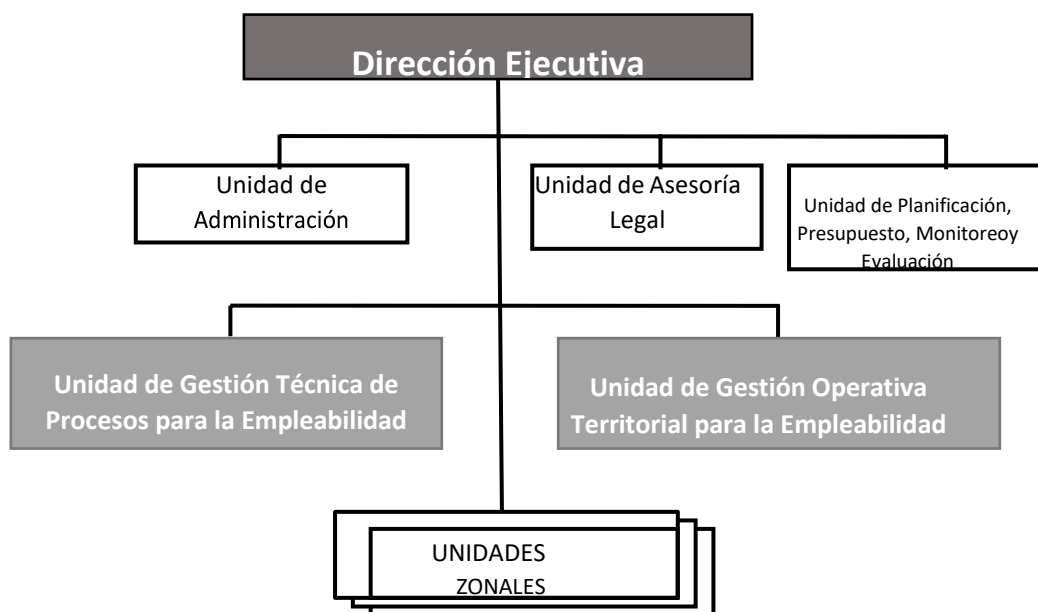
- Realizar la promoción y difusión de los cursos de capacitación, a través de la página web del Programa.

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

- Seleccionar a los beneficiarios de la capacitación, en base a los criterios de selección establecidos en sus directivas internas y remitir la lista de beneficiarios al proveedor de manera oportuna.
- Convocar a los beneficiarios para el inicio de los Servicio de capacitación correspondientes.
- Registrar en el Aplicativo Informático Joven2work de los potenciales beneficiarios del servicio de capacitación laboral para la inserción laboral y del Servicio de Capacitación para el Autoempleo, a través de las Unidades Zonales con los equipos responsables de los procesos.
- Capacitar virtualmente al personal designado por el proveedor en el uso de los aplicativos informáticos o formatos que el Programa ponga a disposición del Proveedor, así como la asignación de usuario y clave de acceso, para el registro de la información.
- Capacitar de forma virtual a través del equipo responsable del proceso de acompañamiento laboral al docente técnico y al especialista propuesto por el Proveedor en el desarrollo del Taller de Orientación para el Empleo (OPE) y la ejecución de la actividad de acompañamiento laboral.
- Coordinar los inicios de cursos virtuales de acuerdo a la programación.
- Administrar el Aplicativo Joven2work que almacena el Registro de Asistencia y el Registro de Notas.
- Realizar el monitoreo, seguimiento y cumplimiento del servicio de capacitación en Competencias para la Empleabilidad y Capacitación Laboral Regular por los equipos responsables de la Unidad de Gestión Técnica de Procesos para la Empleabilidad.
- Realizar el monitoreo, seguimiento y cumplimiento del servicio de capacitación para el autoempleo por los equipos responsables de la Unidad de Gestión Técnica de Procesos para la Empleabilidad.

4. Estructura funcional

La estructura funcional del Programa Nacional para la Empleabilidad, se conforma de la siguiente manera:



5. Análisis de la dinámica económica para la Capacitación Laboral.

a. Metodología para la identificación de la demanda laboral

Para establecer cuáles son los puestos demandados por las empresas que se encuentran en las regiones de intervención del Programa, se identificarán las ocupaciones de menor calificación que deberán ser atendidas con prioridad en las líneas de trabajo del PNPE. Para ello se realizarán los siguientes pasos:

- **Estandarizar la clasificación de ocupaciones**

La estandarización de la clasificación de las ocupaciones permitirá vincular de forma adecuada y rigurosa la demanda ocupacional con la oferta formativa del PNPE.

Actualmente, las distintas fuentes de información de las encuestas utilizan la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) del año 2015 desarrollado por INEI (2016)¹ a partir de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones del 2008 (CIUO-2008) publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Sin embargo, PLAME no utiliza aún el CIUO-2008 ni el CNO 2015, siendo necesario que se realice un proceso de adecuación para actualizar la codificación de las ocupaciones.

Asimismo, se debe utilizar el Clasificador Nacional de Ocupaciones CNO 2015 para codificar los puestos de trabajo de los distintos perfiles ocupacionales del catálogo desarrollado por el MTPE.

Por otro lado, se recomienda realizar los análisis sobre la base de 4 dígitos del CNO debido a que usar el CNO a tres dígitos como se ha hecho hasta ahora no tiene un nivel de especificidad adecuado para distinguir ocupaciones específicas a fin de compatibilizarlas con los perfiles ocupacionales del MTPE y sus unidades de competencias, así como con los cursos que se elaboran para cubrir estas unidades de competencias.

Asimismo, a partir de los niveles de competencia que se requieren para el desempeño de las ocupaciones, se ha identificado como ocupaciones de menor calificación las que requieren niveles de competencia 2 de acuerdo a INEI (2016):

“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.

¹ INEI (2016). Clasificador Nacional de Ocupaciones 2015. Basado en la Clasificación Internacional de Ocupaciones 2008 elaborado por la Organización Internacional del Trabajo. Lima

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Para casi todas las ocupaciones del segundo nivel de competencias es fundamental saber leer información (como, por ejemplo, notas con instrucciones de seguridad), redactar informes escritos de trabajos finalizados y realizar con exactitud cálculos aritméticos sencillos. Para muchas ocupaciones comprendidas en este nivel de competencias se requieren habilidades relativamente avanzadas de lectura, escritura y cálculo aritmético, así como buenas aptitudes de comunicación personal. En algunas ocupaciones, estas habilidades y aptitudes son indispensables para gran parte del trabajo que se ha de desempeñar. Para muchas ocupaciones de este segundo nivel de competencias se exige un alto nivel de destreza manual.

Los conocimientos y las competencias que se exigen para asegurar un desempeño eficaz en las ocupaciones comprendidas en el segundo nivel de competencias se obtienen por lo general cursando el primer ciclo de la educación secundaria (nivel 2 de la CINE-2011). En algunas ocupaciones se exige haber cursado también el segundo ciclo de la educación secundaria (nivel 3 de la CINE-2011), el cual puede incluir un componente importante de enseñanza profesional especializada y formación en el lugar de trabajo. Y para algunas ocupaciones se exigen estudios profesionales específicos completos cursados después de culminar la educación secundaria (nivel 4 de la CINE-2011). En algunos casos, la experiencia y la formación en el lugar de trabajo pueden reemplazar el requisito de educación formal. Entre las ocupaciones clasificadas en el segundo nivel de competencias de la CIUO se incluyen carniceros, conductores de autobuses, secretarios, empleados de contabilidad, operadores de máquinas de coser, modistos, asistentes de venta en tiendas y otros comercios, policías, peluqueros, electricistas de obras y mecánicos de vehículos de motor.”

Cabe resaltar que no se han incluido dentro de las ocupaciones de menor calificación un conjunto de ocupaciones con nivel de competencias 1 (o primer nivel) pues, las ocupaciones comprendidas en ese nivel suelen exigir el desempeño de tareas físicas o manuales simples y rutinarias (con o sin el uso de herramientas manuales), no requieren mayor educación y, por ende, obtienen una remuneración baja en el mercado laboral. Dentro de estas ocupaciones clasificadas en el primer nivel de competencias destaca sobre todo el Grupo ocupacional 9 referido a Ocupaciones elementales de la CIUO, donde se incluyen limpiadores, peones de carga, peones de jardinería y ayudantes de cocina.

Específicamente, las ocupaciones de menor calificación comprenden los siguientes grupos ocupacionales del CIUO-08:

- Gran Grupo 5: Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados
- Gran Grupo 6: Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros
- Gran Grupo 7: Trabajadores de la construcción, edificación, productos artesanales, electricidad y las telecomunicaciones.

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

- Gran Grupo 8: Operadores de maquinaria industrial, ensambladores y conductores de transporte.

Por último, cabe indicar que se considera más adecuado utilizar el nivel de competencias como criterio para clasificar las ocupaciones respecto a la variable “nivel de responsabilidad” usada en trabajos previos como MTPE (2011)² que consideraban ocupaciones de nivel operativo o técnico a las que correspondían a los niveles de responsabilidad I y II.

- **Determinar ocupaciones de menor calificación “estrella” por región**

Del análisis a los documentos previos como MTPE (2011) a partir de la propuesta realizada en MTPS (1999)³ para la clasificación de las ocupaciones de menor calificación se tomará en cuenta la dinámica reciente del mercado de trabajo asalariado privado del sector formal de cada región, la cual muestra la tendencia más probable de contratación futura de mano de obra.

En este caso, la importancia de la demanda de empleo para las ocupaciones puede analizarse en función de su volumen (participación) en el mercado y su evolución (crecimiento), de acuerdo con una figura utilizada en el planeamiento de estrategias de mercado para la clasificación de productos, definiendo categorías que pueden usarse para determinar decisiones de inversión y la asignación de recursos entre productos a fin de maximizar las utilidades de largo plazo (MTPS, 1999).

Así, según MTPS (1999), un producto de alta participación y crecimiento bajo es denominado “vaca lechera”, pues para él siempre hay mercado; uno de alta participación y crecimiento también alto, es una “estrella”: el producto ideal. Si el producto tiene baja participación y bajo crecimiento, es un “hueso” (o “perro rabioso”), no deseable; y, finalmente, si tiene baja participación, pero alto crecimiento se le considera una “incógnita”, que necesita atención.

De este modo, el MTPE realiza una primera clasificación de las ocupaciones de calificación inicial para Lima Metropolitana utilizando la información de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) de 1995 a 1997.

De acuerdo con MTPE (2011) esta metodología también es compatible con un enfoque basado en la “Teoría del Ciclo Vital de Productos y/o Servicios” (BEL 35, 36 y 41), la cual permite clasificar a las ocupaciones en cuatro grupos denominados “Ocupaciones Nuevas”, “En Desarrollo”, “Maduras” y “Paralizadas”.

² MTPE (2011). Identificación de necesidades de formación en base a la demanda. Lima Metropolitana. Lima.

³ MTPS (1999). Demanda de trabajadores jóvenes con calificación inicial en Lima Metropolitana. Boletín de Economía Laboral N° 12.

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

Clasificación de ocupaciones:

- Las ocupaciones **en desarrollo** (alto crecimiento y alta participación), corresponden a ocupaciones que existen en la actualidad con alta participación y todavía pueden generar un alto número de puestos de trabajo. Son las denominadas **“estrella”**.
- Las ocupaciones **nuevas** (alto crecimiento y baja participación), corresponden a ocupaciones que están “naciendo” y cuyo crecimiento en el futuro será significativo, además, estas ocupaciones se crean por la necesidad de la empresa y de los cambios que surgen en los procesos productivos. Son las “incógnita”.
- Las ocupaciones **maduras o tradicionales** (bajo crecimiento y alta participación), corresponden a ocupaciones que ya están posicionadas en el mercado; sin embargo, las nuevas tecnologías hacen que pierdan demanda. Son las ocupaciones “vacas lecheras”.
- Las ocupaciones **paralizadas** (bajo crecimiento y baja participación), corresponden a aquellas ocupaciones que no se han adecuado a los cambios tecnológicos y por lo tanto su demanda se ha reducido por debajo del promedio. Son las ocupaciones “hueso”.

Asimismo, es necesario tomar en cuenta que el efecto de la alta rotación laboral del mercado ocupacional limeño hace difícil analizar el comportamiento de las ocupaciones específicas, pues si bien es cierto que ciertas ocupaciones son exitosas para la inserción, ello no significa que los trabajadores permanezcan en ellas. En este sentido, se debe conocer el grado de permanencia en el empleo en cada ocupación e identificar a las de mayor perdurabilidad.



Fuente: MTPE (2011)

En el presente plan se ha utilizado la metodología descrita para priorizar las ocupaciones de menor calificación para la capacitación laboral por región usando la información de empleo asalariado privado del sector formal con los datos del PLAME del MTPE usando variaciones anuales para un mes específico sin mayor estacionalidad (como setiembre o noviembre) lográndose identificar un conjunto significativo de ocupaciones “estrella” por región de intervención. Asimismo, para realizar el análisis ha sido preciso que se

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

actualice la codificación de las ocupaciones al CNO 2015 (pues se recoge utilizando la CIUO 88).

