

PLAN DE CAPACITACIÓN LABORAL - 2023



Gobierno del Perú



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Programa
Nacional para
la Empleabilidad

ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Objetivos	4
3. Alcance y responsabilidades	4
4. Estructura Funcional	6
5. Análisis de la dinámica económica para la Capacitación Laboral	7
a. Análisis Contextual.....	7
b. Variables Socioeconómicas	7
c. Variables Sociolaborales	10
d. Metodología para la identificación de la demanda laboral.....	12
e. Análisis a Nivel Nacional	13
f. Análisis a Nivel Regional	15
Departamento de Arequipa.....	15
Departamento de Ayacucho	16
Departamento de Cusco	17
Departamento de Ica	19
Departamento de Junín	20
Departamento de La Libertad.....	22
Departamento de Lambayeque	23
Departamento de Lima	25
Departamento de Piura	27
6. Meta 2023	29
a. Determinación de la meta física	29
b. Priorización de la oferta formativa por unidad zonal	32
c. Presupuesto para la oferta formativa 2023.....	33
7. Estrategia de intervención	34
a. Modalidades de intervención	34
b. Actores participantes.....	35
c. Criterios de priorización para la población objetivo.....	37
d. Acompañamiento	37
e. Supervisión y Monitoreo	39
f. Modificación de las Metas	40
8. Cronograma de actividades	41

1. Introducción

Mediante el Decreto Supremo N°019-2020-TR, se aprueba la fusión por absorción del Programa Impulsa Perú al Programa Jóvenes Productivos y el cambio de denominación a Programa Nacional para la Empleabilidad, el que tiene como objeto mejorar la empleabilidad de las personas de 15 años a más, en situación de pobreza extrema, pobreza y/o vulnerabilidad sociolaboral a través de la capacitación laboral, promoción del autoempleo y certificación de competencias laborales.

La Directiva N°001-2021-MTPE/3/24.2/PNPE/DE denominada “Mecánica Operativa que regula los procesos de capacitación para la Empleabilidad”, en su numeral 8.1.2. sobre la Priorización de la Oferta Formativa, señala que esta etapa permite identificar aquellos cursos de capacitación que serán ejecutados en un ejercicio fiscal y que están orientados a atender la demanda laboral establecida. En ese sentido, para determinar los referidos cursos, el ADG elabora el Plan de Capacitación, el cual debe contener mínimamente lo siguiente, teniendo en cuenta el servicio de capacitación laboral:

- El listado de los cursos a desarrollarse, el número de vacantes y el presupuesto asignado para el periodo fiscal.
- Las competencias que se quieren desarrollar.
- El tipo de capacitación (laboral o para la promoción del autoempleo) con su respectiva subclasificación.
- La modalidad en la que se desarrollará.

Asimismo, la referida Directiva, señala que el Plan de Capacitación debe ser elaborado durante el primer trimestre de todos los años, el que es presentado por la ADG a la UGTP para su revisión, quien gestionará su aprobación ante la Dirección Ejecutiva del Programa.

Por otro lado, la identificación de la demanda laboral fue solicitada por el ADG, para que esta sea recogida por las Unidades Zonales, a través de fichas empresariales y con ello asegurar, a partir de la necesidad de las empresas, la programación de los cursos que el Programa brindará en el presente 2023. La identificación de la demanda laboral, tiene como objetivo establecer cuáles son los puestos demandados por las empresas que se encuentran en las zonas de intervención del Programa, y los perfiles y las competencias que se requiere desarrollar o fortalecer para aplicar a dichos puestos.

De igual manera el Plan de Capacitación Laboral - 2023, ha considerado actividades para el servicio de capacitación laboral, el público objetivo del Programa, la validación de identificación de la demanda laboral realizada por las Unidades Zonales, el histórico de cursos brindados por el Programa, los antecedentes de inserción laboral realizada en el 2022 y la identificación de los sectores productivos con mayor dinamismo en las zonas de intervención priorizadas.

Cabe indicar, que el Plan de Capacitación Laboral, está alineado a los objetivos estratégicos del (PEI) 2017-2025, aprobado con Resolución Ministerial N°075-2021-TR, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Objetivos Estratégicos Institucionales.

Cuadro N° 1: Objetivos Estratégicos Institucionales del PEI

ITEM	DESCRIPCIÓN	ACCIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL (AEI)	
		COD	DESCRIPCIÓN
OEI 2	Promover la empleabilidad de los jóvenes para su inserción laboral en el mercado de trabajo.	AEI 2.1	Intermediación laboral acorde a la demanda del mercado laboral para los jóvenes.
		AEI 2.3	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.	AEI 6.1	Asistencia Técnica integral para la inserción laboral y la promoción del autoempleo de las poblaciones vulnerables, en condiciones de pobreza y pobreza extrema.
		AEI 6.2	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.	AEI 7.2	Intermediación laboral acorde a la demanda del mercado laboral de las personas en condiciones de desempleo y subempleo.

2. Objetivos

Objetivo general

- ❖ El objetivo del Plan de Capacitación 2023 es establecer los lineamientos, estrategias, acciones y responsabilidades que permitan la operatividad de los procesos técnicos operativos del servicio de capacitación laboral, que garantice cumplir con las metas físicas y presupuestales programadas para el periodo 2023.

Objetivos específicos

- ❖ Diseñar, planificar, gestionar y evaluar los procesos operativos del proceso de capacitación laboral.
- ❖ 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.

3. Alcance y responsabilidades

El contenido del presente Plan de Capacitación Laboral - 2023 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 2023, el Programa tiene priorizada la intervención a través del servicio de Capacitación Laboral, a través del servicio de ECAP y/o Formadores en las regiones donde se encuentran ubicadas las nueve (09) Unidades Zonales y a través de los cursos que brindaremos a través de la Plataforma de Capacitación Virtual – Asincrónico, se podrá atender en las 25 regiones del país, dependiendo, de las coordinaciones de las Unidades Zonales con otras regiones. Cabe indicar, que cada Unidad Zonal, tiene regiones a su cargo, las que deberán incluir en sus coordinaciones y fueron encargadas a partir del Memorando Múltiple N°0006-2023-MTPE/3/24.2, emitido por la Dirección Ejecutiva, con el cual se ratifica la responsabilidad de gestión y monitoreo de las intervenciones en las regiones, para la intervención macrorregional durante la Convocatoria 2023. Cada Unidad Zonal tendrá la siguiente asignación de regiones:

Cuadro N° 02 – Distribución de Regiones por Unidad Zonal

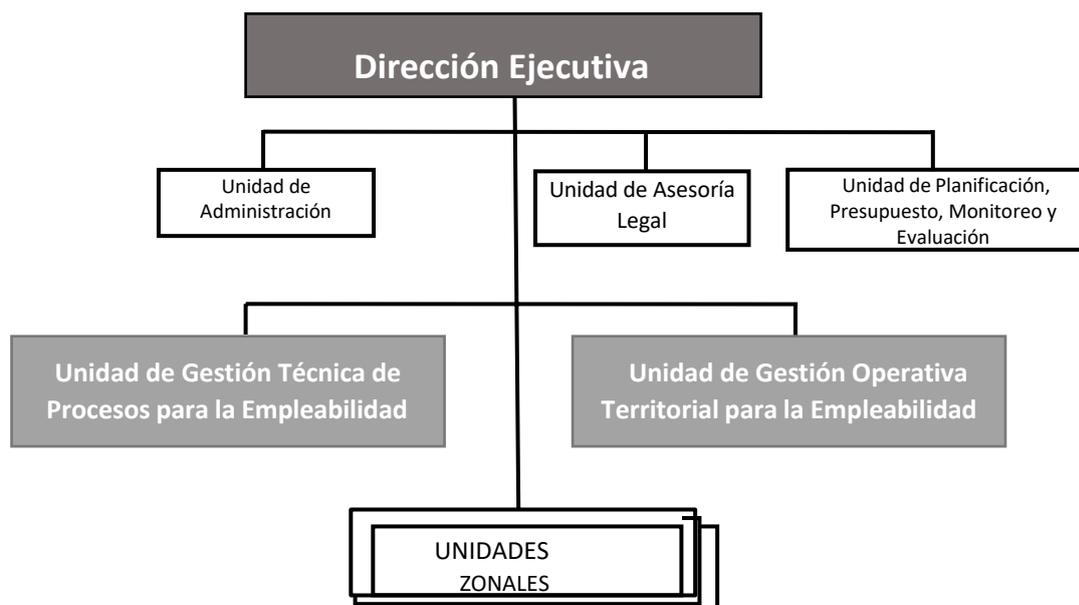
N°	Unidad Zonal	Región Asignada
1	Arequipa	Arequipa
		Puno
		Moquegua
		Tacna
2	Lambayeque	Lambayeque
		Cajamarca
		San Martín
		Loreto
3	Lima Callao	Lima
		Callao
4	Piura	Piura
		Amazonas
		Tumbes
5	Cusco	Cusco
		Madre de Dios
		Apurímac
6	La Libertad	La Libertad
		Ancash
		Huánuco
7	Junín	Junín
		Ucayali
		Pasco
8	Ica	Ica
		Huancavelica
9	Ayacucho	Ayacucho

El Programa como parte de las acciones que desarrolla para la ejecución del servicio de capacitación laboral, tiene las siguientes responsabilidades:

- Realizar la promoción y difusión de los cursos de capacitación, a través de la página web del Programa.
- Seleccionar a los potenciales beneficiarios de la capacitación, en base a los criterios de selección establecidos en sus directivas internas y remitir la lista de seleccionados al proveedor de manera oportuna.
- Convocar a los beneficiarios para el inicio del servicio de capacitación laboral.
- Registrar en el Aplicativo Informático Joven2Work de los potenciales beneficiarios del servicio de capacitación laboral, a través de las Unidades Zonales con los equipos responsables de los procesos.
- Capacitar al proveedor o al personal designado, en el uso de los aplicativos informáticos o formatos que el Programa cuente, así como la asignación de usuario y clave de acceso, para el registro de la información.
- Coordinar con el proveedor, los inicios de cursos virtuales de acuerdo a la programación.
- Generar los accesos al Proveedor a la Plataforma de Capacitación Virtual, para el monitoreo de los beneficiarios en el desarrollo de competencias para la empleabilidad y Taller OPE.
- Administrar el Aplicativo Joven2Work que almacena el Registro de Asistencia y el Registro de Notas.
- Realizar el monitoreo, seguimiento a la capacitación en competencias para la Empleabilidad y de la Capacitación Laboral Regular por los equipos responsables de la supervisión del servicio de capacitación.

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. Análisis contextual

Luego de más de dos años de iniciado la pandemia por el COVID-19, el impacto en el desarrollo económico del país, han sido notables. Respecto al mercado laboral, hasta el primer semestre del periodo 2022, nos encontrábamos frente a un mercado laboral menos productivo, más desigual y precario que aquel previo a la emergencia sanitaria, pese a la recuperación de la dinámica económica. Definitivamente, la pandemia conllevó a cambios estructurales en el mercado laboral como necesidad de adaptación tanto de los empleadores por seguir produciendo, así como, de los trabajadores por mantener su puesto laboral. Para el siguiente semestre del año 2022, se observó una recuperación del empleo, no obstante, el incremento del empleo fue más de características informales que formales.

Si bien, la economía en general muestra signos de recuperación, es indispensable desarrollar y fortalecer las competencias y habilidades de empleabilidad de la fuerza laboral más vulnerables que tiene pocas oportunidades para insertarse en un puesto laboral formal, o generar su propio autoempleo a partir de la implementación de una idea de negocio.

En ese sentido, se hace necesario conocer el estado actual de la población objetivo del Programa a partir del análisis de las variables socioeconómicas y laborales más relevantes, con el objeto de brindar herramientas técnicas a la Unidad de Gestión Técnica de Procesos para la Empleabilidad, como insumos orientadores para la definición de la intervención del PNPE.

b. Variables socioeconómicas

• Valor agregado bruto según región

En el cuadro 2.1.1 se muestra el Valor Agregado Bruto (VAB) logrado por cada una de las 24 regiones del país, el cual es medido a precios corrientes. Si bien, el VAB concentra la información de la producción bruta lograda en todos los sectores productivos que se han desarrollado en cada una de las regiones, se puede observar que 22 regiones lograron crecer, unas más que otras, económicamente en el periodo 2017-2020, salvo las regiones de Cusco y Madre Dios, que mostraron un crecimiento negativo.

