**FORMATO Nº 2-A**

1. **INFORMACIÓN GENERAL DEL PROYECTO**

|  |  |
| --- | --- |
| *Nombre del proyecto* | *“Desarrollo de Competencias Técnico Ocupacionales para Mejorar la Empleabilidad de la Población Vulnerable – Provincia Santa – Chimbote”* |
| *Institución ejecutora* | Servicios Educativos Promoción y Apoyo Rural **– SEPAR** |
| *Fecha de fundación* | 02 de febrero de 1987 |
| *Presupuesto manejado por la Institución 2010* | S/. 1’828,811.53 |
| *Presupuesto manejado por la Institución 2011* | S/. 3’011,946.00 |
| *Presupuesto manejado por la Institución 2012* | S/. 3’092,069.19 |
| *Promedio Anual Solicitado al Fondo* ***(Monto***  ***Solicitado al Fondo/N° de años de ejecución )*** | S/. 714,957.29 |
| *Cuenta con la Capacidad Administrativa: SI/NO* ***(a ser veriﬁcado por FONDOEMPLEO)*** | SI |
| *Monto de la Carta Fianza /Modalidad Donación* | S/. 88,938.41 |
| *Instituciones colaboradoras o asociadas* | > I.S.T. "CARLOS SALAZAR ROMERO"  > I.S.T. de Turismos y Gastronomía "SECOMTUR "  > Municipalidad Provincial Del Santa  > Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote |
| *Objetivos del Proyecto* | Desarrollar y fortalecer las competencias técnico ocupacionales de la población vulnerable, para mejorar su empleabilidad y atender la demanda laboral existente en las ciudades de Chimbote y Nuevo Chimbote |
| *Población Beneficiaria* | 240 personas mayores de 18 años, en situación de pobreza y vulnerabilidad, preferentemente desempleados y subempleados |
| *Ámbito de ejecución del Proyecto* | Región: **Ancash** |
| Provincia: **Santa** |
| Distritos: **Chimbote, Nuevo Chimbote** |
| *Duración del proyecto (meses)* | 12 meses |
| ***Presupuesto del Proyecto:*** | S/. 785,347.29 |
| *FONDOEMPLEO* | S/. 711,507.29 |
| *SEPAR* | S/. 28,800.00 |
| *Municipalidad Provincial del Santa* | S/. 5,720.00 |
| *Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote* | S/. 5,720.00 |
| *Aporte de Beneficiarios* | S/. 33,600.00 |

1. **MARCO DE REFERENCIA Y ESPACIOS DE ARTICULACIÓN**

**2.1. MARCO DE REFERENCIA**

La crisis financiera internacional que sacudió a todas las economías del mundo durante el 2009 y continua aún con leves señales de recuperación, dejó entre sus principales víctimas a los jóvenes latinoamericanos que todavía sufren el terrible estigma del desempleo y la informalidad,

En relación al Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, al respecto, reconoce que el ciclo económico agrava la situación de los jóvenes porque son los últimos en ser contratados en un periodo de crecimiento económico y los primeros en ser despedidos en tiempos de crisis.

A pesar que la economía ha crecido del 2000 al 2012, el PBI se ha incrementado de S/. 121.057 millones a S/.194,328, las exportaciones han aumentado de US$6,955 millones a US$37,956 millones, las reservas netas de US$8,180 millones a US$27,689 millones, y la inversión privada bruta de S/.18,979 a S/34,504 millones, el empleo aumentó en 8.3% y la pobreza cayó en cinco puntos porcentuales. Sin embargo, la situación laboral de los jóvenes en el Perú es preocupante. 6’000.000, de jóvenes viven en el Perú, de los cuales cerca de un millón están desempleados, 14,26% era la tasa de desempleo juvenil, según la OIT, en el 2007. 17,4% es la cifra registrada por el INEI para el desempleo juvenil en el segundo trimestre del 2009 que revela un aumento en los últimos dos años. 50% de reducción de la tasa de desempleo juvenil, es la meta de los Objetivos del Milenio hacia el 2015.

La justificación para invertir en los jóvenes se basa en varias razones: a) los jóvenes enfrentan tasas de desempleo mucho mayores que los adultos. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), de cada tres desempleados, dos son jóvenes entre 15 y 29 años y uno es adulto. b) De cada cinco jóvenes que trabajan, cuatro lo hacen en condiciones precarias (sin seguro social, por ejemplo) pues se insertan en actividades de baja productividad. c) Uno de cada cinco jóvenes no estudia ni trabaja. d) Las primeras experiencias laborales determinan la trayectoria laboral futura de las personas. e) los jóvenes registran altos niveles de rotación del mercado de trabajo, los empleos son de corta duración y luego, nuevamente, están buscando un empleo.

Según el INEI los indicadores de la población juvenil y el mercado laboral en el 2008 a nivel nacional, señalan que la población juvenil es de 8 millones, es decir de gran magnitud y que otorgará un bono demográfico para la siguiente década. En el ámbito urbano son 6 millones de jóvenes mientras que en el rural 2 millones. La PEA juvenil es de 5 millones 400 mil jóvenes. De la PEA juvenil, el 53% se encuentra subempleado (11.6% por horas y 41.7% por ingresos), mientras que 47% se encuentra adecuadamente empleado y, solo 990 mil jóvenes cuentan con algún nivel de protección social. Cerca de 1 millón 400 mil jóvenes trabajan en el sector de microempresa, mientras que poco más de 1 millón de jóvenes son trabajadores independientes. 2 millones 300 mil jóvenes estudian y 1 millón 700 mil jóvenes no estudian ni trabajan.

La tasa de desempleo es de 7.9% mientras que para la población de 30 a 65 años es de solo 2.3% y la tasa de desempleo juvenil urbano en Perú se situó en 16.8 por ciento en los tres primeros trimestres del 2009; fue 2.1 veces más que la de los adultos durante el 2008, de acuerdo a la informes de la OIT (2009).

En términos remunerativos, la situación es poco alentadora. Un joven gana el 56% de lo que gana un adulto promedio debido a factores que lo restringen como: abandono escolar, embarazos no deseados, entornos familiares y círculos sociales nada favorables, entre otros. Incluido a esto, la falta de experiencia y de acceso a una red de contactos que limitan que los jóvenes se inserten en el mundo laboral. Si no han recibido capacitación adecuada y han tenido una educación deficiente, difícilmente podrán articularse al mercado.

Los resultados de la Encuesta de Demanda Ocupacional en el Sector Industrial (Julio 2013), nos ha permitido obtener información sobre la demanda futura de personal en los próximos doce meses, e identificar sus requerimientos específicos. Así, podemos concluir que las empresas que pertenecen a la industria de bienes de consumo son aquellas que requerirán más personal en comparación a las empresas pertenecientes a la industria de bienes intermedios y de capital.

Las ocupaciones más requeridas por las empresas de la industria de bienes de consumo se encuentran relacionadas con el dinamismo de la agroindustria como las de peón de labranza, cosechador de maní, limpiadores de frutas, entre otros. Destacan también las principales ocupaciones relacionadas a la industria textil como confeccionadores de tejidos de punto y obreros textiles.

En la industria de bienes intermedios, las ocupaciones más requeridas serían los técnicos industriales, obreros de producción de productos farmacéuticos y cosméticos; así como obreros en fabricación de tintes, pinturas y barnices. En la industria de bienes de capital, toman relevancia las ocupaciones como técnicos mecánicos y otros obreros de fabricación de productos derivados, así como soldadores y armadores de estructuras de acero.

Las ocupaciones más requeridas en el sector servicios, se ubican en la rama de actividades económicas de Comercio, Restaurantes y Hoteles, Transportes y Comunicaciones, Establecimientos financieros y enseñanza.

En relación a la remuneración que las empresas estarían dispuestas a pagar en los próximos 12 meses, lo resultados señalan que, en promedio, las empresas del sector industrial estarían dispuestos a pagar la suma de S/. 977. Por subsectores, sería la industria de bienes de capital la que mejor remuneraría al personal contratado con un monto de S/. 1 500, le siguen en importancia las empresas de la industria de bienes de consumo (S/. 879); servicios y la industria de bienes intermedios (S/. 750). Por grupo ocupacional se confirma que a mayor calificación mejor remuneración. Así, los profesionales obtendrían los mayores ingresos, seguido en importancia por los empleados, los técnicos y en último lugar los obreros.

El mejor camino para aumentar y mejorar las oportunidades de inserción laboral de los y las jóvenes y accedan a un empleo decente es impulsar la promoción del empleo y los emprendimientos.

En nuestro país, el actual contexto macroeconómico es favorable para la generación de emprendimientos, pero es necesario el desarrollo de capacidades a nivel ocupacional de los jóvenes, intermediación laboral, información del mercado de trabajo, asistencia Técnica para el autoempleo para mejorar su inserción laboral y la formación de emprendimientos juveniles, con énfasis en mujeres jóvenes, a nivel nacional, regional y local.

**2.2. ESPACIOS DE ARTICULACIÓN**

En los Objetivos del Milenio, se articula a la meta 16 del octavo objetivo que señala: reducir la tasa de desempleo juvenil urbano, y se guía por los planteamientos de la Agenda Hemisférica de las Americas 2006 – 2015, elaborada por la Oficina Internacional de Trabajo OIT, en la que se definió como objetivo central en relación a la juventud, fomentar su mayor formación y su mejor inserción laboral; y de los postulados establecidos en el convenio N° 122 de la Organización Internacional del trabajo OIT, sobre la política nacional de empleo. Así mismo lo suscrito, en el Plan Iberoamericano de Cooperación e Integración de la Juventud 2009-2015, que establece que el empleo juega un rol clave en la inserción de los jóvenes.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo aprobó el Plan Sectorial de Acción para la Promoción del Empleo Juvenil, que establece como lineamiento de política socio laboral, entre otros: promover la inserción laboral de la población desempleada y readecuar la inserción de la población subempleada en edad de trabajar; y fomentar la empleabilidad mediante el desarrollo de oportunidades y capacidades para el acercamiento entre la oferta y demanda del empleo, siendo el objetivo estratégico general en materia de promoción del empleo ***“promover el empleo digno y productivo, la inserción en el mercado del trabajo en un marco de igualdad de oportunidades, especialmente para los grupos más vulnerables de la población”*.**

Los desafíos del plan se orientan a facilitar la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo, en un marco de empleo decente. El plan se articula en cuatro componentes para enfrentar los principales problemas de los jóvenes en el ámbito laboral: empleo, empleabilidad, emprendimiento y equidad.

|  |
| --- |
| El Ministerio de Educación, mediante el DS N°021-2008-ED, aprobó entre otras normas reglamentarias del DL 1087, lo relacionado a la Articulación entre la Actividad Productiva y la Formación Técnica y Profesional, disponiendo a los CETPROS e IST privados que, deben Propiciar la formación permanente de su comunidad educativa, mediante la ejecución de acciones de capacitación, actualización y reconversión laboral, que contribuyan a la formación especializada del potencial humano; así mismo, deben desarrollar acciones de formación técnico profesional descentralizada que respondan a los Planes Estratégicos de Desarrollo Regional y Local, así como a la demanda del mercado laboral, a fin de contribuir en el mejoramiento de la calidad educativa de la educación técnico profesional, con lo que podrán afrontar los desafíos de la globalización y de la sociedad del conocimiento. Así mismo, las instituciones educativas públicas y privadas de formación técnico profesional pueden establecer vínculos de cooperación, asistencia técnica, alianzas o convenios de colaboración, con los sectores productivos de la localidad o región, a fin de impulsar la innovación científica y tecnológica; Establecer sinergias entre los distintos actores sociales, gremiales, académicos y políticos, para el funcionamiento de comités consultivos, que permitan una actualización permanente y prospectiva de la demanda laboral en torno a la revisión permanente de perfiles profesionales para la formación técnico profesional; establecer convenios de colaboración y cooperación con el sector productivo y las empresas privadas, con la finalidad de posibilitar las prácticas pre-profesionales, pasantías y otras acciones de especialización que contribuyan a lograr la competitividad de la fuerza laboral del país. |

El Plan de Desarrollo Concertado de la provincia de Santa 2007-2015, incorpora acciones estratégicas orientadas básicamente al fortalecimiento de las micros, pequeñas, medianas empresas de tal forma que incidan en el mejoramiento de su productividad y alcanzar la competitividad para impulsar su inserción exitosa. El objetivo estratégico planteado en el eje económico señala: «Generar los escenarios necesarios para disminuir los índices de desempleo, haciendo énfasis en la generación de empleo independiente y en la articulación con programas y estrategias de generación de trabajo y empleo tanto del municipio articulándolos con el resto del sector público como del Sector Privado. (PAG. 46 – 47)

Las estrategias que plantea el PDC de la Provincia del SANTA, para cumplir con el Objetivo Estratégico son:

* Actualización de las estadísticas de desempleo de la Provincia del Santa
* Realización de talleres de capacitación dirigidos a mejorar la oferta y demanda de empleo y trabajo, para la población vulnerable de Chimbote. (Madres abandonadas, personas con alguna discapacidad, jóvenes, adolescentes embarazadas, madres cabeza de familia, población en riesgo, personas de la tercera edad, jornaleros agrícolas)
* Realización de convenios con la participación del Municipio – empresas e instituciones educativas, para la capacitación en aspectos técnicos, dirigida al trabajo y el empleo, acorde a la demanda laboral de las empresas privadas solicitantes.
* Difusión a los empresarios de los beneficios de los acuerdos existentes sobre el plan de incentivos tributarios, dirigido a las empresas que se radiquen y/o que sean generadoras de empleo para la población.
* Promoción y fortalecimiento del Servicio Público de Empleo SPE en coordinaciones con la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo y obtener su máxima productividad, como mecanismo de articulación entre la mano de obra desempleada y las empresas de todo orden radicadas en Chimbote.
* Implementación de los proyectos estratégicos relacionados con necesidades de empleo, concertados y priorizados por la comunidad y contenidos en el plan de desarrollo de las comunas y el corregimiento.
* Desarrollo de estrategias para la inserción de la población desempleada de la Municipalidad Provincial Del Santa al aparato productivo regional y nacional.
* Formulación y ejecución del Programa de Generación de Empleo en el Ámbito Rural y Urbano Popular (GEARUP)

Así mismo, el Plan de Desarrollo Concertado del Distrito de Nuevo Chimbote, dispone el desarrollo de capacidades dirigidas a mejorar la oferta y demanda de empleo y trabajo, para la población vulnerable entre las que priorizan a jóvenes, adolescentes embarazadas a través de la implementación de los proyectos estratégicos relacionados con necesidades de empleo, concertados y priorizados por la comunidad y contenidos en el plan de desarrollo de las comunas; la formulación y ejecución del Programa de Generación de Empleo en el Ámbito Rural y Urbano Popular (GEARUP).

1. **EXPERIENCIA INSTITUCIONAL**

*Cuadro Nº 1. Principales experiencias similares desarrolladas por la Institución Proponente*

| ***Título del proyecto*** | ***Región*** | ***Fuente de financiamiento*** | ***Monto del proyecto (s/)*** | ***Periodo de ejecución*** | ***N° de beneficiarios*** | ***Principales logros obtenidos*** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Desarrollo de competencias ocupacionales para la empleabilidad de población joven vulnerable – Macro región Pasco-Junín-Huánuco(”) | Región: Junín  Provincia: Huancayo | Fondo Empleo | S/. 1´235,706.75 | Feb. 2012 – Feb. 2015 | 480 jóvenes en situación de Vulnerabilidad | 480 jóvenes Capacitados, 341 contratos de inserción laboral |
| Desarrollo y fortalecimiento de capacidades locales y regionales; municipalidades de Jauja, Yauli y Junín | Región. Junín  Prov. Jauja, Yauli, Junín | USAID / PRODES | S/. 151,800.00 | May – Set 2011 | 45 Municipalidades Distritales | 45 Municipalidades Fortalecidas |
| Servicio de Capacitación y Entrenamiento Laboral Juvenil(\*) | Región: Junín  Prov: Hyo  Chanchamayo | Ministerio de Trabajo | S/. 251,387.50 | Oct 2009 | 175 Jóvenes del Prog Pro Joven | 175 jóvenes Capacitados |
| Capacitación en gestión municipal, DEL el fortalecimiento de la gestión y desarrollo de los gobiernos locales de la provincia de Satipo. | Región Junín  Prov. Satipo | Municipalidad Provincial de Satipo | S/. 87,998.40 | Set 2008 – Ene 2009 | 08 Municipalidades (Distritos) de la Prov. Satipo | 08  Municipalidades Fortalecidas |
| Programa de capacitación laboral juvenil(\*) | Región: Junín  Prov. Hyo  Chanchamayo  Tarma | Ministerio de Trabajo | S/. 578,345.30 | Ago 2008 | 475 Jóvenes de 16 a 25 años del Prog Pro Joven | 475 Jóvenes Capacitados |
| Instructor del Proyecto: Taller de Costura de la I.E. Daniel Alcides Carrión | Región Junín  Provincia Yauli  Dist. Sta Rosa de Saco | Municipalidad Distrital de Santa Rosa de Sacco | S/. 3300.00 | Dic 2007 | 40 Beneficiarios de la MDistrital de Sta. Rosa de Sacco | 40 Beneficiarios Capacitados |
| Programa de capacitación laboral juvenil(\*) | Región Junín  Provincia Hyo  Tarma | Ministerio de Trabajo | S/.629,673.63 | Jul 2007 | 420 Jóvenes en Situación de Vulnerabilidad | 420 Jóvenes  Capacitados |
| Desarrollo y fortalecimiento de las capacidades locales y regionales (Gobiernos Locales): Sub Sede: Junín, Tarma, Yauli y Jauja II | Región: Junín  Provincia: Junín, Jauja  Tarma | USAID/PRODES | S/. 461,63800 | Feb. – Dic. 2006 | 56 Municipios Distritales  -224 Funcionando  -112 Autoridades Poblacionales | 56 Municipalidades Fortalecidas |
| Sensibilización y capacitación para estimular el uso apropiado del servicio basado en las Tecnologías de Información e Internet en Áreas Rurales. | Regiones: Ayacucho, Apurímac, Cajamarca, Amazonas, Loreto, Lima, Cusco, Puno, Huánuco, Pasco, Junín | Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones-  OSIPTEL | S/.903,300.00 | Dic. 2005 – Nov. 2006 | 1,200 beneficiarios a nivel Nacional, | 240 ideas de negocio elaboradas, en la actividad económica de telefonía |
| Programa de Formación en Servicio a Docentes del Nivel de Educación Secundaria | Región Huancavelica  Provincia Tayacaja | Ministerio de Educación | S/. 506,022.00 | Oct 2005 | 260 Docentes de las Provincias de Taya-caja y Huancayo | Desarrollo de capacidades de 260 Docentes en servicio |
| Desarrollo y fortalecimiento de las capacidades locales y regionales (Gobiernos Locales): Sub Sede: Junín, Tarma, Yauli y Jauja I | Región: Junín  Provincia: Junín, Jauja y Tarma | USAID/PRODES | S/. 420,933.00 | Feb. – Dic. 2005 | 56 Municipios Distritales  -224 Funcionarios  -112 Autoridades Poblacionales | 56 Municipalidades Fortalecidas |
| Programa de Formación en servicio 2004 – Educación Básica Regular – Nivel de Educación Primaria | Junín 05 | Ministerio de Educación | S/. 140,856.00 | Set 2004 – Ene 2005 | 90 Docentes de la Prov. de Huancayo | Desarrollo de capacidades de 90 Docentes |
| Capacitación de docentes de aula y especialistas en educación bilingüe | Taya caja 13 | Ministerio de Educación | S/. 168,765.00 | Jul 2004 – Ene 2005 | 60 Docentes de la provincia de tayacaja | Desarrollo de capacidades de 60 Docentes |
| Capacitación de docentes de aula y especialistas en educación bilingüe | Huancayo 16 | Ministerio de Educación | S/. 110,261.00 | Jul 2004 – Ene 2005 | 45 Docentes de la Prov. de Huancayo | Desarrollo de Capacidades de 45 Docentes |
| Programa de capacitación laboral juvenil | Región: Junín  Prov. Huancayo | Ministerio de Trabajo | S/.10,115.62 | Feb – Oct 2002 | 50 Jóvenes del Pro Pro Joven | 50 Jóvenes Capacitados |

*(\*) Incluye fichas técnicas en anexos*

**3.1. CAPACIDAD OPERATIVA**

*Cuadro Nº 2.: Capacidad Operativa Institucional de la Institución Proponente en el ámbito de acción del proyecto.*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Ámbito de acción** | **Recursos humanos** | **Infraestructura** | **Equipamiento** |
| **De la Institución Proponente:**  Provincia de Santa:   * Chimbote * Nuevo Chimbote | * Coordinador zonal * Promotora de capacitación * Asistente de oficina | * Oficina alquilada de material noble, de 24 m2, con servicios higiénicos, ubicado en Mz T3-Lt 78, Urb. José Carlos Mariategui – Nuevo Chimbote * Tef: 043-603866 | * 2 Computadoras Corel i3, LG * 1 Laptop Lenovo Corel i5 * 2 Impresoras * 1 Escaner * 1 Fotocopiadora * Muebles de oficina |