- **Seleccionar ocupaciones “estrella” con menor subempleo según región.**

Dado que las ocupaciones “estrella” se han determinado a partir de criterios de demanda basados en el número de trabajadores, es necesario complementar la clasificación obtenida, tomando en cuenta variables relativas a las condiciones de trabajo en cada ocupación. Especialmente, dados los objetivos del PNPE y sus criterios de selección de la población objetivo, se considera que las ocupaciones en las cuales se capacite a las personas tengan una menor probabilidad de ser subempleadas, ya sea por horas de trabajo o por ingresos⁴, es decir, ocupaciones donde la inserción laboral esperada de los trabajadores sea relativamente mejor dadas las características de oferta y demanda del mercado de trabajo.

Para ello, se ha calculado la tasa de subempleo total para cada ocupación a nivel nacional durante el periodo de análisis, utilizando la metodología estandarizada aplicado por el MTPE.

La aplicación de la metodología planteada para el empleo asalariado privado formal a partir de la información de la base mensual de planilla electrónica (PLAME), con la ventaja de que es un registro administrativo que abarca a todos los trabajadores asalariados formales, para ello se ha utilizado la base de datos mensual de junio a setiembre de 2021. Para el cálculo del crecimiento del empleo en las ocupaciones se ha hecho mediante la diferencia entre el mes de junio y el de setiembre,

La lista específica de las ocupaciones “estrella” a 4 dígitos del CNO 2015, de acuerdo a información del PLAME según las regiones de intervención del Programa, y cuáles de ellas tienen menor nivel de subempleo, se presenta en el siguiente cuadro.

⁴ Las recomendaciones vigentes de la Resolución de la XVI Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, de octubre de 1998 se limitan a la medición del subempleo por insuficiencia de horas. Sin embargo, en los países de la región y el Perú se continúan estimando dos formas de subempleo: el subempleo visible o por horas y el subempleo invisible o por ingresos (INEI, 2002). Así, en el Perú la medición del subempleo se compone de:

- **Subempleo visible o por horas:** Todas aquellas personas con un empleo, que reúnan los criterios siguientes durante el período de referencia usado para definir el empleo: desear trabajar más horas, estar disponible para trabajar más horas y haber trabajado menos de un límite de 35 horas semanales.
- **Subempleo invisible o por ingresos:** Se encuentran en esta condición los ocupados que, laborando un número de horas igual o mayor al considerado como normal, obtienen ingresos menores al considerado como adecuado que se denomina Ingreso Mínimo de Referencia (IMR), y se calcula como el cociente entre el valor de la canasta de consumo familiar y el número promedio de perceptores pro hogar por dominios geográficos (combinación de región natural y urbano/rural más Lima Metropolitana).

No refleja la subutilización de la capacidad productiva laboral

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

**Cuadro N° 1: Ocupaciones de menor calificación “estrella” para asalariados privados por
región de intervención según nivel de subempleo**

Región	CNO 2015	Denominación de la ocupación	Tasa de subempleo de la región
Arequipa	8133	Operadores de máquinas para el tratamiento de agua	0
Arequipa	5164	Instructores de manejo de auto	0
Arequipa	8131	Operadores de plantas y máquinas de productos químicos	0
Arequipa	8121	Operadores de instalaciones de procesamiento de metales	0
Arequipa	8160	Operadores de máquinas para elaborar alimentos, bebidas y productos afines	0
Arequipa	8113	Perforadores y sondistas de pozos de petróleo y gas, bombeo y distribución de agua	3
Arequipa	8111	Mineros y operadores de instalaciones mineras	3
Arequipa	8342	Operadores de máquinas de movimiento de tierras y afines	3
Arequipa	8343	Operadores de grúas, aparatos elevadores y afines	3
Arequipa	8142	Operadores de máquinas para fabricar productos de material plástico	4
Arequipa	8332	Conductores de camiones pesados	7
Arequipa	7113	Carpinteros de armar y armados de casas	12
Arequipa	8322	Conductores de automóviles, taxis y camionetas	13
Arequipa	7223	Reguladores y operadores de máquinas de herramientas	15
Arequipa	7231	Mecánicos y reparadores de vehículos de motor	17
Arequipa	8152	Operadores de telares y otras máquinas tejedoras	21
Arequipa	5329	Trabajadores en el cuidado de personas en servicios de salud	22
Arequipa	7127	Gasfiteros e instaladores de tuberías	24
Arequipa	7129	Otros pintores excepto brocha gorda	24
Arequipa	7322	Ebanistas y afines	28
Arequipa	5230	Cajeros y expendedores de billetes (excepto cajeros de banco)	30
Arequipa	8352	Conductores de pequeñas embarcaciones	31
Arequipa	5249	Otros vendedores	32
Arequipa	5241	Demostradores, degustadores y reponedores	32
Arequipa	5244	Expendedores de gasolineras	32
Arequipa	5120	Cocineros	38
Arequipa	5131	Camareros de mesas	38
Arequipa	5132	Camareros de barra	38
Arequipa	7512	Trabajadores en la elaboración de harinas (excepto harina de pescado)	40
Arequipa	7511	Trabajadores en la elaboración de productos de carne, pescados y afines	40
Arequipa	7513	Panaderos, pasteleros y confiteros	40
Arequipa	5311	Cuidadores de niños en instituciones	41
Arequipa	6111	Agricultores y trabajadores calificados de cultivos extensivos	42
Arequipa	7341	Trabajadores en la preparación de fibras textiles e hilados	48
Arequipa	5212	Vendedores minoristas en tiendas y establecimientos (excepto kioscos y mercados)	49
Arequipa	7362	Zapateros y afines	49
Arequipa	7361	Apelambradores, pellejeros, curtidores y teñidores de cuero	49
Arequipa	6121	Criadores y trabajadores calificados de ganado	50
Arequipa	7352	Sastres, modistos, costureros y sombrereros	51
Ayacucho	8121	Operadores de instalaciones de procesamiento de metales	0
Ayacucho	8341	Operadores de maquinaria agrícola y forestal móvil	0
Ayacucho	5414	Guardias de protección en establecimiento	0
Ayacucho	5230	Cajeros y expendedores de billetes (excepto cajeros de banco)	5
Ayacucho	8111	Mineros y operadores de instalaciones mineras	10

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

Región	CNO 2015	Denominación de la ocupación	Tasa de subempleo de la región
Ayacucho	7212	Soldadores y oxicortadores	13
Ayacucho	8321	Conductores de motocicletas	33
Ayacucho	7234	Mecánicos y reparadores de máquinas agrícolas e industriales	46
Ayacucho	7123	Instaladores de pisos, parquet, baldosas y azulejos	59
Ayacucho	5131	Camareros de mesas	66
Ayacucho	5222	Supervisores de comercio al por menor	74
Ayacucho	5221	Supervisores de comercio al por mayor	74
Ayacucho	5211	Vendedores mayoristas	74
Ayacucho	5212	Vendedores minoristas en tiendas y establecimientos (excepto kioscos y mercados)	74
Ayacucho	5249	Otros vendedores	100
Ayacucho	5241	Demostradores, degustadores y reponedores	100
Cusco	8121	Operadores de instalaciones de procesamiento de metales	0
Cusco	5329	Trabajadores en el cuidado de personas en servicios de salud	0
Cusco	8311	Maquinistas de locomotoras	0
Cusco	5113	Guías de turismo	9
Cusco	5230	Cajeros y expendedores de billetes (excepto cajeros de banco)	9
Cusco	8331	Conductores de autobuses y tranvías	9
Cusco	8160	Operadores de máquinas para elaborar alimentos, bebidas y productos afines	18
Cusco	7113	Carpinteros de armar y armados de casas	22
Cusco	7119	Otros trabajadores de la construcción y edificaciones	22
Cusco	8341	Operadores de maquinaria agrícola y forestal móvil	27
Cusco	8342	Operadores de máquinas de movimiento de tierras y afines	27
Cusco	7322	Ebanistas y afines	33
Cusco	8322	Conductores de automóviles, taxis y camionetas	33
Cusco	7422	Instaladores y reparadores en tecnología de la información y las comunicaciones	37
Cusco	7223	Reguladores y operadores de máquinas de herramientas	42
Cusco	7127	Gasfiteros e instaladores de tuberías	45
Cusco	7234	Mecánicos y reparadores de máquinas agrícolas e industriales	49
Cusco	7231	Mecánicos y reparadores de vehículos de motor	49
Cusco	5132	Camareros de barra	50
Cusco	5131	Camareros de mesas	50
Cusco	5164	Instructores de manejo de auto	50
Cusco	8131	Operadores de plantas y máquinas de productos químicos	50
Cusco	5120	Cocineros	51
Cusco	5142	Especialistas en tratamientos de belleza y afines	56
Cusco	7212	Soldadores y oxicortadores	57
Cusco	5212	Vendedores minoristas en tiendas y establecimientos (excepto kioscos y mercados)	60
Cusco	5241	Demostradores, degustadores y reponedores	68
Cusco	5244	Expendedores de gasolineras	68
Cusco	5249	Otros vendedores	68
Cusco	7513	Panaderos, pasteleros y confiteros	69
Cusco	7515	Trabajadores en la elaboración y conservación de productos elaborados a base de frutas, legumbres, verduras y afines.	69
Cusco	6111	Agricultores y trabajadores calificados de cultivos extensivos	72
Cusco	7352	Sastres, modistos, costureros y sombrereros	73
Cusco	5222	Supervisores de comercio al por menor	77
Ica	8121	Operadores de instalaciones de procesamiento de metales	0

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

Región	CNO 2015	Denominación de la ocupación	Tasa de subempleo de la región
Ica	8152	Operadores de telares y otras máquinas tejedoras	1
Ica	8154	Operadores de máquinas de lavado, blanqueamiento, teñido, estampado y acabado de productos textiles	1
Ica	8343	Operadores de grúas, aparatos elevadores y afines	1
Ica	8342	Operadores de máquinas de movimiento de tierras y afines	1
Ica	8341	Operadores de maquinaria agrícola y forestal móvil	1
Ica	8332	Conductores de camiones pesados	6
Ica	8322	Conductores de automóviles, taxis y camionetas	10
Ica	8113	Perforadores y sondistas de pozos de petróleo y gas, bombeo y distribución de agua	11
Ica	8111	Mineros y operadores de instalaciones mineras	11
Ica	8112	Operadores de instalaciones de procesamiento de minerales y rocas	11
Ica	7221	Herreros y forjadores	13
Ica	7223	Reguladores y operadores de máquinas de herramientas	13
Ica	7113	Carpinteros de armar y armados de casas	13
Ica	7111	Albañiles y constructores de casas y grandes obras civiles	13
Ica	5230	Cajeros y expendedores de billetes (excepto cajeros de banco)	18
Ica	7213	Hojalateros y pintores de metales	21
Ica	7212	Soldadores y oxicortadores	21
Ica	7231	Mecánicos y reparadores de vehículos de motor	23
Ica	5244	Expendedores de gasolineras	24
Ica	5241	Demostradores, degustadores y reponedores	24
Ica	7322	Ebanistas y afines	27
Ica	7352	Sastres, modistos, costureros y sombrereros	31
Ica	5329	Trabajadores en el cuidado de personas en servicios de salud	31
Ica	5131	Camareros de mesas	40
Ica	5132	Camareros de barra	40
Ica	7518	Trabajadores de la preparación de bebidas alcohólicas y refrescos	48
Ica	7513	Panaderos, pasteleros y confiteros	48
Ica	7511	Trabajadores en la elaboración de productos de carne, pescados y afines	48
Ica	5212	Vendedores minoristas en tiendas y establecimientos (excepto kioscos y mercados)	49
Ica	5211	Vendedores mayoristas	49
Ica	6111	Agricultores y trabajadores calificados de cultivos extensivos	54
Ica	6112	Agricultores y trabajadores calificados de plantaciones de árboles y arbustos	54
Ica	6113	Agricultores y trabajadores calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines	54
Ica	6114	Agricultores y trabajadores calificados de cultivos mixtos (Agrícolas, pecuarios y forestales)	54
Ica	6121	Criadores y trabajadores calificados de ganado	74
Ica	5221	Supervisores de comercio al por mayor	78
Ica	5164	Instructores de manejo de auto	80
Junín	8133	Operadores de máquinas para el tratamiento de agua	0
Junín	8134	Operadores de máquinas para la perforación de pozos y refinación del petróleo y gas	0
Junín	8171	Operadores de máquinas de procesamiento de la madera	0
Junín	8121	Operadores de instalaciones de procesamiento de metales	0
Junín	8111	Mineros y operadores de instalaciones mineras	4
Junín	7119	Otros trabajadores de la construcción y edificaciones	8
Junín	7113	Carpinteros de armar y armados de casas	8
Junín	8341	Operadores de maquinaria agrícola y forestal móvil	8
Junín	8342	Operadores de máquinas de movimiento de tierras y afines	8