Respecto al periodo 2020, las 24 regiones presentan caídas de su VAB, esto debido al inicio de la pandemia por COVID 19 que hizo incurrir en la aplicación de medidas restrictivas que contribuyeron a la mitigación de la expansión de la enfermedad. Dichas medidas, también generó una paralización de la producción general en la mayoría de sectores debido al confinamiento y a lenta adaptación de la aplicación del empleo remoto.

No obstante, el cuadro también muestra que, a partir del 2021, todos los departamentos lograron reactivar sus economías regionales, debido a las diversas políticas y estímulos que desde el gobierno central fue implementando.

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”**

En ese sentido, para el periodo 2023, según el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), el crecimiento económico se ubicará entre 3% y 3.5%, mientras que, el BBVA Research, estima que el Perú alcanzará un crecimiento del 2.5%, como consecuencia de un contexto económico y social más retador. Asimismo, el Instituto Peruano de Economía (IPE) estimó que la tasa de crecimiento se ubicará por debajo del 2.1%.

A continuación, se presenta la estimación del VAB según región para el año 2023. Asimismo, respecto al VAB nacional, la estimación resulta en una tasa de crecimiento de 3.4%, la cual se ubica en el rango de estimación del MEF (3% Y 3.5%).

**Cuadro N°3 Valor Agregado Bruto según región, 2017-2021 y valor estimado 2022-2023:
(Valores a precios corrientes – en miles de soles)**

Departamentos	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Tendencia
Amazonas	4,364,242	4,718,973	4,795,923	4,937,495	5,239,258	5,401,744	5,598,600	
Áncash	22,859,412	25,518,708	24,502,598	24,814,020	35,384,433	33,919,440	36,353,976	
Apurímac	9,891,744	9,539,994	9,699,020	9,639,550	12,672,416	11,986,815	12,552,905	
Arequipa	37,528,274	39,776,233	40,223,085	36,629,390	47,393,484	45,285,166	46,943,524	
Ayacucho	7,937,801	8,466,037	9,074,883	8,290,017	9,927,820	9,880,517	10,260,919	
Cajamarca	15,666,453	16,141,488	17,052,727	16,656,370	19,666,886	19,591,509	20,443,084	
Cusco	23,107,328	26,655,916	25,189,295	22,021,719	29,448,187	27,698,745	28,503,497	
Huancavelica	4,904,650	5,299,880	5,610,060	5,601,338	6,266,898	6,444,351	6,746,947	
Huánuco	8,138,843	8,746,692	9,250,385	8,588,204	9,683,138	9,760,483	10,053,493	
Ica	23,148,262	24,892,056	27,058,120	25,830,328	38,363,962	37,269,447	40,406,414	
Junín	18,728,785	19,723,557	20,028,880	19,390,604	25,229,533	24,420,835	25,687,689	
La Libertad	30,397,595	31,459,662	33,175,304	32,943,843	38,005,677	38,206,520	39,876,554	
Lambayeque	15,973,634	16,741,841	17,290,952	17,036,111	20,339,140	20,183,920	21,086,448	
Lima	315,313,731	333,223,773	348,781,285	317,876,309	370,986,795	366,035,978	375,635,844	
Prov. Const. del Callao	32,362,636	34,448,742	35,942,042	31,875,482	40,853,840	39,419,293	40,860,208	
Región Lima	22,507,378	24,221,401	24,040,867	23,379,202	27,647,858	27,190,970	28,134,846	
Provincia de Lima	260,443,717	274,553,630	288,798,376	262,621,625	302,485,097	299,425,716	306,640,791	
Loreto	10,049,789	11,236,331	11,543,889	10,449,519	12,057,600	12,036,069	12,358,950	
Madre de Dios	3,560,621	3,380,603	3,224,670	2,525,830	2,831,896	2,411,057	2,179,835	
Moquegua	8,471,115	9,068,574	8,476,572	8,854,306	13,517,509	12,641,171	13,629,023	
Pasco	6,228,413	6,264,438	6,528,783	5,822,922	8,618,679	7,994,352	8,428,253	
Piura	26,521,309	30,285,460	32,329,045	29,175,545	34,072,188	34,674,262	36,073,447	
Puno	14,703,814	15,252,919	15,884,353	14,861,095	17,207,924	16,966,940	17,428,579	
San Martín	8,330,047	8,558,878	8,582,594	8,845,031	9,772,924	9,769,467	10,086,658	
Tacna	7,659,611	8,267,316	9,552,555	9,388,760	11,972,539	12,292,346	13,267,076	
Tumbes	3,548,543	3,820,966	4,137,649	3,898,478	4,350,260	4,455,463	4,623,558	
Ucayali	5,957,449	6,372,797	6,699,130	6,137,784	7,324,639	7,248,170	7,498,107	
Valor Agregado Bruto	948,305,196	1,006,636,865	1,047,473,042	968,090,877	1,161,320,580	1,142,610,746	1,181,359,224	

Fuente: INEI (2017-2021), portal institucional.
Estimación propia 2022-2023

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”**

• **Valor agregado bruto según actividad económica**

En el siguiente cuadro, se presenta el Valor Agregado Bruto (VAB) según actividad económica del país, desde el periodo 2017-2020, así como, la estimación del crecimiento de cada una de ellas al cierre del 2022 y para el 2023.

Se observa que, respecto a los sectores “Manufactura”, “Construcción”, “Comercio”, “Transporte, Almacén., Correo y Mensajería” y “Alojamiento y Restaurantes”, fueron los más afectados por el inicio y duración de la pandemia. Siendo el sector “Alojamiento y Restaurantes” el que aún no logra recuperarse significativamente, ni alcanzar los niveles pre pandémicos.

Por otro lado, para el periodo 2023, se estima que 11 de los 12 sectores continúen recuperándose e incrementando su producción, mientras que el sector “Alojamiento y Restaurante”, los pronósticos todavía no son alentadores para el periodo en mención.

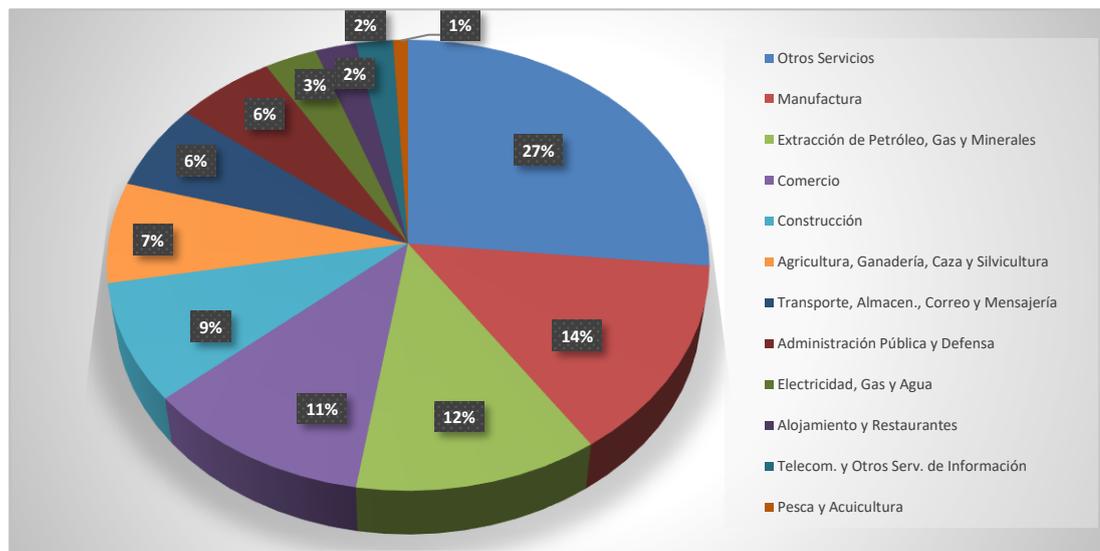
**Cuadro N°4: Valor Agregado Bruto según actividad económica, 2017-2021 y valor estimado 2022-2023
(Valores a precios corrientes – en miles de soles)**

Actividades	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Tendencia
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	42,968,000	44,683,000	47,363,000	49,033,000	54,128,000	55,636,000	58,303,000	
Pesca y Acuicultura	3,676,000	5,693,000	4,856,000	5,265,000	6,258,000	6,570,400	7,044,000	
Extracción de Petróleo, Gas y Minerales	64,714,475	67,705,466	63,035,820	59,377,226	100,881,860	90,344,928	96,745,581	
Manufactura	89,237,999	96,343,126	97,910,000	85,950,000	113,898,000	108,345,888	112,238,575	
Electricidad, Gas y Agua	16,240,000	17,662,000	19,924,000	19,759,000	22,257,000	23,407,700	24,820,800	
Construcción	45,134,000	49,648,000	51,148,000	47,486,000	66,553,000	64,196,600	68,264,200	
Comercio	72,045,000	75,638,550	78,684,000	74,786,800	88,105,000	87,232,345	90,369,170	
Transporte, Almacén., Correo y Mensajería	44,517,000	44,637,000	47,731,000	41,750,000	51,190,000	49,102,700	50,148,600	
Alojamiento y Restaurantes	30,961,000	33,289,000	34,930,000	18,530,000	26,535,000	21,777,700	19,416,600	
Telecom. y Otros Serv. de Información	14,473,000	14,964,000	15,827,000	15,702,000	16,673,000	17,069,200	17,583,000	
Administración Pública y Defensa	36,483,000	38,192,000	39,423,000	42,050,000	43,096,000	44,974,000	46,682,400	
Otros Servicios	172,541,991	184,957,950	197,799,937	190,525,542	200,758,925	207,917,307	214,117,453	
Valor Agregado Bruto	632,991,465	673,413,092	698,691,757	650,214,568	790,333,785	776,574,768	805,723,380	

Fuente: INEI (2017-2021), portal institucional.
Estimación propia 2022-2023

En el siguiente gráfico, se presenta el peso de los sectores productivo respecto al VAB nacional en el periodo 2023, siendo el que mayor contribuirá en el crecimiento nacional el sector “Otros servicios” (27%), el cual incluye actividades como financieras, seguros, administración pública y otras actividades de servicios, los sectores que le siguen son “Manufactura” (14%), “Extracción de Petróleo, Gas y Minerales” (12%), “Comercio” (11%), “Construcción” (9%), entre otros.

Gráfico N°1: Estimación de la participación de los sectores productivos en el VAB, en el periodo 2023



Para mayor detalle de los sectores productivos con mayor relevancia según el nivel de producción en cada una de las 25 regiones, se refiere la Hoja de Ruta 230138-2022 que remitió los “Estudios de la Dinámica Económica Laboral Actual y Tendencia” elaborado por la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), por cada una de las 24 regiones del país.

c. Variables sociolaborales

• Población Económicamente Activa (PEA) desocupada, según región

Debe entenderse a la PEA desocupada como el conjunto de personas que no tienen trabajo y lo están buscando activamente, por lo que se les denomina también “**Desempleados Abiertos**”.

En el cuadro 3.1.1 se muestra el número de personas económicamente activas en condición de desempleo según región desde el periodo 2017. Como se observa, durante el periodo 2017-2020, el nivel de desempleo se comportó de diferentes maneras entre las regiones. Siendo las regiones de Apurímac, Huancavelica, La Libertad, Lima y Puno las que presentaron incremento en su nivel de desempleo significativamente en el periodo de análisis. Respecto al periodo 2020, debido al inicio de la pandemia por COVID 19, dicha condición se agudizó. De la misma manera, en el periodo 2020, todas las demás regiones presentaron incremento del desempleo debido a la paralización de la producción de casi todos los sectores tanto productivos, como extractivos y manufactura.