Nota: La infraestructura y Equipamiento en detalle, ver en anexo N° 5

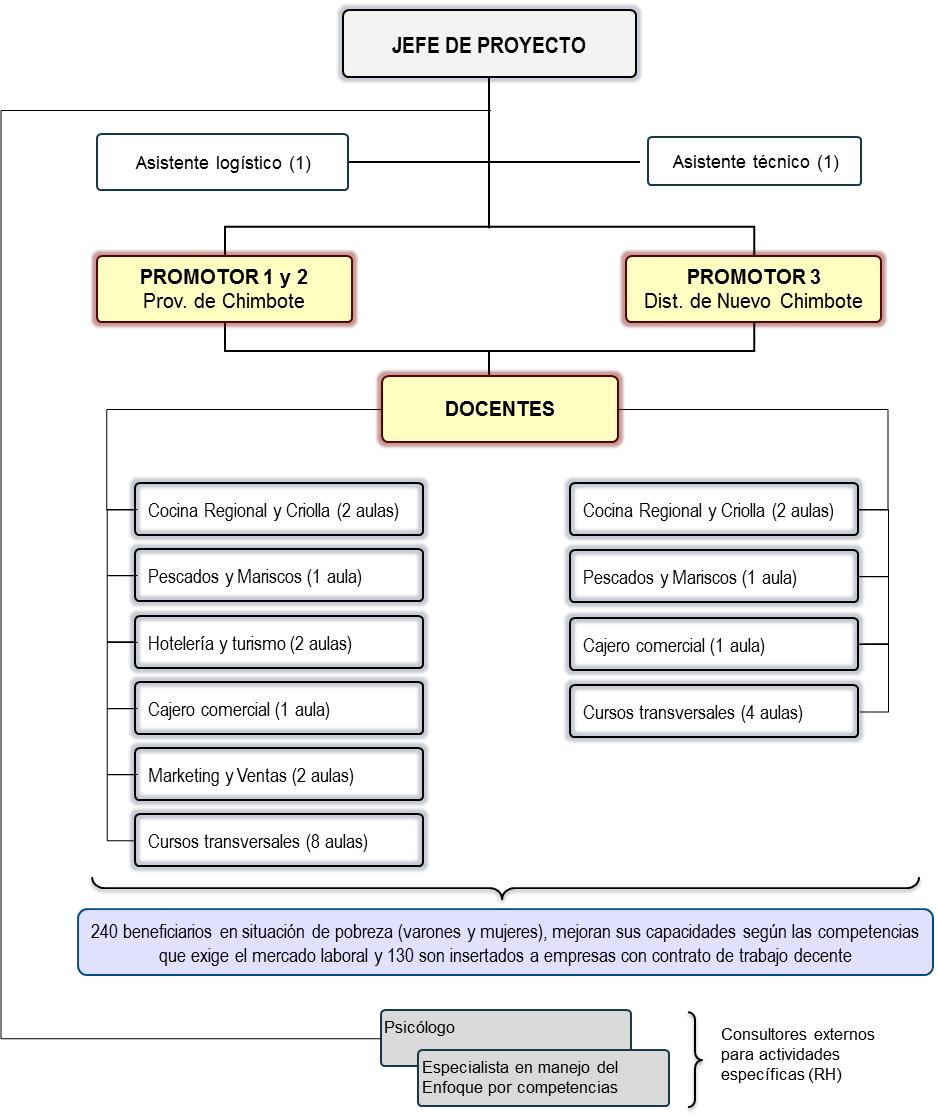
1. **COMPETENCIAS DEL EQUIPO TÉCNICO**

*Cuadro Nº 3. Términos de referencia del equipo técnico del proyecto.*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Cargo** | **Funciones a desarrollar** | **Dedicación** | **Perfil del profesional** | |
| **Competencias académicas** | **Experiencia profesional** |
| **Jefe de Proyecto (1)** | * Planifica la adecuada conducción y gestión técnica, operativa, y administrativa del proyecto. * Aprueba el Plan de Focalización, de Capacitación y de Inserción Laboral * Realiza seguimiento a los planes operativos. * Supervisa la implementación de los Componentes del proyecto; * Asegura la calidad de las estrategias didácticas en el aula y la implementación y adecuación de planes y programas; * Coordina el monitoreo y evaluación del proyecto * Identifica problemas e implementar estrategias de solución. * Coordina las acciones para la elaboración de informes técnicos y financieros. * Establece alianzas estratégicas para la promoción e inserción laboral * Mejora las estrategias de acuerdo a los resultados de proceso (productos). | A tiempo completo | Título Profesional en Administración, Economía, Sociología o Educación.  Especialización en gestión y evaluación de proyectos | * Experiencia mínima de 2 años, vinculada al sector Educación y/o capacitación laboral. * Experiencia en gestión de proyectos y programas de capacitación dirigidos a adultos y jóvenes. * Experiencia en ejecución de proyectos de formación laboral juvenil. * Experiencia en gestión para la inserción laboral de jóvenes capacitados * .Experiencia de monitoreo técnico y administrativo de proyectos |
| **Promotor de Capacitación e Inserción Laboral**  **(3 promotores)** | * Participa en la elaboración del Plan de Focalización y de Capacitación de acuerdo a los objetivos del Proyecto. * Coordina en su ámbito de responsabilidad la ejecución de actividades del Componente Focalización, registro, selección y acreditación de beneficiarios * Participa en las campañas de difusión y promoción * Dota de materiales e insumos de capacitación a docentes * Controla la asistencia y monitorea a alumnos y docentes * Entrega Kit´s y asigna estipendios a los alumnos * Realiza la colocación y monitoreo de practicas * Elabora el Plan de inserción laboral de su ambito * Acompaña la Inserción laboral a beneficiarios, con contrato de trabajo decente * Elabora informes mensuales y trimestrales. | A tiempo completo | Profesional titulado, bachiller o egresado en; educación o Ciencias Administrativas, Economía, ciencias sociales o afines | * Experiencia en proyectos de promoción del empleo; capacitación e inserción laboral * Experiencia de trabajo con Pymes.y Mypes * Facilidad para el relacionamiento interinstitucional público y privado. |
| **Especialista en Capacitación y Formación laboral**  **(8 docentes)** | * Elabora el Plan de Capacitación Modular de acuerdo a los objetivos del Proyecto y la estructura del Programa de Capacitación Laboral y a los cursos ocupacionales que forman parte del Programa. * Elaborar materiales de capacitación técnico ocupacional. * Desarrollar capacidades bajo el enfoque de competencias básicas, específicas y genéricas a los beneficiarios del proyecto * Elabora solicitud de requerimiento de insumos * Aplica los formatos y fichas de programación, monitoreo, control y evaluación; del Programa de Capacitación. * Elaborar informes pedagógicos mensuales y trimestrales. * Apoya en la Inserción Laboral, con asesoramiento a los beneficiarios y articulación a la demanda laboral | A tiempo completo (10 horas pedagógicas por día) | Cocina Peruana  Título Técnico en Gastronomía y Arte Culinario  Hotelería y Turismo  -Lic. En Administración de  Empresas.  -Espec. Hotelería y Turismo  Marketing y Ventas  Título de Lic. Administración ó Técnico en Marketing  Cajero Comercial  Título de Contador o carreras afines  Cursos Transversales  -T*ítulo* Profesional en Administración, Economía  -Título Profesional en Derecho | * Especialista en el curso a dictar. * Experiencia en diseño y ejecución de cursos de capacitación dirigido a jóvenes y adultos. * Conocimiento de didáctica educativa para adultos * Buen relacionamiento a nivel de aula y a nivel empresarial |
| Asistente Técnico(1) | * Elabora el Plan operativo del Proyecto * Coordina la elaboración de los planes de Capacitación y de Inserción Laboral * Monitorea y evalúa permanentemente la ejecución técnica y financiera del proyecto * Elabora los informes técnicos del proyecto, según indicadores, Productos y Entregables * Apoya a los Promotores de capacitación en la elaboración del POA y sus informes mensuales | A tiempo completo | Profesional titulado o bachiller en ingeniería o ciencias económicas | * Experiencia en proyectos sociales de promoción del empleo * Experiencia en la elaboración de informes a fuentes financieras y/o programas de inversión social del Estado |
| Asistente administrativo/logístico (1) | * Desarrollar una Administración por objetivos y componentes del Proyecto. * Conducir los sistemas de racionalización, personal, logística, presupuesto, contabilidad y tesorería del proyecto. * Ejecutar la adquisición de materiales, insumos y kit´s, para docentes y beneficiarios que participan en el Programa * Elaborar los informes presupuestales, contables y financieros mensuales, trimestrales y anuales del Proyecto. | A tiempo completo | Profesional universitario o de IST; de las carreras de Administración o contabilidad o afines. | * Experiencia en asistencia administrativa a proyectos sociales y productivos. * Experiencia en la elaboración de informes financieros a fuentes cooperantes. |

**Términos de referencia del equipo de Docentes del proyecto**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Cargo** | **Funciones a Desarrollar** | **Dedicación** | **Perfil profesional** | |
| **Competencias Académicas** | **Experiencia profesional** |
| **Docente de Gastronomía (Cocina Peruana y Pescados y Mariscos))** | - Elaborar un Plan de Capacitación Modular de acuerdo a los objetivos del Proyecto.  - Desarrollar las propuestas de mejoramiento de la curricula, de módulos formativos acorde con la realidad de cada zona y las necesidades del mercado.  - Elaborar materiales de capacitación técnico ocupacional.  - Elaborar las sesiones de clases diarias.  - Elaborar informes mensuales y trimestrales. | Por horas | Título Técnico en Gastronomía y Arte Culinario | - Conocimiento en cocina Nacional e Internacional.  - Destreza en tallados y decoración de platos.  - Experiencia en metodologías y enfoque de competencias.  - Aptitud para trabajar en equipo, adaptación al cambio, capacidad analítica, racional y de liderazgo. |
| **Docente de Hotelería y Turismo** | - Elaborar un Plan de Capacitación Modular de acuerdo a los objetivos del Proyecto.  - Desarrollar las propuestas de mejoramiento de la curricula, de módulos formativos acorde con la realidad de cada zona y las necesidades del mercado.  - Elaborar materiales de capacitación técnico ocupacional.  - Elaborar las sesiones de clases diarias.  - Elaborar informes mensuales y trimestrales. | Por horas | Lic. En Administración de Empresas.  Espec. Hotelería y Turismo | - Conocimiento en Hostelería, turismo, gestión hotelera, eventos e investigación turística.  - Conocimiento en gestión de establecimientos de hospedaje, agencias de viajes.  - Experiencia en metodologías y enfoque de competencias.  - Aptitud para trabajar en equipo, adaptación al cambio, capacidad analítica, racional y de liderazgo. |
| **Docente de Marketing y Ventas** | - Elaborar un Plan de Capacitación Modular de acuerdo a los objetivos del Proyecto.  - Desarrollar las propuestas de mejoramiento de la curricula, de módulos formativos acorde con la realidad de cada zona y las necesidades del mercado.  - Elaborar materiales de capacitación técnico ocupacional.  - Elaborar las sesiones de clases diarias.  - Elaborar informes mensuales y trimestrales. | Por horas | Título de Lic. Administración ó Técnico en Marketing | - Conocimiento en marketing de productos y servicios.  - Conocimiento en merchandising, promoción y publicidad.  - Dominio de paquetes de cómputo.  - Experiencia en metodologías y enfoque de competencias.  - Aptitud para trabajar en equipo, adaptación al cambio, capacidad analítica, racional y de liderazgo. |
| **Docente de Cajero Comercial** | - Elaborar un Plan de Capacitación Modular de acuerdo a los objetivos del Proyecto.  - Desarrollar las propuestas de mejoramiento de la curricula, de módulos formativos acorde con la realidad de cada zona y las necesidades del mercado.  - Elaborar materiales de capacitación técnico ocupacional.  - Elaborar las sesiones de clases diarias.  - Elaborar informes mensuales y trimestrales | Por horas | Título de Contador o carreras afines |  |
| **Docente de Módulos transversales – Emprendimiento** | - Elaborar un Plan de Capacitación Modular de acuerdo a los objetivos del Proyecto.  - Elaborar materiales de capacitación de los módulos transversales.  - Elaborar las sesiones de clases diarias.  - Elaborar informes mensuales y trimestrales. | Por horas | T*ítulo* Profesional en Administración, Economía | - Conocimiento en ideas de negocio.  - Elaboración de planes de negocio.  - Conocimientos de presupuestos.  - Dominio de paquetes de cómputo.  - Experiencia en metodologías y enfoque de competencias.  - Aptitud para trabajar en equipo, adaptación al cambio, capacidad analítica, racional y de liderazgo. |
| **Docente de Módulos transversales - Planificación** | - Elaborar un Plan de Capacitación Modular de acuerdo a los objetivos del Proyecto.  - Elaborar materiales de capacitación de los módulos transversales.  - Elaborar las sesiones de clases diarias.  - Elaborar informes mensuales y trimestrales. | Por horas | Título Profesional en Administración | - Conocimiento planificación.  - Dominio de paquetes de cómputo.  - Experiencia en metodologías y enfoque de competencias.  - Aptitud para trabajar en equipo, adaptación al cambio, capacidad analítica, racional y de liderazgo. |
| **Docente de Módulos transversales – Trabajo en Equipo** | - Elaborar un Plan de Capacitación Modular de acuerdo a los objetivos del Proyecto.  - Elaborar materiales de capacitación de los módulos transversales.  - Elaborar las sesiones de clases diarias.  - Elaborar informes mensuales y trimestrales. | Por horas | Título Profesional en Administración | - Conocimiento en trabajo en equipo.  - Dominio de paquetes de cómputo.  - Experiencia en metodologías y enfoque de competencias.  - Aptitud para trabajar en equipo, adaptación al cambio, capacidad analítica, racional y de liderazgo. |
| **Docente de Módulos transversales – Resolución de Conflictos** | - Elaborar un Plan de Capacitación Modular de acuerdo a los objetivos del Proyecto.  - Elaborar materiales de capacitación de los módulos transversales.  - Elaborar las sesiones de clases diarias.  - Elaborar informes mensuales y trimestrales. | Por horas | Título Profesional en Derecho | - Conocimiento en resolución de conflictos.  - Dominio de paquetes de cómputo.  - Experiencia en metodologías y enfoque de competencias.  - Aptitud para trabajar en equipo, adaptación al cambio, capacidad analítica, racional y de liderazgo. |
| **Psicólogo** | * Desarrollo de un taller de Orientación Vocacional. * Desarrollar los test de orientación vocacional. * Desarrollo de la entrevista personal. | Por horas | Profesional:  Licenciado en Psicología | - Conocimiento de los procesos psicológicos en diferentes ámbitos.  - Conocimiento de la aplicación de los test.  - Conocimiento en entrevista personal. |



1. **DIAGNÓSTICO**
   1. **Caracterización del sector económico, demanda, oferta laboral y oferta formativa**
      1. **Caracterización del sector económico**

* **Justificación y selección del ámbito elegido.**

El proyecto se localiza en los Distritos de Chimbote y Nuevo Chimbote de la Provincia de Santa en el Departamento de Ancash. Según el último censo de población (2007), Ancash ocupa el décimo lugar entre los departamentos más poblados con 1´135,962 habitantes que representa el 3.9% de la población nacional.

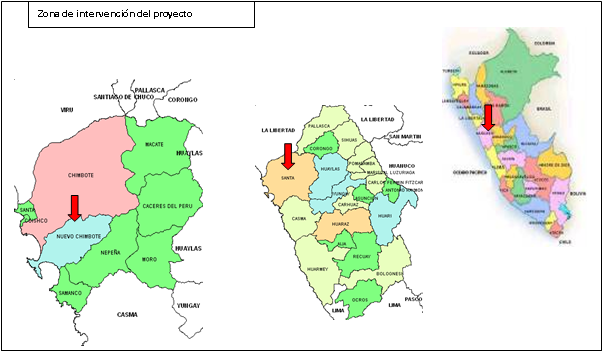
Las ciudades de Huaraz y Chimbote poseen el mayor crecimiento intercensal (1993- 2007) con incrementos de 50.9% y 18.5%, respectivamente. Las provincias donde se concentran la mayor población son Santa 37.3%, Huaraz 13.9% y Huari 5.9%, principalmente. De otro lado, en cuanto a densidad, la provincia de Santa es la que registra mayor densidad poblacional, 99 Hab/Km2, seguidos por Huaraz (59.2) y Carhuaz (54.6). La provincia del SANTA es la más poblada de la Región; Chimbote es su capital y ostenta una de las más altas tasas de crecimiento intercensal; veamos la siguiente matriz;

***Ancash: Población Estimada total Región, Provincias de Huaraz y Santa***

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nº** | **Provincias** | **Superficie Km2** | **Población a Junio 2013** | **Crecimiento**  **Anual 1993-2007** | **Densidad (hab/Km2)** | **Número distritos** |
| Total | Ancash | 35, 877 | 1’135,962 | 0.8 | 29.6 | 166 |
| 1 | Huaraz | 2,493 | 155,437 | 1.4 | 59.2 | 12 |
| 18 | Santa | 4,005 | 430,925 | 1.1 | 99.0 | 9 |

Fuente: INEI. Compendio estadístico de Ancash 2009 - 2010; elaboración propia

4 de los 10 distritos con mayor población (Censo 2007) en la Región Ancash pertenecen a la Provincia de SANTA y son Chimbote 217,303, Nuevo Chimbote 107,095, Santa 17,428 y Coishco 15,036 habitantes.



Chimbote como capital de provincia y El Distrito de Nuevo Chimbote, debido a su crecimiento poblacional en zonas urbanas marginales, su crecimiento económico y sus indicadores de pobreza, justifican la elección como ámbito de intervención del proyecto.

Los Distritos de Chimbote y Nuevo Chimbote, se encuentran ubicados en la zona árida de la Costa Norte del Perú, a la orilla de la Bahía El Ferrol y la Bahía de Samanco, a 420 Km. al norte de la ciudad de Lima, a 9º 12′ 30″ de latitud Sur 76º 55′ 00″ de longitud Oeste. Su superficie es de 689,73 Km2, las capitales son las ciudades de Chimbote y Buenos Aires y cuenta con 78 asentamientos humanos entre Urbanizaciones Residenciales, Urbanizaciones Progresivas de Interés Social, Habilitaciones Urbanas Progresivas, Asociaciones de Vivienda, Asentamientos Humanos; y 6 centros poblados rurales. Chimbote, limita por el norte con el Distrito de Virú (Trujillo), por el este con los Distritos de Macate y Cáceres del Perú, por el sur con Nepeña y Nuevo Chimbote y por el Oeste con Coishco, Santa y el Oceano Pacífico; por su parte, el Distrito de Nuevo Chimbote, limita por el Norte con el Distrito de Chimbote, por el Sur con el Distrito de Samanco y Nepeña, por el Este con el Distrito de Nepeña y por el Oeste con el Océano Pacifico. La ubicación geográfica de ambos Distritos, garantiza condiciones de acceso favorable en toda su extensión.

El proyecto prevé atender un total de 240 beneficiarios, con residencia en Chimbote y Nuevo Chimbote; los cuales serán focalizados en la población vulnerable entre los grupos de edad de 18 a 45 años.

**POBLACIÓN OBJETIVO TOTAL AL 30 DE JUNIO DE 2013 POR GRUPO DE EDAD DE 20 A 45 AÑOS POR REGIÓN PROVINCIA Y DISTRITOS DE INTERVENCIÓN**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **AMBITO** | **POBLACIÓN TOTAL** | POBLACIÓN POR GRUPO DE EDAD | | | | | **TOTAL POBLACIÓN OBJETIVO** |
| 20 - 24 | 25 - 29 | 30 - 34 | 35 - 39 | 40 - 44 |
| **ANCASH** | 1’135,962 | 107,306 | 101,561 | 95,229 | 81,916 | 76,243 |
| **SANTA** | 430,925 | 40,869 | 40,548 | 38,841 | 33,757 | 31,825 |
| **CHIMBOTE** | 217,394 | 20,326 | 20,474 | 19,683 | 17,049 | 15,990 | 93,522 |
| **NUEVO CHIMBOTE** | 141,809 | 13,745 | 13,077 | 12,722 | 11,580 | 11,015 | 62,139 |
| **TOTAL** | | | | | | | **155,661** |

* **Dinámica Económica ocupacional del Ámbito de intervención**

Una Actividad Económica está determinada por el tipo de producción, comercialización, o de prestación de servicios que realizan las empresas (según clasificador Internacional Industrial Uniforme – CIIU). El desarrollo de dichas actividades productivas contribuye a la economía de un país; y la economía de un país se mide en relación del Producto Bruto Interno (PBI), el cual representa el valor monetario de los bienes y servicios finales producidos por una economía en un período determinado.

Para el análisis de la Dinámica Económica Ocupacional de las ciudades de Chimbote y Nuevo Chimbote, se ha tomado en cuenta la “Dinámica Ocupacional en la Región Ancash”, estudio elaborado por la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional – 2010 y la información estadística a partir de la ENVME, remitida por la DGPE del MTPE, en respuesta a nuestra carta de consulta sobre la Demanda Laboral real y efectiva para el ámbito de intervención del proyecto.

La evolución de las actividades económicas en la Región de Ancash, se expresa a través del comportamiento del Valor Agregado Bruto generado, para eliminar las fluctuaciones de los precios se observa los bienes y servicios a precios constantes. El año base corresponde a los precios de 1994.

El PBI del Departamento de Ancash para el año 2009 asciende a 6 466 821 miles de nuevos soles. Durante los años 1994 - 2008, *“Minería”, “Manufactura” y “Otros servicios”* fueron las principales actividades económicas generadoras de bienes y servicios. Además, durante los últimos años (2002-2008), se observan incrementos importantes en *“Transporte, almacenamiento y comunicación”, “Construcción” y “Agricultura; caza y silvicultura”.*

Durante el año 2008, el Producto Bruto Interno a precios constantes medido a través de la ***“Variación Porcentual del Índice de Volumen Físico”***, presentó un crecimiento del 8.8%.

Así mismo, la tasa de crecimiento promedio anual del índice del volumen físico entre los años 1994-2008, fue de 6.4%. Las actividades económicas que presentaron tasas de crecimiento promedio, mayores al promedio anual, son: Minería (34.1%), Electricidad y agua (11.9%), Transportes y comunicaciones (10.3%) y Otros servicios (9.6%).