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

Región	CNO 2015	Denominación de la ocupación	Tasa de subempleo de la región
Junín	8343	Operadores de grúas, aparatos elevadores y afines	8
Junín	7212	Soldadores y oxicortadores	22
Junín	8322	Conductores de automóviles, taxis y camionetas	28
Junín	7231	Mecánicos y reparadores de vehículos de motor	29
Junín	7234	Mecánicos y reparadores de máquinas agrícolas e industriales	29
Junín	7223	Reguladores y operadores de máquinas de herramientas	41
Junín	7411	Electricistas y afines	42
Junín	7412	Instaladores y reparadores de líneas eléctricas	42
Junín	5241	Demostradores, degustadores y reponedores	42
Junín	5249	Otros vendedores	42
Junín	5120	Cocineros	43
Junín	5132	Camareros de barra	45
Junín	5131	Camareros de mesas	45
Junín	8160	Operadores de máquinas para elaborar alimentos, bebidas y productos afines	50
Junín	6221	Trabajadores de explotaciones de acuicultura	52
Junín	7513	Panaderos, pasteleros y confiteros	55
Junín	7515	Trabajadores en la elaboración y conservación de productos elaborados a base de frutas, legumbres, verduras y afines.	55
Junín	5212	Vendedores minoristas en tiendas y establecimientos (excepto kioscos y mercados)	60
Junín	5211	Vendedores mayoristas	60
Junín	5329	Trabajadores en el cuidado de personas en servicios de salud	63
Junín	5221	Supervisores de comercio al por mayor	64
Junín	6111	Agricultores y trabajadores calificados de cultivos extensivos	70
Junín	7352	Sastres, modistos, costureros y sombrereros	73
Junín	7127	Gasfiteros e instaladores de tuberías	74
Junín	6121	Criadores y trabajadores calificados de ganado	82
La Libertad	8160	Operadores de máquinas para elaborar alimentos, bebidas y productos afines	0
La Libertad	8343	Operadores de grúas, aparatos elevadores y afines	4
La Libertad	8341	Operadores de maquinaria agrícola y forestal móvil	4
La Libertad	5414	Guardias de protección en establecimiento	4
La Libertad	8332	Conductores de camiones pesados	14
La Libertad	8331	Conductores de autobuses y tranvías	14
La Libertad	8112	Operadores de instalaciones de procesamiento de minerales y rocas	17
La Libertad	8114	Operadores de máquinas para fabricar cemento y otros productos minerales	17
La Libertad	7113	Carpinteros de armar y armados de casas	20
La Libertad	7119	Otros trabajadores de la construcción y edificaciones	20
La Libertad	8142	Operadores de máquinas para fabricar productos de material plástico	24
La Libertad	8141	Operadores de máquinas para fabricar productos de caucho	24
La Libertad	8322	Conductores de automóviles, taxis y camionetas	25
La Libertad	5230	Cajeros y expendedores de billetes (excepto cajeros de banco)	26
La Libertad	7234	Mecánicos y reparadores de máquinas agrícolas e industriales	33
La Libertad	7129	Otros pintores excepto brocha gorda	36
La Libertad	7411	Electricistas y afines	36
La Libertad	5132	Camareros de barra	49
La Libertad	5131	Camareros de mesas	49
La Libertad	5329	Trabajadores en el cuidado de personas en servicios de salud	51
La Libertad	7515	Trabajadores en la elaboración y conservación de productos elaborados a base de frutas, legumbres, verduras y afines.	53

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

Región	CNO 2015	Denominación de la ocupación	Tasa de subempleo de la región
La Libertad	7513	Panaderos, pasteleros y confiteros	53
La Libertad	5120	Cocineros	56
La Libertad	5241	Demostradores, degustadores y reponedores	59
La Libertad	5211	Vendedores mayoristas	60
La Libertad	5212	Vendedores minoristas en tiendas y establecimientos (excepto kioscos y mercados)	60
La Libertad	5221	Supervisores de comercio al por mayor	60
La Libertad	5222	Supervisores de comercio al por menor	60
La Libertad	6112	Agricultores y trabajadores calificados de plantaciones de árboles y arbustos	71
La Libertad	6111	Agricultores y trabajadores calificados de cultivos extensivos	71
La Libertad	7332	Impresores, tipógrafos y Linotipistas	77
La Libertad	7341	Trabajadores en la preparación de fibras textiles e hilados	88
La Libertad	5162	Personal de pompas fúnebres y embalsamadores	90
La Libertad	6122	Avicultores y trabajadores calificados de la avicultura	92
Lambayeque	8112	Operadores de instalaciones de procesamiento de minerales y rocas	0
Lambayeque	8111	Mineros y operadores de instalaciones mineras	0
Lambayeque	8121	Operadores de instalaciones de procesamiento de metales	0
Lambayeque	7332	Impresores, tipógrafos y Linotipistas	0
Lambayeque	8181	Operadores de máquinas para fabricar vidrio y cerámica	8
Lambayeque	8343	Operadores de grúas, aparatos elevadores y afines	12
Lambayeque	8341	Operadores de maquinaria agrícola y forestal móvil	12
Lambayeque	7411	Electricistas y afines	13
Lambayeque	7119	Otros trabajadores de la construcción y edificaciones	13
Lambayeque	5230	Cajeros y expendedores de billetes (excepto cajeros de banco)	15
Lambayeque	7234	Mecánicos y reparadores de máquinas agrícolas e industriales	21
Lambayeque	8142	Operadores de máquinas para fabricar productos de material plástico	24
Lambayeque	7221	Herreros y forjadores	29
Lambayeque	5329	Trabajadores en el cuidado de personas en servicios de salud	36
Lambayeque	7126	Instaladores de vidrio y cristaleros	37
Lambayeque	7128	Pintores de brocha gorda	37
Lambayeque	7127	Gasfiteros e instaladores de tuberías	37
Lambayeque	7212	Soldadores y oxicortadores	37
Lambayeque	7213	Hojalateros y pintores de metales	37
Lambayeque	8133	Operadores de máquinas para el tratamiento de agua	43
Lambayeque	5131	Camareros de mesas	44
Lambayeque	5142	Especialistas en tratamientos de belleza y afines	56
Lambayeque	7519	Otros trabajadores de la preparación de alimentos, bebidas y productos de tabaco	56
Lambayeque	7515	Trabajadores en la elaboración y conservación de productos elaborados a base de frutas, legumbres, verduras y afines.	56
Lambayeque	5221	Supervisores de comercio al por mayor	59
Lambayeque	5222	Supervisores de comercio al por menor	59
Lambayeque	5213	Vendedores en kiosco fijo y puestos de mercado	61
Lambayeque	5211	Vendedores mayoristas	61
Lambayeque	5212	Vendedores minoristas en tiendas y establecimientos (excepto kioscos y mercados)	61
Lambayeque	6114	Agricultores y trabajadores calificados de cultivos mixtos (Agrícolas, pecuarios y forestales)	62
Lambayeque	5241	Demostradores, degustadores y reponedores	64
Lambayeque	5311	Cuidadores de niños en instituciones	64
Lambayeque	5164	Instructores de manejo de auto	74

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

Región	CNO 2015	Denominación de la ocupación	Tasa de subempleo de la región
Lambayeque	6122	Avicultores y trabajadores calificados de la avicultura	93
Lambayeque	6121	Criadores y trabajadores calificados de ganado	93
Lima	8341	Operadores de maquinaria agrícola y forestal móvil	2
Lima	8342	Operadores de máquinas de movimiento de tierras y afines	2
Lima	8160	Operadores de máquinas para elaborar alimentos, bebidas y productos afines	6
Lima	8331	Conductores de autobuses y tranvías	12
Lima	8121	Operadores de instalaciones de procesamiento de metales	14
Lima	8141	Operadores de máquinas para fabricar productos de caucho	16
Lima	8131	Operadores de plantas y máquinas de productos químicos	16
Lima	8114	Operadores de máquinas para fabricar cemento y otros productos minerales	17
Lima	8111	Mineros y operadores de instalaciones mineras	17
Lima	7212	Soldadores y oxicortadores	20
Lima	7213	Hojalateros y pintores de metales	20
Lima	7231	Mecánicos y reparadores de vehículos de motor	22
Lima	5111	Auxiliares de vuelo, camareros de avión y barco	24
Lima	7221	Herreros y forjadores	26
Lima	5329	Trabajadores en el cuidado de personas en servicios de salud	27
Lima	5230	Cajeros y expendedores de billetes (excepto cajeros de banco)	27
Lima	5132	Camareros de barra	33
Lima	5131	Camareros de mesas	33
Lima	7127	Gasfiteros e instaladores de tuberías	37
Lima	7129	Otros pintores excepto brocha gorda	37
Lima	7332	Impresores, tipógrafos y Linotipistas	37
Lima	7362	Zapateros y afines	39
Lima	8172	Operadores de máquinas para la preparación de pasta para papel, papel y similares	39
Lima	5241	Demostradores, degustadores y reponedores	42
Lima	5249	Otros vendedores	42
Lima	7352	Sastres, modistos, costureros y sombrereros	46
Lima	7341	Trabajadores en la preparación de fibras textiles e hilados	48
Lima	5212	Vendedores minoristas en tiendas y establecimientos (excepto kioscos y mercados)	49
Lima	5211	Vendedores mayoristas	49
Lima	5142	Especialistas en tratamientos de belleza y afines	50
Lima	5222	Supervisores de comercio al por menor	53
Lima	7515	Trabajadores en la elaboración y conservación de productos elaborados a base de frutas, legumbres, verduras y afines.	54
Lima	7513	Panaderos, pasteleros y confiteros	54
Lima	5311	Cuidadores de niños en instituciones	72
Piura	8343	Operadores de grúas, aparatos elevadores y afines	0
Piura	8341	Operadores de maquinaria agrícola y forestal móvil	0
Piura	8111	Mineros y operadores de instalaciones mineras	0
Piura	8114	Operadores de máquinas para fabricar cemento y otros productos minerales	0
Piura	8113	Perforadores y sondistas de pozos de petróleo y gas, bombeo y distribución de agua	0
Piura	8121	Operadores de instalaciones de procesamiento de metales	0
Piura	8112	Operadores de instalaciones de procesamiento de minerales y rocas	0
Piura	8331	Conductores de autobuses y tranvías	11
Piura	7212	Soldadores y oxicortadores	16
Piura	5230	Cajeros y expendedores de billetes (excepto cajeros de banco)	19

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

Región	CNO 2015	Denominación de la ocupación	Tasa de subempleo de la región
Piura	7119	Otros trabajadores de la construcción y edificaciones	27
Piura	7113	Carpinteros de armar y armados de casas	27
Piura	6221	Trabajadores de explotaciones de acuicultura	32
Piura	7322	Ebanistas y afines	46
Piura	5132	Camareros de barra	46
Piura	5131	Camareros de mesas	46
Piura	7332	Impresores, tipógrafos y Linotipistas	46
Piura	7128	Pintores de brocha gorda	46
Piura	7129	Otros pintores excepto brocha gorda	46
Piura	8131	Operadores de plantas y máquinas de productos químicos	47
Piura	5120	Cocineros	61
Piura	5142	Especialistas en tratamientos de belleza y afines	62
Piura	5241	Demostradores, degustadores y reponedores	62
Piura	5211	Vendedores mayoristas	67
Piura	5213	Vendedores en kiosco fijo y puestos de mercado	67
Piura	7513	Panaderos, pasteleros y confiteros	78
Piura	5221	Supervisores de comercio al por mayor	86
Piura	5222	Supervisores de comercio al por menor	86
Piura	6122	Avicultores y trabajadores calificados de la avicultura	93
Piura	8160	Operadores de máquinas para elaborar alimentos, bebidas y productos afines	100
Piura	5329	Trabajadores en el cuidado de personas en servicios de salud	100

Fuente: MTPE – Planilla Electrónica (PLAME), Junio- Setiembre 2021

b. Análisis de la dinámica sectorial de la demanda laboral a nivel regional

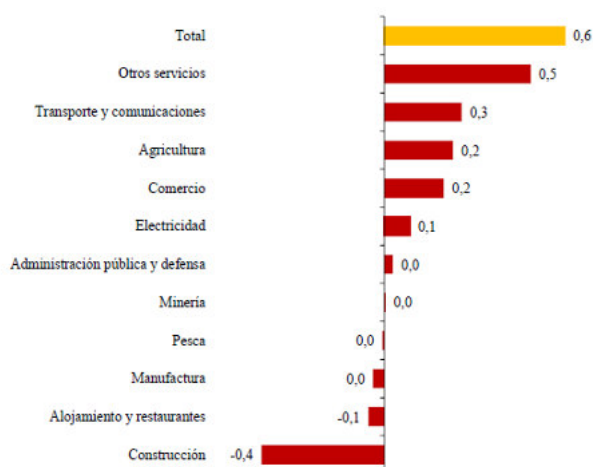
Cabe indicar que, respecto a la intervención del Programa, se priorizarán las ocupaciones identificadas a través del PLAME, que pertenezcan a los sectores más dinámicos de las regiones de intervención del Programa:

Departamento de Arequipa

De acuerdo a los resultados de la Planilla Electrónica, la incidencia en la mayor contratación de trabajadores por parte de las empresas privadas formales de Arequipa durante el periodo 2016-2020, se identifican las actividades económicas que contribuyeron al crecimiento del empleo han sido, principalmente, otros servicios (0,5%) y transporte y comunicaciones (0,3%), agricultura (0,2%) y comercio (0,2%).