No obstante, el cuadro también muestra que, a partir del 2021, la mayoría de los departamentos han ido presentando mejoras en la recuperación del empleo, aunque no a los niveles pre pandémico. Si bien, la recuperación del empleo es alentador, lamentablemente dichos empleos forman parte mayoritariamente del empleo informal y precario.

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Asimismo, en el cuadro se aprecia que las regiones más vulnerables con una tasa de crecimiento permanente del desempleo son las regiones de Apurímac, Huancavelica, La Libertad y Puno. Por ejemplo, en Apurímac la tasa de desempleo alcanzó 2,5% en el año 2021, mientras que la región Huancavelica, alcanzó una tasa de 1,6% de desempleo, en La Libertad fue de 7,3%, y en Puno fue de 3,7%. Respecto al periodo 2023, se estima que la vulnerabilidad laboral de las regiones antes mencionadas continúe, mientras que para las demás regiones se avizora una recuperación del empleo.

En el gráfico 3.1.1, que corresponde a la estimación del nivel desempleo en el periodo 2023, medido en miles de personas, se observa las regiones según su cantidad de personas desempleadas a existir en el periodo en mención.

Cuadro N°5: PEA desocupada, 2017-2021 y valor estimado 2022-2023
(En miles de personas)

Región	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Tendencia
Amazonas	3.8	2.8	2.5	5.7	4.6	5.2	5.7	
Áncash	18.3	19.8	16.4	31.2	26.7	30.9	33.7	
Apurímac	4.8	5.0	6.2	5.4	7.3	7.4	7.9	
Arequipa	30.2	27.9	25.2	77.3	50.7	69.4	78.4	
Ayacucho	11.7	8.0	8.7	15.9	9.8	12.1	12.5	
Cajamarca	17.0	21.5	20.7	42.2	24.3	35.8	39.3	
Prov. Const. del Callao	36.8	40.1	30.1	58.5	53.1	59.0	64.1	
Cusco	22.1	21.8	11.9	27.7	29.8	29.0	31.1	
Huancavelica	6.6	7.8	8.4	9.9	5.0	7.2	7.1	
Huánuco	14.3	9.0	11.1	18.9	14.2	16.4	17.4	
Ica	12.0	8.9	10.7	21.1	12.3	16.8	18.1	
Junín	15.2	18.1	14.0	31.8	27.1	32.5	36.2	
La Libertad	29.2	35.7	52.6	80.5	77.0	97.1	111.1	
Lambayeque	23.2	21.6	18.5	31.8	23.3	26.8	27.9	
Lima Metropolitana 1/	337.9	315.2	336.0	557.0	498.8	578.0	634.4	
Lima 2/	15.1	17.9	18.2	24.8	30.1	32.3	36.0	
Loreto	11.8	13.1	11.4	18.0	16.0	18.0	19.3	
Madre de Dios	1.2	1.3	1.5	3.3	2.1	3.0	3.4	
Moquegua	4.6	3.9	4.8	8.2	6.5	8.0	8.8	
Pasco	6.9	6.3	7.4	11.8	8.8	11.1	12.0	
Piura	25.7	28.7	28.7	40.7	27.8	35.2	36.8	
Puno	24.3	26.5	29.0	31.9	34.4	36.9	39.4	
San Martín	11.1	4.8	6.5	12.6	12.2	12.4	13.4	
Tacna	7.8	5.4	6.2	9.2	13.4	12.9	14.4	
Tumbes	5.8	7.1	5.2	11.6	8.1	10.3	11.2	
Ucayali	7.4	7.8	5.6	6.4	6.0	5.3	4.9	
P. Desocupada Total	705	686	697	1,193	1,029	1,209	1,325	

1/ Denominación establecida mediante Ley N° 31140, las publicaciones estadísticas referidas a la Provincia de Lima se denominarán en adelante, Lima Metropolitana y comprende los 43 distritos.

2/ Denominación establecida mediante Ley N° 31140, las publicaciones estadísticas referidas a la Provincia de Lima se denominarán en adelante Lima Metropolitana y comprende los 43 distritos.

Fuente: INEI (2017-2021), portal institucional.

Estimación ADG / UGTP 2022-2023

• **Nivel de educación alcanzado por la población de 15 años a más, según región**

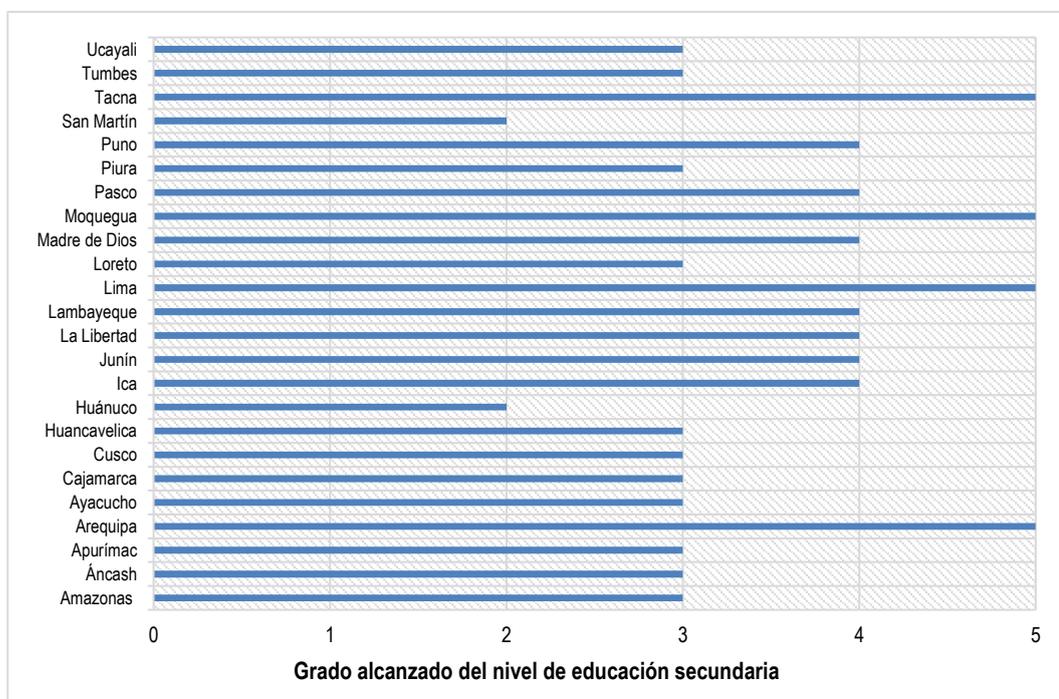
La educación es un factor relevante en una sociedad que da como resultado más habilidades, mejor productividad y mayor capacidad de los trabajadores para mejorar las condiciones de vida, al engranar experiencia, capacitación y formación profesional. Dichas

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

características construyen el capital humano necesario en la producción moderna y en economías de alta concentración de ingreso. Por lo que, contar con una población con educación contribuirá a obtener como resultado un incremento en la productividad de la empresa y mayores beneficios para el individuo.

En el siguiente gráfico 3.2.1, se muestra el nivel promedio estimado de educación básica alcanzada por cada región para el periodo 2023. En todos los casos, se cuenta con un promedio del nivel de educación alcanzado de secundaria incompleta y completa. Las dos regiones con nivel de educación más bajo alcanzado son San Martín y Huánuco, siendo el grado alcanzado de 2° del nivel secundaria. Siendo 4 regiones las que han logrado alcanzar el 5° del nivel secundaria.

Gráfico N°2: Estimación del nivel educación básico alcanzado según región, para el periodo 2023



Fuente: UPPi

d. Metodología para la identificación de la demanda laboral

Mediante Decreto Supremo N° 019-2020-TR (23.10.2020) se aprueba la fusión por absorción del Programa Impulsa Perú al Programa Jóvenes Productivos, así como la nueva denominación como Programa Nacional para la Empleabilidad en adelante Programa.

El objetivo del Programa es mejorar la empleabilidad de las personas de 15 años a más, en situación de pobreza extrema, pobreza y/o vulnerabilidad sociolaboral a través de la capacitación laboral, promoción del autoempleo y certificación de las competencias laborales.

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Asimismo, el Decreto Supremo indica 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 sociolaboral.
- 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.

A fin de dar cumplimiento a las funciones del Programa Nacional para la Empleabilidad, se realizará identificación de la demanda laboral para la Intervención 2023, la cual de acuerdo con lo establecido en la Directiva N°001- 2021/3/24.2/PNPE/DE denominada “Mecánica operativa que regula los procesos de capacitación para la empleabilidad”, puede utilizar la siguiente información como insumo:

- a. Fichas empresariales, aplicadas por las Unidades Zonales durante el acercamiento empresarial focalizado a los representantes de las empresas ubicadas en los distritos y zonas de intervención.
- b. Estudio de mercado de trabajo, elaborado por la Dirección de Investigación Socioeconómica Laboral (DISEL).
- c. Estudios realizados por entidades públicas o privadas que contengan información relevante para el Programa.
- d. Data estadística proveniente de los Centros de Empleo a nivel nacional, remitida por la Dirección General del Servicio Nacional de Empleo (DGSNE).
- e. Data estadística histórica con la que cuenta el Programa.

La información utilizada para el desarrollo de la identificación de la demanda laboral proviene de los “Estudios de la dinámica económico laboral actual y tendencias” elaborados a nivel regional por la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral.

e. Análisis a Nivel Nacional

Análisis del Entorno Económico

La economía peruana, de acuerdo con el último reporte de inflación (Dic-2022) del Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), tiene una proyección de crecimiento de 2.9 puntos porcentuales para el 2023. En ese sentido, el siguiente cuadro, muestra la proyección del crecimiento del PBI para el 2023 y 2024. Los sectores económicos con mayor proyección de crecimiento en el 2023 son: **pesca (11.6%), minería metálica (8.6%) y manufactura primaria (6.9%).**

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Cuadro N° 6: PBI POR SECTORES ECONÓMICOS
(Variaciones porcentuales reales)

	2021	2022*		2023*		2024*	
		Ene.-Set.	RI Set.22	RI Dic.22	RI Set.22	RI Dic.22	RI Dic.22
PBI primario	6,4	-0,6	1,9	0,7	5,8	6,3	2,8
Agropecuario	4,6	4,1	2,4	3,5	2,4	2,4	2,7
Pesca	9,9	-16,6	-5,7	-13,4	5,3	11,6	3,5
Minería metálica	10,5	-2,8	1,6	0,0	8,4	8,6	2,8
Hidrocarburos	-4,6	6,9	8,0	4,2	4,7	4,7	4,9
Manufactura	3,2	-4,1	-0,2	-1,8	4,9	6,9	2,0
PBI no primario	15,7	3,9	3,3	3,4	2,3	2,0	3,1
Manufactura	25,2	4,1	3,6	2,8	2,6	2,0	3,0
Electricidad y agua	8,5	3,5	3,0	3,8	5,0	5,0	3,9
Construcción	34,5	2,0	0,5	3,5	2,0	1,3	3,2
Comercio	17,8	3,5	2,6	3,1	2,5	2,4	3,5
Servicios	11,8	4,2	3,7	3,6	2,2	2,0	2,9
Producto Bruto Interno	13,6	2,9	3,0	2,9	3,0	2,9	3,0

Fuente: BCRP: Reporte de inflación Dic-2022

El Reporte de inflación Dic-2022 del BCRP, detalla el análisis por sector económico, el cual se presenta a continuación:

1. **Sector agropecuario:** durante el 2022 tuvo un crecimiento de 2.4% debido a las mejores perspectivas de la producción para la agroexportación; dicha tendencia de crecimiento continuará en el 2023 lo que se explica por la recuperación de la agricultura para el mercado interno y mejora de precios de fertilizantes.
2. **Sector pesca:** durante el 2022 mostró una caída de 13.4% y un incremento de 13.4% para el año 2023, teniendo en cuenta que durante el 22 de noviembre se autorizó el inicio de la segunda temporada de anchoveta en la zona norte-centro, con una cuota de 2.3 millones de toneladas métricas.
3. **Sector minería metálica:** durante el 2022 se espera que el crecimiento del sector sea nulo corresponde principalmente a la reducción del plan de producción de Quellaveco, Sin embargo, esta unidad impulsará el crecimiento para el 2023 con un estimado de 8.6%.
4. **Sector hidrocarburos:** Para el 2022, se espera que el sector crezca 4,2 por ciento, esto debido a la menor extracción de petróleo del lote 95 y a la menor extracción de líquidos de gas natural por fallas registradas. Para el 2023 se espera que el sector crezca 4,7 por ciento, cifra asociada a una normalización de la producción de gas natural y líquidos de gas natural.
5. **Sector manufactura:** dividido en dos subsectores: i) subsector manufactura primaria, se espera una proyección de crecimiento del subsector en 2022, de -4,8%, por la menor actividad pesquera y la menor refinación de petróleo. También contribuye la menor elaboración de azúcar y de productos cárnicos. Sin embargo, se espera un incremento de 6,9 por ciento para 2023. ii) subsector manufactura no primaria, durante el 2022, la proyección de crecimiento es del 2.8%. A pesar de ello, el subsector se ubicaría por encima de los niveles previos a la pandemia. Asimismo, se espera un crecimiento interanual de 2,0% para 2023.
6. **Sector construcción:** Para el 2022 se estima que la actividad del sector construcción crezca 3.5%, por el impulso del avance físico de obras públicas. Para 2023, se prevé un crecimiento de 1.3% impulsado por una mayor inversión privada.