*Región Ancash: Variación Porcentual del Índice de Volumen Físico, 1995-2008.*

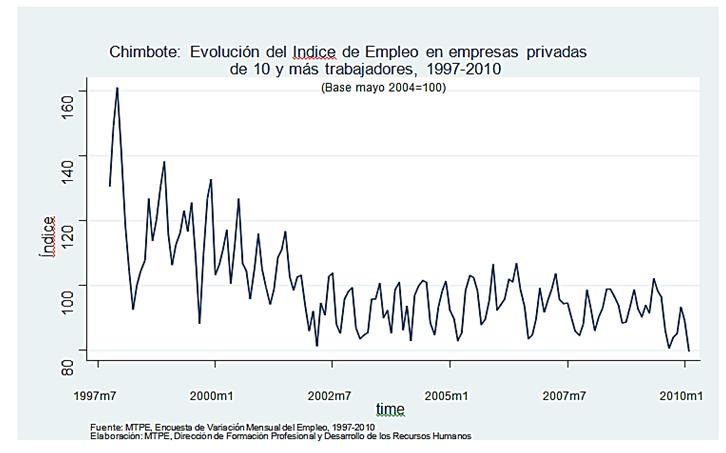
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Actividades** | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007P/ | 2008E/ | Crecimiento |
| Agricultura, Caza y Silvic. | 5.0 | 0.2 | 17.8 | -0.6 | 9.8 | 4.5 | -8.6 | 1.4 | -0.6 | -4.0 | 1.6 | -2.5 | 4.8 | 9.9 | 2.8 |
| Pesca | -52.2 | 14.1 | -19.0 | -52.7 | 144.8 | -1.6 | 11.2 | -15.7 | -5.0 | 71.0 | -37.7 | -4.4 | 11.1 | -0.7 | 4.5 |
| Minería | 3.5 | -2.9 | 7.9 | 67.4 | 228.3 | -1.3 | 114.0 | 62.0 | -0.2 | -6.3 | 2.6 | -3.9 | 1.7 | 5.2 | 34.1 |
| Manufactura | -21.3 | 14.3 | -13.3 | -32.8 | 27.3 | 6.4 | 3.1 | -13.5 | 5.2 | 17.1 | 1.9 | 14.2 | 4.7 | 6.5 | 1.4 |
| Electricidad y Agua | 7.8 | 11.7 | 0.1 | -14.7 | -20.4 | -4.3 | 129.8 | 20.7 | -0.1 | 3.5 | 23.5 | -0.8 | 4.2 | 5.4 | 11.9 |
| Construcción | -8.5 | 11.7 | 8.5 | 3.1 | -8.4 | 2.0 | -38.8 | 4.6 | 11.5 | 8.1 | 9.8 | 11.1 | 18.5 | 47.5 | 5.8 |
| Comercio | 7.3 | -1.4 | 8.4 | -4.8 | -1.2 | 4.5 | 20.7 | 3.3 | 2.2 | 3.8 | 5.3 | 6.2 | 8.4 | 7.7 | 5.0 |
| Transportes y Comunicaciones | 0.5 | 5.7 | 3.6 | -1.5 | 1.2 | 1.0 | 81.4 | 5.5 | 4.4 | 5.3 | 6.2 | 2.2 | 19.0 | 9.6 | 10.3 |
| Restaurantes y Hoteles | 1.4 | 4.9 | 6.9 | -0.2 | -3.8 | 2.3 | -26.2 | 2.7 | 5.2 | 5.2 | 4.1 | 4.6 | 8.5 | 11.7 | 1.9 |
| Servicios Gubernamentales | 9.8 | 2.6 | 1.5 | 3.1 | 1.5 | 0.3 | -5.7 | 8.7 | 6.6 | 8.0 | 7.6 | 2.4 | 8.9 | 1.7 | 4.1 |
| Otros Servicios | 5.1 | 4.3 | -1.4 | -0.5 | -4.3 | -1.4 | 96.0 | 3.8 | 3.1 | 3.7 | 4.5 | 5.1 | 9.5 | 7.8 | 9.6 |
| Valor Agregado Bruto | -8.6 | 7.1 | -0.6 | -8.2 | 21.5 | 1.9 | 33.4 | 17.3 | 2.1 | 2.8 | 3.2 | 2.4 | 6.9 | 8.8 | 6.4 |

**Fuente:** INEI, Producto Bruto Interno por Departamentos 1994-2001, 2001 – 2007, 2001-2008.

**Elaboración:** MTPE, Dirección de Formación Profesional y Desarrollo de los Recursos Humanos. P/cifras preliminares, E/ cifras estimadas.

El índice del empleo, en las empresas de 10 y más trabajadores de la actividad privada, ubicadas en las ciudades de Huaraz (Capital de Región Ancash) y Chimbote (incluye Nuevo Chimbote), a partir del 2006 presenta tendencia creciente, con fluctuaciones importantes durante los últimos años (2009-2010); estos cambios son explicados por los efectos de la crisis económica internacional que redujo la demanda de bienes y servicios, así como la ejecución de proyectos y planes por parte del sector empresarial, ello implicó la disminución de trabajadores y las expectativas de contratación de nuevos trabajadores; hecho que viene mejorando dada la reactivación de la economía y de sus expectativas, durante el 2010.

Asimismo, se puede observar que durante los años 1997 al 2001 el Índice de empleo en empresas de 10 a más trabajadores en la ciudad de Chimbote tiene una tendencia decreciente, a partir del año 2002 no se observa dicha tendencia. La ciudad de Chimbote (capital de la Provincia del Santa), y su Distrito metropolitano de Nuevo Chimbote, aunque no presentan tendencias definidas a partir del 2002, a nivel de ramas de actividad podemos observar tendencia creciente en “C*omercio”* y *“Servicios”*, atenuados por tendencias decrecientes en los sectores “E*xtractivo”, “Industria”* y *“Transporte, almacenamiento y comunicaciones”*.



Así mismo las ramas de actividad económica más representativas en términos de generación del empleo en las ciudades de Chimbote y Nuevo Chimbote durante el periodo Febrero 2009- Febrero 2010 son: S*ervicios, Transporte, almacenamiento y comunicación y Comercio*.

Las ramas de actividad económica que albergan al mayor número de trabajadores son las relacionadas a la Industria (58.8%), Servicios (23.7%) y Comercio (7.3%).

*Chimbote y Nuevo Chimbote: Incidencia del Empleo en Empresas de 10 y más Trabajadores*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Rama de**  **actividad**  **económica** | **2009 2010** | | | | | | | | | | | | **Promedio** | **Trabajadores (%)** |
| **Feb Mar Abr May Jun Jul Ago Sep Oct Nov Dic Ene Feb** | | | | | | | | | | | |
| Extractivo Industria  **Comercio TAC**  **Servicios** | -1.1 -1.2 -0.8 -0.8 -1.3 -0.9 -1.9 -1.6 -1.5 -1.7 -1.0 -1.8 -1.1  - 3.6 2.4 -0.3 1.8 -0.3 -0.7 -4.7 -4.9 -4.0 -4.6 -3.5 -5.1 14.3 | | | | | | | | | | | | -1.3  -2.7  **0.4**  **1.6**  **1.6** | 5.4  58.8  7.3  4.8  23.7 |
| 0.3 | 0.2 | -0.4 | 0.2 | 0.3 | 0.9 | 0.8 | 0.3 | 0.4 | 0.9 | 0.9 | 0.4 0.5 |
| 0.0 | 2.1 | 1.5 | 1.1 | 5.1 | 2.1 | 3.3 | 3.0 | 2.2 | 0.1 | 0.2 | -0.6 0.5 |
| -1.9 -2.3 -1.5 | | | 0.4 | -0.7 | 1.0 | 1.4 | 1.7 | 5.2 | 3.9 | 5.0 | 4.0 4.8 |
|  | | | | | | | | | | | |
| Total | -  5.0 3.8 -1.7 3.3 -0.4 -0.2 -8.2 -8.8 -5.3 -8.8 -5.5 -4.0 11.8 | | | | | | | | | | | | -3.3 | 100 |

**Fuente:** MTPE-Encuesta de variación mensual del empleo 2009, 2010; IEM 150-165

**Elaboración:** MTPE-Dirección de Formación Profesional y Desarrollo de los Recursos Humanos.

* De acuerdo a los resultados presentados en el estudio, se deduce que las principales ramas de la actividad económica en Ancash, durante el periodo 1994 – 2008, son ¨Minería¨, ¨Manufactura¨ y “Servicios”. durante los últimos años se observan incrementos importantes en “Agricultura, casa y Silvicultura”, “Construcción” y “Transporte Almacenamiento y Comunicación”.
* Sin embargo, de conformidad al último reporte de la DGPE referida a la variación del índice de empleo: Mayo 2013 respecto a Mayo 2010; así como a la distribución porcentual de trabajadores a Enero 2010; nos muestra que las principales ramas de la actividad económica para la ciudad de Chimbote son: Agricultura, Pesca, Comercio, Restaurantes y Hoteles, transportes y comunicaciones, establecimientos financieros, Enseñanza y Servicios Sociales y Comunales. (ver reporte del MTPE)
* Así también, la tasa de crecimiento anual del P.B.I fue de 8.8%, durante el 2008.
* La contribución más representativa, en la generación del empleo, tanto para la ciudad de Huaraz como para la ciudad de Chimbote, se originan en los sectores Servicios, Comercio y Transporte; almacenamiento y comunicaciones.
* Por otro lado, los trabajadores en la ciudad de Chimbote se concentran en Industria y Servicios (82.5%).
* Dentro de este contexto, podemos afirmar que los sectores que muestran un mayor dinamismo en la generación del empleo y aportaciones al PBI en las ciudades de Huaraz y Chimbote son Agricultura, Servicios, Comercio, Transportes y comunicaciones y restaurantes y hoteles. Así mismo, es importante considerar al sector Industria pues representa más de la mitad de trabajadores de la ciudad de Chimbote.



* + 1. **Caracterización de la demanda de trabajo del sector económico identiﬁcado**

El Proyecto, de conformidad al análisis de la Dinámica Económica Ocupacional del ámbito de intervención (Chimbote y Nuevo Chimbote), y en concordancia al informe de la DGPE; ha identificado las siguientes ramas de la actividad económica, que muestran mayor dinámica en el periodo Mayo 2010 – Mayo 2013:

* Restaurantes y hoteles………………………………. 13.1% de crecimiento
* Comercio…………………………………………….. 17.1% de crecimiento

La demanda de trabajo es una *demanda derivada, en el sentido de que* la demanda de trabajo depende directamente de la demanda del producto o servicio. Por ejemplo una disminución de la demanda de automóviles reduce la demanda de trabajadores de automóviles. Esta definición implica que la demanda de un determinado tipo de trabajo está en función de: la productividad de este tipo de trabajo y del valor de mercado del producto. (Mc. Conell C., Brue S. – 2007 “Economía Laboral”)

Determinar las ocupaciones en las cuales se demanda personal, resulta en la mayoría de los casos un trabajo muy arduo, dado que las empresas utilizan diferentes mecanismos de reclutamiento; entre los principales tenemos a los diarios y las bolsas de trabajo, en un segundo plano utilizan las consultoras, que en su gran mayoría, son para las ocupaciones de un nivel de responsabilidad IV y V (Gerentes, Sub Gerentes, Jefes de Áreas, entre otros).

Para el caso de la Ciudad de Chimbote y Nuevo Chimbote, el estudio “Dinámica ocupacional de la Región Ancash”, procedió a sistematizar la información de la sección de demanda de los principales diarios de circulación regional, donde se publican la demanda de personal para las empresas del medio. El procesamiento de esta información permite identificar también las principales tareas, funciones, competencias, requisitos académicos, entre otras variables de dichas ocupaciones, lo cual permitirá posteriormente proporcionar insumos importantes para la elaboración de los perfiles ocupacionales, de aquellas que registren una mayor demanda por las Empresas.

Dentro de la ocupaciones más demandadas podemos identificar, en la rama de actividad de **Restaurantes y Hoteles** a mozos, cocineros, azafatas, ayudante de cocina y mesero.

En el sector **Servicios** se identifican ocupaciones diversas como: secretarias, recepcionistas, auxiliares de contabilidad, ayudantes contables, empleados de oficina, empleados de créditos, cosmetólogos, limpiador de fábricas, hoteles, oficinas y restaurantes; así mismo se observa la demanda de la ocupación de empleada del hogar que puede ser incluida dentro del sector.

Las empresas del sector **Transporte, almacenamiento y comunicaciones** han registrado demanda de almaceneros, conductores de autobús y chofer de taxi.

En el sector **Comercio**: encontramos a los representantes de ventas, vendedores por teléfono, representantes de ventas de servicios, despachadores de mercadería de comercio al por menor y otro tipo de vendedores de comercio al por menor.

También se identifica la demanda de costureras – modistas y panaderos – pasteleros, ocupaciones correspondientes al sector Manufactura.

**DEMANDA REAL Y EFECTIVA DEL NUMERO DE TRABAJADORES EN LOS SECTORES DE INTERVENCIÓN DEL PROYECTO – CHIMBOTE 2010**

| **Código** | **Ocupación** | **Vacantes** | **%** |
| --- | --- | --- | --- |
| 945044 | Vendedor por teléfono | 96 | 4.5 |
| 572042 | Otros, comerciantes vendedores al por menor | 51 | 2.4 |
| 375013 | Representante de ventas / comercio | 40 | 1.9 |
| 941007 | Cocinero | 38 | 1.8 |
| 375016 | Vendedor, comercio | 22 | 1.0 |
| 945049 | Ayudante de cocina/auxiliar de cocina | 21 | 1.0 |
| 375002 | Agente de ventas | 19 | 0.9 |
| 523003 | Mozo | 18 | 0.8 |
| 454009 | Recepcionista | 17 | 0.8 |
| 375003 | Agente, ventas/comercio | 10 |  |
|  | Otros | 1798 | 84.4 |
| **TOTAL** | | **2,130** | **100.0** |

***Fuente:*** MTPE; censo de demanda en bolsas de trabajo, públicas y privadas (2009-2010)

Elaboración; propia

* + 1. **Caracterización de la Oferta Laboral**

**c.1. Población**

Según el X Censo Nacional de Población del 2007, la población de la provincia del Santa es de 390,171 (50.18% varones y 49.82% mujeres); cuando en 1993 (anterior Censo Nacional) fue de 338,951 (50.36% mujeres y 49.64% varones), habiendo aumentado la población en el periodo 1993-2005 en una cantidad de 51,220 personas, modificándose ligeramente la relación varón-mujer, pues antes las mujeres eran mayoría y ahora lo son los varones.

En cuanto a la población del distrito de Chimbote el 2005 es de 217,303 (50,04% mujeres y 49,96% varones); cuando en 1993 fue de 278,271 (50,62% mujeres y 49,38% hombres), habiendo disminuido la población distrital en el periodo 1993-2005 en la cantidad de 60,968 personas, debido a la creación del Distrito de Nuevo Chimbote en el año 1994; manteniéndose en el distrito de Chimbote la ligera diferencia a favor de las mujeres como mayoría frente a los varones.

En la provincia del Santa, en el 2005, la población de 0 a 34 años de edad (niños, adolescentes y jóvenes) es el 64.38%, mientras que la población de 35 a 99 años de edad es el 35.62 por ciento; cuando en 1993 la población de 0 a 34 años era el 72,19%, y la población de 35 a más era el 27,81%; lo que indica que en el periodo 1993-2005 la población adulta ha crecido relativamente en 7.81%.

En el distrito de Chimbote en el 2005 la población de 0 a 34 años de edad es el 63.22%, mientras que la población de 35 a 99 años es de 36.78%; mientras que en 1993 la población de 0 a 34 años de edad era el 72.21% y la población de 35 a más era de 27.79%; lo que indica que en el periodo 1993-2005 la población adulta ha crecido relativamente en 8.99%

Desde el año 1940 hasta 1972 la población urbana de Chimbote se incrementó considerablemente con tasas de crecimiento anuales mayores al 9 %, debido a fuertes corrientes migratorias que se orientaron hacia la ciudad por el desarrollo creciente de la actividad pesquera e industrial

En el siguiente cuadro podemos apreciar la distribución de la población provincial por distritos, comparando el censo de 1993 con el de 2005, incluyendo la densidad poblacional. Hay que señalar que en 1993, al no existir aún el distrito de Nuevo Chimbote, no cuenta con información específica, sino que forma parte del Distrito de Chimbote. Ello explica el descenso de la población de Chimbote en el 2005, así como su menor densidad poblacional, de 190.41 a 148.69 Hab/Km2.

*Población y Superficie Provincia Del Santa y Distritos*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Distrito** | **Censo 1993** | **Censo 2005** | **Superficie** | **Densidad pob. Hab/km2** | |
| **1993** | **2005** |
| Chimbote | 278271 | 217303 | 1461,44 | 190,41 | 148,69 |
| Cáceres del Perú | 5473 | 4994 | 549,78 | 9,95 | 9,08 |
| Coishco | 13300 | 15036 | 9,21 | 1444,08 | 1632,57 |
| Macate | 4972 | 4611 | 584,65 | 8,50 | 7,89 |
| Moro | 7762 | 7562 | 359,35 | 21,60 | 21,04 |
| Nepeña | 11260 | 12059 | 458,24 | 24,57 | 26,32 |
| Samanco | 3650 | 4083 | 153,98 | 23,70 | 26,52 |
| Santa | 14263 | 17428 | 38,61 | 369,41 | 451,39 |
| Nuevo Chimbote | --- | 107095 | 389,73 | --- | 274,79 |
| **Total Provincial** | **338951** | **390171** | **4004,99** | **84,63** | **97,42** |
| Fuente: X Censo Nacional de Población. Elaboración propia. | | | |  |  |

**INDICE DE DESARROLLO HUMANO**

De acuerdo al Informe sobre Desarrollo Humano / Perú 2005 del PNUD el Índice de Desarrollo Humano del Departamento de Ancash es de 0.55, de la provincia del Santa es de 0.60 y de Chimbote es de 0.58; la esperanza de vida al nacer en el Departamento de Ancash es de 69 años, de la provincia del Santa es de 73 años y del Distrito de Chimbote también de 73 años. En cuanto al ingreso familiar per cápita, en el departamento de Ancash es de 270 nuevos soles mensuales, en la provincia del Santa es de 312 nuevos soles mensuales y en el distrito de Chimbote es de 316 soles mensuales.

*Índice de Desarrollo Humano: Ancash, Santa y Chimbote 2003*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Índice de  Desarrollo Humano | | Esperanza de  vida al nacer | | Matricula  secundaria | | Logro educativo | | Ingreso familiar per  cápita | |
|  | IDH | Ranking  nacional | Años | Ranking  nacional | % | Ranking  nacional | % | Ranking | N.S.  mes | Ranking  nacional |
| ANCASH | 0.5577 | 14 | 69.6 | 14 | 77.6 | 14 | 78.8 | 16 | 270.1 | 12 |
| SANTA | 0.6013 | 35 | 73.2 | 7 | 83.9 | 65 | 86.6 | 52 | 312.3 | 43 |
| CHIMBOTE | 0.5882 | 445 | 73.3 | 75 | 77.0 | 954 | 82.3 | 800 | 316.4 | 455 |

**c.2. Características de la fuerza laboral en Chimbote**

La ciudad de Chimbote alberga al 28.34% de la Población en Edad de Trabajar regional, A través de la encuesta de hogares especializada en niveles de empleo estímanos que la PET de la Ciudad de Chimbote, asciende a 225 mil 112 personas, de los cuales el 41.26% se encuentra en condición de inactividad.

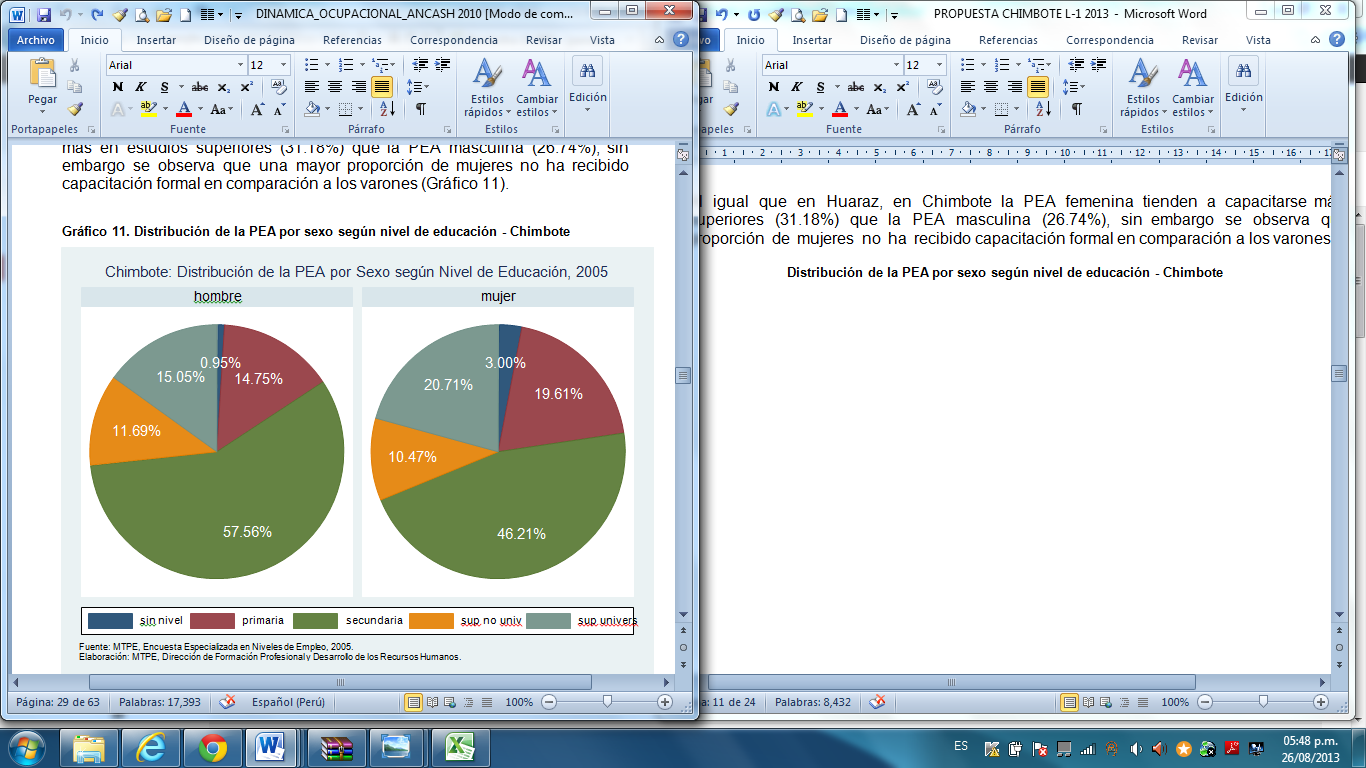
La PEA estimada en la ciudad de Chimbote para el 2007 alcanza 149 mil 845 personas, de los cuales el 86.62% se encuentra ocupada y el 13.36% en condición de desocupación.

Según la ENIVE, el 27.85% de los ocupados en la ciudad de Chimbote se encuentran inadecuadamente empleados, el 25.51% desempeña ocupaciones que requerían un nivel de calificación menor al que poseían (s*ubutilizado*) y un 2.34% desempeña ocupaciones que requerían un nivel de calificación mayor (s*obre utilizado*).