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

Gráfico N° 1: Departamento de Arequipa: Incidencia en el empleo en empresas del sector formal privado, según rama de actividad económica, 2016-2020 (Porcentaje)



La rama agricultura incluye las subramas ganadería, caza y silvicultura; transportes y comunicaciones incluye almacenamiento; y electricidad incluye gas y agua.

Otros servicios incluyen las subramas enseñanza, establecimientos financieros y seguros, servicios prestados a empresas, y servicios sociales y comunales.

Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), 2015-2020.

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

Por lo antes expuesto, de acuerdo a los sectores más dinámicos del departamento de Arequipa, se priorizan las siguientes ocupaciones identificadas a través del PLAME:

Cuadro N° 2: Arequipa – Priorización de ocupaciones por sector económico

SECTOR	OCUPACIÓN
Agricultura	Trabajadores en la elaboración de harina
	Trabajadores en la elaboración de productos de carne, pescados y afines
Comercio	Cajeros y expendedores de billetes (excepto cajeros de banco)
	Otros vendedores
	Demostradores, degustadores y reponedores
	Vendedores minoristas en tiendas y establecimientos

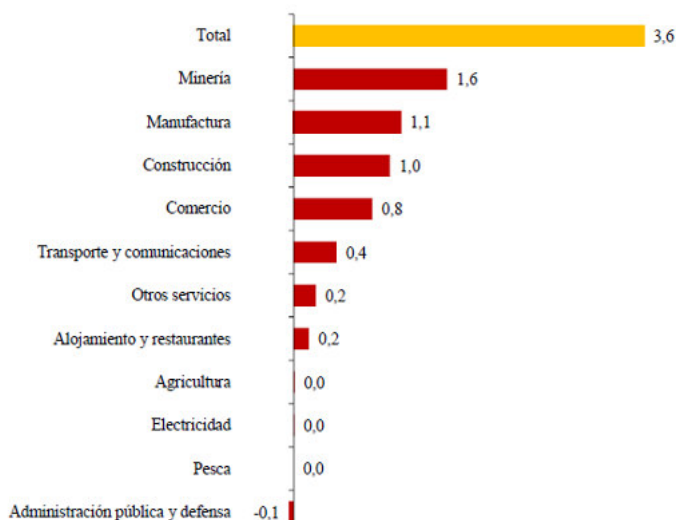
Fuente: MTPE – Planilla Electrónica (PLAME), Junio- Setiembre 2021

Departamento de Ayacucho

De acuerdo a los resultados de la Planilla Electrónica, la incidencia en la mayor contratación de trabajadores por parte de las empresas privadas formales de Ayacucho durante el periodo 2016-2020, se identifican las actividades económicas que contribuyeron al crecimiento del empleo han sido, principalmente, minería (1,6%), manufactura (1,1%), construcción (1,0%) y comercio (0,8%).

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

Gráfico N° 2: Departamento de Ayacucho: Incidencia en el empleo en empresas del sector formal privado, según rama de actividad económica, 2016-2020 (Porcentaje)



Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), 2015-2020.

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

Por lo antes expuesto, de acuerdo a los sectores más dinámicos del departamento de Ayacucho, se priorizan las siguientes ocupaciones identificadas a través del PLAME:

Cuadro N° 3: Ayacucho – Priorización de ocupaciones por sector económico

SECTOR	OCUPACIÓN
Comercio	Cajeros y expendedores de billetes (excepto cajeros de banco)
	Vendedores mayoristas
	Vendedores minoristas en tiendas y establecimientos
	Otros vendedores
	Demostradores, degustadores y reponedores

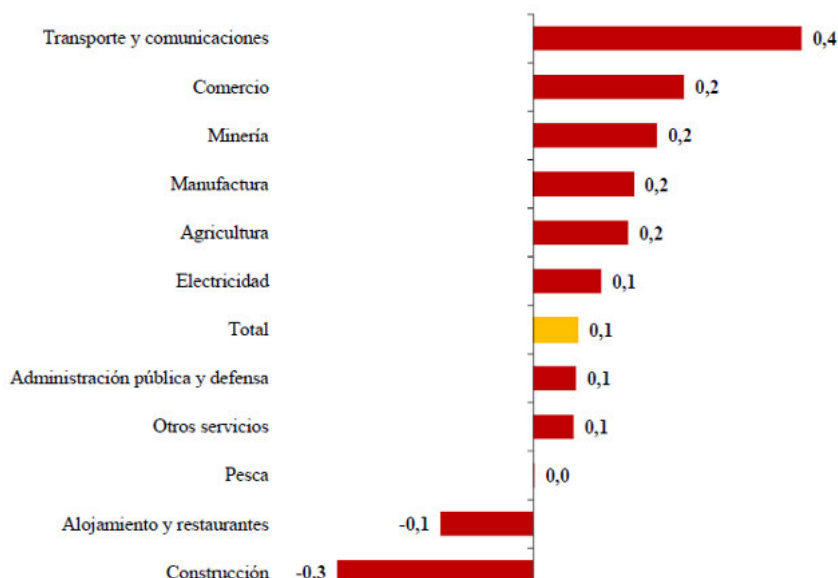
Fuente: MTPE – Planilla Electrónica (PLAME), Junio- Setiembre 2021

Departamento de Cusco

De acuerdo a los resultados de la Planilla Electrónica, la incidencia en la mayor contratación de trabajadores por parte de las empresas privadas formales de Cusco durante el periodo 2016-2020, se identifican las actividades económicas que contribuyeron al crecimiento del empleo han sido, principalmente, transporte y comunicaciones (0,4%), comercio (0,2%), minería (0,2%), manufactura (0,2%), agricultura (0,2%), electricidad (0,1%), administración pública y defensa (0,1%) y otros servicios (0,1%).

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

Gráfico N° 3: Departamento de Cusco: Incidencia en el empleo en empresas del sector formal privado, según rama de actividad económica, 2016-2020 (Porcentaje)



Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), 2015-2020.

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

Por lo antes expuesto, de acuerdo a los sectores más dinámicos del departamento de Cusco, se priorizan las siguientes ocupaciones identificadas a través del PLAME:

Cuadro N° 4: Cusco – Priorización de ocupaciones por sector económico

SECTOR	OCUPACIÓN
Comercio	Cajeros y expendedores de billetes (excepto cajeros de banco)
	Demostradores, degustadores y reponedores
	Otros vendedores

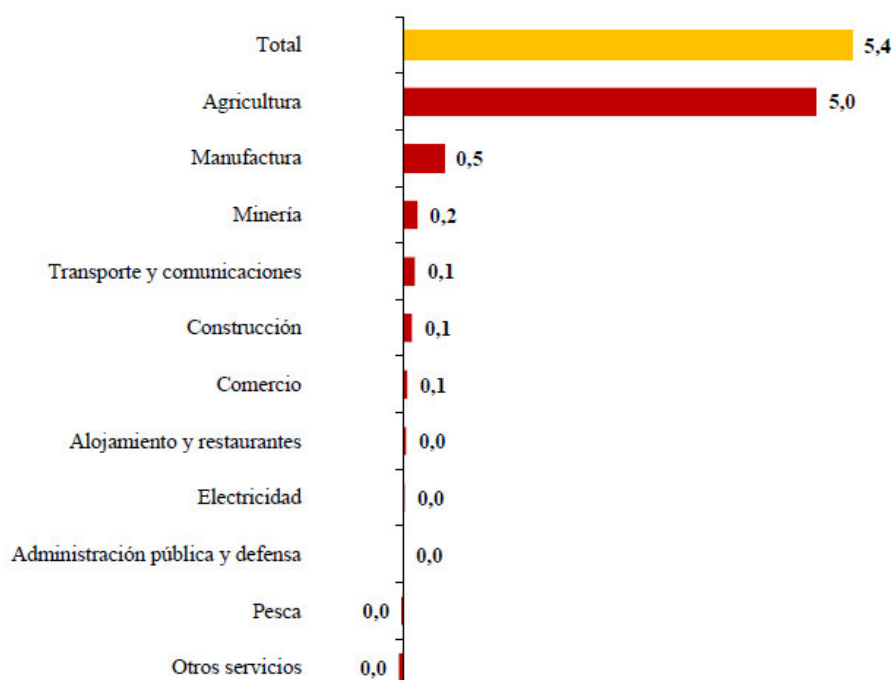
Fuente: MTPE – Planilla Electrónica (PLAME), Junio- Setiembre 2021

Departamento de Ica

De acuerdo a los resultados de la Planilla Electrónica, la incidencia en la mayor contratación de trabajadores por parte de las empresas privadas formales de Ica durante el periodo 2016-2020, se identifican las actividades económicas que contribuyeron al crecimiento del empleo han sido, principalmente, agricultura (5,0%) manufactura (0,5%), minería (0,2%), transportes y comunicaciones (0,1%), construcción (0,1%) y comercio (0,1%).

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

Gráfico N° 4: Departamento de Ica: Incidencia en el empleo en empresas del sector formal privado, según rama de actividad económica, 2016-2020 (Porcentaje)



Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), 2015-2020.

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

Por lo antes expuesto, de acuerdo a los sectores más dinámicos del departamento de Ica, se priorizan las siguientes ocupaciones identificadas a través del PLAME:

Cuadro N° 5: Ica – Priorización de ocupaciones por sector económico

SECTOR	OCUPACIÓN
Agricultura	Trabajadores en la elaboración de productos de carne, pescados y afines
Manufactura	Operadores de telares y otras máquinas tejedoras
Comercio	Cajeros y expendedores de billetes (excepto cajeros de banco)
	Demostradores, degustadores y reponedores
	Vendedores minoristas en tiendas y establecimientos
	Vendedores mayoristas

Fuente: MTPE – Planilla Electrónica (PLAME), Junio- Setiembre 2021

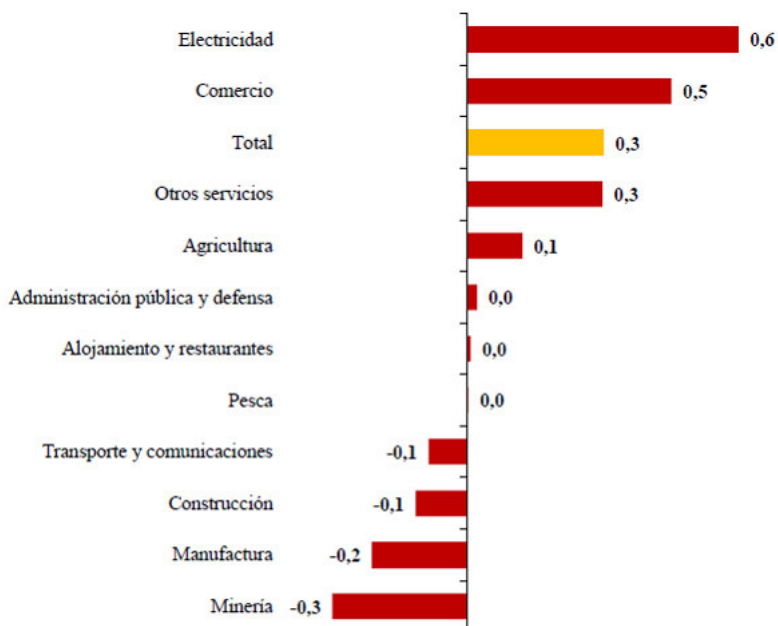
Asimismo, de acuerdo a las características del curso para el sector manufactura “Operario textil”, se requiere de una capacitación presencial y el uso de insumos, herramientas y manejo de máquinas de coser, por lo que no se tomará en cuenta para el presente año, debido a la Pandemia.

Departamento de Junín

De acuerdo a los resultados de la Planilla Electrónica, la incidencia en la mayor contratación de trabajadores por parte de las empresas privadas formales de Junín durante el periodo 2016-2020, se identifican las actividades económicas que contribuyeron al crecimiento del empleo han sido, principalmente, electricidad (0,6%), comercio (0,5%) y otros servicios (0,3%).

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

Gráfico N° 5: Departamento de Junín: Incidencia en el empleo en empresas del sector formal privado, según rama de actividad económica, 2016-2020 (Porcentaje)



Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), 2015-2020.