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

7. **Sector comercio:** En el 2022 y 2023, se espera que la actividad del sector se incremente 3.15 y 2.4%, respectivamente
8. **Sector servicios:** Para el 2022 se espera un crecimiento del sector de 3.6%. Esta proyección considera una prolongación del impacto de la pandemia sobre las ramas ligadas al turismo, como transporte y alojamiento. Para 2023 se espera que el sector crezca 2.0%.

f. Análisis a Nivel Regional

Cabe indicar que, respecto a la intervención del Programa, se priorizarán las ocupaciones identificadas a través de las Fichas Empresariales aplicadas por la Unidades Zonales y los resultados de la Encuesta de Demanda Ocupacional 2022, que pertenezcan a los sectores más dinámicos de las regiones de intervención del Programa:

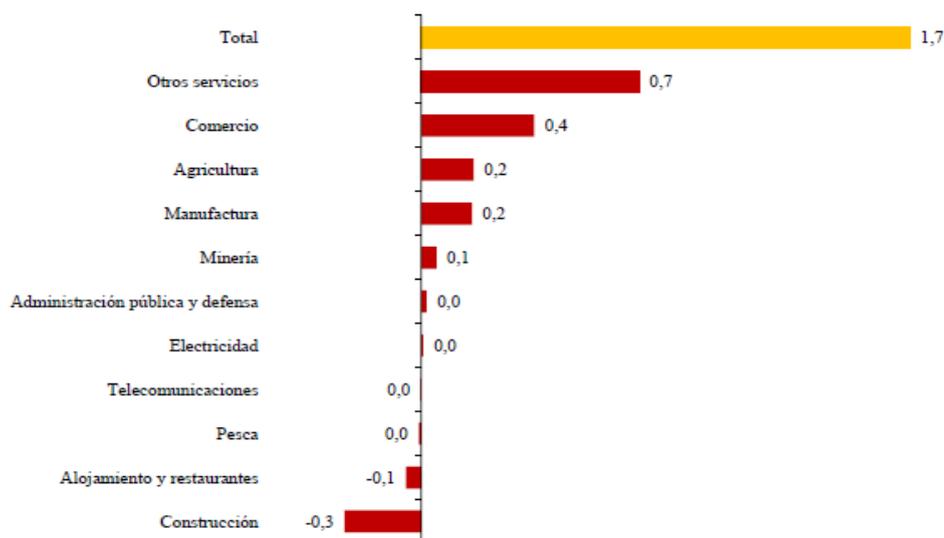
DEPARTAMENTO DE AREQUIPA

Dinámica sectorial de la demanda laboral

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 2016-2021, las actividades económicas que contribuyeron al crecimiento del empleo han sido, principalmente, otros servicios (0,7%), seguido de comercio (0,4%), agricultura (0,2%), manufactura (0,2%), minería (0,1%).

Mientras que las ramas que atenuaron este crecimiento fueron construcción (-0,3%), y alojamiento y restaurantes (-0,1%). Por su parte, las ramas que no contribuyeron al crecimiento del empleo formal fueron administración pública y defensa, electricidad, telecomunicaciones y pesca.

Gráfico N°3: Arequipa - Incidencia en el empleo en empresas del sector formal privado, según rama de actividad económica, 2016-2021 (Porcentaje)



Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), 2015-2021.

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

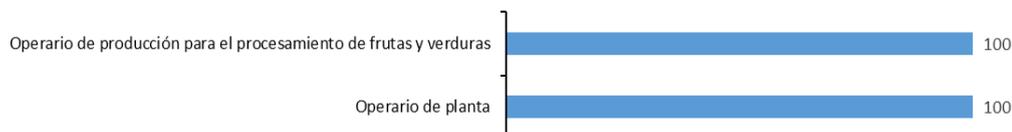
Dinámica laboral por ocupaciones

De acuerdo a los resultados de la aplicación de Fichas Empresariales realizada por la Unidad

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Zonal de Arequipa, al analizar los requerimientos de las empresas privadas formales, se identificaron las ocupaciones demandadas en la región, las cuales fueron agrupadas de la siguiente manera:

Gráfico N° 4: Arequipa - Ocupaciones demandadas a través de Fichas Empresariales, 2023



Fuente: Informe N° 003-2023-MTPE/24.2.1.8 de la Unidad Zonal Arequipa

Asimismo, de acuerdo a los resultados de la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO) 2021; al analizar los requerimientos de las empresas privadas formales de 20 a más trabajadores, a nivel nacional, se identificaron las siguientes ocupaciones más demandadas:

Gráfico N°5: Perú - Ocupaciones más demandadas para nuevos puestos de carácter permanente, 2022



Fuente: MTPE - DGPE - DISEL - Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO), 2021

Por lo antes expuesto, de acuerdo a los sectores más dinámicos del departamento de Arequipa, se priorizan las siguientes ocupaciones identificadas a través de Fichas Empresariales y la Encuesta de Demanda Ocupacional:

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

Sector	Ocupación	Demanda identificada	Demanda seleccionada
Comercio	Asistente publicitario para pequeñas empresas	157	25
Agricultura	Operario de producción para el procesamiento de frutas y verduras	100	75
Manufactura	Operario de planta	100	50

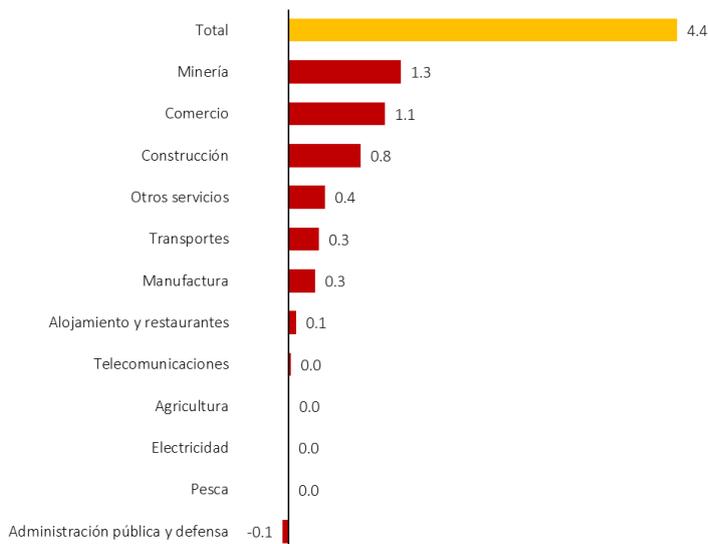
DEPARTAMENTO DE AYACUCHO

Dinámica sectorial de la demanda laboral

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 2016-2021, las actividades económicas que contribuyeron al crecimiento del empleo han sido, principalmente, minería (1,3%), construcción (0,8%), otros servicios (0,4%), transportes (0,2%), manufactura (0,3%), y alojamiento y restaurantes (0,1%).

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Gráfico N°6: Ayacucho - Incidencia en el empleo en empresas del sector formal privado, según rama de actividad económica, 2016-2021 (Porcentaje)



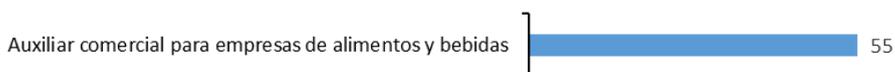
Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), 2015-2021.

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

Dinámica laboral por ocupaciones

De acuerdo a los resultados de la aplicación de Fichas Empresariales realizada por la Unidad Zonal de Ayacucho, al analizar los requerimientos de las empresas privadas formales, se identificaron las ocupaciones demandadas en la región, las cuales fueron agrupadas de la siguiente manera:

Gráfico N°7: Ayacucho - Ocupaciones demandadas a través de Fichas Empresariales, 2023



Fuente: Informe N° 0003-2023-MTPE/24.2.1.9 de la Unidad Zonal Ayacucho

Por lo antes expuesto, de acuerdo a los sectores más dinámicos del departamento de Ayacucho, se prioriza la siguiente ocupación identificada a través de Fichas Empresariales:

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

Sector	Ocupación	Demanda identificada	Demanda seleccionada
Comercio	Auxiliar comercial para empresas de alimentos y bebidas	55	50

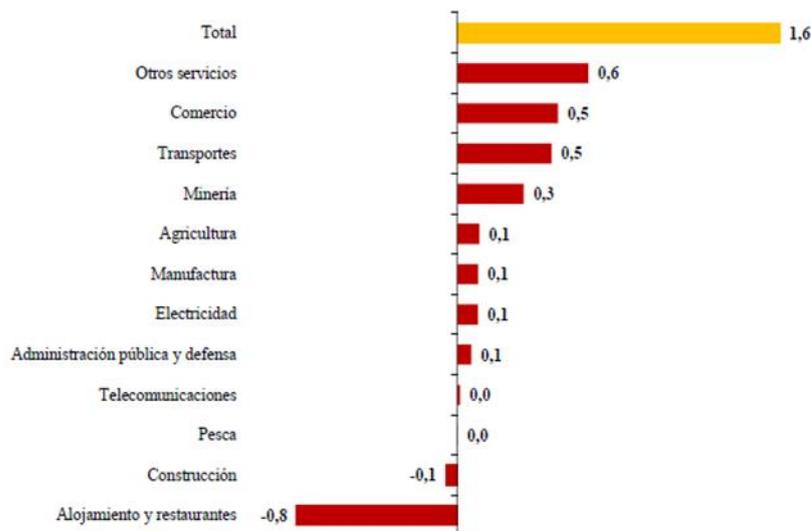
DEPARTAMENTO DE CUSCO

Dinámica sectorial de la demanda laboral

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 2016-2021, las actividades económicas que contribuyeron al crecimiento del empleo han sido, principalmente, otros servicios (0,6%), comercio (0,5%), transportes (0,5%), minería (0,3%), agricultura (0,1%), manufactura (0,1%), electricidad (0,1%), y administración pública y defensa (0,1%).

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Gráfico N°8: Cusco - Incidencia en el empleo en empresas del sector formal privado, según rama de actividad económica, 2016-2021 (Porcentaje)



Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), 2015-2021.