Así mismo, el 45.4% de la PEA total, se encuentra en situación de subempleados; principalmente de aquellos trabajadores que están preparados para un trabajo que no realizan; ejecutando trabajos menores, por lo que sus ingresos son menores a los que realmente debe recibir; igualmente se da en aquellos trabajadores que trabajan por horas, sin cumplir una jornada completa de 8 Hs.

En Chimbote la PEA femenina tienden a capacitarse más en estudios superiores (31.18%) que la PEA masculina (26.74%), sin embargo se observa que una mayor proporción de mujeres no ha recibido capacitación formal en comparación a los varones (ver Gráfico).

*Distribución de la PEA por sexo según nivel de educación - Chimbote*



***PEA Ocupada de por Grupo Ocupacional en la ciudad de Chimbote***

El Grupo Ocupacional que absorbe la mayor proporción de trabajadores ocupados en la ciudad de Chimbote se concentra en “*vendedores (25.4%)”, “artesanos y operarios* (18.3%)”*, “trabajadores de los servicos (15.3%)” y “profesionales técnicos y ocupaciones afines (14%)”.*

A nivel de sexo, los la PEA ocupada masculina se concentra en, vendedores, conductores, trabajadores de los servicios, profesionales y técnicas, artesanos y operarios, mientras que la PEA ocupada femenina se concentra en vendedores, trabajadoras de los servicios y desarrollan actividades profesionales y técnicas.

*Chimbote: Distribución de la PEA ocupada por sexo según grupo ocupacional.*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Grupo ocupacional** | **Hombre** | | **Mujer** |  | **Chimbote** | | **Lima Metropolitana** | |
| Absoluto | % | Absoluto | % | Absoluto | % | Absoluto | % |
| Profesionales, técnicos y ocupaciones | 9,479 | 12.5 | 8,733 | 16.2 | 18,212 | 14.0 | 666,176 | 19.6 |
| afines |
| Gerentes, administradores y funcionarios | 307 | 0.4 | 0 | 0.0 | 307 | 0.2 | 28,524 | 0.8 |
| Empleados de oficina | 3,417 | 4.5 | 3,927 | 7.3 | 7,344 | 5.7 | 281,317 | 8.3 |
| Vendedores | 11,613 | 15.3 | 21,306 | 39.6 | 32,919 | 25.4 | 778,107 | 22.9 |
| Agricultores, ganaderos y pescadores | 5,956 | 7.8 | 1,277 | 2.4 | 7,233 | 5.6 | 22,561 | 0.7 |
|  |  |  |  |  |  |  | 2101.024 | 0.1 |
| Artesanos y operarios | 20,155 | 26.5 | 3,586 | 6.7 | 23,741 | 18.3 | 664,656 | 19.5 |
| Obreros, jornaleros y ocupaciones N.E. | 4,068 | 5.4 | 184 | 0.3 | 4,252 | 3.3 | 93,551 | 2.8 |
| Conductores | 10,772 | 14.2 | 87 | 0.2 | 10,858 | 8.4 | 240,632 | 7.1 |
| Trabajadores de los servicios | 10,265 | 13.5 | 9,626 | 17.9 | 19,891 | 15.3 | 468,711 | 13.8 |
| Trabajadores del hogar | 0 | 0.0 | 5,044 | 9.4 | 5,044 | 3.9 | 153,977 | 4.5 |
| **Total** | **76,031** | **100** | **53,771** | **100** | **129,802** | **100** | **3,400,312** | **100** |

Fuente: MTPE-Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2005

Elaboración: MTPE-Dirección de Formación Profesional y Desarrollo de los Recursos Humanos

**Evolución de las ocupaciones en Chimbote (Planillas Electrónicas).**

Analizando la información de planillas electrónicas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se ha podido determinar que dentro del Sector Servicios en la rama de restaurantes y hoteles las ocupaciones de *cocinero*, *mozo*, *recepcionistas y operarios de limpieza* son las principales.

En abril del 2010, dichas ocupaciones representaron el 47.77% de los trabajadores en dicha rama de actividad; asimismo, han registrado variaciones anuales positivas (Abril09- Abril10)

Dentro del Sector Manufacturero (industria de bienes de consumo), las principales ocupaciones son: limpiadores de pescados, fileteros, panaderos y pastelero en general, las cuales representaron el 33.10% del total de trabajadores de sub sector

Dentro del Sector Comercio, las ocupaciones que destacan son: vendedores, secretaria, agente de ventas, mecánicos, conductores, auxiliares de oficina y almaceneros, las cuales representan el 39.51% de trabajadores en dicha actividad en Abril 2010

Dentro de los sectores agricultura, ganadería y silvicultura y pesca, las ocupaciones que destacan son: obreros de fabricación, peones agrícolas, pescadores y trabajadores calificados de pesca, las cuales, representaban el 47.31% de trabajadores en dicha actividad; sin embargo se observan variaciones anuales negativas respecto al mes de abril del 2009.

En Chimbote se estima que existen 51 mil 998 personas vulnerables que aprendieron un oficio mediante la experiencia, siendo los principales: cocineros, albañiles, costureros, trabajadores calificados de cultivos extensivos, tejedores, panaderos - pasteleros y conductores.

* + 1. **Características de la Oferta Formativa vinculada al Proyecto**

En el 2007 en la provincia del Santa el 91.94 % de la población encuestada sabe leer y el 8.06 % no sabe leer; mientras que en 1993 el 89,74% sabía leer y escribir y el 10,26% no sabía leer y escribir; lo que indica que en el periodo 1993-2007 la disminución del analfabetismo fue apenas de 2.2%

Por su parte en el distrito de Chimbote la población que sabe leer en el 2007 es del 90.72% y que no sabe leer es del 9.28%; mientras que en 1993 la población que sabía leer y escribir era el 91.01% y la que no sabía leer y escribir era el 8.99%; lo que indica que en el periodo 1993-2007 el analfabetismo creció en el distrito en un 0.29%

Un dato resaltante a tener en cuenta, en el aspecto educativo, es que la Provincia del Santa alberga al 49,67% (66,556 personas) con instrucción superior del Departamento de Ancash (133,996 personas), mientras que el distrito de Chimbote tiene el 26,87% (36,005 personas) en esta condición, sea con estudios universitarios o en institutos superiores, completos o incompletos.

De acuerdo al Informe sobre Desarrollo Humano / Peru 2005 del PNUD el nivel de matrícula secundaria en el Departamento de Ancash es de 77.6%; de la provincia del Santa es el 83.9% y del distrito de Chimbote 77%. En cuanto al logro educativo el departamento de Ancash tiene el 78.8%, la provincia del Santa el 86.6% y el distrito de Chimbote el 82.3%.

Respecto a las instituciones dedicadas a la Educación Ocupacional; en Chimbote se registra un total de 22 CETPRO’S (4 públicos y 18 privados); así mismo se registra 13 Institutos Superiores Públicos no universitarios (11 privados y 2 públicos); lo que se muestra en el siguiente cuadro.



* + 1. **Balance Ocupacional (OFERTA – DEMANDA)**

El desarrollo de la Demanda de Trabajo, la Oferta laboral y la fuerza laboral; nos dan la oportunidad de realizar un balance de manera general entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo de la Ciudad de Chimbote; en ese sentido, podemos observar que existe una articulación entre la oferta y ocupaciones demandadas; por ejemplo dentro del Sector Servicios, en la rama de actividad “Restaurante y Hoteles” existe una demanda de cocineros por parte de las empresas con este giro; asimismo, se puede evidenciar la existencia de personas que han aprendido dicho oficio a través de su trayectoria laboral pero que no cumplen con el perfil deseado por las empresas; y no cuentan con un certificado o reconocimiento que le permita acceder a esta demanda e incrementar sus niveles de empleabilidad.

Complementariamente, dentro de esta misma rama de actividad se ha podido determinar la existencia de una demanda latente en las ocupaciones de mozos, mesero(a), azafata, recepcionista, limpieza, auxiliar/ ayudantes de cocina; en ese sentido sería oportuno desarrollar cursos de capacitación bajo el enfoque de competencias laborales en la ocupación de cocinero y las demás ocupaciones que está requiriendo el mercado de trabajo vinculado a esta rama de actividad.

Dentro del sector de manufactura, se observa un balance entre los oficios de costureros, bordadores y afines y la ocupación de costurera-modista; así mismo entre el oficio de panadero, pastelero y la ocupación del mismo nombre; dicha situación delimita a estas ocupaciones como potenciales para ser consideradas dentro de un proceso de capacitación

Por otro lado, la reactivación de la economía nacional ha generado que las empresas comerciales potencien su fuerza de ventas; en virtud de ello existe una demanda latente de vendedores, agentes de venta; por ende es importante considerar dicha ocupación dentro del proceso de capacitación por Competencias Laborales

En resumen, podemos afirmar que en la Ciudad de Chimbote y el Distrito metropolitano de Nuevo Chimbote; las ocupaciones con gran dinamismo en la demanda en la actividad industrial, corresponden técnicos electricista, operadores de caldera, tratamiento químico y afines, mecánico en general, almaceneros, obreros textiles y peones agrícolas en general.

En transporte, almacenamiento y comunicación, la ocupación de estibadores presenta buena perspectiva en la demanda.

Las ocupaciones con gran dinamismo en la demanda en el sector agricultura y pesca corresponden a estibadores de modo manual, obrero avicultor y guardianes

Las ocupaciones con gran dinamismo en la demanda en el sector comercio corresponden a empleados en movimiento, representante de ventas, vendedores de mostrador, vendedores por teléfono, agentes de venta de productos masivos y cajeros para empresa/almacén.

Las ocupaciones con gran dinamismo en la demanda en servicios corresponden a recepcionistas, camareros de hotel, cocineros, mozos, bartender; técnicos contables, empleado de créditos, empleado de servicios financieros y operador de bombeo.

* 1. **Análisis de involucrados (Mapa de Actores)**

*Cuadro Nº 4. Principales grupos/actores involucrados en el proyecto.*

| **Grupo o actor social** | **Intereses principales** | **Problemas percibidos** | **Principales mandatos** | **Recursos con los que cuenta** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Población beneficiaria personas mayores de 18 años: varones y mujeres | Desarrollo de competencias técnicas productivas, con inserción laboral con contrato decente. | Escasa competencia técnicas productivas para la mejora de la empleabilidad y generación de emprendimientos. | Beneficiarios del proyecto, se registran y participan con responsabilidad en el Programa de capacitación e inserción laboral. | Tiempo disponible, Mayor aceptación y flexibilidad a los cambios y la adopción de nuevas tecnologías. Pequeña contrapartida para los pasajes locales |
| Institutos Tecnológicos y CETPRO’s | Garantizar la formación integral de los jóvenes beneficiarios, varones y mujeres. | Escasos centros: Institutos, CETPROS, en Chimbote, de formación laboral y cursos ocupacionales | Mejorar las curriculas de los módulos formativos acorde a la demanda de los empresarios. | Infraestructura, equipamiento y docentes de calidad, para desarrollar el Programa de capacitación |
| Municipalidad Provincial de Santa - Chimbote | Desarrollo económico local a partir de la promoción de actividades de capacitación e inserción laboral | Limitadas acciones de promoción para mejoramiento de la empleabilidad de personas desocupadas en situación vulnerable. | Fomentar modelos de capacitación e inserción laboral, técnica- productivos para la generación de empleo. | Infraestructura y equipamiento para contrapartida; presupuesto para actividades de promoción 2014 |
| Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote. | Desarrollo económico local a partir de la promoción de actividades de capacitación e inserción laboral | Escasas iniciativas desde la Gerencia de desarrollo económico-social para el mejoramiento de la empleabilidad de su PEA desocupada. | Facilitar y promover programas de promoción del empleo | Infraestructura y equipamiento para contrapartida, presupuesto programado para 2014 y 2015 |
| Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo | Promover el empleo digno y productivo, la inserción en el mercado de trabajo en un marco de igualdad de oportunidades, especialmente de los grupos más vulnerables de la población. | Escasas actividades de promoción para la capacitación e inserción laboral de población desocupada o trabajo precario. | Promover alternativas sostenibles para la generación de empleo. | Infraestructura y personal para apoyo al programa en talleres ABE; asesoramiento para inserción laboral |
| Gobierno Regional | Promover el desarrollo económico de Ancash. Interes en formular planes de empleo juvenil regional,  Promover políticas y programas para la inserción laboral y el emprendimiento. | Escasa capacidad operativa orientada a la mejora de las capacidades técnico productivos de población vulnerable. | Generación de políticas públicas que fomenten el desarrollo de programas de mejoramiento de la empleabilidad. | Programación de un presupuesto para formulación de políticas y plan de mejoramiento de la empleabilidad 2014 |
| Cámara de Comercio de Santa | Contribuir al desarrollo económico de la Provincia del SANTA | Desconocimiento y Limitada presencia en los sectores empresariales. | Ejercer la representación y la defensa de los intereses del empresariado local. | Infraestructura, servicios de información y difusión a sus agremiados |
| Gremios empresariales | Mejorar la competitividad de sus productos | Poca información de sus dirigentes a sus agremiados, desconocimiento de este tipo de programas | Presentar propuestas de mejoramiento de las curriculas de módulos formativos, acorde con las necesidades del mercado. | Facilitación para desarrollo de Pasantías a sus empresas |

* 1. ***Caracterización socioeconómica y laboral de la población afectada y beneﬁciarios***

1. ***Caracterización socioeconómica de la población afectada***

*La población objetivo para este proyecto, de conformidad a los lineamientos del concurso, cumplirá requisitos de carácter socioeconómico para ser admitida como beneficiaria; para ello es necesario conocer la situación socioeconómica de las poblaciones, tales como la población total, por sexo, urbana y rural, por grupos etarios; servicios de educación, salud y vivienda condición de pobreza etc.*

*La población total de los Distritos de Chimbote y Nuevo Chimbote, proyectada al mes de junio 2013, es de 359,203 habitantes (83% del total de la Provincia del Santa); la población objetivo, está compuesta por personas en situación de pobreza entre los 18 a 45 años de edad; en tal sentido, Chimbote cuenta con un 17.2 % de la población en situación de pobreza, equivalente a 16,086 personas vulnerables; y Nuevo Chimbote con 13.1% de pobreza; alcanzando a 8,140 personas en situación de pobreza. Por tanto la población vulnerable que el proyecto debe identificar como posibles beneficiarios es de 24,226 personas, de los cuales el 49.5% son varones y el 50.5% son mujeres.*

| **Variable** | **Indicador** | **Provincia de santa** | **Distrito Chimbote** | **Distrito Nuevo Chimbote** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Población estimada al 30.06.2013 | total | 430,925 | 217,394 | 141,809 |
| Población total de 18 a 45 años - 2007 | Total | 185,840 | 93,522 | 62,139 |
| Hombre | 91,062 | 46,293 | 30137 |
| Mujer | 94,778 | 47,229 | 32,002 |
| Población proyectada - 2011 | Total | 423,381 | 219,612 | 132,739 |
| Hombre | 214,081 | 111,118 | 66,074 |
| Mujer | 209,300 | 108,494 | 66,665 |
| Nacimientos registrados 2008 | Total | 11,450 | 8,270 | 3,051 |
| Hombre | 4,809 | 3,186 | 1,510 |
| mujer | 6,641 | 5,084 | 1,541 |
| N° de viviendas - 2007 | Total | 89,198 | 45,257 | 27,932 |
| Urbano | 82,681 | 42,089 | 25,976 |
| Rural | 6517 | 3,168 | 1,956 |
| N° de viviendas con carencias - 2007 | Total | 23,894 | 8,169 | 5,885 |
| Agua | 9,225 | 3,195 | 1,991 |
| Saneamie | 4,997 | 1,020 | 430 |
| Agua + S | 9,602 | 3,954 | 3,464 |
| N° viviendas sin alumbrado eléctrico 2007 | Total | 89,198 | 45,257 | 27,932 |
| Cuentan | 66,287 | 40,635 | 22,760 |
| No cuenta | 12,911 | 4,622 | 5,172 |
| N° de matriculados - 2008 | Total | 127,098 | 58,150 | 28,500 |
| Escolarizado | 120.290 | 57,575 | 28,350 |
| No escolarizado | 6,808 | 575 | 150 |
| N° de Docentes - 2008 | Total | 7,389 | 4120 | 1,930 |
| Escolarizado | 7,174 | 4,080 | 1,920 |
| No escolarizado | 215 | 40 | 10 |
| N° de Instituciones Educativas – 2008 | Total | 1,085 | 70 | 53 |
| Escolarizado | 891 | 60 | 52 |
| No escolarizado | 194 | 5 | 1 |
| Tasa de analfabetismo porcentual de 15 años a más - 2007 | Total % | 4.3 | 4.2 | 2.1 |
| Hombre | 2.1 | 1.9 | 1.0 |
| Mujer | 6.5 | 6.5 | 3.1 |
| Total | 4.3 | 4.2 | 2.1 |
| Urbano | 3.8 | 3.9 | 2.0 |
| rural | 12.9 | 12.4 | 11.0 |
| N° de establecimientos de salud 2009 | Total | 48 | 6 | 4 |
| Hospital | 2 | 2 | 0 |
| Centro S. | 7 | 0 | 1 |
| Puesto S. | 39 | 4 | 3 |
| Estado nutricional - 2009 | Pob. de 0 a 5 | 51,037 | 22,397 | 14,050 |
| Crónico | 3,744 (7.3%) | 1,659 (7.4%) | 799 (5.7%) |
| Global | 2018 (3.9%) | 958 (4.2%9 | 596 (3.5%9 |
| Agudo | 651 (1.3%) | 284 (1.3%) | 184 (1.3%) |
| Condición de pobreza - 2007 | Población | 406,397 | 221,241 | 116,010 |
| Total Pobres | 18.90 | 17.20 | 13.10 |
| Extremo | 1.90 | 1.30 | 0.80 |
| No extremo | 17.00 | 15.90 | 12.30 |
| No pobre | 81.10 | 82.80 | 86.90 |

1. **Características laborales de la población objetivo**

Mediante la Encuesta Nacional de Hogares especializada en condiciones de

vida y pobreza del año 2008, se estima que la Población en Edad de Trabajar “PET” en la ciudad de Chimbote asciende a 255,112 personas, de ellas el 41.3 % se encuentra inactivo. La PEA ocupada es de 129,802 personar, y la población desocupada o desempleada, asciende a 20,043 personas.

Por otro lado, vemos que la PEA subempleada asciende a 68,069 personas (45.4%) del total de la PEA, lo cual lo convierte en una población vulnerable, y constituye un permanente riesgo para la estabilidad laboral; el 76% de esta población subempleada corresponde a la categoría de subempleo por ingresos, es decir 51,643 personas, en Chimbote, están trabajando en ocupaciones que no corresponde a su preparación y sus remuneraciónes están por debajo de lo que debe recibir conforme a Ley.

En tal sentido, el proyecto tomará en cuenta preferentemente a la población desempleada (20,043 personas), más la población subempleada por la modalidad de ingresos (51,643 personas) para invitarlos al programa de Capacitación e Inserción Laboral.

La población objetivo, localizada preferentemente en los 78 Asentamientos Humanos de Chimbote y Nuevo Chimbote, con características similares en cuanto a la situación de pobreza de las familias, las escasa oportunidades que se presentan para continuar con alguna carrera técnica Etc.

1. **IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE PROBLEMAS Y OPORTUNIDADES**
   1. **Análisis de problemas y objetivos**

Los jóvenes Peruanos, constituyen el segmento más numeroso de la población en edad de trabajar, nacieron en los ochenta, uno de los periodos más críticos de la historia reciente del País; la llamada “Década Perdida”. Han crecido en medio de numerosas y grandes transformaciones en el mundo de la producción y del trabajo, globalización de los mercados, migración masiva al interior y exterior, mayor requerimiento y uso de TIC e idiomas, reformas constitucionales, proceso de descentralización, violencia política, entre otros.

Sus primeros años los vivieron en un contexto de crisis frecuente y han sido testigos de cómo los mercados laborales del País se tornaban precarios al mismo ritmo que sus condiciones de vida y la de sus familias. Esto ha llevado a que cuestionen si la educación y el mercado de trabajo son realmente vehículos para el progreso personal y social; lo cual reta a la gobernabilidad democrática. Hay un creciente porcentaje de jóvenes desarraigados y excluidos sin confianza en las instituciones.

La proliferación de la delincuencia y la violencia juveniles, es un fenómeno que desafía la cohesión de las familias y sociedades. Hay jóvenes en riesgo; pero es la juventud sin lugar a dudas, un motivo de esperanza para la causa de la libertad y del desarrollo en el Perú, especialmente si puede acceder a empleos productivos y trabajo decente.

La crisis financiera internacional que sacudió a todas las economías del mundo durante el 2009, generada por los Estados Unidos y que recién empieza a mostrar leves señales de recuperación, dejó entre sus principales víctimas a los jóvenes latinoamericanos que todavía sufren el terrible estigma del desempleo y la informalidad. Así mismo, la crisis actual de la Unión Europea (Grecia, España, Italia); empiezan a mostrar sus impactos en la economía de los países latinoamericanos, previéndose una disminución del crecimiento del PBI, consecuentemente un incremento en la tasa de desempleo y subempleo.

A pesar que la economía peruana ha crecido del 2000 al 2012, el PBI se ha incrementado de S/. 121,057 a S/.174,328 millones, las exportaciones han aumentado de US$6,955 millones a US$27,956 millones, las reservas netas de US$8,180 a S$27,689 millones, y la inversión privada bruta de S/.18,979 a S/34,504 millones; el empleo, también aumentó en 8.3%. Sin embargo, la situación laboral especialmente de los jóvenes en el Perú es preocupante. 6 millones de jóvenes viven en el Perú, de los cuales cerca de un millón están desempleados, 14.26%, tasa de desempleo juvenil, según la OIT, en el 2007. 17.4% es la cifra registrada por el INEI para el desempleo juvenil en el segundo trimestre del 2009 que revela un aumento en los últimos dos años. 50% de reducción de la tasa de desempleo juvenil, es la meta de los Objetivos del Milenio hacia el 2015. En Chimbote al 2010, según el observatorio socio económico laboral de Ancash, para la PEA total, se registra una tasa de desempleo juvenil del 5.7% (6,0 en hombres y5,3 en las mujeres)

La justificación para invertir en capacitación e inserción laboral en las ciudades de Chimbote y Nuevo Chimbote, se basa en varias razones:

* + 1. La población en edad de trabajar, enfrenta tasas de desempleo del orden del 13.2% de la PEA, bastante mayor a la tasa de desempleo Nacional. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), de cada tres desempleados, dos son jóvenes entre 15 y 29 años y uno es adulto.
    2. El subempleo en Chimbote y Nuevo Chimbote ocupa el 45.4% de la PEA, especialmente de aquellas personas que se incorporan al mercado laboral, para ejercer una función, para lo cual no están preparados, recibiendo por lo tanto, una remuneración por debajo de lo establecido por Ley

**b)** De cada cinco personas que trabajan, cuatro lo hacen en condiciones precarias (sin contrato de trabajo, sin seguro social) pues se insertan en actividades de baja productividad.