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

Por lo antes expuesto, de acuerdo a los sectores más dinámicos del departamento de Junín, se priorizan las siguientes ocupaciones identificadas a través del PLAME:

Cuadro N° 6: Junín – Priorización de ocupaciones por sector económico

SECTOR	OCUPACIÓN
Comercio	Demostradores, degustadores y reponedores
	Otros vendedores
	Vendedores minoristas en tiendas y establecimientos
	Vendedores mayoristas

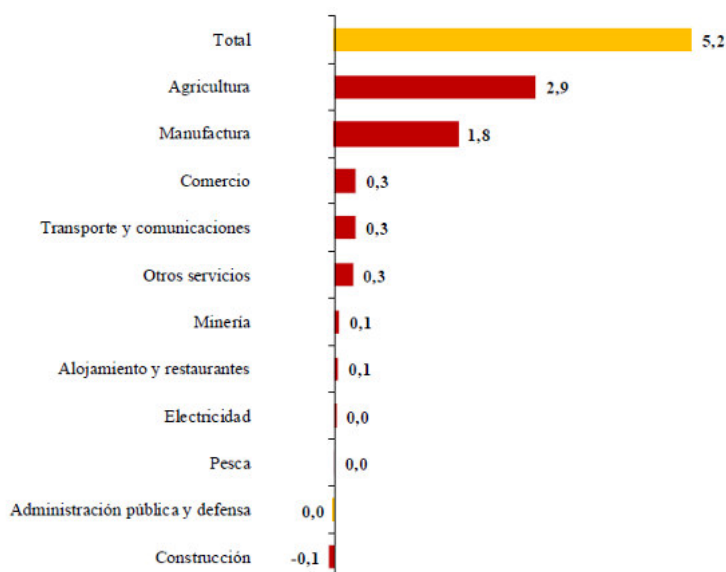
Fuente: MTPE – Planilla Electrónica (PLAME), Junio- Setiembre 2021

Departamento de La Libertad

De acuerdo a los resultados de la Planilla Electrónica, la incidencia en la mayor contratación de trabajadores por parte de las empresas privadas formales de La Libertad durante el periodo 2016-2020, las actividades económicas que contribuyeron al crecimiento del empleo han sido, principalmente, agricultura (2,9%), manufactura (1,8%) y comercio (0,3%),

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

Gráfico N° 6: Departamento de La Libertad: Incidencia en el empleo en empresas del sector formal privado, según rama de actividad económica, 2016-2020 (Porcentaje)



Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), 2015-2020.

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

Por lo antes expuesto, de acuerdo a los sectores más dinámicos del departamento de La Libertad, se priorizan las siguientes ocupaciones identificadas a través del PLAME:

Cuadro N° 7: La Libertad – Priorización de ocupaciones por sector económico

SECTOR	OCUPACIÓN
Agricultura	Trabajadores en la elaboración y conservación de productos elaborados a base de frutas, legumbres, verduras y afines.
Manufactura	Trabajadores en la preparación de fibras textiles e hilados
Comercio	Cajeros y expendedores de billetes (excepto cajeros de banco)
	Demostradores, degustadores y reponedores
	Vendedores mayoristas
	Vendedores minoristas en tiendas y establecimientos

Fuente: MTPE – Planilla Electrónica (PLAME), Junio- Setiembre 2021

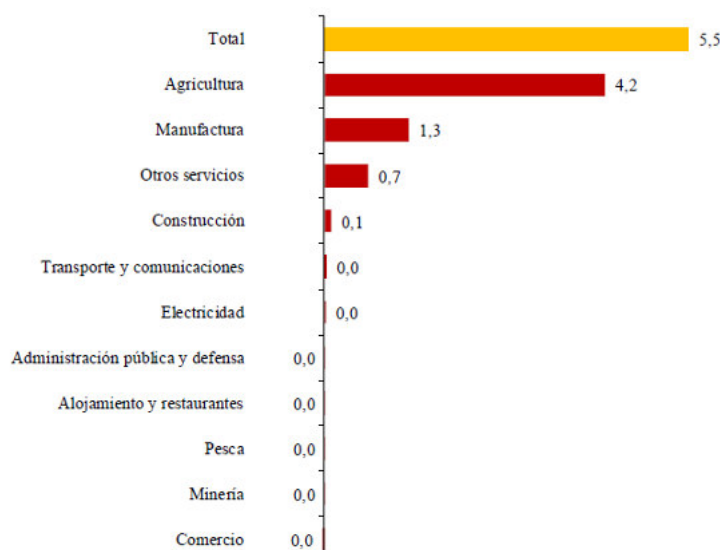
Asimismo, de acuerdo a las características del curso para el sector manufactura “Operario textil”, se requiere de una capacitación presencial en el uso de insumos, herramientas y manejo de máquinas de coser, por lo que no se tomará en cuenta para el presente año, debido a la Pandemia.

Departamento de Lambayeque

De acuerdo a los resultados de la Planilla Electrónica, la incidencia en la mayor contratación de trabajadores por parte de las empresas privadas formales de Lambayeque durante el periodo 2016-2020, se identifican las actividades económicas que contribuyeron al crecimiento del empleo han sido, principalmente, agricultura (4,2%), manufactura (1,3%), otros servicios (0,7%), construcción (0,1%) y comercio (0,0%).

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

Gráfico N° 7: Departamento de Lambayeque: Incidencia en el empleo en empresas del sector formal privado, según rama de actividad económica, 2016-2020 (Porcentaje)



Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), 2015-2020.

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

Por lo antes expuesto, de acuerdo a los sectores más dinámicos del departamento de Lambayeque, se priorizan las siguientes ocupaciones identificadas a través del PLAME:

Cuadro N° 8: Lambayeque – Priorización de ocupaciones por sector económico

SECTOR	OCUPACIÓN
Agricultura	Otros trabajadores de la preparación de alimentos, bebidas y productos de tabaco
	Trabajadores en la elaboración y conservación de productos elaborados a base de frutas, legumbres, verduras y afines.
Construcción	Otros trabajadores de la construcción y edificaciones
Comercio	Cajeros y expendedores de billetes (excepto cajeros de banco)
	Vendedores en kiosco fijo y puestos de mercado
	Vendedores mayoristas
	Vendedores minoristas en tiendas y establecimientos
	Demostradores, degustadores y reponedores

Fuente: MTPE – Planilla Electrónica (PLAME), Junio- Setiembre 2021

De acuerdo a las características del curso para el sector construcción “Operario de construcción”, se requiere de una capacitación presencial en el uso de insumos y herramientas, por lo que no se tomará en cuenta para el presente año, producto de la Pandemia.

Asimismo, el sector comercio tuvo una tasa de crecimiento del empleo de 0.0%, lo que significa que se mantienen las contrataciones de personal en el periodo 2016-2020, considerándose la priorización de cursos en este sector al no presentar una tasa de crecimiento negativa.

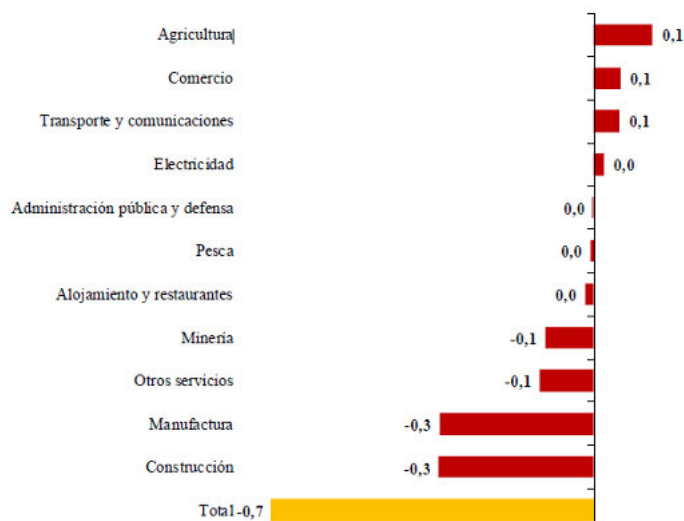
Departamento de Lima

De acuerdo a los resultados de la Planilla Electrónica, la incidencia en la mayor contratación de trabajadores por parte de las empresas privadas formales de Lima durante el periodo

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

2016-2020, se identifican las actividades económicas que contribuyeron al crecimiento del empleo han sido, principalmente, agricultura (0,1%), comercio (0,1%), y transporte y comunicaciones (0,1%).

Gráfico N° 8: Departamento de Lima: Incidencia en el empleo en empresas del sector formal privado, según rama de actividad económica, 2016-2020 (Porcentaje)



Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), 2015-2020.

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

Por lo antes expuesto, de acuerdo a los sectores más dinámicos del departamento de Lima, se priorizan las siguientes ocupaciones identificadas a través del PLAME:

Cuadro N° 9: Lima – Priorización de ocupaciones por sector económico

SECTOR	OCUPACIÓN
Agricultura	Trabajadores en la elaboración y conservación de productos elaborados a base de frutas, legumbres, verduras y afines.
Comercio	Cajeros y expendedores de billetes (excepto cajeros de banco)
	Demostradores, degustadores y reponedores
	Otros vendedores
	Vendedores minoristas en tiendas y establecimientos
	Vendedores mayoristas

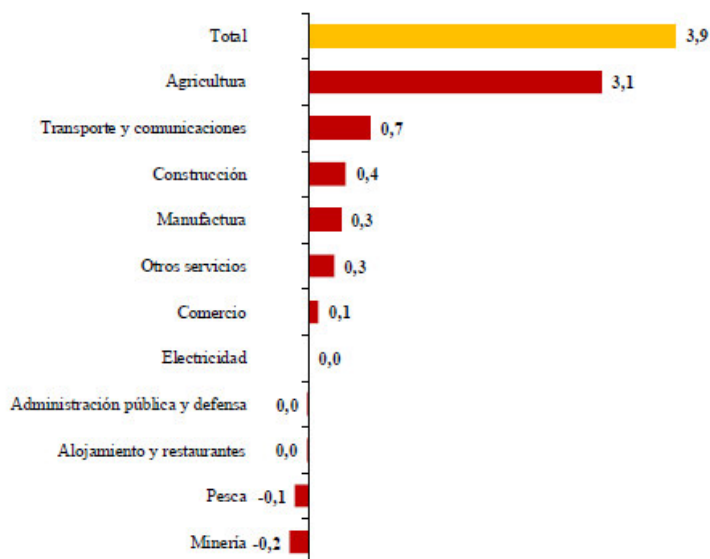
Fuente: MTPE – Planilla Electrónica (PLAME), Junio- Setiembre 2021

Departamento de Piura

De acuerdo a los resultados de la Planilla Electrónica, la incidencia en la mayor contratación de trabajadores por parte de las empresas privadas formales de Piura durante el periodo 2016-2020, se identifican las actividades económicas que contribuyeron al crecimiento del empleo han sido, principalmente, agricultura (3,1%), transportes y comunicaciones (0,7%), construcción (0,4%), manufactura (0,3%), otros servicios (0,3%) y comercio (0,1%),

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

Gráfico N° 9: Departamento de Piura: Incidencia en el empleo en empresas del sector formal privado, según rama de actividad económica, 2016-2020 (Porcentaje)



Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), 2015-2020.

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

Por lo antes expuesto, de acuerdo a los sectores más dinámicos del departamento de Piura, se priorizan las siguientes ocupaciones identificadas a través del PLAME:

Cuadro N° 10: Piura – Priorización de ocupaciones por sector económico

SECTOR	OCUPACIÓN
Construcción	Otros trabajadores de la construcción y edificaciones
Comercio	Cajeros y expendedores de billetes (excepto cajeros de banco)
	Demostradores, degustadores y reponedores
	Vendedores mayoristas
	Vendedores en kiosco fijo y puestos de mercado

Fuente: MTPE – Planilla Electrónica (PLAME), Junio- Setiembre 2021

De acuerdo a las características del curso para el sector construcción “Operario de construcción”, se requiere de una capacitación presencial en el uso de insumos y herramientas, por lo que no se tomará en cuenta en para el presente año, producto de la Pandemia.

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
 “Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

6. Meta POI 2022

a. Determinación de la meta física

Para el presente ejercicio fiscal 2022, el Presupuesto Inicial de Apertura (PIA) y el Plan Operativo Institucional (POI) 2022, aprobado por Resolución Ministerial n.º 002-2022-TR, de fecha 04.01.2022, para el Programa Nacional para la Empleabilidad busca intervenir en las tres líneas de acción del Programa como: Capacitación Laboral, Certificación de Competencias Laborales y Capacitación para el Autoempleo, el cual mediante Memorando n.º 0005-2022-MTPE/24.2.1.2, de fecha 06.01.2022, la Unidad de Planificación, Presupuesto, Monitoreo y Evaluación remite de manera desagregada por producto, actividad, meta y específica de gasto a la Unidad de Gestión Técnica de Procesos para la Empleabilidad, la cual luego del análisis realizado se presenta la intervención del Programa 2022, a través del siguiente detalle:

Cuadro N° 11: POI 2022

UNIDAD ZONAL	CAPACITACIÓN LABORAL	CERTIFICACIÓN POR COMPETENCIAS		AUTOEMPLEO	TOTAL META FÍSICA	COSTO DE CAPACITACIÓN LABORAL	COSTO DE CERTIFICACIÓN POR COMPETENCIAS	COSTO AUTOEMPLEO	TOTAL PRESUPUESTO
AREQUIPA	160	80		80	320	308,700	66,240	195,860	570,800
CUSCO	120	80		80	300	274,020	66,240	195,860	536,120
JUNÍN	80	80		80	260	194,240	66,240	195,860	456,340
LA LIBERTAD	140	80		80	320	308,700	66,240	195,860	817,935
LAMBAYEQUE	160	80		80	320	308,700	66,240	195,860	817,935
LIMA-CALLAO	400	120		140	700	838,184	103,680	357,040	1 298,904
PIURA	160	80		80	320	308,700	66,240	195,860	570,800
AYACUCHO	20	0		0	20	38,587	0	0	38,587
ICA	80	0		0	80	154,349	0	0	154,349
TOTAL	1320	600		620	2540	2,734,180	501,120	1,532,200	4 767,500

Fuente: UGTP - ADG

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

Por lo señalado en el cuadro anterior, el Programa priorizará la gestión de las vacantes que se encuentran en la línea de capacitación laboral, contando con 1320 vacantes (Regular) de acuerdo a la Meta POI y el siguiente detalle:

Cuadro N° 12: Distribución de vacantes Capacitación Laboral según POI

UNIDAD ZONAL	CAPACITACIÓN LABORAL	
	REGULAR	TOTAL DE VACANTES
AREQUIPA	160	160
CUSCO	120	120
JUNÍN	80	80
LA LIBERTAD	140	140
LAMBAYEQUE	160	160
LIMA-CALLAO	400	400
PIURA	160	160
AYACUCHO	20	20
ICA	80	80
TOTAL	1320	1320

Fuente: UGTP - ADG

La Capacitación para el Autoempleo, se desarrollarán de acuerdo al presupuesto asignado para la atención de 620 vacantes del Programa (Meta POI 2022) en las regiones de Arequipa, Cusco, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima y Piura, sujeto al Presupuesto asignado.