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

Dinámica laboral por ocupaciones

De acuerdo a los resultados de la aplicación de Fichas Empresariales realizada por la Unidad Zonal de Cusco, al analizar los requerimientos de las empresas privadas formales, se identificaron las ocupaciones demandadas en la región, las cuales fueron agrupadas de la siguiente manera:

Gráfico N°9: Cusco - Ocupaciones demandadas a través de Fichas Empresariales, 2023



Fuente: Informe N° 0009-2023-MTPE/24.2.1.12 de la Unidad Zonal Cusco

Asimismo, de acuerdo a los resultados de la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO) 2021; al analizar los requerimientos de las empresas privadas formales de 20 a más trabajadores, a nivel nacional, se identificaron las siguientes ocupaciones más demandadas:

Gráfico N°10: Perú - Ocupaciones más demandadas para nuevos puestos de carácter permanente, 2022



Fuente: MTPE - DGPE - DISEL - Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO), 2021

Por lo antes expuesto, de acuerdo a los sectores más dinámicos del departamento de Cusco, se

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

priorizan las siguientes ocupaciones identificadas a través de Fichas Empresariales y la Encuesta de Demanda Ocupacional:

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

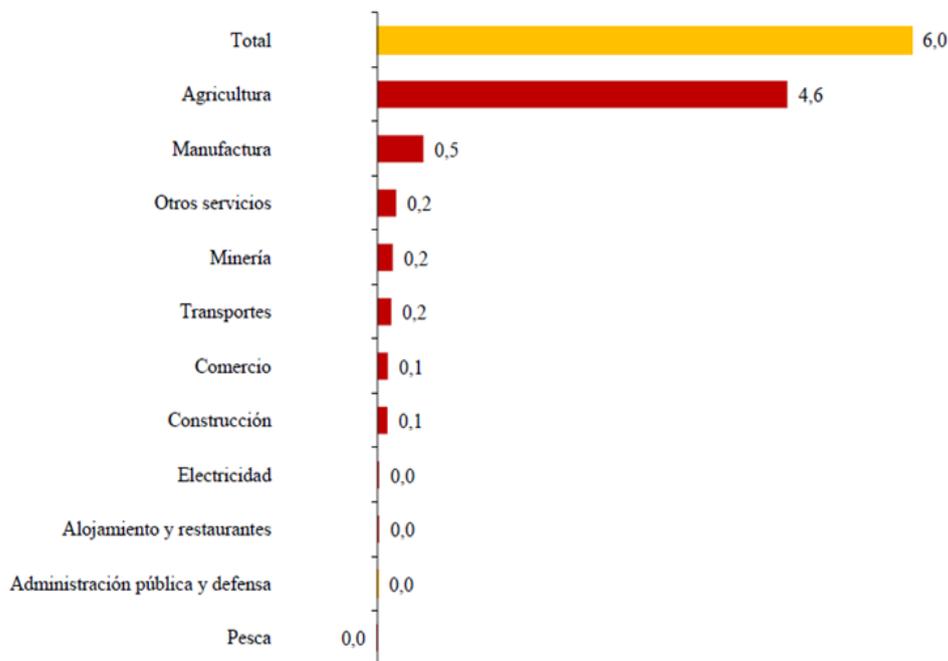
Sector	Ocupación	Demanda identificada	Demanda seleccionada
Comercio	Auxiliar en ventas para empresas de transporte interprovincial	225	50
	Asistente publicitario para pequeñas empresas	157	25
Agricultura	Operario de producción para el procesamiento de frutas y verduras	200	75

DEPARTAMENTO DE ICA

Dinámica sectorial de la demanda laboral

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 2016-2021, las actividades económicas que contribuyeron al crecimiento del empleo han sido, principalmente, agricultura (4,6%), manufactura (0,5%), otros servicios (0,2%), minería (0,2%), transportes (0,2%), comercio (0,1%) y construcción (0,1%).

Gráfico N°11: Ica - Incidencia en el empleo en empresas del sector formal privado, según rama de actividad económica, 2016-2021 (Porcentaje)



Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), 2015-2021.

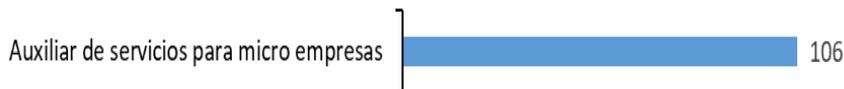
Elaboración: MTPE – DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Dinámica laboral por ocupaciones

De acuerdo a los resultados de la aplicación de Fichas Empresariales realizada por la Unidad Zonal de Ica, al analizar los requerimientos de las empresas privadas formales, se identificaron las ocupaciones demandadas en la región, las cuales fueron agrupadas de la siguiente manera:

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”**

Gráfico N°12: Ica - Ocupaciones demandadas a través de Fichas Empresariales, 2023



Fuente: Informe N° 0006-2023-MTPE/24.2.1.17 de la Unidad Zonal Ica

Asimismo, de acuerdo a los resultados de la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO) 2021; al analizar los requerimientos de las empresas privadas formales de 20 a más trabajadores, a nivel nacional, se identificaron las siguientes ocupaciones más demandadas:

Gráfico N° 11: Perú - Ocupaciones más demandadas para nuevos puestos de carácter permanente, 2022



Fuente: MTPE - DGPE - DISEL - Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO), 2021

Por lo antes expuesto, de acuerdo a los sectores más dinámicos del departamento de Ica, se priorizan las siguientes ocupaciones identificadas a través de Fichas Empresariales y la Encuesta de Demanda Ocupacional:

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

Sector	Ocupación	Demanda identificada	Demanda seleccionada
Comercio	Auxiliar de servicios para micro empresas	106	50
	Asistente publicitario para pequeñas empresas	157	25
Alojamiento y restaurantes	Ayudante de cocina	171	25

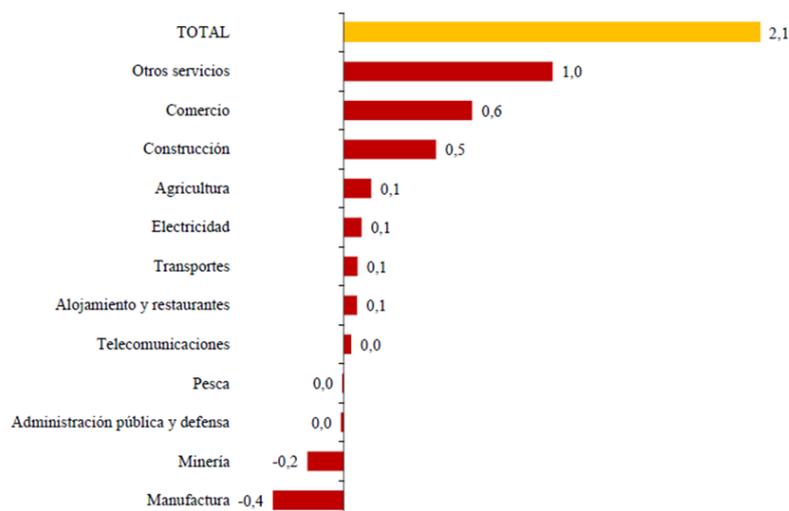
DEPARTAMENTO DE JUNÍN

Dinámica sectorial de la demanda laboral

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 2016-2021, las actividades económicas que contribuyeron al crecimiento del empleo han sido, principalmente, otros servicios (1,0%), comercio (0,6%), construcción (0,5%), agricultura (0,1%), electricidad (0,1%), transportes (0,1%) y, alojamiento y restaurantes (0,1%).

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Gráfico N° 24: Junín - Incidencia en el empleo en empresas del sector formal privado, según rama de actividad económica, 2016-2021 (Porcentaje)



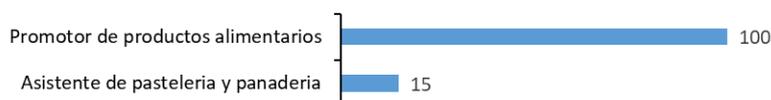
Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), 2015-2021.

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

Dinámica laboral por ocupaciones

De acuerdo a los resultados de la aplicación de Fichas Empresariales realizada por la Unidad Zonal de Junín, al analizar los requerimientos de las empresas privadas formales, se identificaron las ocupaciones demandadas en la región, las cuales fueron agrupadas de la siguiente manera:

Gráfico N°15: Junín - Ocupaciones demandadas a través de Fichas Empresariales, 2023



Fuente: Informe N° 0006-2023-MTPE/24.2.1.14 de la Unidad Zonal Junín

Asimismo, de acuerdo a los resultados de la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO) 2021; al analizar los requerimientos de las empresas privadas formales de 20 a más trabajadores, a nivel nacional, se identificaron las siguientes ocupaciones más demandadas:

Gráfico N°16: Perú - Ocupaciones más demandadas para nuevos puestos de carácter permanente, 2022



Fuente: MTPE - DGPE - DISEL - Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO), 2021

Por lo antes expuesto, de acuerdo a los sectores más dinámicos del departamento de Junín, se priorizan las siguientes ocupaciones identificadas a través de Fichas Empresariales y la Encuesta

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

de Demanda Ocupacional:

Cuadro N°11: Junín – Priorización de ocupaciones por sector económico

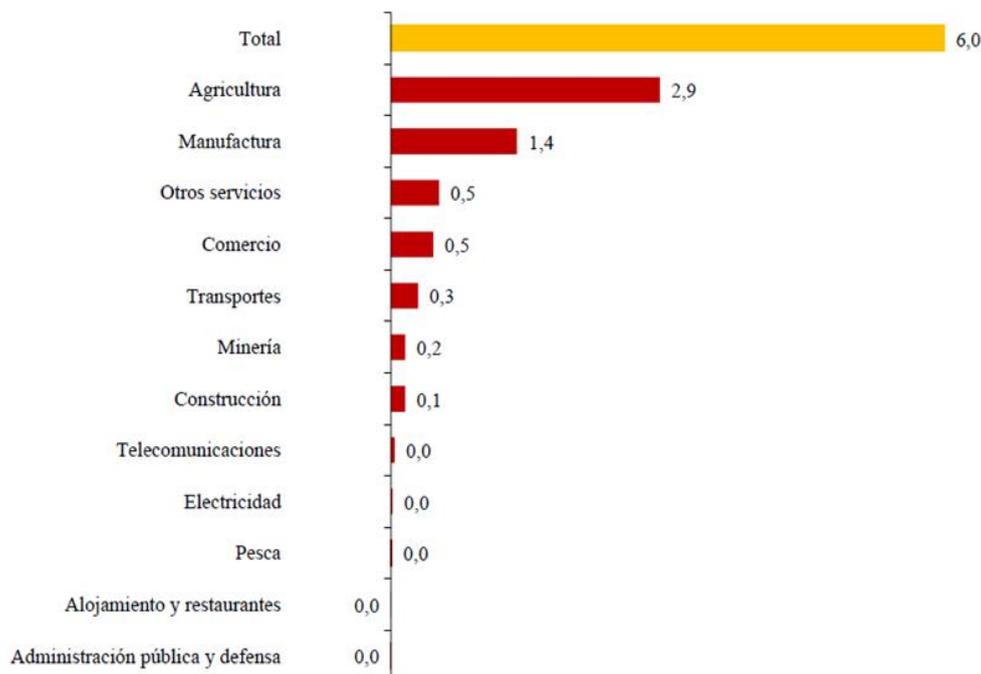
Sector	Ocupación	Demanda identificada	Demanda seleccionada
Comercio	Asistente publicitario para pequeñas empresas	157	25
	Promotor de productos alimentarios	100	50
Alojamiento y restaurantes	Ayudante de cocina	171	50
	Asistente de pastelería y panadería	15	25

DEPARTAMENTO DE LA LIBERTAD

Dinámica sectorial de la demanda laboral

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 2016-2021, las actividades económicas que contribuyeron al crecimiento del empleo han sido, principalmente, agricultura (2,9%), manufactura (1,4%), otros servicios (0,5%), comercio (0,5%), transportes (0,3%), minería (0,2%) y construcción (0,1%). Mientras que las demás ramas de actividad tuvieron una contribución nula en la generación de empleo formal privado.

Gráfico N°17: La Libertad - Incidencia en el empleo en empresas del sector formal privado, según rama de actividad económica, 2016-2021 (Porcentaje)



Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), 2015-2021.