**c)** Uno de cada cinco jóvenes no estudia ni trabaja.

**d)** Las primeras experiencias laborales determinan la trayectoria laboral futura de las personas.

**e)** Los jóvenes registran altos niveles de rotación del mercado de trabajo, los empleos son de corta duración y luego, nuevamente, están buscando un empleo.

Según el INEI los indicadores de la población en el mercado laboral en el 2009 a nivel nacional, señalan que la población juvenil es de 8 millones, es decir de gran magnitud y que otorgará un bono demográfico para la siguiente década. En el ámbito urbano son 6 millones de jóvenes mientras que en el rural 2 millones. La PEA juvenil es de 5 millones 400 mil jóvenes. De la PEA juvenil, el 53% se encuentra subempleado (11.6% por horas y 41.7% por ingresos), mientras que 47% se encuentra adecuadamente empleado y, solo 990 mil jóvenes cuentan con algún nivel de protección social. Cerca de 1 millón 400 mil jóvenes trabajan en el sector de microempresa, mientras que poco más de 1 millón de jóvenes son trabajadores independientes. 2 millones 300 mil jóvenes estudian y 1 millón 700 mil jóvenes no estudian ni trabajan.

La tasa de desempleo total es de 7.9%; la tasa de desempleo juvenil urbano en Perú se situó en 9.8 por ciento en los tres primeros trimestres del 2009; 2.1 veces más que la de los adultos durante el 2008 (4.7%); de acuerdo a los informes de la OIT (2009).

En la Provincia del Santa, el Compendio Estadístico sobre participación de la PEA en la Actividad Económica, nos muestra para el 2007 una PEA de 228,600 personas; sobre la cual registra una tasa de ocupación del 95%; y una tasa de desempleo del 5% equivalente a una población estimada de 11,430 personas en edad de trabajar; sin embargo, las estadísticas del observatorio socio económico laboral del MTPE para el 2009 nos muestra una tasa de desempleo total del 5.5%, superior a la tasa nacional, equivalente a una población de 12,826 personas en situación de desocupados; si a esta tasa le sumamos la Población subempleada (visible e invisible) o con trabajo precario que para el año 2009, en Chimbote, representó el 46% de la PEA (107,272 personas en edad de trabajar); la población objetivo para el proyecto serán los desocupados en primera prioridad y los subempleados como potencialmente beneficiarios.

En términos remunerativos, la situación es poco alentadora. Un joven gana el 56% de lo que gana un adulto promedio debido a factores que lo restringen como: abandono escolar, embarazos no deseados, entornos familiares y círculos sociales nada favorables, entre otros. Incluido a esto, la falta de experiencia y de acceso a una red de contactos que limitan que los jóvenes se inserten en el mundo laboral. Si no han recibido capacitación adecuada y han tenido una educación deficiente, difícilmente podrán articularse al mercado.

A mayor edad, menor es el número de jóvenes que se encuentran insertos en la educación básica; sin embargo, solo uno de cada cuatro jóvenes puede transitar hacia la educación post secundaria, que abarca no solo la educación técnica, sino también la universitaria; la causa principal de ello son los bajos ingresos económicos y problemas familiares (38%) y el trabajo por estudio (18%).

**Fuente:** Encuesta propia, aplicada a 126 personas entre 18 y 45 años

En las edades más tempranas, todos los jóvenes deberían estar estudiando, pero las estadísticas demuestran que a los 15 años hay un % de jóvenes que no lo hacen, una parte de ellos ya están fuera del sistema educativo; lo más probable es que trabajan desde niños y, por tanto, inician su juventud con serias dificultades para acceder a una trayectoria laboral y social positiva.

En las visitas realizadas a los sectores urbanos marginales de las ciudades de Chimbote y Nuevo Chimbote; las respuestas de los encuestados, principalmente jóvenes de 18 a 29 años, respecto a las razones por lo cual no continúan con sus estudios, se resume en lo siguiente:

**Limitadas oportunidades laborales**.- Tanto en Chimbote como en otras partes de la Provincia del Santa, los jóvenes se dedican mayoritariamente a actividades comerciales informales (venta ambulatoria, trabajos eventuales en la agricultura, ganadería, etc.), y lo hacen apoyando a sus familias (trabajo familiar no remunerado – TFNR). Aquellos que reciben remuneración lo obtienen a través de su participación en micro-empresas y trabajos independientes aislados, aspirando a ganar en promedio no más de 600 soles al mes (este monto es menor en las zonas urbanas).

Así, jóvenes que no acceden a un nivel de educación superior, están más próximos a trabajar en actividades extractivas, y en estos sectores productivos también se suma el problema de no tener algún tipo de asistencia o acompañamiento técnico por parte del Estado para dejar atrás la producción de subsistencia y ampliar sus capacidades para mejorar la producción a escala de mercado.

Cuanto mayor es el nivel educativo del joven, podrá tener acceso a empleos de remuneración fija (sector público y privado). De lo contrario, cuanto menor el nivel educativo, mayor la tendencia de buscar empleos independientes fuera del territorio (migración local y/o nacional) o de apoyar a la familia. Tener una juventud pobre, no preparada y desocupada, también puede elevar los índices de delincuencia, violencia y conflicto entre los jóvenes y con la sociedad.

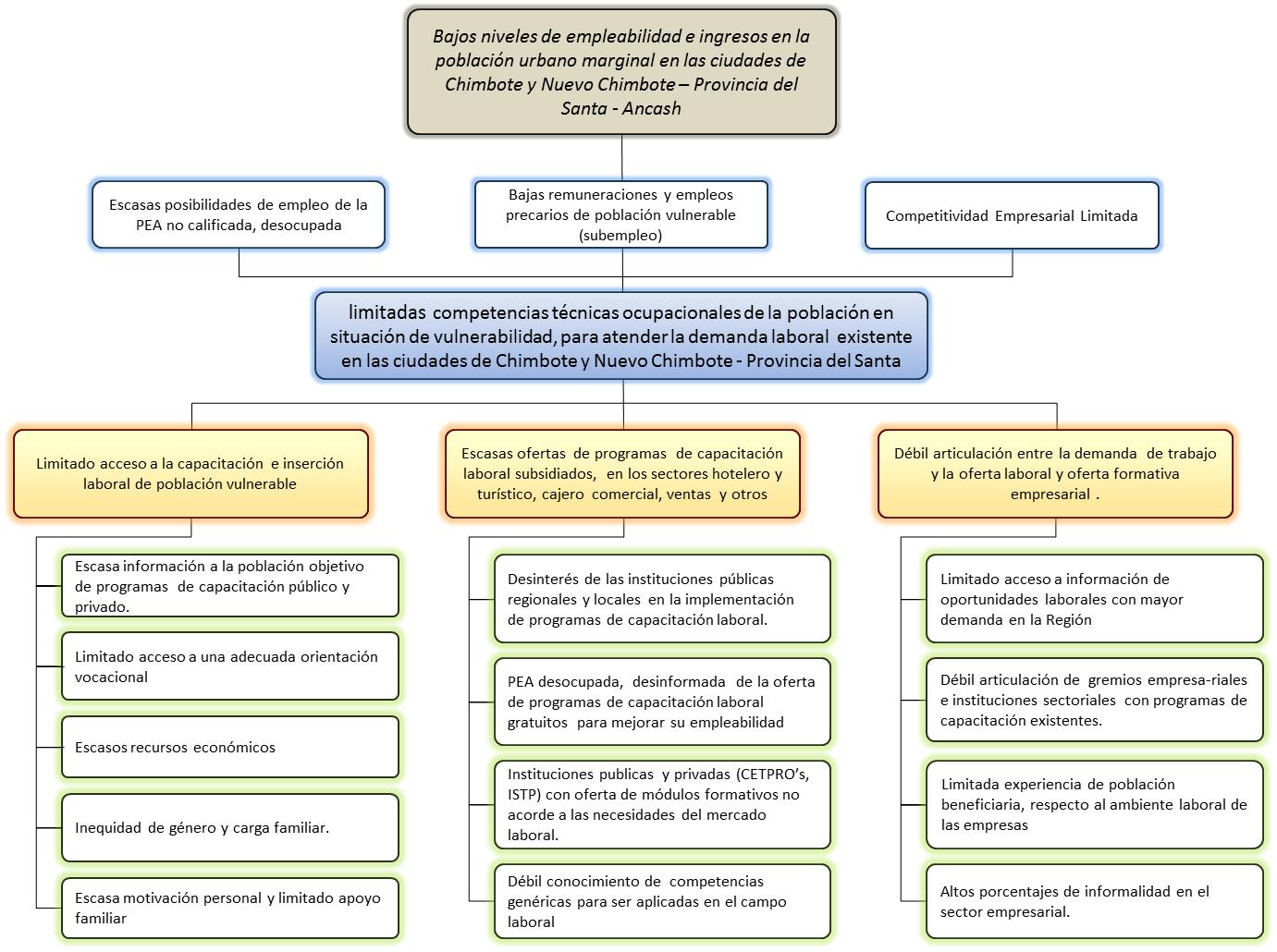
En la realidad actual, también el ambiente laboral que los jóvenes están encontrando está en permanente cambio, y son muy diferentes al predominante en el pasado reciente. Los negocios, por ejemplo, se reestructuran constantemente para reducir costos y competir y desarrollan formas de empleo más flexible para adaptarse a las fluctuaciones de la demanda. Las redes y el comercio global, acelerados por las facilidades de la comunicación digital, se multiplican ampliando el radio de la competencia, y se incrementan las necesidades de “gerenciar el conocimiento” en todo tipo de organizaciones y trabajos.Es difícil para los jóvenes planear su carrera basados en supuestos de un ambiente de trabajo más estable y predecible que ya no existe. Necesitan, por tanto, desarrollar destrezas que sean transferibles a diversas ocupaciones y no pueden concluir su aprendizaje con la obtención de un certificado o título. Es más difícil para los jóvenes más pobres, cuyas opciones de empleo se concentran en el mercado informal; su posibilidad de adquirir las destrezas, idioma y tecnología que requiere un mundo laboral muy distinto es muy limitada.

**6.1.1. Árbol de problemas**

Como resultado del análisis de la información primaria y secundaria contenida en el diagnóstico, se ha podido identificar los problemas que afectan a la población en edad de trabajar en los 2 Distritos: Chimbote y Nuevo Chimbote en la Provincia del Santa, en la Región Ancash.

* Existen barreras de acceso para que la población vulnerable pueda desarrollar o fortalecer sus capacidades para una mejor y pronta inserción laboral
* Situación de pobreza y pobreza extrema en la zona de intervención; que limita a las familias financiar a sus hijos, la continuación de los estudios al concluir la secundaria
* Escasas oportunidades que ofrecen los Programas del Estado, para el desarrollo de capacidades de la PEA
* Limitado acceso a información de oportunidades laborales con mayor demanda en la región
* Débil conocimiento en la población desocupada y subempleada, de derechos fundamentales y conceptos transversales de inclusión social
* Escasa oferta de educación de calidad
* Escasas competencias técnico productivas de la PEA, limita su inserción laboral
* Escasa o nula información de Programas Sociales de Capacitación
* Limitado acceso a una orientación vocacional
* Carga familiar e incomprensión de los jefes de hogar hacia sus esposas
* Poca motivación
* Desinterés de instituciones públicas y privadas
* Escasa coordinación de empresarios con Programas de Capacitación existentes
* Escasa difusión de bolsa de trabajo por parte del MTPE

**ARBOL DE PROBLEMAS**



Altos porcentajes de informalidad en el sector empresarial.

Débil conocimiento de competencias genéricas para ser aplicadas en el campo laboral

Escasas posibilidades de empleo de la PEA no calificada, desocupada

Competitividad Empresarial Limitada

Débil articulación entre la demanda de trabajo y la oferta laboral y oferta formativa empresarial .

Escasas ofertas de programas de capacitación laboral subsidiados, en los sectores hotelero y turístico, cajero comercial, ventas y otros

Limitado acceso a información de oportunidades laborales con mayor demanda en la Región

Débil articulación de gremios empresa-riales e instituciones sectoriales con programas de capacitación existentes.

Escasa información a la población objetivo de programas de capacitación público y privado.

Escasos recursos económicos

Limitado acceso a una adecuada orientación vocacional

Desinterés de las instituciones públicas regionales y locales en la implementación de programas de capacitación laboral.

Instituciones publicas y privadas (CETPRO’s, ISTP) con oferta de módulos formativos no acorde a las necesidades del mercado laboral.

PEA desocupada, desinformada de la oferta de programas de capacitación laboral gratuitos para mejorar su empleabilidad

*Bajos niveles de empleabilidad e ingresos en la población urbano marginal en las ciudades de Chimbote y Nuevo Chimbote – Provincia del Santa - Ancash*

limitadas competencias técnicas ocupacionales de la población en situación de vulnerabilidad, para atender la demanda laboral existente en las ciudades de Chimbote y Nuevo Chimbote - Provincia del Santa

Bajas remuneraciones y empleos precarios de población vulnerable (subempleo)

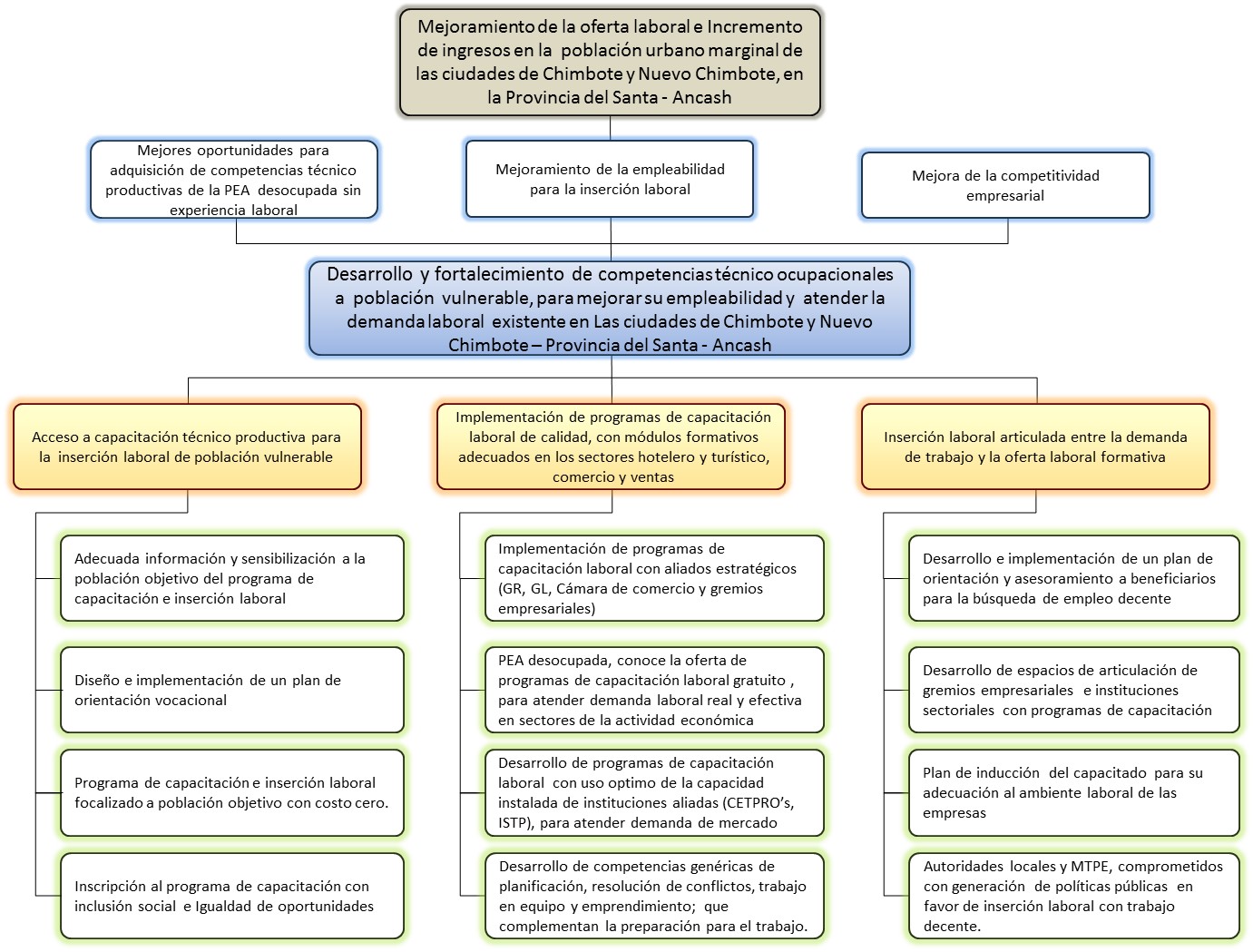
Limitado acceso a la capacitación e inserción laboral de población vulnerable

Escasa motivación personal y limitado apoyo familiar

Inequidad de género y carga familiar.

Limitada experiencia de población beneficiaria, respecto al ambiente laboral de las empresas

**ARBOL DE OBJETIVOS**



* 1. **Análisis de oportunidades**
     + Sobre la base del Diagnóstico (caracterización del sector económico, análisis de involucrados, caracterización socioeconómica y laboral de la población afectada y beneﬁciarios) y el Análisis de problemas, se identiﬁcan las FORTALEZAS y OPORTUNIDADES que existen en relación a cada una de las CAUSAS del problema central.
     + Desarrollar este análisis en la Matriz de Causas-Fortalezas-Oportunidades (Cuadro Nº 5).

*Cuadro Nº 5. Matriz de Causas -Fortalezas -Oportunidades.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Causas** | **Fortalezas** | **Oportunidades** |
| * Limitado acceso a la capacitación e inserción laboral de población vulnerable | * Energías y motivaciones para enfrentar los problemas * Facilidad para adaptarse a nuevas tecnologías * Experiencia de SEPAR en la ejecución de Proyectos similares. * Conocimiento y experiencia en los métodos de capacitación por Competencias * Convenios con los Gobiernos Locales, Camara de Comercio etc. | * Convocatoria de Programas de capacitación para población en situación de pobreza * Responsabilidad social de la empresa * Fondos concursables para capacitación laboral |
| * Escasas ofertas de programas de capacitación laboral subsidiados en los sectores hotelero y turístico, cajero comercial, ventas y otros | * Mayor adaptación y flexibilidad al cambio * Vocación para estudiar una carrera ocupacional * Infraestructura, equipamiento y docentes de calidad disponible para dotación de capacidades * Docentes actualizados en capacitación por competencias * Aseguramiento en el proceso de capacitación | * Alianzas estratégicas con Gobiernos Locales, comprometen contrapartidas * Apoyo del sector empresarial y compromiso de inserción laboral * Objetivos nacionales y regionales apoyan la capacitación a población vulnerable |
| * Débil articulación entre la demanda de trabajo y la oferta laboral y oferta formativa empresarial. | * Módulos formativos adecuados a la demanda laboral * Directorio de empresarios comprometidos con el programa * Beneficiarios con competencias adquiridas * Capacidades adquiridas garantiza buen desempeño laboral * Asesoría e información para la búsqueda de empleo | * Empresarios demandan jóvenes capacitados para inserción laboral * Talleres ABE del MTPE * Acompañamiento para la articulación a la inserción laboral |

* 1. **Análisis de riesgos**

*Cuadro Nº 6. Matriz de Análisis de Riesgos*

| **Riesgo identificado** | **Efectos del riesgo identificado** | **Acciones de prevención/mitigación** | **Responsables** |
| --- | --- | --- | --- |
| * Registro de beneficiarios con antecedentes negativos, reñidos con la ley | * Mala imagen del programa * Influencia negativa para los demás inscritos | * averiguación de antecedentes penales * visita a la vivienda y entrevista con Padres o tutores | * Responsable de focalización |
| * Poco interés de autoridades en apoyo al Programa | * Incumplimiento de compromisos de asignación de contrapartida | * Solicitar entrevista con autoridades, para explicar, sensibilizar y lograr su apoyo | * Jefe de proyecto |
| * Autoridad local desacreditado por la población | * Poco interés de la población para inscripción en el programa | * Buscar nuevos aliados estratégicos (Gobierno Regional, cámara de comercio, parroquia) | * Jefe de proyecto y Promotor |
| * Inasistencia consecutiva de beneficiarios a sesiones de capacitación | * Retraso en las actividades pedagógicas en perjuicio de sus compañeros | * Convocatoria a beneficiario y a Padres o Tutor para averiguar el motivo y plantear posible solución * Visita domiciliaria * Brindarle ultima oportunidad para que continue en el programa | * Promotor y Docente |
| * Deserción de beneficiarios al Programa | * Incumplimiento de metas y productos en el proyecto | * Implementación de mecanismos para prevenir la deserción:   -actividades recreativas y culturales,  -entrega de estipendio al día,  -entrega de kit de materiales e indumentaria y manuales de aprendizaje  -acompañamiento y monitoreo permanente a través del Promotor.  -tutoría para casos problema a cargo del Psicólogo | * Promotor y Docente |
| * Empresarios que no cumplen con la carta de compromiso para inserción laboral | * Genera dificultad e incumplimiento de meta de inserción laboral | * Persuadir al empresario para que cumpla su compromiso * Buscar nuevos empresarios que demanden trabajadores con el perfil de los beneficiarios del programa | * Promotor de capacitación |