Cuadro N° 13: Distribución de vacantes Capacitación para promover el Autoempleo POI

UNIDAD ZONAL	CAPACITACIÓN PARA EL AUTOEMPLEO	
	AUTOEMPLEO SOSTENIBLE	TOTAL DE VACANTES
AREQUIPA	80	80
CUSCO	80	80
JUNÍN	80	80
LA LIBERTAD	80	80
LAMBAYEQUE	80	80
LIMA-CALLAO	140	140
PIURA	80	80
TOTAL	620	620

Fuente: UGTP – ADG

Sin embargo, en atención al MEMORANDO MULTIPLE N° 0012-2022-MTPE/24.2.1.30 de la Unidad de Gestión Técnica de Procesos para la Empleabilidad, mediante el cual se indica la modificación del Modelo Operacional del Programa Presupuestal 0116 Mejoramiento de la Empleabilidad e inserción Laboral – PROEMPLEO y la modificatoria de la Directiva N° 001-2021-MTPE/3/24.2/PNPE/DE denominada “Mecánica Operativa que regula los procesos de Capacitación para la Empleabilidad”, la cual ha sido modificada mediante Resolución Directoral N° 0012-2022-MTPE/3/24.2; hace viable la Ampliación de Cobertura y Meta Física para la intervención del Programa Nacional para la Empleabilidad,

En tal sentido, la Meta POI 2022 en la Línea de Intervención de Capacitación Laboral y Capacitación para promover el Autoempleo incrementará su meta física en atención a los Convenios de Colaboración Interinstitucional suscritos con entidades públicas e instituciones privadas. Por lo que la distribución de la Meta Física, tendrá las siguientes características:

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

♣ El servicio de capacitación laboral y capacitación para la promoción del autoempleo, podrá realizarse a través de la contratación de Entidades de Capacitación o de Formadores (haciendo uso de la plataforma Moodle del PNPE); lo cual permite ampliar la cobertura y número de vacantes, asignadas por cada unidad zonal. Es así que se plantea lograr como meta para la línea de capacitación laboral de 2,610 vacantes (incremento en 98%) y en autoempleo de 915 vacantes (incremento en 47.5%).

Adicionalmente, el Programa cuenta con la implementación de la Plataforma E-Learning diseñada con el objetivo de proporcionar al equipo técnico de la Unidad de Gestión Técnica de Procesos para la Empleabilidad, Entidades de Capacitación y Beneficiarios del Programa, un sistema integrado, robusto y seguro para crear cursos online y entornos de aprendizaje virtuales, debido a la coyuntura relacionada con la Pandemia. En atención a ello, a fines del 2021, el Programa, contrató los servicios para implementar herramientas didácticas de autoaprendizaje a favor de los beneficiarios del programa en situación de pobreza, pobreza extrema y/o vulnerabilidad sociolaboral a nivel nacional, en cursos como: “Habilidades Blandas”, “Caja, Ventas y Atención al Cliente” y “Taller de Orientación para el Empleo (OPE)”, con el objeto de implementarlas en la Plataforma Moodle del Programa. Ello permitirá en la en la Línea de capacitación laboral, considerar como meta física, las vacantes que se aperturen a través de los cursos virtualizados, los mismos que serán ejecutados mediante capacitación asincrónica en la Plataforma Moodle del PNPE, de acuerdo al siguiente detalle:

Cuadro N° 14: Incremento de Meta Física para la Línea de Capacitación Laboral

UNIDAD ZONAL	NUEVA META FÍSICA CAPACITACIÓN LABORAL	VACANTES PLATAFORMA MOODLE DEL PROGRAMA		
	REGULAR	VACANTES CURSO CAJA, VENTAS Y ATENCIÓN AL CLIENTE	VACANTES CURSO ALMACÉN, DESPACHO Y REPOSICIÓN DE MERCADERÍA	VACANTES CURSO TELEOPERADOR
AMAZONAS		160	160	160
AREQUIPA	300	200	200	200
AYACUCHO	20			
CUSCO	260			
ICA	240	100	121	121
JUNÍN	240	120	120	120
LA LIBERTAD	280			
LAMBAYEQUE	300	150	150	150
LIMA-CALLAO	670	120	120	120
MADRE DE DIOS		120	120	120
MOQUEGUA		140	140	140
PIURA	300	86	86	86
SAN MARTIN		160	160	160
TUMBES		150	150	150
UCAYALI		100	100	100
TOTAL	2,610	1606	1627	1627

Fuente: UGTP – ADG

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

Cuadro N° 15: Incremento de Meta Física para la Línea de Capacitación para promover el Autoempleo

UNIDAD ZONAL	NUEVA META FÍSICA CAPACITACIÓN PARA EL AUTOEMPLEO			
	AUTOEMPLEO NO PRESENCIAL (ECAP)	AUTOEMPLEO PRESENCIAL (PROG. PAÍS)	AUTOEMPLEO PRESENCIAL (PROG. AGRORURAL)	AUTOEMPLEO NO PRESENCIAL (INPE)
ANCASH*		20	20	
APURIMAC*		20	20	
AREQUIPA	40	20	20	
AYACUCHO	40		20	
CAJAMARCA*			20	
CUSCO	40	20		
HUANCAVELICA*			20	
HUANÚCO		20	20	
ICA	40	20		
JUNÍN	40			
LA LIBERTAD	40			
LAMBAYEQUE	40			
LIMA-CALLAO	40			95
LORETO*		20		
MOQUEGUA*		20	20	
PIURA	40	20		
PUNO*		20	20	
SAN MARTÍN*		20		
TACNA*		40	20	
TOTAL	360	260	200	95

FUENTE: UGTP – ADG

*Se solicitará a UGTP la modificatoria presupuestal para habilitar meta en las regiones en las cuales el Programa no tiene intervención.

b. Priorización de la oferta formativa por unidad zonal

Capacitación Laboral

Se identificaron los cursos para el servicio de capacitación laboral que serán ejecutados en el presente ejercicio fiscal 2022, y que están orientados a atender a los sectores económicos más demandados, las cuales se presentan a continuación por cada unidad zonal:

Cuadro N° 16: Priorización de Cursos para la Línea de Capacitación Laboral

PRIORIZACIÓN DE CURSOS DE CAPACITACIÓN EN FUNCIÓN AL PRESUPUESTO DEL PROGRAMA NACIONAL PARA LA EMPLEABILIDAD - AÑO FISCAL 2022		
META	CURSOS DE CAPACITACIÓN	TOTAL, VACANTES
		CAP. REGULAR
0023	AREQUIPA - AREQUIPA - AREQUIPA	300
	OPERARIO DE PRODUCCIÓN	60
	CAJA, VENTAS Y ATENCIÓN AL CLIENTE	120
	OPERARIO EN ALMACÉN, DESPACHO Y REPOSICIÓN MERCADERIA	120
0024	AYACUCHO - HUAMANGA - AYACUCHO	20
	CAJA, VENTAS Y ATENCIÓN AL CLIENTE	20
0025	CUSCO - CUSCO - CUSCO	260
	OPERARIO EN ALMACEN, DESPACHO Y REPOSICION MERCADERIA	100
	CAJA, VENTAS Y ATENCION AL CLIENTE	160
0026	ICA-ICA-ICA	240
	OPERARIO DE PRODUCCIÓN	60
	OPERARIO EN ALMACEN, DESPACHO Y REPOSICION MERCADERIA	80

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

PRIORIZACIÓN DE CURSOS DE CAPACITACIÓN EN FUNCIÓN AL PRESUPUESTO DEL PROGRAMA NACIONAL PARA LA EMPLEABILIDAD - AÑO FISCAL 2022		
META	CURSOS DE CAPACITACIÓN	TOTAL, VACANTES CAP. REGULAR
	CAJA, VENTAS Y ATENCION AL CLIENTE	100
0027	JUNÍN – HUANCAYO - HUANCAYO	240
	OPERARIO EN ALMACEN, DESPACHO Y REPOSICION MERCADERIA	120
	CAJA, VENTAS Y ATENCION AL CLIENTE	120
0028	LA LIBERTAD - TRUJILLO - TRUJILLO	280
	OPERARIO DE PRODUCCIÓN	80
	OPERARIO EN ALMACEN, DESPACHO Y REPOSICION MERCADERIA	100
	CAJA, VENTAS Y ATENCION AL CLIENTE	100
0029	LAMBAYEQUE - CHICLAYO - CHICLAYO	300
	OPERARIO DE PRODUCCIÓN	60
	OPERARIO EN ALMACEN, DESPACHO Y REPOSICION MERCADERIA	120
	CAJA, VENTAS Y ATENCION AL CLIENTE	120
0030	LIMA - LIMA - LIMA	670
	OPERARIO DE PRODUCCIÓN	170
	OPERARIO EN ALMACEN, DESPACHO Y REPOSICION MERCADERIA	200
	CAJA, VENTAS Y ATENCION AL CLIENTE	300
0032	PIURA - PIURA - PIURA	300
	OPERARIO EN ALMACEN, DESPACHO Y REPOSICION MERCADERIA	150
	CAJA, VENTAS Y ATENCION AL CLIENTE	150
	TOTAL GENERAL	2610

Fuente: UGTP – ADG

Capacitación a través de la Plataforma Moodle

Se han priorizado para el año 2022, los siguientes cursos E-learning, los cuales se detallan:

Cursos para la Capacitación a través del uso de la Plataforma Moodle - 2022 para beneficiarias a 1606	
Cursos E-learning	Fortalecimiento de Habilidades Blandas
	Taller de Orientación para el Empleo (OPE)
	Caja, Ventas y Atención al Cliente.

Capacitación para el Autoempleo

Cuadro N° 17: Priorización de Vacantes para la Línea de Capacitación para promover el Autoempleo

PRIORIZACIÓN DEL CURSO EMPRESARIAL DE CAPACITACIÓN EN FUNCIÓN AL PRESUPUESTO DEL PROGRAMA NACIONAL PARA LA EMPLEABILIDAD - AÑO FISCAL 2022		
META	CURSO EMPRESARIAL	TOTAL, VACANTES AUTOEMPLEO SOSTENIBLE
	ANCASH*	40
	Capacitación para la generación del Autoempleo	40
	APURIMAC*	40

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

	Capacitación para la generación del Autoempleo	40
0041	AREQUIPA - AREQUIPA - AREQUIPA	80
	Capacitación para la generación del Autoempleo	80
	AYACUCHO*	60
	Capacitación para la generación del Autoempleo	60
	CAJAMARCA*	20
	Capacitación para la generación del Autoempleo	20
0042	CUSCO - CUSCO - CUSCO	60
	Capacitación para la generación del Autoempleo	60
	HUANCAVELICA*	20
	Capacitación para la generación del Autoempleo	20
	HUANÚCO*	40
	Capacitación para la generación del Autoempleo	40
	ICA*	60
	Capacitación para la generación del Autoempleo	60
043	JUNÍN	40
	Capacitación para la generación del Autoempleo	40
044	LA LIBERTAD	40
	Capacitación para la generación del Autoempleo	40
045	LAMBAYEQUE	40
	Capacitación para la generación del Autoempleo	40
	LORETO*	20
	Capacitación para la generación del Autoempleo	20
	MOQUEGUA*	40
	Capacitación para la generación del Autoempleo	40
048	PIURA	60
	Capacitación para la generación del Autoempleo	60
046	LIMA - LIMA - LIMA	135
	Capacitación para la generación del Autoempleo	135
	PUNO*	40
	Capacitación para la generación del Autoempleo	40
	SAN MARTÍN *	20
	Capacitación para la generación del Autoempleo	20
	TACNA *	60
	Capacitación para la generación del Autoempleo	60
	TOTAL GENERAL	915

Fuente: UGTP – ADG

*Se gestionará la habilitación de la Meta Presupuestal en las regiones donde el Programa no cuenta con intervención.

c. Presupuesto para la oferta formativa 2022

Para la intervención del presente año 2022, tanto para Capacitación Laboral como para Autoempleo se cuenta con un Presupuesto PIA remitido por la Unidad de Planificación, Presupuesto, Monitoreo y Evaluación, ascendente a S/2, 853,600.00 (Dos millones Ochocientos Cincuenta y Tres Mil Seiscientos con 00/100 soles); lo cual permitirá la atención de 3,525 beneficiarios, de acuerdo al siguiente cuadro:

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

Cuadro N° 18: Meta Presupuestal para la Línea de Capacitación Laboral

UNIDAD ZONAL	META	CAPACITACIÓN LABORAL – REGULAR	PPTO
AREQUIPA	0023	300	S/ 241,500.00
CUSCO	0025	260	S/ 216,900.00
JUNÍN	0027	240	S/ 204,600.00
LA LIBERTAD	0028	280	S/ 229,200.00
LAMBAYEQUE	0029	300	S/ 241,500.00
LIMA	0030	670	S/ 548,850.00
PIURA	0032	300	S/ 247,200.00
AYACUCHO	0024	20	S/ 12,300.00
ICA	0026	240	S/ 204,600.00
TOTAL		2610	S/ 2,146,650.00

Fuente: UGTP – ADG

Como segundo grupo de requerimientos para la atención de 915 vacantes distribuidas en las 19 regiones priorizadas, para la línea de capacitación para el Autoempleo, de acuerdo al siguiente cuadro:

Cuadro N° 19: Meta Presupuestal para la Línea de Capacitación para promover el Autoempleo

UNIDAD ZONAL	META	CAPACITACIÓN PARA EL AUTOEMPLEO SOSTENIBLE	PPTO
AYACUCHO		60	S/ 49,800.00
ANCASH		40	S/ 19,600.00
APURIMAC		40	S/ 19,600.00
AREQUIPA	0041	80	S/ 59,600.00
CAJAMARCA		20	S/ 9,800.00
CUSCO	0042	60	S/ 49,800.00
HUANCAVELICA		20	S/ 9,800.00
HUANÚCO		40	S/ 19,600.00
ICA		60	S/ 49,800.00
JUNÍN	0043	40	S/ 40,000.00
LA LIBERTAD	0044	40	S/ 40,000.00
LAMBAYEQUE	0045	40	S/ 40,000.00
LIMA	0046	135	S/ 86,550.00
LORETO		20	S/ 9,800.00
MOQUEGUA		40	S/ 19,600.00
PUNO		40	S/ 19,600.00
PIURA	0048	60	S/ 49,800.00
SAN MARTÍN		20	S/ 9,800.00
TACNA		60	S/ 29,400.00
TOTAL		915	S/ 631,950.00

Fuente: UGTP – ADG

Contando con un presupuesto de S/. 75,000.00 para el diseño de los cursos a virtualizar en Formato Scorm para la Plataforma Moodle.

7. Estrategia de intervención

a. Modalidades de intervención

Mediante Decreto Supremo N° 009-2021-SA de fecha 18 de febrero de 2021, se prorroga el Estado de Emergencia Sanitaria a nivel nacional hasta el 02 de setiembre del 2021 con la finalidad de evitar la propagación del COVID-19 y sus variantes que afectan la salud de la población. En tal sentido, considerando que en el presente año 2022 continúan las restricciones impuestas por el Gobierno Central referidas al distanciamiento social y las medidas de bioseguridad por el COVID 19, se considera oportuno continuar con la Modalidad de Capacitación no presencial (virtual) hasta el primer semestre del año, así como indicar que los requerimientos se realizarán en el marco de la Ley de Contrataciones del Estado.

- **Capacitación virtual:** proceso de enseñanza-aprendizaje que se realiza a través de entornos virtuales de aprendizaje, en el cual se hace uso de herramientas telemáticas y de multimedia, en estos espacios, los beneficiarios pueden consultar las fuentes de manera autónoma, a fin de adquirir conocimientos, competencias y actitudes que se estiman válidos para su progreso y formación.

Componentes de la Capacitación Virtual:

- **Aprendizaje Sincrónico:** proceso de aprendizaje en línea que se lleva a cabo en tiempo real entre el docente y el beneficiario, coincidiendo en el tiempo y el espacio virtual, asegurando una capacitación del 60% del total de horas pedagógicas del curso. El aprendizaje se realizará a través de videoconferencia, audio o imágenes, chat, entre otros recursos.
- **Aprendizaje Asincrónico:** proceso de aprendizaje diferido, es decir el docente y el beneficiario no están al mismo tiempo y en el mismo espacio. El aprendizaje se realizará mediante el uso de correos electrónicos, foros de discusión, textos gráficos, audios, videos, presentaciones interactivas, entre otros recursos, las cuales estarán supervisados por el tutor del curso o el docente. Este proceso contempla una capacitación del 40% del total de horas pedagógicas del curso.

Para ello la Entidad de Capacitación que se adjudique el proceso y los Formadores que se contraten para el desarrollo de la Capacitación Laboral entregaran a los beneficiarios un Chips de Datos, que les permitirá lo siguiente:

- ✓ Acceso a la Plataforma donde se va a desarrollar la Capacitación.
- ✓ Accesos al Tutorial de introducción al desarrollo del curso.
- ✓ Acceso al silabo del curso.
- ✓ Acceso a las Diapositivas pedagógicas donde se explican los contenidos del curso de manera muy clara, sesión por sesión.
- ✓ Acceso al Material didáctico digital (separatas por cada módulo).
- ✓ Acceso al Material audiovisual complementario.

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

- ✓ Acceso a Evaluaciones diarias de las tareas asignadas a los beneficiarios en cada sesión.
- ✓ Acceso a los Contenidos para el desarrollo de los talleres de Orientación para el Empleo (OPE).
- ✓ Acceso a los Contenidos para el desarrollo de las competencias digitales correspondientes a las horas asincrónicas.

En el caso particular del servicio de Capacitación para promover el Autoempleo se está considerando realizar requerimientos de capacitación para contratar a entidades de capacitación para capacitación no presencial y contratar Formadores directamente para la capacitación presencial y coordinaciones con las entidades con las cuales se han suscrito Convenios de Cooperación Interinstitucional; en tal sentido se está considerando atender la capacitación no presencial brindada por la Ecap a un total de 360 beneficiarios y contratar formadores para la atención de 555 beneficiarios; con esta estrategia incrementamos las metas físicas del presente año.

Para el presente año 2022, se priorizó la Capacitación Laboral Regular que contiene los siguientes componentes:

- **Capacitación en el fortalecimiento de competencias para la empleabilidad:** Es una actividad de aprendizaje - enseñanza que permite el desarrollo de conocimientos, capacidades y habilidades que requiere la persona para ser empleable. Es decir, habilidades, atributos y valores que se requieren para ingresar, operar y prosperar en el mercado de trabajo, estas competencias incluyen: las socioemocionales, cognitivas, digitales y de integración al mercado laboral.
- **Capacitación Técnica Básica:** Es una actividad de aprendizaje - enseñanza brindada por el Programa de forma directa, a través de la enseñanza asincrónica o por la ECAP y/o formadores, que permite a los beneficiarios del Programa, desarrollar, fortalecer y/o reconvertir las competencias específicas en determinadas ocupaciones técnicas laborales, con la finalidad de promover su inserción en el mercado laboral formal.

Asimismo, se ha priorizado intervenir con cursos de capacitación en la Plataforma Moodle del Programa: La cual es una actividad de enseñanza – aprendizaje que permite el desarrollo de conocimientos, capacidades y habilidades iniciales a los beneficiarios a través de entornos virtuales de aprendizajes como el E-learning y M-learning, permitiendo una formación completamente a distancia donde los beneficiarios acceden a los contenidos, actividades y tareas a través de plataformas virtuales y que tiene como característica principal la flexibilidad de los horarios. Como herramienta tecnológica el Programa usará la plataforma Moodle la cual permite la integración de diversos tipos de formatos de contenido, como videos, documentos, audios, aplicaciones que son organizadas de una forma didáctica.

Con respecto a la **Capacitación para Personas con Discapacidad**, este tipo de capacitación está dirigido a los beneficiarios del programa con discapacidad, con el propósito de que adquieran habilidades y competencias laborales que les ayude a mejorar sus niveles de empleabilidad. (Se podrá realizar la intervención en este tipo de capacitación de incorporarse recursos presupuestales adicionales y/o a través de alianzas estratégicas con el Programa para el presente año 2022).

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

La Capacitación para el Autoempleo, para el presente año 2022, se priorizó el siguiente tipo:

- **Capacitación para la generación del autoempleo:** Este tipo de capacitación busca la adquisición de habilidades que permitan a los beneficiarios desarrollar su idea de negocio (negocio sostenible) y fortalecer su autoempleo.

Asimismo, existe la **Capacitación para potenciar el autoempleo:** Este tipo de capacitación va dirigida a aquellos beneficiarios vulnerables que cuentan con un autoempleo (negocio emergente), pero que debido a la falta de conocimientos técnicos o debido a la condición económica actual, se sitúan en una situación de riesgo o pérdida del mismo; por tanto, busca promover su reactivación económica, de tal manera que retomen su autoempleo y además genere una cadena productiva tanto para el ámbito urbano como el rural. (Se podrá realizar la intervención en este tipo de capacitación de incorporarse recursos presupuestales adicionales y/o a través de alianzas estratégicas con el Programa para el presente año 2022).

b. Actores participantes

Para la ejecución del presente Plan de Capacitación para la Empleabilidad se tiene a los siguientes actores participantes:

- **Entidades de Capacitación (ECAP):**

Es una entidad educativa con experiencia en el rubro y responsable de brindar el servicio de capacitación a los beneficiarios del Programa, con la finalidad que los jóvenes beneficiarios del Programa desarrollen sus capacitaciones. La Ecap puede suscribir contratos en el marco de la Ley de Contrataciones del Estado o Convenios de Cooperación interinstitucional sin fines de lucro, de acuerdo al proceso que está a cargo del Área de Diseño y Gestión del Servicio de Capacitación y su Directiva vigente.

- **Formadores:**

Profesional encargado de desarrollar el proceso de capacitación de acuerdo a los módulos previstos y aprobados por el Programa.

- **Empresas:**

Es aquella persona jurídica en la cual el beneficiario que culmina su capacitación realiza el proceso de intermediación a través de una evaluación para el puesto que está solicitando cubrir. De darse satisfactoriamente la evaluación el joven beneficiario pasa a ser una persona empleada.

- **Beneficiarios:**

Personas de 15 años a más, que se encuentran acreditados por el Programa a partir del primer día de su asistencia a clases, dentro sus características son personas subempleados o desempleados, que se encuentran en condición de pobreza y extrema

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

pobreza o con algún tipo de discapacidad y/o en condición de vulnerabilidad socio laboral.

▪ **Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral (DFPCL):**

Órgano técnico normativo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual se encarga de realizar la evaluación e inducción de los formadores que brindarán el servicio de Capacitación en Competencias para la Empleabilidad, lo realiza en coordinación con la Unidad zonal y el área técnica de la Unidad de Gestión Técnica de Procesos para la Empleabilidad.

▪ **Dirección General del Servicio Nacional del Empleo (DGSNEP):**

Órgano técnico normativo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien nos brinda asistencia técnica para el desarrollo del Taller de Orientación para el Empleo (OPE), que realiza la entidad de capacitación (proveedor) previa inducción del Área de Acompañamiento y Asistencia Integral para la Empleabilidad.

▪ **Centros de Empleo:**

Comprende la articulación física e informática de los servicios, descentralizados y desconcentrados de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento en el ámbito nacional a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, es cual es de utilidad para este Programa para la identificación de la demanda laboral.

▪ **Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL):**

Órgano técnico normativo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien nos proporciona estudios de mercado, investigaciones de mercado, boletines relacionados al comportamiento del mercado laboral es cual es de utilidad para este Programa para la identificación de la demanda laboral.

▪ **Unidad de Administración del Programa:**

Es la Unidad Funcional de apoyo del Programa, que a través del Área de Abastecimiento gestiona los requerimientos para el servicio de Capacitación en Competencias para la Empleabilidad y Capacitación Técnica.

▪ **Unidad de Asesoría Legal del Programa:**

Es la Unidad Funcional de asesoramiento del Programa, que nos brinda asesoría en temas legales; principalmente para las liquidaciones de convenios y/o contratos.

▪ **Unidad de Planificación, Presupuesto, Monitoreo y Evaluación del Programa:**

Es la Unidad Funcional de asesoramiento del Programa, que nos brinda el soporte del avance presupuestal y de la ejecución de las metas físicas para un mejor seguimiento de lo establecido en el POI, y el logro de los objetivos trazados en el ejercicio fiscal.

c. Criterios de priorización para la población objetivo

La focalización comprende todas las acciones que desarrollan las Unidades Zonales con la finalidad de identificar a los potenciales beneficiarios del Programa, inicia una vez que

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

se adjudique el servicio de capacitación o la suscripción del convenio de cooperación interinstitucional y de acuerdo al cronograma de ejecución elaborado.

Para poder realizar la identificación de los potenciales beneficiarios las Unidades Zonales deberán revisar el Padrón General de Hogares (PGH), remitido por el MIDIS de manera mensual y registrado en el aplicativo del Programa, la data ingresada en el Sistema de Focalización de Hogares u otras fuentes de información que contribuyan a la identificación de potenciales beneficiarios en las zonas de intervención que el Programa ha priorizado.

El Programa ha establecido dos tipos de criterios: i) los categóricos y ii) los socioeconómicos, cada uno de ellos con sus respectivas características, que estarán señalados en las Directivas vigentes del Programa y las que se considere necesario; estos servirán para identificar a aquellos postulantes que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad y por tanto pueden ser considerados beneficiarios.