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

Dinámica laboral por ocupaciones

De acuerdo a los resultados de la identificación de demanda realizada por la Unidad Zonal de La Libertad, al analizar los requerimientos de las empresas privadas formales, se identificaron las ocupaciones demandadas en la región, las cuales fueron agrupadas de la siguiente manera:

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Gráfico N° 38 La Libertad - Ocupaciones demandadas, 2023


Fuente: Informes N° 121 y 158-2022-MTPE/24.2.1.19 de la Unidad Zonal La Libertad

Asimismo, de acuerdo a los resultados de la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO) 2021; al analizar los requerimientos de las empresas privadas formales de 20 a más trabajadores, a nivel nacional, se identificaron las siguientes ocupaciones más demandadas:

Gráfico N°19: Perú - Ocupaciones más demandadas para nuevos puestos de carácter permanente, 2022


Fuente: MTPE - DGPE - DISEL - Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO), 2021

Por lo antes expuesto, de acuerdo a los sectores más dinámicos del departamento de La Libertad, se priorizan las siguientes ocupaciones identificadas a través de Fichas Empresariales y la Encuesta de Demanda Ocupacional:

Cuadro N°12: La Libertad – Priorización de ocupaciones por sector económico

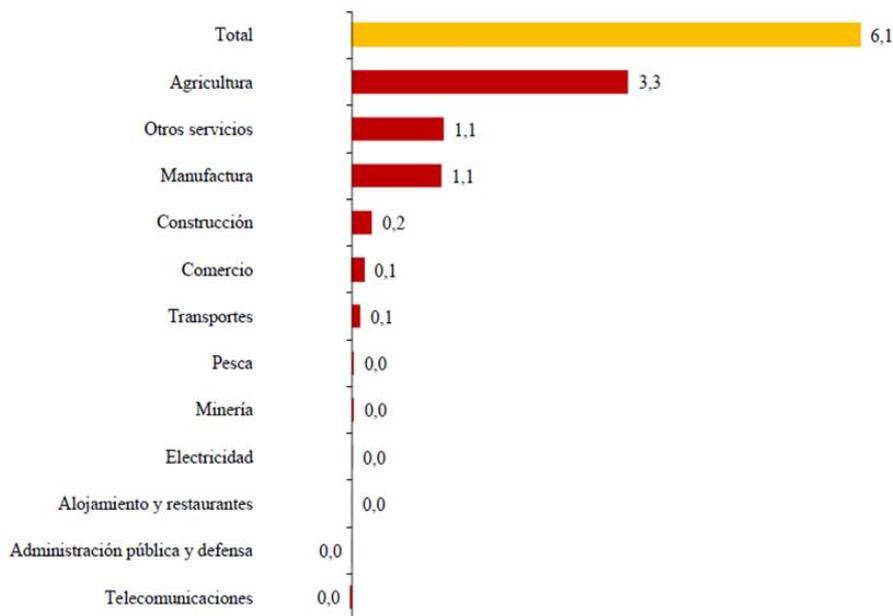
Sector	Ocupación	Demanda identificada	Demanda seleccionada
Agricultura	Operario de producción para el procesamiento de frutas y verduras	241	50
Comercio	Asistente publicitario para pequeñas empresas	157	50
	Marketing digital	40	40
Alojamiento y restaurantes	Atención de restaurantes	40	40

DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE
Dinámica sectorial de la demanda laboral

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 2016-2021, las actividades económicas que contribuyeron al crecimiento del empleo han sido, principalmente, agricultura (3,3%), seguido de otros servicios (1,1%), manufactura (1,1%), construcción (0,2%), comercio (0,1%) y transportes (0,1%). Mientras que las demás ramas de actividad registraron una contribución nula.

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Gráfico N° 20: Lambayeque - Incidencia en el empleo en empresas del sector formal privado, según rama de actividad económica, 2016-2021 (Porcentaje)



Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), 2015-2021.

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

Dinámica laboral por ocupaciones

De acuerdo a los resultados de la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO) 2021; al analizar los requerimientos de las empresas privadas formales de 20 a más trabajadores, a nivel nacional, se identificaron las siguientes ocupaciones más demandadas:

Gráfico N° 21: Perú - Ocupaciones más demandadas para nuevos puestos de carácter permanente, 2022



Fuente: MTPE - DGPE - DISEL - Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO), 2021

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

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Cuadro N°13: Lambayeque – Priorización de ocupaciones por sector económico

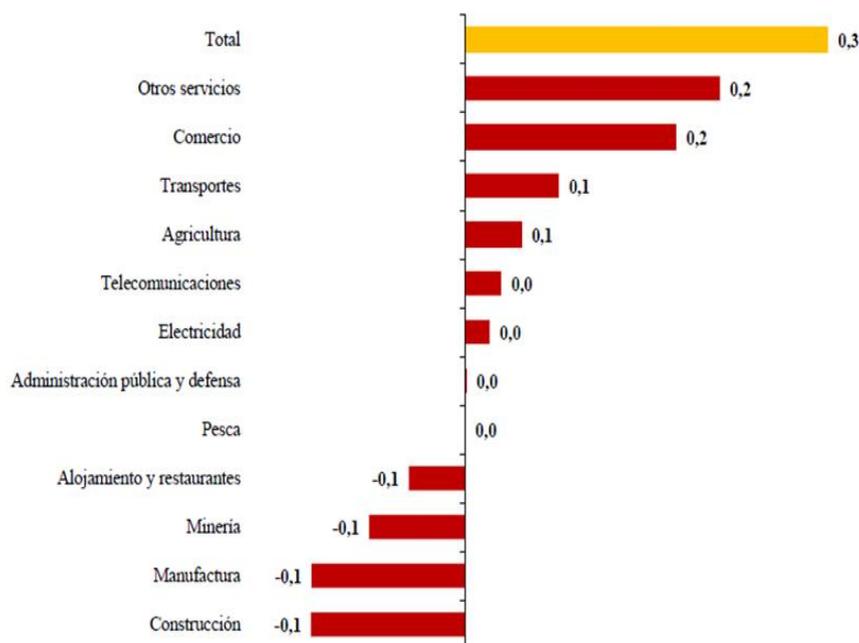
Sector	Ocupación	Demanda identificada	Demanda seleccionada
Agricultura	Operario de producción para el procesamiento de frutas y verduras	241	50
Comercio	Asistente publicitario para pequeñas empresas	157	50
Alojamiento y restaurantes	Ayudante de cocina	171	50

DEPARTAMENTO DE LIMA

Dinámica sectorial de la demanda laboral

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 2016-2021, las actividades económicas que contribuyeron al crecimiento del empleo han sido, principalmente, otros servicios (0,2%), comercio (0,2%), transportes (0,1%) y agricultura (0,1%). Mientras que las ramas que atenuaron este crecimiento fueron construcción (-0,1%), manufactura (-0,1%), minería (-0,1%) y, alojamiento y restaurantes (-0,1%). En tanto, las ramas telecomunicaciones, electricidad, administración pública y defensa, y pesca no contribuyeron al crecimiento del empleo formal privado.

Gráfico N°22: Lima - Incidencia en el empleo en empresas del sector formal privado, según rama de actividad económica, 2016-2021 (Porcentaje)



Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), 2015-2021.

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

Dinámica laboral por ocupaciones

De acuerdo a los resultados de la aplicación de Fichas Empresariales realizada por la Unidad Zonal de Lima, al analizar los requerimientos de las empresas privadas formales, se identificaron las ocupaciones demandadas en la región, las cuales fueron agrupadas de la siguiente manera:

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Gráfico N° 23: Lima - Ocupaciones demandadas a través de Fichas Empresariales, 2023



Fuente: Informe N° 0015-2023-MTPE/24.2.1.20 de la Unidad Zonal Lima

Asimismo, de acuerdo a los resultados de la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO) 2021; al analizar los requerimientos de las empresas privadas formales de 20 a más trabajadores, a nivel nacional, se identificaron las siguientes ocupaciones más demandadas:

Gráfico N° 24: Perú - Ocupaciones más demandadas para nuevos puestos de carácter permanente, 2022



Fuente: MTPE - DGPE - DISEL - Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO), 2021

Por lo antes expuesto, de acuerdo a los sectores más dinámicos del departamento de Lima, se priorizan las siguientes ocupaciones identificadas a través de Fichas Empresariales y la Encuesta de Demanda Ocupacional:

Cuadro N°14: Lima – Priorización de ocupaciones por sector económico

Sector	Ocupación	Demanda identificada	Demanda seleccionada
Comercio	Auxiliar en mercadeo en tiendas de retail	550	50
	Auxiliar multifuncional	360	50
	Asistente publicitario para pequeñas empresas	157	125
Alojamiento y restaurantes	Anfitrión de restaurantes y atención al cliente	165	50

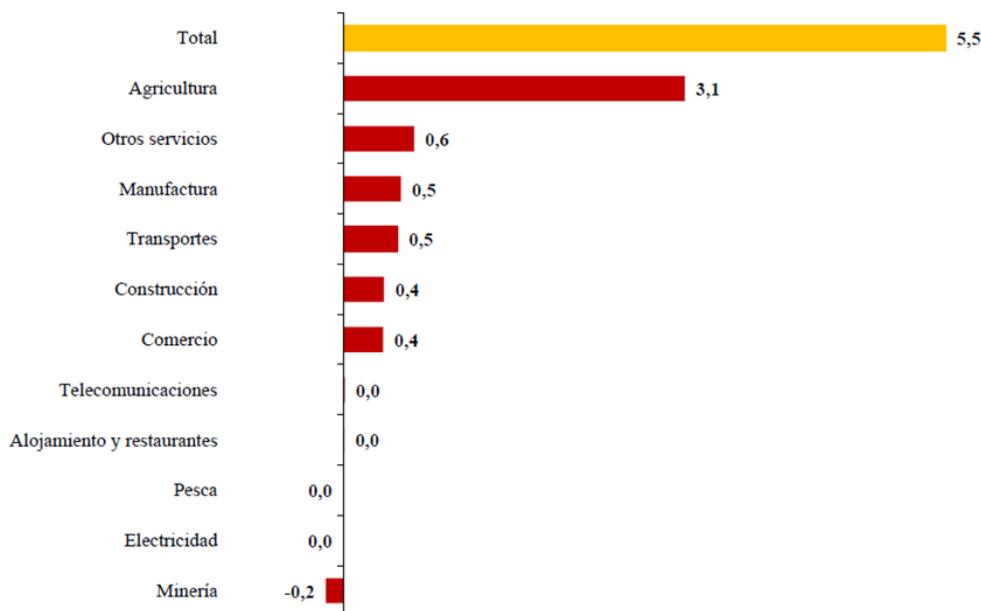
Asimismo, está en proceso de identificación la demanda para 300 vacantes adicionales.

DEPARTAMENTO DE PIURA

Dinámica sectorial de la demanda laboral

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 2016-2021, las actividades económicas que contribuyeron al crecimiento del empleo han sido, principalmente, agricultura (3,1%), seguido de otros servicios (0,6%), manufactura (0,5%), transportes (0,5%), construcción (0,4%) y comercio (0,4%).

Gráfico N° 45: Piura - Incidencia en el empleo en empresas del sector formal privado, según rama de actividad económica, 2016-2021 (Porcentaje)



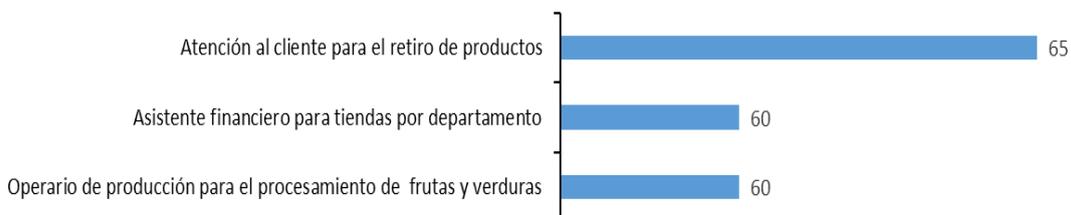
Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), 2015-2021.