1. **MARCO LÓGICO**

***Cuadro Nº 7.*** *Matriz de Marco Lógico*

|  |  | **Lógica de Intervención** | **Indicadores** | **Medios de Verificación** | **Supuestos** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **FIN** |  | Contribuir al mejoramiento de la empleabilidad de la población en situación de pobreza y vulnerabilidad en la Región Ancash |  |  |  |
|  |  |  |
| **PROPOSITO** |  | Dotar de capacidades a la población mayor de 18 años en situación de pobreza y vulnerabilidad en la Provincia Del Santa - Chimbote de la Región Ancash para su inserción laboral con un empleo decente |  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| **COMPONENTES** | **1** | Focalización, registro, selección y acreditación de beneficiarios | 288 personas focalizadas en zonas urbano-marginales, son debidamente registradas y conocen el programa al 3er mes del proyecto. | Registro de beneficiarios acreditados | * Clima favorable de organización y concertación a nivel regional y local. * Población vulnerable se interesa por participar en el Py. * GL’s apoyan la ejecución del Py. |
| **2** | Programa de **CAPACITACION LABORAL POR COMPETENCIAS BASADA EN LA DEMANDA** | 240 beneficiarios capacitados con currículo actualizada y calidad asegurada entre el 3ro y7mo mes del proyecto; (con un máximo de deserción del 10%) aptos para su inserción laboral en empresas de la Región. | Lista de Capacitados, certificados | * Políticas públicas de Gobierno nacional y sub nacionales sobre programas de capacitación se mantienen prioridad. |
| **3** | Promoción de la **INSERCION LABORAL** | 130 beneficiarios logran su inserción laboral en empresas formales, con contrato de trabajo decente y baja deserción al 11avo mes del proyecto.   * Cocina Peruana: 43 * Pescados y Mariscos:22 * Hotelería y Turismo:22 * Cajero Comercial:21 * Marketing y Ventas:22 | Contratos de trabajo | * Ramas de actividad económica prioriza-das por el proyecto, mantienen índices de Demanda real y efectiva de trabajo |
| **PRODUCTOS** | **1** | **Focalización, registro, selección y acreditación de beneficiarios** | | | |
| 1.1 | Mapas de Zonas de intervención focalizadas | 02 Mapas temáticos, focalizan zonas de intervención para capacitación a Población vulnerable, al 1er. mes del Proyecto | Mapas temáticos elaborados, Estadísticas de población urbano marginal, SISFHO | * GL’s y GR’s brindan información confiable de zonas urbano marginales en situación de pobreza de sus jurisdicciones. |
| 1.2 | Población enterada y sensibilizada | 576 personas de la población urbano marginal focalizadas en la Provincia Del Santa y Distrito de Nuevo Chimbote conocen el programa al 2do mes del Proyecto. | Registro de asistencia, constancia de reuniones con población urbano marginal, fotos | * Base estadística confiable permite buena focalización |
| 288 personas mayores de 18 años en situación de vulnerabilidad son debidamente registradas como potenciales beneficiarios, al 3er. mes del proyecto | Registro de potenciales beneficiarios |
| 1.3 | Población beneficiaria evaluada, seleccionada y acreditada | 288 personas mayores de 18 años en situación de vulnerabilidad son evaluadas técnicamente mediante fichas socioeconómicas validadas y consistenciadas, al 3er. mes del proyecto | Fichas socio económicas, informes de visitas, fotos | * No se implementen programas similares con prácticas poco transparentes públicas y privadas |
| 260 personas son evaluadas actitudinal y aptitudinalmente, al 3er. mes del proyecto. | Test de evaluación, fichas de entrevistas |
| 240 personas seleccionadas, cumplen los requisitos del Programa, y están listos para iniciar **Fase de CAPACITACION** en aula taller**;** al 3er. mes del Proyecto | Credenciales de acreditación por alumno, ficha de matrícula, relación final de beneficiarios acreditados. |
| **2** | **Programa de CAPACITACION LABORAL POR COMPETENCIAS BASADA EN LA DEMANDA** | | | |
| 2.1 | Instituciones de capacitación inducidas al proyecto, inician el programa de capacitación. | 02 instituciones acreditadas por el MINEDU coordinan y planifican la puesta en marcha del programa de capacitación bajo el Enfoque por competencias con la entidad proponente al 3er y 7mo mes del proyecto; e inician el proceso de certificación de calidad (SINEACE) | Contrato y carta de acreditación de viabilidad de inicio del programa | - Institución de capacitación mantiene compromisos adquiridos en el convenio hasta el final de la capacitación |
| 2.2 | Perfiles ocupacionales adecuados | 05 perfiles ocupacionales adecuados a la zona de intervención consensuados, revisados y validados al 3er. mes del proyecto | Perfiles ocupacionales | - DISEL y DGPE del MTPE mantienen vigente los perfiles ocupacionales. |
| 05 módulos formativos de competencias básicas y específicas, adecuados a la zona de intervención consensuados, revisados y validados al 3er mes del proyecto | Manuales formativos |
| 04 módulos formativos de competencias genéricas para fortalecer la empleabilidad de los beneficiarios al 3er mes del proyecto | Manuales transversales |
| 2.3 | Beneficiarios capacitados | 216 beneficiarios (90% de beneficiarios acreditados) mejoran su empleabilidad, culminando adecuadamente la **Fase de CAPACITACION** en aula Taller (30% teórico y 70% práctico) al 7mo mes del proyecto. | Certificados de egresado, acta de cierre de curso, ficha de evaluación final. | * Instituciones colaboradoras y aliadas cumplen con compromisos adquiridos con el proyecto. |
| 2.4 | Proceso de **capacitación de calidad asegurado** | 02 carpetas con herramientas pedagógicas y de monitoreo para uso de docentes y promotores implementadas al 3er mes del proyecto | Carpeta pedagógica, carpeta de monitoreo, manual de uso de formatos, formatos diversos de monitoreo en aula | * Entorno familiar del beneficiario favorece su estabilidad emocional y evita deserción. * Beneficiarios atendidos mantienen compromiso de asistencia hasta la culminación del programa |
| 01 Mecanismo implementado para prevenir la deserción al 3er mes del proyecto. | Documento, |
| 240 beneficiarios reciben kit de materiales, indumentaria de trabajo, insumos y estipendios para que logren capacidades con normalidad, al 7mo mes del proyecto | Registro de entrega y recepción de kit, indumentaria, planillas de entrega de estipendios |
| **3** | **Promoción de la INSERCION LABORAL** | | | |
| 3.1 | Beneficiarios informados, orientados y asesorados para la búsqueda de empleo | 216 beneficiarios debidamente informados, orientados y asesorados para la búsqueda de empleo al 8vo mes del proyecto. | Cartilla de información, Inf. de coordinación con el MTPE | Indicadores de demanda real y efectiva de las ramas de actividad económica se mantienen vigentes |
| 3.2 | Beneficiarios inducidos a la dinámica de las empresas | 216 beneficiarios conocen la dinámica de las empresas al 7mo mes del proyecto. | Informe de encuentros, Directorio de empresas | Empresarios sensibilizados muestran aceptación del programa |
| 65 empresarios informados sobre las competencias adquiridas por los beneficiarios al 7mo mes del proyecto. | Cartilla de información, directorio de personas capacitadas. |
| 3.3. | Beneficiarios articulados a las empresas con contrato de trabajo decente | 130 beneficiarios logran insertarse a las empresas con contrato de trabajo decente al 10mo mes del proyecto.   * Cocina Peruana: 43 * Pescados y Mariscos:22 * Hotelería y Turismo:22 * Cajero Comercial:21 * Marketing y Ventas:22 | Contrato de trabajo | Empresarios respetan la legislación laboral vigente |
| **ACTIVIDADES** |  | | | | |
| **Componente** | **1** | **Focalización, registro, selección y acreditación de beneficiarios** | | | |
| **Producto** | **1.1** | **Mapas de Zonas de intervención focalizadas** | | | |
| **Indicador 1** |  | 02 Mapas temáticos, focalizan zonas de intervención para capacitación a Población vulnerable, al 1er. mes del Proyecto | | | |
| **ACTIVIDADES** | 1.1.1 | Elaborar mapas de zonas de intervención focalizadas | 02 mapas geográficos y estadísticos de zonas de intervención, elaborados al 1er. mes de iniciado el proyecto | Mapas |  |
| **Producto** | **1.2** | **Población enterada y sensibilizada** | | | |
| **Indicador 1** |  | 576 personas de la población urbano marginal focalizadas en la Provincia Del Santa y Distrito de Nuevo Chimbote conocen el programa al 2do mes del Proyecto. | | | |
| **Indicador 2** |  | 288 personas mayores de 18 años en situación de vulnerabilidad son debidamente registradas como como potenciales beneficiarios, al 3er. mes del proyecto | | | |
| **ACTIVIDADES** | 1.2.1 | Desarrollar talleres de lanzamiento del Programa | 02 eventos de lanzamiento del Programa en las Ciudades de Chimbote y Nuevo Chimbote, al 2do mes del proyecto. | Registro de asistentes, cartilla, fotografías, cargos de convocatorias, informes |  |
| 1.2.2 | Realizar campaña de difusión y promoción | 02 campañas de difusión y promoción del programa (1 en Chimbote y 1 en Nuevo Chimbote), al 2do mes del proyecto. | Plan de difusión y promoción del programa, Materiales de difusión impresos y audiovisuales, volantes, cartillas |  |
| 1.2.3 | Instalalar módulos de información y registro de potenciales beneficiarios | 04 módulos de información y registro de potenciales beneficiarios instalados en lugares estratégicos (2 en Chimbote y 2 en Nuevo Chimbote), al 2do. mes del proyecto. | Fotos, documentos de uso de espacios. |  |
| 1.2.4 | Realizar encuentro con población objetivo | 02 Encuentros con población objetivo en distritos con zonas urbano marginales focalizados. (1 en Chimbote y 1 en Nuevo Chimbote) al 3er. mes del proyecto. | Registro de asistentes, cartilla, fotografías, cargos de convocatorias, informe por evento |  |
| 1.2.5 | Registrar a potenciales beneficiarios | 288 personas mayores de 18 años en situación de vulnerabilidad son registradas en el Programa (173 en Chimbote y 115 en Nuevo Chimbote) al 3er. mes del proyecto | Relación de personas registradas |  |
| **Producto** | **1.3** | **Población beneficiaria evaluada, seleccionada y acreditada** | | | |
| **Indicador 1** |  | 288 personas mayores de 18 años en situación de vulnerabilidad son evaluadas técnicamente mediante fichas socioeconómicas validadas y consistenciadas, al 3er. mes del proyecto | | | |
| **Indicador 2** |  | 260 personas son evaluadas actitudinal y aptitudinalmente, al 3er. mes del proyecto. | | | |
| **Indicador 3** |  | 240 personas seleccionadas, cumplen los requisitos del Programa, y están listos para iniciar Fase de CAPACITACION en aula taller; al 3er. mes del Proyecto | | | |
| **ACTIVIDADES** | 1.3.1 | Aplicar ficha Socioeconómica | 288 fichas socioeconómicas son aplicadas detalladamente, al 3er. mes del proyecto | Fichas socioeconómicas, informes de visitas, fotos |  |
| 1.3.2 | Realizar talleres de orientación vocacional | 02 talleres de Orientación vocacional realizados (1 en Chimbote y 1 en Nuevo Chimbote), al 3er. mes del proyecto | Registro de asistencia, fotografías, cartilla informativa |  |
| 1.3.3 | Realizar proceso de evaluación actitudinal y aptitudinal | 260 personas son debidamente evaluadas y entrevistadas al 3er. mes del proyecto | Test, fichas de entrevistas |  |
| 1.3.4 | Selección y acreditación final de beneficiarios | 240 beneficiarios son debidamente acreditados y se encuentran aptos para la capacitación, al 3er. mes del proyecto en: • Cocina regional y criolla (40 Chimbote y 40 en Nuevo Chimbote) • pescados y Mariscos (20 en Chimbote y 20 en Nuevo Chimbote) • Hotelería y turismo (40 en Chimbote) • Cajero comercial (20 en Chimbote y 20 en Nuevo Chimbote) • Ejecutivo de ventas (40 en Chimbote) | Carpeta de datos por alumno, credenciales de acreditación por alumno, relación final de beneficiarios acreditados. |  |
| **Componente** | **2** | **Programa de CAPACITACION LABORAL POR COMPETENCIAS BASADA EN LA DEMANDA** | | | |
| **Producto** | **2.1** | **Instituciones de capacitación inducidas al proyecto, inician el programa de capacitación.** | | | |
| **Indicador 1** |  | 02 instituciones acreditadas por el MINEDU coordinan y planifican la puesta en marcha del programa de capacitación bajo el Enfoque por competencias con la entidad proponente al 3er y 7mo mes del proyecto; e inician el proceso de certificación de calidad (SINEACE). | | | |
| **ACTIVIDADES** | 2.1.1 | Verificar insitu infraestructura, equipamiento y plana docente de centros de capacitación para el inicio del programa | 02 instituciones de capacitación verificadas al 3er mes del proyecto | Ficha de verificación, Inventario para sesión de uso de espacios y equipos |  |
| 2.1.2 | Realizar taller de inducción bajo el enfoque por competencias y propósito del proyecto a plana docente | 01 taller para homogenización de criterios respecto al enfoque de competencias y propósito del proyecto, al 3er mes de iniciado el proyecto | Registro de participantes, fotografías, cartilla |  |
|  | 2.1.3 | Acompañamiento al proceso de certificación - SINEACE | 02 asesoramientos al proceso de certificación – SINEACE ejecutados al 7mo mes del proyecto | Informes, convenio, contrato |  |
| **Producto** | **2.2** | **Perfiles ocupacionales adecuados** | | | |
| **Indicador 1** |  | 05 perfiles ocupacionales adecuados a la zona de intervención consensuados, revisados y validados al 3er. mes del proyecto | | | |
| **Indicador 2** |  | 05 módulos formativos de competencias básicas y específicas, adecuados a la zona de intervención consensuados, revisados y validados al 3er mes del proyecto | | | |
| **Indicador 3** |  | 04 módulos formativos de competencias genéricas para fortalecer la empleabilidad de los beneficiarios al 3er mes del proyecto | | | |
| **ACTIVIDADES** | 2.2.1 | Realizar taller para adecuación de perfiles ocupacionales y MÓDULOS FORMATIVOS DE COMPETENCIAS BÁSICAS y ESPECIFICAS | 01 taller de 2 días para la adecuación de 05 perfiles ocupacionales y 05 módulos formativos en: • Cocina regional y criolla - 300 horas • Pescados y Mariscos - 300 horas • Hotelería y turismo - 300 horas • Cajero comercial - 300 horas • Ejecutivo de ventas - 300 horas Al 3er mes del proyecto | Perfiles, registro de asistencia, fotografías, cartilla, Módulos adecuados |  |
| 2.2.2 | Realizar taller para elaboración de MÓDULOS FORMATIVOS DE COMPETENCIAS GENÉRICAS | 01 taller para elaboración de 04 módulos formativos de competencias genéricas al 3er mes de iniciado el proyecto en:  > Planificación – 15 horas  > trabajo en equipo - 5 horas   > Resolución de conflictos – 5 horas  > Emprendimiento - 25 horas | Módulos, registro de asistencia, fotografías, |  |
| 2.2.3 | Editar y distribuir módulos formativos de competencias básicas y específicas a beneficiarios | Edición de 05 módulos formativos de competencias básicas y especificas (1 de Cocina Regional y Criolla, 1 de Pescados y Mariscos, 1 Hotelería y Turismo, 1 de Cajero comercial y 1 de Ejecutivo de Ventas) y distribución de 240 ejemplares a beneficiarios durante el 3er mes del proyecto. | Manual del alumno en competencias básicas y específicas, registro de entrega |  |
| 2.2.4 | Editar y distribuir módulos formativos de competencias genéricas a beneficiarios | Edición de 04 módulos formativos de competencias genéricas (Planificación, Resolución de conflictos, Trabajo en equipo y Emprendimiento) y distribución de 240 ejemplares a beneficiarios durante el 3er mes del proyecto. | Manual del alumno en competencias genéricas, registro de entrega |  |
| **Producto** | **2.3** | **Beneficiarios capacitados** | | | |
| **Indicador 1** |  | 216 beneficiarios (90% de beneficiarios acreditados) mejoran su empleabilidad, culminando adecuadamente la Fase de CAPACITACION en aula Taller (30% teórico y 70% práctico) al 8vo. mes del proyecto. | | | |
| **ACTIVIDADES** | 2.3.1. | Realizar sesiones de aprendizaje en aula taller: en  • Cocina Regional y criolla (120 en Chimbote, 120 en Nuevo Chimbote) • Pescados y Mariscos (60 en Chimbote y 60 en Nuevo Chimbote) • Hotelería y turismo (120 en Chimbote) • Cajero comercial (60 en Chimbote y 60 en Nuevo Chimbote) • Ejecutivo de ventas (120 en Chimbote) • Módulos formativos para la formación integral en:  > Planificación – 3 ses x 12 aulas = 36 ses.  > trabajo en equipo - 1 sesx12 aulas = 12 ses.   > Resoluc. de conflictos–1 s x12 aulas=12 ses  > Emprendimiento - 5 ses x 12 aulas = 60 ses | 840 sesiones de aprendizaje en aula taller realizadas según contrato con instituciones de capacitación en::  • 240 sesiones en Cocina Regional y criolla (120 en Chimbote , 120 en Nuevo Chimbote) • 120 sesiones en Pescados y Mariscos (60 en Chimbote y 60 en Nuevo Chimbote) • 120 sesiones Hotelería y turismo (120 en Chimbote) • 120 sesiones en Cajero comercial (60 en Chimbote y 60 en Nuevo Chimbote) • 120 sesiones en Ejecutivo de ventas (120 en Chimbote) • Módulos formativos para la formación integral en:  > Planificación – 3 sesiones x 12 aulas = 36 sesiones  > trabajo en equipo - 1 sesión x 12 aulas = 12 sesiones  > Resolución de conflictos – 1 sesión x 12 aulas = 12 sesiones  > Emprendimiento - 5 sesiones x 12 aulas = 60 sesiones Del 4to. al 7mo mes del proyecto. Nota: (1 sesión de aprendizaje = 5 horas pedagógicas) | Plan de sesión de clases, Registro de asistencia de alumnos y docentes, Registro de evaluación a alumnos |  |
| 2.3.2. | Realizar evento de afianzamiento del aprendizaje de competencias adquiridas | 24 eventos de afianzamiento en empresas y aula taller (2 por aula) durante el proceso de capacitación, al 7mo mes del proyecto | Informe de evento., registro de visitas |  |
| 2.3.4. | Certificar a alumnos que culminaron la FASE DE CAPACITACION en aula | 216 beneficiarios culminaron la fase de capacitación y reciben certificados al 8vo. mes del proyecto | Certificados |  |
| **Producto** | **2.4** | **Proceso de capacitación de calidad asegurado** | | | |
| **Indicador 1** |  | 02 carpetas con herramientas pedagógicas y de monitoreo para uso de docentes y promotores implementadas al 3er mes del proyecto | | | |
| **Indicador 2** |  | 01 Mecanismo implementado para prevenir la deserción al 3er mes del proyecto. | | | |
| **Indicador 3** |  | 240 beneficiarios reciben kit de materiales, indumentaria de trabajo, insumos y estipendios para que logren capacidades con normalidad, al 7mo mes del proyecto | | | |
| **ACTIVIDADES** | 2.4.1. | Realizar taller para implementación de herramientas pedagógicas y de monitoreo del programa | 01 taller para implementación sobre el uso de herramientas de docentes y promotores al 3er mes del proyecto | Lista de asistentes, fotografías, formatos diversos |  |
| 2.4.2. | Entregar kit de materiales e indumentaria a beneficiarios del programa | 240 Kit de materiales e indumentaria entregado a los beneficiarios al 4to mes del proyecto | Lista de entrega de kit, materiales e indumentaria |  |
| 2.4.3. | Proveer insumos de calidad para practicas durante la capacitación en aula taller | 960 insumos de calidad son distribuidos a 240 beneficiarios para clases prácticas durante el proceso de capacitación entre el 4to y 7mo mes del proyecto | Hojas de requerimiento semanales |  |
| 2.4.4. | Entregar estipendios a beneficiarios para asegurar su asistencia a las sesiones de aprendizaje | 16800 estipendios y refrigerios entregados a beneficiarios durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje entre el 5to y 7mo mes del proyecto | Planillas de entrega de estipendios |  |
| 2.4.5. | Realizar actividades recreativas y culturales de integración e identificación con el programa | 01 actividad recreativa realizada con participación de 240 beneficiarios al 6to mes del proyecto | Informe de evento, relación de participantes, fotografías. |  |
| **Componente** | **3** | **Promoción de la INSERCION LABORAL** | | | |
| **Producto** | **3.1** | **Beneficiarios informados, orientados y asesorados para la búsqueda de empleo** | | | |
| **Indicador 1** |  | 216 beneficiarios debidamente informados, orientados y asesorados para la búsqueda de empleo al 8vo mes del proyecto. | | | |
| **ACTIVIDADES** | 3.1.1 | Realizar talleres de información, orientación y asesoría para la búsqueda de empleo. | 02 talleres de información, orientación y asesoría para la búsqueda de empleo al 7mo. mes del proyecto | Carpeta por beneficiario, CV |  |
| 3.1.2 | Coordinar la participación de beneficiarios en talleres ABE y su incorporación a la Bolsa de trabajo del MTPE | 02 talleres ABE coordinados y ejecutados con la participación de beneficiarios y su incorporación a la Bolsa de trabajo del MTPE al 8vo mes del proyecto | Tramite con el MTPE, Registro de participantes, fotografías |  |
| **Producto** | **3.2** | **Beneficiarios inducidos a la dinámica de las empresas** | | | |
| **Indicador 1** |  | 216 beneficiarios conocen la dinámica de las empresas al 9no. mes del proyecto. | | | |
| **Indicador 2** |  | 65 empresarios informados sobre las competencias adquiridas por los beneficiarios al 7mo. Mes del proyecto. | | | |
| **ACTIVIDADES** | 3.2.1 | Sesiones de relacionamiento entre el proyecto y gremios empresariales | 02 sesiones de relacionamiento realizadas entre el proyecto y gremios empresariales al 5to y 7mo mes del proyecto | Registro de participantes, informe, fotos |  |
| 3.2.2 | Visitas de acercamiento en aula entre empresarios y beneficiarios | 12 visitas (1 por aula) de acercamiento de empresarios y beneficiarios en Fase de CAPACITACION en aula, fortalece el aprendizaje y futura inserción, al 6to mes del proyecto | Fichas de visitas |  |
| 3.2.3 | Realizar Ferias laborales de encuentro entre empresarios y alumnos egresados de la fase de Capacitación en aula | 02 Ferias Laborales de encuentro entre empresarios y alumnos egresados de la fase de CAPACITACION en aula, realizadas el 9mo. mes del proyecto | Registro de participantes, informe, fotos |  |
| 3.2.4 | Entrega de logros del proyecto y directorio de beneficiarios capacitados a gremios empresariales | 02 entregas de logros del proyecto y Directorio de beneficiarios capacitados a gremios empresariales, asociaciones y afines al 10mo. mes del proyecto. | Directorio de beneficiarios |  |
| **Producto** | **3.3.** | **Beneficiarios articulados a las empresas con contrato de trabajo decente** | | | |
| **Indicador 1** |  | 130 beneficiarios logran insertarse a las empresas con contrato de trabajo decente al 10mo mes del proyecto. | | | |
| **ACTIVIDADES** | 3.3.1 | Visitas de coordinación a empresarios para la inserción laboral | 346 Visitas de coordinación a empresarios para inserción laboral de beneficiarios entre el 8vo y 11avo mes del proyecto | Fichas de visitas, registro de empresarios por sectores |  |
| 3.3.2 | Inserción laboral de beneficiarios | 130 beneficiarios logran su inserción al mercado laboral con contrato decente al 11avo mes del proyecto   * Cocina Peruana: 43 * Pescados y Mariscos:22 * Hotelería y Turismo:22 * Cajero Comercial:21 * Marketing y Ventas:22 | Contratos de trabajo |  |
| 3.3.3 | Realizar visitas de monitoreo a beneficiarios en sus centro laboral | 260 visitas de monitoreo realizadas a beneficiarios en sus centro laboral para el fortalecimiento de su relación laboral, al 11avo mes del proyecto | Fichas de visitas, fotografías |  |
| 3.3.4 | Reunión de transferencia de logros del proyecto a autoridades locales y MTPE | 02 Reuniones para la transferencia de logros del proyecto a autoridades locales y funcionarios del MTPE al 11avo. mes del proyecto | Registro de asistentes, fotografías, | Hay voluntad política y apoyo sectorial técnico del MTPE. |

1. **ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN**

La finalidad del proyecto es contribuir al mejoramiento de la empleabilidad de la población en situación de pobreza y vulnerabilidad en la Región Ancash; acceso a un trabajo decente y productivo de la PEA desocupada y subempleada para un desarrollo humano sostenible.