Para la Capacitación Laboral se ha establecido que el servicio se brindará a jóvenes de 18 a 29 años con secundaria completa, en atención al resultado de la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO) realizada en el último trimestre del año 2020 a las empresas formales, con la finalidad de contar con información estadística sobre la demanda futura de personal para el 2021.

Asimismo, para la Capacitación para el Autoempleo, el servicio se brindará a beneficiarios a partir de los 25 años hacia adelante, respondiendo a las cifras presentadas en la Línea Base de los beneficiarios atendidos por ambos Programas (“Jóvenes Productivos e “Impulsa Perú”), así como, la Metodología para la Priorización de Regiones en la Línea de Capacitación para el Autoempleo, remitido por la Unidad de Planificación, Presupuesto, Monitoreo y Evaluación (UPPI) mediante MEMORANDO N° 63-2021-JÓVENES PRODUCTIVOS/DE/UGP, donde se registra un mayor porcentaje de la PEA ocupada en empleos informales estimados en el 2020 con proyección al 2021 manteniéndose la tendencia.

Así como también, se contempla el diseño de estrategias para identificar a los beneficiarios del Programa, considerando los siguientes aspectos:

- Características culturales de las zonas de intervención.
- Acceso a tecnologías de información y comunicación.
- Aliados claves que se encuentren en las zonas de intervención (gobiernos regionales, gobiernos locales, iglesias, organizaciones de base, comisaria, ONGs, etc.).
- Diagnósticos de las regiones elaborados por el AAC.

d. Acompañamiento

Acompañamiento a la Capacitación Laboral:

El acompañamiento para la capacitación laboral se brinda tanto a los beneficiarios que se encuentran recibiendo la capacitación como aquellos que la han culminado de manera satisfactoria.

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

Para poder desarrollar el acompañamiento a los beneficiarios es necesario se desarrollen dos (2) acciones transversales:

- La identificación de aliados estratégicos, el cual comprende acciones orientadas a identificar a aquellas empresas ubicadas en las zonas de intervención del Programa.
- Acercamiento empresarial focalizado, el cual es realizado por cada Unidad Zonal, cuyo propósito es identificar y/o validar estrategias y/o acciones de acompañamiento que puedan ser desarrollados por estos aliados, promover la participación de los beneficiarios del Programa en los procesos de selección de personal.

Acompañamiento durante la Capacitación Laboral

Este tipo de acompañamiento se desarrolla durante la capacitación, para lo cual la Unidad Zonal aplicará la Ficha de Monitoreo de Beneficiarios (FMB), cuya finalidad es la de identificar las fortalezas y debilidades del beneficiario en el desarrollo de las competencias requeridas para mejorar sus niveles de empleabilidad, así como también aquellos factores internos y externos que pudieran afectar negativamente el aprendizaje, a fin de poder implementar medidas correctivas oportunas.

1.1. Con la información recabada en la Ficha de Monitoreo de Beneficiarios (FMB), el Área de Acompañamiento y Asistencia Integral para la Empleabilidad AAI y la Unidad Zonal realizan el análisis, que permita determinar a aquellos beneficiarios que requieran reforzar las capacidades y habilidades a través de tutoría para continuar desarrollando su capacitación de manera adecuada y satisfactoria.

Entre las estrategias orientadas a fortalecer las capacidades y habilidades identificadas durante la capacitación tenemos:

a) Tutoría: Comprenden aquellas actividades complementarias a la capacitación, que son brindadas por el docente y/o formador de la ECAP o Formadores contratados por el Programa, estas actividades tienen como objetivo reforzar aquellos aprendizajes en los que el beneficiario presente debilidades y que han sido identificadas al momento de realizar el diagnóstico. Dentro de la tutoría el docente propondrá actividades guiadas que permitan a los beneficiarios ir fortaleciendo sus aprendizajes, estas actividades se pueden desarrollar a través de talleres de reforzamiento, webinars, conferencias, interacciones grupales, entre otras. La temática puede estar orientada tanto a conocimientos técnicos como al desarrollo de habilidades blandas.

b) Entrenamiento: Comprende aquellas actividades orientadas a complementar la capacitación que brinda el Programa, y que como finalidad preparar al beneficiario para superar un proceso de selección en una empresa y lograr su inserción al mercado laboral. El entrenamiento se desarrolla a través de talleres, los cuales son brindados por la Unidad Zonal o la ECAP, o Formadores contratados por el Programa en coordinación con el AAI, y a diferencia de la tutoría estos talleres se

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

pueden brindar a todos los beneficiarios independientemente de los resultados del diagnóstico.

Dentro del entrenamiento se encuentra el Taller de Orientación para el Empleo.

▪ Taller de Orientación para el Empleo (OPE), es un taller que es ejecutado por la Unidad Zonal o un facilitador de la ECAP, o un Formador contratado por el Programa, siempre que los términos de referencia lo establezcan, y está orientado a brindar técnicas y herramientas al beneficiario de manera que contribuyan a su empleabilidad. El taller comprende un paquete de temas transversales a todos los beneficiarios, indistintamente de las competencias requeridas para el perfil del puesto, estos son:

- 1) Elaboración de la hoja de vida (currículum vitae),
- 2) Trámite para la emisión del RUC, y
- 3) Trámite para la obtención del Certijoven o Certiadulto u otros documentos requeridos por las empresas.

Además de los temas anteriormente indicados, se podrán incorporar otras que sean requeridos por el perfil del puesto, siempre que se evidencie la necesidad de su ejecución a través del monitoreo de beneficiarios. Este taller se brindará durante el desarrollo de la capacitación, de preferencia una vez que se haya alcanzado el 50 % de las sesiones que comprenden la capacitación.

Acompañamiento después de la Capacitación Laboral

Este tipo de acompañamiento se realiza a aquellos beneficiarios que han culminado la capacitación de forma satisfactoria y que han obtenido la condición de aprobados por el Programa. Para ello, la Unidad Zonal aplicará la Ficha de Seguimiento de Beneficiarios (FSB) que tiene como finalidad recoger información e identificar las condiciones laborales en las que se encuentran los beneficiarios del Programa, para realizar un diagnóstico de ellos.

Este tipo de acompañamiento se podrá realizar a aquellos beneficiarios que hayan culminado la capacitación hasta tres años anteriores a la elaboración del diagnóstico.

Durante el seguimiento se busca conocer la situación laboral de los beneficiarios, con el propósito de invitarlos a participar de las estrategias y/o acciones que el Programa implementa para mejorar sus niveles de empleabilidad.

A partir del diagnóstico elaborado el AAI, en coordinación con la Unidad Zonal, realizará el planteamiento de la estrategia o acciones de acompañamiento que se desarrollarán, entre las cuales tenemos:

- a) **Reforzamiento de Competencias:** Comprende aquellas acciones que implementa el Programa, que tienen como finalidad complementar la capacitación que el beneficiario recibió y que serán desarrollados por especialistas o expertos de los aliados

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

estratégicos del Programa a través de talleres, webinars, seminarios, conferencias, cursos pequeños u otros.

- b) Readaptación Laboral:** Comprende aquellas acciones que ejecuta el Programa, que tienen como finalidad desarrollar competencias distintas a las que se buscaba con la capacitación que recibió el beneficiario por parte del Programa. Se implementa a través de cursos pequeños, los cuales serán brindados por expertos de los aliados estratégicos y cuya temática no está ligada al curso que el beneficiario recibió por parte del Programa.

Acompañamiento a la capacitación para el autoempleo

El acompañamiento que se brinda en la capacitación para el autoempleo tiene como objetivo, fortalecer las competencias y la cultura emprendedora del beneficiario para que de esta manera pueda implementar de manera exitosa su idea de negocio y generar su autoempleo.

Para determinar las estrategias o acciones a implementar, el Área de Acompañamiento y Asistencia Integral para la Empleabilidad (AAI), en coordinación con la Unidad Zonal, realizará un diagnóstico de acuerdo a la capacitación recibida, a fin de identificar el nivel en el cual se encuentra el beneficiario.

Acompañamiento durante la Capacitación para el autoempleo

El acompañamiento que se brinda a aquellos beneficiarios que se encuentran recibiendo la capacitación a través de la asistencia técnica, la cual comprende acciones complementarias a la capacitación que recibe el beneficiario, que están a cargo del AAI o de terceros expertos, tienen como objetivo no solo reforzar los conocimientos de los beneficiarios, sino que además brindar las herramientas para que puedan implementar sus ideas de negocio.

La asistencia técnica se realizará en dos niveles y dependerá principalmente de los resultados del diagnóstico; para determinar el nivel del beneficiario, las Unidades Zonales utilizarán la Ficha de Asistencia Técnica (FAT).

- a) Nivel básico:** Comprende aquellas acciones que tienen como finalidad brindar asesoría en temas transversales y aplicables a toda idea de negocio.
- b) Nivel especializado:** Comprende aquellas acciones que tienen como finalidad brindar asesoramiento en temas específicos que aporten técnicamente a la implementación de las ideas de negocios.

Acompañamiento después de la Capacitación para el autoempleo

Para determinar las estrategias a implementar a aquellos beneficiarios que han culminado la capacitación, la Unidad Zonal realiza el seguimiento, el mismo que se realiza en coordinación con el Área de Acompañamiento y Asistencia Integral para la Empleabilidad (AAI), luego de tres meses de haber culminada la capacitación para

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

el autoempleo y como máximo hasta un (1) año de culminada la capacitación para el autoempleo.

Para ello, la Unidad Zonal aplicará la Ficha de Seguimiento de Implementación (FSI), a través de la cual se buscará identificar principalmente dos aspectos:

- Si el beneficiario logró implementar su idea de negocio, identificando los factores que han influido o coadyuvado a su implementación, si por el contrario no se hubiera podido implementar, se debe determinar la razón a la cual se atribuye dicha circunstancia.
- El segundo aspecto que se quiere lograr con el seguimiento, está orientado principalmente a aquellas ideas de negocio que han sido implementadas, lo que se busca es verificar la sostenibilidad en el tiempo.

Resultados del Acompañamiento:

Todas las estrategias y acciones de acompañamiento que realiza el Programa, tienen como finalidad que el beneficiario pueda lograr insertarse al mercado laboral formal o generar su autoempleo. Por lo que, una vez culminadas las acciones de acompañamiento, las Unidades Zonales deberán elaborar los informes de resultados.

Asimismo, de manera periódica, deberán reportar al ACGP los beneficiarios que han logrado insertarse al mercado laboral o generar su autoempleo, como consecuencia de las acciones de acompañamiento realizadas, debiendo hacer los cruces de información con los beneficiarios y ex beneficiarios, las empresas aliadas, la planilla electrónica o cualquier otro medio que brinde información veraz relacionadas a las condiciones laborales. Por su parte, el ACGP como responsable del monitoreo y supervisión del Proceso, deberá sistematizar la información que proviene de las Unidades Zonales y trasladarla al AAC para su análisis e identificación de oportunidades de mejora del proceso.

e. Supervisión y Monitoreo:

El equipo responsable de la supervisión del servicio de capacitación se encarga de realizar el seguimiento, monitoreo y evaluación a las Unidades Zonales durante la ejecución e implementación contractual, con la finalidad de asegurar un óptimo desarrollo de la capacitación, para ello elabora las fichas de supervisión que serán aplicadas por los supervisores o jefes zonales encargados de aplicar el proceso.

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
 “Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

8. Cronograma de actividades

PROGRAMACION DE ACTIVIDADES 2022

N°	ACTIVIDAD	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				RESPONSABLES
		S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4									
1	AJUSTE DEL POI Y CN (2022)																																													TODOS				
2	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN																																													ADG				
3	INFORMACIÓN SOBRE METAS X ZONAL																																													UGTP				
4	FORMULACIÓN DE TDR																																													ADG				
5	PROCESO DE SELECCIÓN ECAP																																													UGA / COMITÉ DE SELECCIÓN				
6	SEGUIMIENTO PROCESO DE SELECCIÓN																																													ADG				
7	DESCRIPTOR DE CURSOS																																													ADG				
8	DISEÑO DE ESTRATEGIA DE FOCALIZACIÓN																																													AAI / UGOT / UZ				
9	PROGRAMACIÓN DE CONTRATOS - GANTT																																													UGTP				
10	PERIODO DE CAPACITACIÓN - CONTRATOS 2022																																													ACGP / UGOT / UZ				
11	REPORTE POI																																													UGTP / UGOT				
12	SEGUIMIENTO A EJECUCIÓN PTO																																													UGTP / UGOT				
13	SEGUIMIENTOCUADRO DE NECESIDADES																																													UGTP / UGOT				
14	ELABORACIÓN POI 2023																																													UGTP / UGOT				
15	IDENTIFICACIÓN DE DEMANDA 2023																																													ADG / ACCL / AAC / UGOT / UZ				
16	EVALUACIÓN DE PROCESOS																																													AAC				
17	INFORME ANUAL																																													TODOS				
18	CAPACITACIÓN Y/O ASISTENCIA TÉCNICA UN. ZONALES																																													UGOT				
19	REPORTE DE LIQUIDACIÓN CONVENIOS Y/O CONTRATOS																																													UGOT				