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

Dinámica laboral por ocupaciones

De acuerdo a los resultados de la aplicación de Fichas Empresariales realizada por la Unidad Zonal de Piura, al analizar los requerimientos de las empresas privadas formales, se identificaron las ocupaciones demandadas en la región, las cuales fueron agrupadas de la siguiente manera:

Gráfico N° 56: Piura - Ocupaciones demandadas a través de Fichas Empresariales, 2023



Fuente: Informes N° 0001 y 0013-2023-MTPE/24.2.1.24 de la Unidad Zonal Piura

Asimismo, de acuerdo a los resultados de la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO) 2021; al analizar los requerimientos de las empresas privadas formales de 20 a más trabajadores, a nivel nacional, se identificaron las siguientes ocupaciones más demandadas:

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Gráfico N° 27: Perú - Ocupaciones más demandadas para nuevos puestos de carácter permanente, 2022



Fuente: MTPE - DGPE - DISEL - Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO), 2021

Por lo antes expuesto, de acuerdo a los sectores más dinámicos del departamento de Piura, se priorizan las siguientes ocupaciones identificadas a través de Fichas Empresariales y la Encuesta de Demanda Ocupacional:

Cuadro N°15: Piura – Priorización de ocupaciones por sector económico

Sector	Ocupación	Demanda identificada	Demanda seleccionada
Agricultura	Operario de producción para el procesamiento de frutas y verduras	60	25
Comercio	Asistente publicitario para pequeñas empresas	157	25
	Atención al cliente para el retiro de productos	65	50
	Asistente financiero para tiendas por departamento	60	50

Considerando la identificación de la demanda laboral de carácter permanente a nivel departamental, se ha realizado la priorización de la oferta formativa a ser brindada por el Programa Nacional para la Empleabilidad durante la intervención 2023.

La metodología utilizada para la priorización busca estimar la pertinencia de la oferta formativa vinculándola a:

Ajuste a la demanda laboral por departamento: Resulta clave considerar las necesidades y atributos propios de cada departamento a fin de que la oferta formativa responda a la demanda del sector empresarial en cada departamento.

Marco normativo institucional: obedece a brindar oferta formativa de acuerdo con lo establecido en la normativa del Programa Nacional para la Empleabilidad. En relación a ello debe considerarse los criterios categóricos aplicables a los postulantes del servicio de Capacitación Laboral. Por lo que, de la Tabla N° 02, se priorizó aquellas ocupaciones que cumplen el nivel educativo establecido en los criterios categóricos.

Cuadro N°16: Criterios categóricos aplicables a los postulantes – capacitación laboral

Características
<ul style="list-style-type: none">• Personas en situación de desempleo o subempleo.• Personas de 15 años a más.• Personas del ámbito urbano o rural.• Personas con educación primaria o secundaria (completa o incompleta) o estudios superiores incompletos (Técnicos o universitarios)

Fuente: Directiva N°001- 2021/3/24.2/PNPE/DE operativa que regula los procesos de capacitación para la empleabilidad”.

Cabe indicar, que el criterio categórico de sobre personas con estudios superiores incompletos (técnicos o Universitarios), se define en el numeral 6.13 de la propia directiva vigente como:

***Estudios Superiores Incompletos:** Son los estudios que, por diferentes situaciones de índole personal o externas, la persona no puede o no logra terminar una carrera universitaria o técnica en instituto, dejándola inconclusa*

Asimismo, en el caso que se genere alguna actualización de la mencionada Directiva, que involucre un cambio en los criterios de selección, así como de los procesos para el desarrollo del servicio o responsabilidades de las áreas, estos serán automáticamente actualizados y deberán ser considerados para el presente Plan de Capacitación, sin necesidad de corresponder un informe adicional.

6. Meta 2023**a. Determinación de la meta física**

A continuación, se presenta la meta física para el presente ejercicio fiscal 2023, del Programa Nacional para la Empleabilidad, a través del servicio de Capacitación Laboral del Programa, de acuerdo al siguiente detalle:

Cuadro N° 17: Metas Global de Capacitación Laboral Regular / Regiones 2023

UNIDADZONAL	META CAPACITACIÓN LABORAL (Regular)	TOTAL, DE META FÍSICA	COSTO DE CAPACITACIÓN LABORAL	TOTAL, PRESUPUESTO
AREQUIPA	150	150	129,300	129,300
CUSCO	150	150	129,300	129,300
JUNÍN	150	150	114,375	114,375
LA LIBERTAD	180	180	122,640	122,640
LAMBAYEQUE	150	150	148,200	148,200
LIMA-CALLAO	575	575	565,788	565,788
PIURA	150	150	99,450	99,450
AYACUCHO	50	50	26,850	26,850
ICA	100	100	72,600	72,600
TOTAL	1655	1655	1,408,503	1,408,503

Nota: Cada Aula estará compuesta por 25 beneficiarios.

Fuente: UGTP - ADG

Cabe indicar que una parte del servicio de capacitación laboral, se ejecutara a través de la contratación de Entidades de Capacitación o de Formadores para el desarrollo de la capacitación técnica, a través de las modalidades presencial, semipresencial y no

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

presencial. La capacitación en competencias para la empleabilidad se desarrollará a partir del uso de la plataforma de capacitación virtual del PNPE. Asimismo, se tiene previsto ejecutar 200 vacantes a través de convenios. Esto nos permitirá ampliar la cobertura y número de vacantes, asignadas a cada unidad zonal, proyectando alcanzar una meta de 1,855 vacantes a ejecutar entre las modalidades mencionadas, incluyendo los convenios.

Por otro lado, considerando la demanda existente en la región Lima, la que se evidencia a partir de la Información de los resultados de la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO) 2022; y que teniendo en cuenta el análisis de los requerimientos de las empresas privadas formales de 20 a más trabajadores, se han logrado identificar un conjunto de ocupaciones con mayor demanda, lo que amerita el desarrollo de intervenciones especializadas, que nos permitan dar una respuesta a la necesidad del mercado laboral de Lima. Para ello, se destinará un número de vacantes que se deberán ejecutar entre los meses de abril a mayo, por la Unidad Zonal de Lima – Callao, las que se ejecutarían a través del servicio de una Entidad de Capacitación.

Asimismo, teniendo en cuenta el numeral 7.3 de la Directiva N° 001-2021 - MTPE/3/24.2/PNPE/ DE, “Mecánica operativa que regula los procesos de capacitación para la Empleabilidad”, el Área de Diseño y Gestión del Servicio de Capacitación, gestionará la capacitación a través de la formulación de términos de referencia para la contratación del servicio. Adicionalmente, el numeral 8.1.3 de la referida Directiva, establece que el PNPE puede realizar la contratación del servicio de capacitación, dentro del marco de la Ley de Contrataciones del Estado, a excepción de aquellas intervenciones especializadas que por la temática y característica requieren ser realizadas por ECAP del sector público; en dicho caso se optará por la suscripción de un convenio de colaboración interinstitucional, previo proceso de selección que permita determinar a la ECAP más idónea para realizar el servicio.

Al respecto, se ha previsto dejar en condición de “pendiente”, la programación de 300 vacantes, programadas a ejecutar en la Unidad Zonal de Lima – Callao, las que preferentemente se desarrollarán en la modalidad presencial y serán definidas a partir de la identificación de la demanda laboral realizada por la Unidad Zonal, para posterior análisis y determinación por parte del ADG. El detalle de los cursos y la meta serán tramitados por el ADG, ante la Unidad de Administración para la selección de la modalidad del proveedor.

La meta total asignada para la Unidad Zonal de Lima Callao es de 2,970 vacantes, de los cuales 575 corresponden a la modalidad de capacitación laboral, a través de los servicios de capacitación en las modalidades presencial, semipresencial y no presencial. Sin embargo, en el caso que el presupuesto estimado para el desarrollo de las 300 vacantes, que se ejecutaran como parte de la intervención especializada, no cubra presupuestalmente, el número de vacantes previstas, la Unidad Zonal de Lima-Callao, deberá de completar esta meta a través del servicio de capacitación laboral que se brinda a través de la Plataforma de Capacitación Virtual.

Adicionalmente, el Programa cuenta con el servicio de capacitación laboral, el que se brindará a través de la Plataforma de Capacitación Virtual del PNPE, y permitirá a nuestros beneficiarios contar con cursos de capacitación laboral, netamente asincrónicos, en los siguientes temas:

- Caja y Atención al Cliente
- Operario de Almacén, despacho y Reposición de Mercadería
- Teleoperador

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”**

Las metas previstas a partir del servicio de capacitación laboral, a través de la Plataforma de Capacitación Virtual, para el presente 2023, a nivel de todas las regiones será de 4805 vacantes. Las Unidades Zonales, podrán distribuir esta meta entre las regiones a su cargo, y en los cursos de más demanda en cada región. Cabe indicar, que el ADG, en concordancia con sus funciones según con el numeral 8.1.2 de la Directiva N° 001-2021 -MTPE/3/24.2/PNPE/ DE, la que se encuentra vigente a la fecha, toma en cuenta para la priorización de la Oferta Formativa, para el diseño del Plan de Capacitación, la modalidad en la que se desarrollará la capacitación, establece los cursos teniendo en cuenta el análisis de la demanda laboral general y considerando el presupuesto asignado para el desarrollo del servicio de capacitación que brinda el Programa.

Teniendo en cuenta lo señalado, se presenta a continuación el cuadro con la distribución de vacantes por modalidad para el desarrollo del servicio de capacitación, las que se han elaborado a partir del análisis de la demanda existente y tomando en consideración el presupuesto asignado al programa:

Cuadro N° 18: Meta Física - Servicio de Capacitación Laboral

UNIDAD ZONAL RESPONSABLE	REGIÓN DONDE SE INTERVENDRÁ	CAPACITACIÓN LABORAL CON ECAP			CAPACITACIÓN LABORAL CON FORMADOR	CAPACITACIÓN A TRAVÉS DE CONVENIOS*	VACANTES POR REGION EN LOS CURSOS DE LA PLATAFORMA DE CAPACITACIÓN VIRTUAL
		MODALIDAD NO PRESENCIAL	MODALIDAD PRESENCIAL	MODALIDAD SEMIPRESENCIAL			
Arequipa	Arequipa	25		75	50	Por Definir	220
	Moquegua						35
	Tacna						40
	Puno						60
Ayacucho	Ayacucho				50	Por Definir	100
Cusco	Madre de Dios						30
	Cusco	25		75	50	Por Definir	295
	Apurímac						30
Ica	Ica	25		25	50	Por Definir	140
	Huancavelica						40
Junín	Junín	25		50	75	Por Definir	305
	Ucayali						20
	Pasco						30
La Libertad	La Libertad	50		50	80	Por Definir	305
	Ancash						30
	Huánuco						20
Lambayeque	Lambayeque	50		100		Por Definir	275
	San Martín						20
	Cajamarca						40
	Loreto						20
Lima - Callao	Lima	125	300		150	Por Definir	2395
Piura	Piura	25		25	100	Por Definir	305
	Amazonas						20
	Tumbes						30
SUB TOTAL		350	300	400	605	200*	4805
TOTAL				1855			4805

Fuente: UGTP – ADG

* Los cursos de capacitación laboral, a partir de la ejecución de convenios, tienen una meta proyectada de 200 vacantes, las que se definirán para cada región, a partir de coordinaciones previas a la ejecución.

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 2023, y que están orientados a atender a los sectores económicos más demandados, las cuales se presentan a continuación por cada unidad zonal:

Cuadro N° 19: Cuadro de cursos Priorizados por Unidad Zonal

PRIORIZACIÓN DE CURSOS DE CAPACITACIÓN LABORAL EN FUNCIÓN AL PRESUPUESTO DEL PROGRAMA NACIONAL PARA LA EMPLEABILIDAD - AÑO FISCAL 2023		
CURSOS DE CAPACITACIÓN	MODALIDAD DE CONTRATACIÓN DEL SERVICIO	TOTAL, VACANTES
		CAP. REGULAR
AREQUIPA	MODALIDAD	150
OPERARIO DE PLANTA	FORMADOR / SEMIPRESENCIAL	50
OPERARIO DE PRODUCCIÓN PARA EL PROCESAMIENTO DE FRUTAS Y VERDURAS	ECAP / SEMIPRESENCIAL	75
ASISTENTE PUBLICITARIO PARA PEQUEÑAS EMPRESAS	ECAP / NO PRESENCIAL	25
AYACUCHO	MODALIDAD	50
AUXILIAR COMERCIAL PARA EMPRESAS DE ALIMENTOS Y BEBIDAS	FORMADOR / SEMIPRESENCIAL	50
CUSCO	MODALIDAD	150
AUXILIAR EN VENTAS PARA EMPRESAS DE TRANSPORTE INTERPROVINCIAL	FORMADOR / SEMIPRESENCIAL	50
ASISTENTE PUBLICITARIO PARA PEQUEÑAS EMPRESAS	ECAP / NO PRESENCIAL	25
OPERARIO DE PRODUCCIÓN PARA EL PROCESAMIENTO DE FRUTAS Y VERDURAS	ECAP / SEMIPRESENCIAL	75
ICA	MODALIDAD	100
AUXILIAR DE SERVICIOS PARA MICRO EMPRESAS	FORMADOR / SEMIPRESENCIAL	50
AYUDANTE DE COCINA	ECAP / SEMIPRESENCIAL	25
ASISTENTE PUBLICITARIO PARA PEQUEÑAS EMPRESAS	ECAP / NO PRESENCIAL	25
JUNÍN	MODALIDAD	150
AYUDANTE DE COCINA	ECAP / SEMIPRESENCIAL	50
ASISTENTE DE PASTELERIA Y PANADERIA	FORMADOR / SEMIPRESENCIAL	25
PROMOTOR DE PRODUCTOS ALIMENTARIOS	FORMADOR / SEMIPRESENCIAL	50
ASISTENTE PUBLICITARIO PARA PEQUEÑAS EMPRESAS	ECAP / NO PRESENCIAL	25
LA LIBERTAD	MODALIDAD	180
ATENCIÓN DE RESTAURANTES	FORMADOR / SEMIPRESENCIAL	40

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”**

ASISTENTE PUBLICITARIO PARA PEQUEÑAS EMPRESAS	ECAP / NO PRESENCIAL	50
MARKETING DIGITAL	FORMADOR / SEMIPRESENCIAL	40
OPERARIO DE PRODUCCIÓN PARA EL PROCESAMIENTO DE FRUTAS Y VERDURAS	ECAP / SEMIPRESENCIAL	50
LAMBAYEQUE	MODALIDAD	150
ASISTENTE PUBLICITARIO PARA PEQUEÑAS EMPRESAS	ECAP / NO PRESENCIAL	50
OPERARIO DE PRODUCCIÓN PARA EL PROCESAMIENTO DE FRUTAS Y VERDURAS	ECAP / NO PRESENCIAL	50
AYUDANTE DE COCINA	ECAP / SEMIPRESENCIAL	50
LIMA	MODALIDAD	575
ANFITRIÓN DE RESTAURANTES Y ATENCIÓN AL CLIENTE	FORMADOR / SEMIPRESENCIAL	50
AUXILIAR EN MERCADEO EN TIENDAS DE RETAIL	FORMADOR / SEMIPRESENCIAL	50
AUXILIAR MULTIFUNCIONAL	FORMADOR / SEMIPRESENCIAL	50
ASISTENTE PUBLICITARIO PARA PEQUEÑAS EMPRESAS	ECAP / NO PRESENCIAL	125
INTERVENCIÓN ESPECIALIZADA (Sujeto a identificación de demanda laboral)	ECAP PRESENCIAL	300
PIURA	MODALIDAD	150
ASISTENTE PUBLICITARIO PARA PEQUEÑAS EMPRESAS	ECAP / NO PRESENCIAL	25
ASISTENTE FINANCIERO PARA TIENDAS POR DEPARTAMENTO	FORMADOR / SEMIPRESENCIAL	50
ATENCIÓN AL CLIENTE PARA EL RETIRO DE PRODUCTOS DE COMPRAS	FORMADOR / SEMIPRESENCIAL	50
OPERARIO DE PRODUCCIÓN PARA EL PROCESAMIENTO DE FRUTAS Y VERDURAS	ECAP / SEMIPRESENCIAL	25
TOTAL		1655

Cada aula estará compuesta por 25 beneficiarios

Fuente: UGTP – ADG

c. Presupuesto para la oferta formativa 2023

Para la intervención del presente año 2023, a través del servicio de Capacitación Laboral se cuenta con un Presupuesto de S/.1,408,503 (Un millón cuatrocientos ocho mil quinientos tres con 00/100 soles); lo cual permitirá la atención de 1,655 beneficiarios en el servicio de capacitación laboral, a través de ECAPS y/o Formadores, de acuerdo al siguiente cuadro:

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Cuadro N° 20: Meta Física del Servicio de Capacitación Laboral – ECAP / Formador

UNIDAD ZONAL	SERVICIO DE CAPACITACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE ECAP			Semipresencial con Formador	Total Meta Física	Presupuesto para el Servicio Por ECAP			Presupuesto Para el Servicio por Formador	Total, Meta Presupuestal
	Modalidad No Presencial	Modalidad Presencial	Modalidad Semipresencial			Modalidad No Presencial	Modalidad Presencial	Modalidad Semipresencial		
AREQUIPA	25		75	50	150	17,400	0	85,050	26,850	129,300
AYACUCHO	0	0	0	50	50	0	0	0	26,850	26,850
CUSCO	25	0	75	50	150	17,400	0	85,050	26,850	129,300
ICA	25	0	25	50	100	17,400	0	28,350	26,850	72,600
JUNIN	25	0	50	75	150	17,400	0	56,700	40,275	114,375
LA LIBERTAD	50	0	50	80	180	34,800	0	56,700	31,140	122,640
LAMBAYEQUE	50	0	100	0	150	34,800	0	113,400	0	148,200
LIMA	125	300	0	150	575	87,000	398,238	0	80,550	565,788
PIURA	25	0	25	100	150	17,400	0	28,350	53,700	99,450
Total	350	300	400	605	1,655	453,600	398,238	453,600	313,065	1,408,503

Fuente: UGTP – ADG

7. Estrategia de intervención

a. Modalidades de intervención

Teniendo en cuenta la Directiva N° 001-2021 -MTPE/3/24.2/PNPE/ DE, “Mecánica operativa que regula los procesos de capacitación para la Empleabilidad”, aprobado mediante RDE N° 017-2021- MTPE/3/24.2/PNPE/DE, de fecha 04 de mayo 2021 y su modificatoria aprobada por RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0012-2022-MTPE/3/24.2 la que establece los tipos y modalidades para el desarrollo del servicio de capacitación laboral regular y cuyos requerimientos se harán en el marco de la normativa vigente para las contrataciones del Estado.

La Capacitación Laboral Regular, brindada por el Programa tiene como finalidad, que los beneficiarios adquieran o fortalezcan habilidades y competencias necesarias para su inserción en el mercado laboral formal. Este tipo de capacitación comprende dos componentes:

- La capacitación en el fortalecimiento de competencias para la empleabilidad
- La capacitación técnica básica

En el presente año 2023, el Programa brindará el servicio de capacitación laboral regular en las siguientes modalidades:

- Capacitación Presencial
- Capacitación Semipresencial
- Capacitación No presencial

Asimismo, las características de ejecución de estas modalidades se detallan a continuación:

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Cuadro N°21: Tipo de Capacitación y Modalidad

TIPO DE CAPACITACIÓN	MODALIDAD	DEFINICIÓN	MEDIO PARA BRINDAR EL SERVICIO	VACANTES X SECCIÓN
Capacitación en el fortalecimiento de Competencias para la empleabilidad / Taller OPE	Capacitación No Presencial / Asincrónico	Se brindará en complemento para todas las modalidades de la capacitación técnica básica, será proporcionado por el Programa y se brindará a través de la Plataforma de Capacitación Virtual, de manera asincrónica.	PLATAFORMA DE CAPACITACIÓN VIRTUAL DEL PNPE	Según vacantes del curso laboral del que provienen
Capacitación técnica básica	Capacitación Presencial	Se brinda físicamente en un local en donde el participante interactúa con el docente o formador en tiempo real y de forma directa.	ECAP	25
	Capacitación Semipresencial	Combina el aprendizaje tradicional, denominado presencial, y se complementa con actividades en plataformas virtuales.	ECAP	25
			FORMADOR	25
	Capacitación No Presencial	Se realiza a través del uso de una plataforma de capacitación virtual la que puede ser sincrónica (con participación de un docente o formador) y/o asincrónica en una plataforma virtual (en tiempo diferido) o mixta.	ECAP	25
Plataforma de capacitación Virtual del PNPE o de la ECAP			15 (Mínimo por aula virtual)	

Fuente: UGTP – ADG

b. Actores participantes

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

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

▪ 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 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 (DGSENEP):**

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.

▪ **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.

• **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 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.

▪ **Empresas:**

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

▪ **Formadores:**

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

▪ **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.

▪ Unidades Zonales

Son órganos desconcentrados del Programa, responsables de implementar, garantizar y monitorear la eficiente y eficaz ejecución de las actividades que comprenden el desarrollo de la capacitación, focalización y selección de beneficiarios y acompañamiento para promover su inserción laboral, en el ámbito de su jurisdicción, de conformidad a la aplicación de las normas y procedimientos contenidos en la presente Directiva y otras disposiciones que el Programa disponga.

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. Se de acuerdo a la programación presentada por la UGOT, quien monitorea el proceso.

El Programa ha establecido dos tipos de criterios: i) los categóricos y ii) los socioeconómicos, cada uno de ellos con sus respectivas características, en concordancia con la Directiva vigente del Programa. Adicionalmente, estos criterios permitirán identificar a aquellos postulantes que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad. El cumplimiento de estos criterios permitirá a los postulantes, considerarlos beneficiarios.

La Capacitación Laboral, está orientada a atender a personas de 18 a más años, en atención a la demanda laboral identificada, a través de fichas empresariales y al resultado de la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO) realizada a las empresas formales, con la finalidad de contar con información estadística sobre la demanda futura de personal para el presente año.

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.

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.

Todas estas acciones deberán estar contenidas en el Plan de Acompañamiento y Asistencia Integral para la Empleabilidad.

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

▪ Taller de Orientación para el Empleo (OPE), es un taller que brinda el Programa al beneficiario, a través de la Plataforma de Capacitación Virtual, el que 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. Este taller el beneficiario lo recibe, de manera asincrónica, a través de la Plataforma de Capacitación Virtual y se brinda inmediatamente después del módulo de competencias para la empleabilidad.

Acompañamiento después de la Capacitación Laboral

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

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 desarrolladas por especialistas o expertos de los aliados 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.

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. 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 AAI los beneficiarios que han logrado insertarse al mercado laboral, 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 AAI, para las acciones de acompañamiento y 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 los formatos de monitoreo que serán aplicados por el personal asignado en cada Unidad Zonal de realizar el monitoreo y seguimiento al cumplimiento del servicio.

f. Modificación de las Metas:

Toda modificación a las metas del servicio de Capacitación Laboral, sea a través de ECAPs, Formadores o a través de la Plataforma de Capacitación Virtual, deberán ser solicitada a través de un informe técnico sustentatorio emitido por la Unidad Zonal, y dirigido a la UGOT, quien valida la solicitud y la hace suya, brindando el VB°, para ser derivada a la UGTP para su aprobación, previa opinión favorable del ADG.

Asimismo, la UGTP podrá modificar las metas asignadas de Oficio, previo informe del ADG, cuando el cambio sea producto de las coordinaciones o por necesidad para la ejecución de los Convenios de Cooperación Interinstitucional que el Programa Nacional para la Empleabilidad, ha suscrito o viene suscribiendo. En este caso, cualquier modificación será comunicada a la UGOT a fin que canalice la información a la Unidad Zonal, en la que se realizará el cambio de metas.