El presente proyecto pretende dotar de capacidades a la población mayor de 18 años; personas de escasos recursos económicos de zonas urbano marginales de los Distritos mas poblados de la Región Ancash; Chimbote y Nuevo Chimbote, de la Provincia del Santa, logrando dotar de capacidades ocupacionales a 240 participantes y la inserción laboral de 130 beneficiarios con contrato de trabajo decente a través de una estrategia innovadora de focalización, registro, selección y acreditación de beneficiarios; capacitación por competencias y un plan agresivo de Promoción de la Inserción Laboral de los jóvenes beneficiarios del Programa.

Para ello, se plantea el siguiente objetivo o propósito:

*“Desarrollar y fortalecer las competencias técnico ocupacionales de la población vulnerable, para mejorar su empleabilidad y atender la demanda laboral existente en Las ciudades de Chimbote y Nuevo Chimbote – Provincia del Santa – Ancash”*

**COMPONENTES**

* ***Componente 01:*** focalización, registro, selección y acreditación de beneficiarios
* ***Componente 02:*** *Programa de* capacitación laboral por competencias basada en la demanda
* ***Componente 03:*** *Promoción de la* Inserción laboral

**Propuesta técnica**

La estrategia plantea el desarrollo de capacidades y competencias técnicas-productivas e Inserción Laboral de 240 beneficiarios focalizados en los distritos de Chimbote y Nuevo Chimbote de la Región Ancash, mediante la estrategia metodológica: **Aprender haciendo y Aprender a emprender**; es decir, esperamos mejorar las competencias de la población objetivo, a partir de la implementación del Programa de Competencias ocupacionales Técnico – Productiva e inserción laboral, el mismo que será liderado por un especialista en metodologías de capacitación para adultos, aspectos organizativos y una adecuada estrategia para la inserción laboral de los beneficiarios que egresen de la fase Aula Taller.

La propuesta a diferencia de los Programas Tradicionales de Capacitación para el trabajo, plantea la inserción laboral con contrato de trabajo decente; para lo cual el beneficiario debe haber pasado por un proceso riguroso de orientación vocacional, lo cual garantiza la sostenibilidad de la carrera ocupacional, como una realización de la persona. El Proyecto plantea un relacionamiento entre el Empresario y beneficiario, desde el inicio del Programa, a efecto de que el Perfil Laboral que busca el Empresario, sea tomado en cuenta por el Programa, para incorporarlo en la malla curricular de las Competencias básicas y genéricas a desarrollar. El desarrollo de Competencias Genéricas como la Planificación, el Emprendimiento, la resolución de conflictos y el trabajo en equipo, constituyen innovaciones que trae este Programa frente a otros de carácter tradicional.

En tal sentido, la propuesta ofrece los siguientes servicios:

| **Servicios** | **Acciones** |
| --- | --- |
| * Potenciales trabajadores | Talleres y campañas de difusión, sensibilización y orientación vocacional; y un programa de Identificación, evaluación y selección de jóvenes aptos para inicio del programa. |
| * Capacitación | Programa de Capacitación en carreras ocupacionales bajo el enfoque de Competencias laborales: básicas, específicas y genéricas; con una duración de 350 horas cronológicas (300 Hs. de competencias básicas y específicas y 50 Hs de competencias genéricas (planificación, resolución de conflictos, trabajo en equipo y emprendimientos. |
| * Inserción Laboral con contrato de trabajo decente | Plan de asistencia técnica y acompañamiento para la colocación de los jóvenes en las empresas con contrato de trabajo decente. |
| * Seguimiento y monitoreo | Desarrollo de redes de apoyo y contacto |

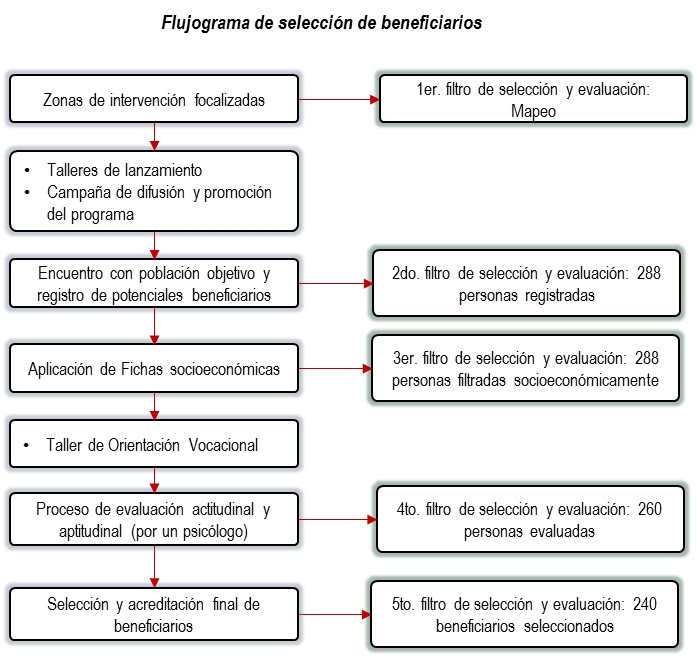
Las competencias ocupacionales, concebidas como actitudes, conocimientos y habilidades necesarias para la inserción laboral o la creación de un emprendimiento y/o empresa. La identificación y el fortalecimiento de esas capacidades a través de la capacitación constituyen actividades sistemáticas durante el proceso de apoyo a las diferentes iniciativas. Así, se adquieren o se potencian competencias vinculadas a detección de oportunidades, negociación, tolerancia al riesgo, trabajo en equipo, planificación, entre otras.

El diseño curricular basado en competencias responde al escenario en el cual el alumno debe tener la capacidad de resolver los problemas que se le presentan y tomar decisiones; por otro lado también responde a las investigaciones acerca del aprendizaje, en tanto propone una organización que favorece el aprendizaje significativo y duradero.

**8.1. ESTRATEGIA DE FOCALIZACIÓN, REGISTRO, SELECCIÓN Y ACREDITACIÓN DE BENEFICIARIOS**

**8.1.1. Mecanismos de focalización**

Los mecanismos de focalización se implementaran mediante la ejecución de las siguientes actividades:

* Mapeo de zonas de intervención/focalización: En cada Distrito seleccionado (2), se realizara un Mapeo para determinar las zonas urbano-marginales; esta tarea se realizará en coordinación con las Municipalidades Provincial y Distrital.
* Lanzamiento del Programa de capacitación e inserción laboral: se realizara un evento en cada Distrito (2), en la que se hará conocer las bondades del Programa así como los requisitos para ser beneficiario; a estos eventos se convocará a los representantes de la población urbano marginal, las autoridades involucradas y los empresarios de los rubros materia de la capacitación.
* Campañas de Difusión y Promoción del Programa; servirán para informar, sensibilizar y motivar a la población objetivo para que aproveche esta oportunidad de desarrollo; igualmente se ejecutará una campaña en cada Distrito (2)
* Encuentro con población objetivo: en cada distrito (2) seleccionado, se convocará a la PEA desocupada y subempleada, a un encuentro/taller, para informar detalladamente respecto a las características del Programa: objetivo, bondades, requisitos, cursos a desarrollar, lugar, horario, certificación etc. A efecto de que los futuros beneficiarios estén plenamente informados y tomen la decisión de inscribirse con responsabilidad. A estos talleres también serán convocados los representantes de organizaciones de jóvenes relacionados con el tema.
* Como resultado de estos encuentros se elaborará un registro con lista de chequeo de requisitos mínimos: edad, condición de pobreza o vulnerabilidad (encuesta socioeconómica), condición laboral (desempleado y subempleado)

**8.1.2. Registro de Beneficiarios**

Los mecanismos de Registro y selección de beneficiarios, se implementara a través de las siguientes acciones:

* Registro de acuerdo a la documentación sustentatoria de su condición, en casos complejos puede utilizar declaración jurada, bajo penalización si consigna información falsa.
* Registro de cotejo de los documentos sustentatorios.
* Ficha socioeconómica de visita domiciliaria
* Asistencia al taller de Orientación Vocacional a cargo de un Psicólogo: aplicación de Test y entrevista personal
* Informe de Apto o No apto
* El formato final de Registro de Beneficiarios se presentará a la Institución colaboradora (CETPRO), y se archivará en los Registros Académicos oficiales, para la Certificación al final de la capacitación.

**8.1.3. Criterios de selección de beneficiarios**

Los criterios de selección de beneficiarios del Programa, tendrán como referencia lo indicado en las bases del 13avo Concurso de Proyectos de Fondo Empleo, para la Línea 1: Capacitación e Inserción Laboral:

1. Edad: mayor de 18 años
2. Situación Económica: Preferentemente en situación de pobreza
3. Situación Laboral: preferentemente desempleado o subempleado, en informalidad o trabajo precario
4. Situación Social; preferentemente en situación de vulnerabilidad: jóvenes, mujeres, jefas de hogar, migrantes, personas con discapacidad y poblaciones afrodescendientes e indígenas.

**8.1.3. Inscripción y Acreditación de beneficiarios**

Teniendo en cuenta los pasos anteriores, se considerará una relación de aptos para las siguientes acciones:

* Asistencia al taller de Orientación Vocacional a cargo de un Psicólogo: aplicación de Test y entrevista personal
* los asistentes al taller, además recibirán informe sobre las carreras ocupacionales que se ofertan, sus perfiles de salida, demanda actual del mercado, exigencias para el desempeño etc. Con esta información, los jóvenes tomaran decisiones respecto a la elección del curso para su inscripción definitiva; se considerará una carrera principal y una opcional
* Evaluación de entrada al curso seleccionado por el beneficiario
* Lista final de beneficiarios registrados, por aula o curso según el examen vocacional
* Acreditación de seleccionado, valido para inicio de la Capacitación Laboral
* Cada seleccionado acreditado, tendrá una carpeta, identificado por un código el mismo que le servirá como identificación durante todo el periodo de Capacitación Laboral. (ver carpeta modelo en anexo)

**NOTA IMPORTANTE**: El proyecto implementará un mecanismo de identificación e invitación a los familiares de 1er y 2do grado que radican en Chimbote o Nuevo Chimbote; de los trabajadores de las Empresas aportantes al Fondo Empleo, ubicadas en la Región Ancash.

**8.2. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LABORAL**

La oferta del Programa de Capacitación Laboral, responde a la caracterización de los sectores económicos más relevantes de la Provincia del Santa; lo que se ha corroborado con la consulta efectuada a la Dirección General de Promoción del Empleo del MTPE, respecto a las Ramas de la Actividad Económica que muestran crecimiento en la Variación Porcentual del Empleo para el periodo Mayo 2010 – Mayo 2013:

* Agricultura ……………………………………… 49.9 %
* Pesca …………………………………………… 18.0 %
* **Restaurantes y Hoteles……………………….. 13.1%**
* **Comercio ………………………………………. 17.1 %**
* Transportes y comunicaciones ………………. 27.9 %
* Establecimientos financieros …………………. 21.8 %
* Servicios prestados a empresas ……………… 4.8 %
* Enseñanza ……………………………………… 28.0 %
* Servicios sociales y comunales ………………. 15.2 %

De estos sectores de la actividad económica, de conformidad a nuestra experiencia institucional y a los módulos formativos y perfiles ocupacionales aprobados por la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral, cuya relación se encuentra en el link: <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=432&tip=9>; se ha seleccionado las Ramas de la Actividad Económica con los siguientes perfiles ocupacionales:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Rama de la actividad económica** | **curso** | **Perfil ocupacional** |
| * Restaurants y hoteles | Cocina Peruana  Pescados y Mariscos  Hotelería y turismo | Cocinero (a)  Cocinero (a)  Recepcionista y Operario de limpieza |
| * Comercio | Cajero Comercial  Ejecutivo de ventas | Cajero  Representante de ventas |

En tal sentido, la oferta de Capacitación Laboral, incluye 5 cursos, para un total de 240 alumnos beneficiarios en todo el ámbito de intervención; 12 aulas de 20 alumnos cada una. En el siguiente cuadro se detalla los cursos, el número de horas y de alumnos por cada uno y los ámbitos de intervención en la Provincia Del Santa.

*Número de Alumnos ofertados por programa de capacitación laboral, distribuido por Distrito*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Curso** | **N° de horas**  **por curso** | **N° de secciones** | **N° secciones por Distrito** | | **N° total de alumnos** |
| **Chimbote** | **Nuevo Chimbote** |
| **Cocina Peruana**: | 350 | 04 | 02 | 02 | 80 |
| **Pescados y mariscos** | 350 | 02 | 01 | 01 | 40 |
| **Hotelería y turismo** | 350 | 02 | 02 |  | 40 |
| **Cajero Comercial** | 350 | 02 | 01 | 01 | 40 |
| **Marketing y ventas** | 350 | 02 | 01 | 01 | 40 |
| **TOTAL** | **6 300** | **12** | **07** | **05** | **240** |

**Marco de referencia del Programa de Capacitación Laboral:**

El presente Plan de Capacitación tiene como propósito el desarrollo del Recurso Humano en actividades técnico productiva y de servicios que permita a jóvenes de ambos sexos hacerse de una opción ocupacional ante las exigencias del mercado laboral, asimismo generar en ellos capacidades para encaminarse hacia el autoempleo promoviendo emprendimientos empresariales e ideas de negocio competitivo en el mercado local y regional.

La capacitación, es un proceso educacional y formativo de carácter estratégico cuando es aplicado de manera organizada y sistémica, cuando está insertada a un propósito mayor que le da sostenibilidad en el tiempo y mejorar las condiciones de vida, solo así las personas beneficiarias adquieren conocimientos, habilidades y competencia ocupacionales específicas relativas al trabajo en una perspectiva visionaria que alienta y estimula actitudes positivas.

La capacitación implica una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a formar y desarrollar el desempeño laboral, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral. Bajo este concepto se propone un Programa de capacitación por competencias ocupacionales validadas en otros proyectos o programas y que se adecuan a la realidad socio económico de la población Económicamente activa de la Región Ancash, Provincia del Santa – Chimbote..

**OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.-** Desarrollar y optimizar las competencias tecnológicas, organizativas, ocupacionales y de gestión empresarial de jóvenes emprendedores, proporcionándoles fundamentos teóricos – prácticos, procedimentales y actitudinales que conlleven a desarrollar capacidades que les permita ser competitivos en su relacionamiento con la exigencias de la empleabilidad y la economía de mercado.

**METODOLOGIA DE LA CAPACITACIÓN**.- La capacitación estará orientada bajo el enfoque por competencias dividida en tres componentes:

**1) Conceptual.-** Conocimiento básicos y específicos sobre el perfil ocupacional relacionado principalmente a la tecnología que le permita alcanzar mayor producción y productividad.

**2) Procedimental.-** Desarrollo de habilidades y destrezas orientados a alcanzar mayor rendimiento en su desempeño laboral ocupacional, capacidades para identificar y especializarse en procesos productivos o etapas de la producción.

**3) Actitudinal.-** Desarrollo de conductas y actitudes que acompañe los procesos productivos para alcanzar mayor rendimiento y menor conflicto.

**ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE**

Se han identificado cinco tipos de *estrategias generales* para el desarrollo de la capacitación, Las tres primeras ayudan al alumno a elaborar y organizar los contenidos para que resulte más fácil el aprendizaje (procesar la información), la cuarta está destinada a controlar la actividad mental del alumno para dirigir el aprendizaje y, por último, la quinta está de apoyo al aprendizaje para que éste se produzca en las mejores condiciones posibles.

**A.- Estrategias de ensayo.**

Son aquellas que implica la repetición activa de los contenidos (diciendo, escribiendo), o centrarse en partes claves de él. Son ejemplos:

* Repetir términos en voz alta, reglas mnemotécnicas, copiar el material objeto de aprendizaje, tomar notas literales, el subrayado.

**B.- Estrategias de elaboración.**

Implican *hacer conexiones entre lo nuevo y lo familiar.* Por ejemplo:

* Parafrasear, resumir, crear analogías, tomar notas *no literales*, responder preguntas (las incluidas en el texto o las que pueda formularse el alumno), describir como se relaciona la información nueva con el conocimiento existente.

***C.- Estrategias de organización.***

*Agrupan la información para que sea más fácil recordarla. Implican imponer estructura a los contenidos de aprendizaje, dividiéndolo en partes e identificando relaciones y jerarquías. Incluyen ejemplos como:*

* *Resumir un texto, esquema, subrayado, cuadro sinóptico, red semántica, mapa conceptual, árbol ordenado.*

**D.- Estrategias de control de la comprensión**.

Estas son las estrategias ligadas a la *Meta cognición*. Implican permanecer consciente de lo que se está tratando de lograr, seguir la pista de las estrategias que se usan y del éxito logrado con ellas y adaptar la conducta en concordancia.

Si utilizásemos la metáfora de comparar la mente con un ordenador, estas estrategias actuarían como un procesador central de ordenador. Son un sistema supervisor de la acción y el pensamiento del alumno, y se caracterizan por un alto nivel de conciencia y control voluntario.

Entre las estrategias Meta cognitivas están: la planificación, la regulación y la evaluación

* **Estrategias de planificación**.

Son aquellas mediante las cuales los alumnos dirigen y controlan su conducta. Son, por tanto, *anteriores a que los alumnos realicen ninguna acción*. Se llevan a cabo actividades como:

* Establecer el objetivo y la meta de aprendizaje
* Seleccionar los conocimientos previos que son necesarios para llevarla a cabo
* Descomponer la tarea en pasos sucesivos
* Programar un calendario de ejecución
* Prever el tiempo que se necesita para realizar esa tarea, los recursos que se necesitan, el esfuerzo necesario
* Seleccionar la estrategia a seguir
* **Estrategias de regulación, dirección y supervisión.**

Se utilizan *durante la ejecución de la tarea*. Indican la capacidad que el alumno tiene para seguir el plan trazado y comprobar su eficacia. Se realizan actividades como:

* Formularles preguntas
* Seguir el plan trazado
* Ajustar el tiempo y el esfuerzo requerido por la tarea
* Modificar y buscar estrategias alternativas en el caso de que las seleccionadas anteriormente no sean eficaces.
* **Estrategias de evaluación**.

Son las encargadas de verificar el proceso de aprendizaje. Se llevan a cabo *durante y al final del proceso*. Se realizan actividades como:

* Revisar los pasos dados.
* Valorar si se han conseguido o no los objetivos propuestos.
* Evaluar la calidad de los resultados finales.
* Decidir cuándo concluir el proceso emprendido, cuando hacer pausas, la duración de las pausas, etc.

**E.- Estrategias de apoyo o afectivas.**

Estas estrategias, no se dirigen directamente al aprendizaje de los contenidos. La misión fundamental de estas estrategias es mejorar la eficacia del aprendizaje mejorando las condiciones en las que se produce. Incluyen:

* establecer y mantener la motivación, enfocar la atención, mantener la concentración, manejar la ansiedad, manejar el tiempo de manera efectiva, etc.

Por ultimo señalar, que algunos autores relacionan la estrategia de aprendizaje con un tipo determinado de aprendizaje. Para estos autores cada tipo de aprendizaje (por asociación/por reestructuración) estaría vinculado a una serie de estrategias que le son propias.

* El aprendizaje asociativo: ESTRATEGIAS DE ENSAYO
* El aprendizaje por reestructuración: ESTRATEGIAS DE ELABORACIÓN, O DE ORGANIZACIÓN.
  + 1. **Estructura del Programa de Capacitación Laboral**
    2. **Módulo formativo: Mapa de unidades temáticas**
    3. **Unidades temáticas: Contenidos mínimos, horas por unidad, recursos**
    4. **Unidades temáticas: Carga práctica y de contenidos teóricos**

**CURSO: COCINA REGIONAL Y CRIOLLA**

**COMPETENCIA GENERAL.-** Elaborar diversos platos que ofrecen los diferentes establecimientos, aplicando técnicas y normas básicas de manipulación, preparación y conservación de alimentos, de acuerdo a normas de higiene, sanidad y seguridad. Así como, la ejecución de las operaciones básicas de aprovisionamiento, recepción, distribución y almacenamiento de los insumos de cocina.

**COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:**

* Desarrollar la carta o menú y formular las recetas estándar de acuerdo a las necesidades del establecimiento.
* Realizar el lavado y pulido de vajillas, cristalería, cubertería y batería de cocina, utilizando productos de limpieza adecuados y considerando las normas de higiene, sanidad y seguridad del establecimiento.
* Realizar la pre-cocina y producir elaborados de acuerdo al abastecimiento de insumos, limpieza, picado y porcionamiento menor de platos terminados.
* Producir platos terminados de acuerdo al sistema lineal o de ensamble del establecimiento y considerando el registro de producción.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Unidad temática** | **Horas de la unidad temática** | **Carga** | | **Recursos metodológicos** |
| **Teórica** | **Practica** |
| * Elaborar la carta o menú considerando las necesidades del establecimiento. | 20 horas | 06 hrs. | 14 hrs. | * Uniforme. * Cuaderno de trabajo * Manual * Útiles de aseo * Vajillas * Cubiertos * Paños de varios tipos (secadores, costalillos, wettex) * Detergentes * Desinfectantes * Bolsas de diferentes tamaños para desechos. * Tablas de picar y cuchillos. |
| * Formular la receta estándar de los platos de la carta, considerando las necesidades del establecimiento. | 30 horas | 09 hrs. | 21 hrs. |
| * Organizar el área de lavado, ordenando la vajilla, cristalería, batería de cocina y cubertería para su respectivo lavado, según las normas de seguridad y sanidad del establecimiento. | 35 horas | 10.5 hrs. | 24.5 hrs. |
| * Realizar lavado y pulido de la vajilla, cristalería, batería de cocina y cubertería utilizando productos de limpieza adecuados, así como su posterior ordenamiento, de acuerdo a las normas de seguridad y sanidad del establecimiento. | 25 horas | 7.5 hrs. | 17.5 hrs. |
| * Prepara el mise en place en función a la hoja de requerimientos de cada sección de la cocina, de acuerdo a las necesidades de la carta y los stocks mínimos y máximos del establecimiento. | 45 horas | 13.5 hrs. | 31.5 hrs. |
| * Producir elaborados en función a la hoja de producción de acuerdo a las necesidades de la carta y los stocks mínimos y máximos del establecimiento. | 45 horas | 13.5 hrs. | 31.5 hrs. |
| * Organizar las órdenes de producción de platos terminados, según tipo de estación (planchero, ensaladero, etc.). | 50 horas | 15 hrs. | 35 hrs. |
| * Producir, elaborar y decorar los platos terminados, según la carta, requerimiento de los clientes y normas de establecimiento. | 50 horas | 15 hrs. | 35 hrs. |
| **TOTAL** | **300 horas** | **90 hrs.** | **210 hrs.** |  |

**CURSO: HOTELERIA Y TURISMO**

**COMPETENCIA GENERAL.-** Realizar la organización y recepción de las reservaciones, atenciones de llamadas, registros de huésped/cliente y supervisiones; asimismo, cuenta con los conocimientos de facturación y cierre de caja y ejecuta operaciones básicas de almacenamiento y mensajería, de acuerdo a las normas del establecimiento.

Realizar las labores de limpieza en áreas públicas y privadas del establecimiento utilizando las herramientas, equipos, insumos e implementos de acuerdo a las políticas y estándares del establecimiento, adecuados para cada área, a fin de alcanzar la consecución de un óptimo nivel de limpieza, higiene y decoración.

**COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:**

* Realizar la recepción del huésped/cliente e informa sobre actividades, de acuerdo a las normas y procedimientos del establecimiento.
* Organizar el sistema de mensajería, así como la entrega de documentos y/o encargos, de acuerdo a las normas del establecimiento.
* Realizar el registro de entrada (check in) y salida (check out) del huésped así como el manejo de caja, de acuerdo a las normas del establecimiento.
* Recepcionar y verificar el sistema de llamadas del establecimiento, así como verificar las llamadas efectuadas por el huésped aplicando el tarifario correspondiente de acuerdo las normas del establecimiento.
* Realizar la limpieza, y ordenamiento de las áreas privadas (habitaciones de hospedaje, de hospitales, de campamentos, etc.), de acuerdo a los estándares técnicos correspondientes.
* Realizar la limpieza de las áreas públicas (oficinas, salones, lobbys, áreas recreativas, SSHH públicos, etc.) de establecimientos, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos.
* Realizar actividades de lavandería, planchado y secado en los diversos establecimientos.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Unidad temática** | **Horas de la unidad temática** | **Carga** | | **Recursos metodológicos** |
| **Teórica** | **Practica** |
| * Organizar el ambiente de trabajo e informa al huésped/cliente sobre servicios básicos y complementarios disponibles y mantiene una comunicación correcta con las demás áreas del establecimiento de acuerdo las normas del establecimiento. | 20 hrs. | 06 hrs. | 14 hrs. | * Uniforme. * Cuaderno de trabajo * Manual * Materiales de oficina. * Archivadores * Libro de registros * Computadora. * Impresora. * Teléfono |
| * Recibir al huésped/cliente y recepcionar el equipaje entregándola posteriormente a la habitación de acuerdo las normas de seguridad y procedimientos del establecimiento | 20 hrs. | 06 hrs. | 14 hrs. |
| * Informar al huésped/cliente sobre actividades a desarrollarse dentro del establecimiento y maneja información sobre lugares de interés, de acuerdo las normas del establecimiento. | 05 hrs. | 1.5 hrs. | 3.5 hrs. |
| * Recepcionar y organizar la mensajería, documentos y/o encargos de los huéspedes, así como la mensajería interna, de acuerdo a las normas del establecimiento | 20 hrs. | 06 hrs. | 14 hrs. |
| * Realizar la distribución de mensajería, documentos y/o encargos de los Huéspedes, de acuerdo las normas del establecimiento. | 10 hrs. | 03 hrs. | 07 hrs. |
| * Registra la entrada (check in), informando sobre los servicios asociados a su tarifa y coordina con otros departamentos en caso de requerimientos previos, de acuerdo las normas del establecimiento. | 20 hrs. | 06 hrs. | 14 hrs. |
| * Manejar la facturación y el manejo de caja, de acuerdo a las normas y procedimientos del establecimiento. | 30 hrs. | 09 hrs. | 21 hrs. |
| * Efectuar el registro de salida (check out) y el cierre de turno, realizando el cruce de información con el recepcionista del turno anterior, de acuerdo a las normas y procedimientos del establecimiento. | 20 hrs. | 06 hrs. | 14 hrs. |
| * Organizar y verificar el sistema de llamadas y redes de acceso a internet, así como la organización de directorio telefónico, de acuerdo a las normas del establecimiento. | 05 hrs. | 1.5 hrs. | 3.5 hrs. |
| * Recepcionar las llamadas realizadas al establecimiento y las llamadas realizadas por el huésped, cuando esté solicita algún servicio, de acuerdo a las normas del establecimiento. | 05 hrs. | 1.5 hrs. | 3.5 hrs. |
| * Registrar las llamadas realizadas por el huésped aplicando el tarifario correspondiente, de acuerdo a las normas del establecimiento. | 05 hrs. | 1.5 hrs. | 3.5 hrs. |
| * Organizar el trabajo y preparar los equipos, implementos e insumos de limpieza, la lencería y los amenities, de acuerdo al área a limpiar. | 10 hrs. | 03 hrs. | 07 hrs. |  |
| * Ejecutar y verificar la limpieza y ordenamiento de las áreas asignadas (habitaciones de hospedaje, de hospitales, de campamentos, etc.), empleando los equipos, implementos e insumos de limpieza correspondientes | 20 hrs. | 06 hrs. | 14 hrs. | * Líquidos limpiadores (mármol, madera, quitamanchas, ácidos, shampoo desmanchador, etc.). * Detergentes (pulidores, jabón líquido, etc.). * Kit de limpieza: limpiavidrios, desinfectante, aromatizador, multiusos.   - Ceras.  - Lencería (toallas, sábanas,  cubrecama, piso de ducha, etc.).  - Amenities: shampoo,  acondicionador, jaboncillo,  luztrazapatos, body lotion en muestras.   * Papelería del establecimiento.   - Colgadores.  - Ganchos.  - Implementos de costura (aguja, hilo, tijera, etc.).  - Empaques para guardar la ropa de los usuarios.  - Papelería. |
| * Reponer, limpiar y organizar el cuarto de stock, y contabilizar y llevar a lavandería lencería y ropa sucia, y reportar alguna avería o deterioro en las áreas asignadas, de acuerdo a los procedimientos y a las normas del establecimiento. | 20 hrs. | 06 hrs. | 14 hrs. |
| * Organizar el trabajo y preparar los equipos, implementos e insumos de limpieza, de acuerdo al área pública (oficinas, salones, lobbys, áreas recreativas, SSHH públicos, etc.) y aplicando los procedimientos técnicos adecuados. | 10 hrs. | 03 hrs. | 07 hrs. |
| * Ejecutar y verificar la limpieza y desinfección de las áreas públicas (oficinas, salones, lobbys, áreas recreativas, SSHH públicos, etc.), empleando los equipos, implementos e insumos de limpieza y desinfección correspondientes. | 30 hrs. | 09 hrs. | 21 hrs. |
| * Limpiar y organizar el almacén de limpieza y reportar alguna avería o deterioro, de acuerdo a procedimientos técnicos y normas del establecimiento. | 10 hrs. | 03 hrs. | 07 hrs. |
| * Organizar el trabajo y realizar el control y abastecimiento del área de la lencería y prendas (ropa) del establecimiento, en coordinación con el supervisor del área, según el porcentaje de ocupación y los eventos del establecimiento. | 10 hrs. | 03 hrs. | 07 hrs. |
| * Realizar el cuidado, lavado, secado, planchado y doblado de lencería y prendas (ropa) según tipo de fibras, color, el grado de suciedad y normas del establecimiento. | 30 hrs. | 09 hrs. | 21 hrs. |
| **TOTAL** | **300 hrs.** | **90 hrs.** | **210 hrs.** |  |

**CURSO: CAJERO COMERCIAL**

**COMPETENCIA GENERAL.-** Ejecutar las operaciones de apertura y cierre de caja, supervisar las actividades operativas y administrativas; así como elaborar reportes e informes de evaluación de desempeño de acuerdo a las normas de seguridad, procedimientos establecidos por la empresa y necesidades del área respectivamente.

**COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:**

* Organizar las actividades de apertura, arqueo y cuadre de caja, así como la cobranza, despacho y acreditaciones de acuerdo a las normas de seguridad, requerimientos del cliente y procedimiento establecidos por la empresa.
* Ejecutar las actividades de apertura y cierre de caja, así como supervisar las labores operativas y administrativas del área de caja, teniendo en cuenta los procedimientos establecidos por la empresa.
* Realizar la supervisión, evaluación de desempeño y capacitación del personal a su cargo (cajero y supervisores) según las necesidades del área y procedimientos establecidos por la empresa.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Unidad temática** | **Horas de la unidad temática** | **Carga** | | **Recursos metodológicos** |
| **Teórica** | **Practica** |
| * Organizar la apertura del punto de caja asignado, verificando que cuente con los materiales de trabajos requeridos, productos de promoción y publicidad; y de ser el caso, disponer de fondos fijos, prestamos de fondo y comprobantes de retiros, teniendo en cuenta los procedimientos y normas de seguridad establecidos por la empresa | 20 hrs. | 06 hrs. | 14 hrs. | * Uniforme. * Cuaderno de trabajo * Manual * Calculadora * Detector de billetes falsos * Útiles de escritorio ( regla, borrador, lapiceros, engrapador, clips, perforador, tijera, sacagrapas, dispensador de scotch, cinta adhesiva, porta clips) * Material promocional publicitario * Franela o líquido de limpieza. * Archivadores. * Folder * Corrector * Reglamento de la empresa. * Manual de caja |
| * Realizar la cobranza y despacho de los productos, teniendo en cuenta los tipos de productos, formas de pago, así como los requerimientos del cliente y del establecimiento. | 30 hrs. | 09 hrs. | 21 hrs. |
| * Realiza el cambio, devolución o acreditación de los productos o montos a los clientes considerando los parámetros establecidos por la empresa. | 30 hrs. | 09 hrs. | 21 hrs. |
| * Ejecutar el arqueo y cuadre de caja, teniendo en cuenta las normas de seguridad, procedimientos y requerimientos establecidos por la empresa. | 40 hrs. | 12 hrs. | 28 hrs. |
| * Ejecutar las actividades de apertura y cierre de caja del equipo a su cargo, de acuerdo a las especificaciones establecidas por la empresa. | 30 hrs. | 09 hrs. | 21 hrs. |
| * Ejecutar la supervisión de las actividades operativas y administrativas relacionadas con el área de caja, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa. | 40 hrs. | 12 hrs. | 28 hrs. |
| * Elaborar los reportes e informes de evaluación sobre el desempeño del personal a su cargo (cajero y supervisores) así como proponer las acciones pertinentes de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa. | 40 hrs. | 12 hrs. | 28 hrs. |
| * Realizar la supervisión del personal a su cargo (cajero y supervisores) según las necesidades del área y los procedimientos establecidos por la empresa. | 30 hrs. | 09 hrs. | 21 hrs. |
| * Desarrollar talleres de capacitación sobre temas puntuales, según las necesidades del área y de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa. | 40 hrs. | 12 hrs. | 28 hrs. |
| **TOTAL** | **300 hrs.** | **90 hrs.** | **210 hrs.** |  |

**CURSO: MARKETING Y VENTAS**

**COMPETENCIA GENERAL.-** Realizar la venta de bienes de consumo masivo en establecimientos considerando el tipo de producto, las características del cliente, las técnicas de venta adecuadas y los requerimientos del establecimiento; así como acciones de supervisión antes, durante y después del proceso de venta.

**COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:**

* Realizar la preparación del punto de venta, venta y post venta de bienes de consumo masivo, considerando tipos de producto, características del cliente, técnicas de venta y requerimientos de establecimientos.
* Realizar la supervisión del equipo de vendedores de productos de consumo masivo (tangibles), de acuerdo al tipo de ventas, política de manejo de recursos humanos y normas de la empresa.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Unidad temática** | **Horas de la unidad temática** | **Carga** | | **Recursos metodológicos** |
| **Teórica** | **Practica** |
| * Preparar el punto de venta ubicando los productos en lugares asignados (vitrinas, góndola, puntera, islas, exhibidor), considerando el tránsito de compra y la exhibición de los productos. | 40 hrs. | 12 hrs. | 28 hrs. | * Uniforme. * Cuaderno de trabajo * Manual * Útiles de oficina * Lectora de barras * Saca sensores * Archivadores * Material publicitario * Letreros de oferta * Materiales para empaque * Bolsas * Carteles de identificación * Kardex * Facturas * Boletas * Tickets * Vocher para tarjetas de débito y crédito. * Formatos para arque de caja. |
| * Realizar la venta y despacho del producto considerando las características del cliente, tipos de producto, las técnicas de venta adecuada y los requerimientos del establecimiento. | 100 hrs. | 30 hrs. | 70 hrs. |
| * Efectuar el arqueo, registros y operaciones derivadas de la venta, y atender los reclamos de los clientes, considerando el tipo de producto y los procedimientos establecidos. | 40 hrs. | 12 hrs. | 28 hrs. |
| * Realizar el análisis de las ventas de su equipo, proponer acciones y organizar las ventas correspondientes. | 30 hrs. | 09 hrs. | 21 hrs. |
| * Realizar la supervisión presencial en el o los puntos de ventas, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa. | 40 hrs. | 120 hrs. | 28 hrs. |
| * Realizar la selección y entrenamiento de personal nuevo, así como la capacitación y evaluación del equipo de ventas, según las necesidades del área y política de manejo de recursos humanos. | 50 hrs. | 15 hrs. | 35 hrs. |
| **TOTAL** | **300 hrs.** | **90 hrs.** | **210 hrs.** |  |

* + 1. **Módulos transversales para la formación integral**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **VI. Emprendimiento** | 25 horas | 10 horas | 15 horas | * Exposición **MODULO** * Audio visual * Manual del participante * Laminas y carteles |
| **MODULO V. Planificación** | 15 horas | 05 horas | 10 horas |
| **MODULO VI. Trabajo en Equipo** | 05 horas | 03 horas | 02 horas |
| **MODULO VII. Resolución de Conflictos** | 05 horas | 03 horas | 02 horas |
| **TOTAL** | **50 Hs.** | **21 Hs.** | **29 horas** |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Contenidos Básicos** | **Duración del Modulo** | **Duración** | | **Recursos Metodológicos** | **Recursos Metodológicos** |
| **Teórico 30%** | **Practico 70%** |
| **MODULO I. Emprendimiento**  **Unidades Temáticas.**   * Emprendedor-Empresa * Definición de Emprendedores * Características de los emprendedores. * Perfil de un emprendedor. * Generación de la Idea de Negocio. * Lluvia de Ideas. * 10 Ideas de Proyectos. * Macro y Microfiltro. * Estructura del Plan de Negocio. * Caso práctico. | 25 horas | 10 horas | 15 horas | * Exposición * Audio visual * Manual del participante * Laminas | * Módulos * Exposiciones * Separatas * Videos audiovisuales |
| **MODULO II. Planificación**   * Definición de Planificación. * Características de la Planificación. * Ventajas y desventajas de la planificación. * Principios de la Planificación. * Importancia de la Planificación. * Tipos de Planes**.** | 15 horas | 05 horas | 10 horas |
| **MODULO III. Trabajo en Equipo**   * Definición de trabajo en equipo. * Características del trabajo en equipo. * Formación de equipos. * Rol del Líder – trabajo en equipo. * Desarrollando equipos * Técnicas de trabajo en equipo. * Requisitos para Trabajar en equipo. | 05 horas | 03 horas | 02 horas |
| **MODULO IV. Resolución de Conflictos**   * Teoría general del conflicto. * Surgimiento del conflicto. * Fuentes. * Elementos del Conflicto. * Situación conflictiva**.** * Comportamientos conflictivos. * Estrategias para enfrentar el conflicto. * Gestiones de solución de conflicto. * Conciliación, medición y arbitraje. | 05 horas | 03 horas | 02 horas |
| **Total** | **50 hrs.** | **21 hrs.** | **29 hrs** |

* 1. **Metodología de evaluación y colocación**

El proceso de evaluación bajo el enfoque de competencias laborales, se aplica por cada competencia adquirida (diario), de la siguiente manera:

* Evaluación conceptual equivalente al 10%
* Evaluación procedimental equivalente al 70%
* Evaluación actitudinal equivalente al 20%

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Criterios** | **Indicadores** | **Instrumentos** |
| Evaluación de contenidos conceptuales | Evaluación de contenidos procedimentales | Evaluación de contenidos actitudinales |
| * 1. Conocimientos básicos.   2. Contenido específico.   3. Capacidad de comprensión a través del tema.   4. Capacidad de análisis.   5. Capacidad reflexiva.   6. Toma de decisión.   7. Seguridad en el aprendizaje.   8. Profundidad de los conocimientos. | 1. Precisión en las muestras. 2. Tiempo de ejecución. 3. Ingenio y creatividad. 4. Experimentación y trabajo de campo. 5. Desarrollo de habilidades y destrezas. 6. Presentación de las Prácticas, muestras y proyectos. 7. Nivel de desarrollo de su capacidad analítica. | 1. Intervenciones orales y pruebas escritas. 2. Trabajo en equipo. 3. Participación en las clases Teóricas y Prácticas. 4. Muestra pulcritud, orden y limpieza durante la elaboración del proyecto. 5. Muestra orden, limpieza y seguridad en su trabajo. 6. Admira su trabajo realizado. |

* La calificación se efectuara usando la escala vigesimal (0-20)
* La nota mínima de evaluación será de 13
* Asistencia a clases de 75 %
  1. **Práctica en el lugar del trabajo**

El proyecto considera que la inserción laboral se efectuará a partir del día siguiente de concluido el periodo de Capacitación en Aula Taller; sin embargo por la experiencia adquirida en años anteriores en proyectos similares, sabemos que existen empresarios que manejan políticas de inserción laboral a sus empresas, previo periodo de prueba o prácticas pre laborales.

Para estos casos, se ha previsto la firma de un convenio de periodo de prueba o prácticas pre laborales, con un periodo máximo de 60 días y con el compromiso de una posterior inserción con contrato de trabajo decente. Se estima que esta condición de prácticas pre laborales no supere el 10 % de la meta de inserción del proyecto (60%)

* 1. **Seguimiento al proceso de capacitación**

El Producto 2.4; Proceso de capacitación de calidad asegurado, prevé en su indicador N° 1, la implementación de 2 carpetas con herramientas pedagógicas y de monitoreo para uso de los Docentes y de los Promotores de Capacitación; en estos instrumentos se registra el resumen de las sesiones de aprendizaje, el monitoreo del avance de la Unidades Temáticas y las fichas de evaluación del desarrollo de capacidades.

* Instrumentos para Focalización, selección y acreditación
* Instrumentos para el control pedagógico (uso de docentes)
* Instrumentos para el monitoreo durante la etapa de capacitación
* Instrumentos para el cierre del curso, certificación, constancia de egresado
* Registros de asistencia de docentes y beneficiarios, también se usa para los pagos de los estipendios.

(ver anexo)

* 1. **Estrategia de inserción laboral**

* + 1. **Orientación y asesoría en la búsqueda de empleo**

El componente Promoción de la Inserción Laboral prevé la implementación de 3 Productos; el primero está referido a la información, orientación y asesoramiento para la búsqueda de empleo, que van a recibir los beneficiarios que culminan con la fase de Capacitación en aula – taller; esto se realizará mediante la ejecución de 2 talleres de información, orientación y asesoramiento y 2 talleres ABE (asesoramiento para la búsqueda de empleo), coordinados con la Dirección Regional de Trabajo del MTPE.

* + 1. **Información y colocación**

El segundo producto; Beneficiarios inducidos a la dinámica de la empresa; consiste en la realización de un mecanismo mediante el cual, durante el proceso de capacitación, los 216 jóvenes interactúen con empresarios del rubro, mediante visitas de acercamiento de los Empresarios a los talleres de capacitación, a razón de 2 visitas por aula; ello permitirá a los jóvenes estudiantes conocer los requerimientos técnicos de las Empresas y conjuntamente con el Docente, incorporar estos procedimientos en las Unidades temáticas que se vienen desarrollando, a fin de adquirir las competencias adecuadas. Así mismo se realizaran Ferias Laborales de encuentro entre Empresarios y Alumnos egresados; en las cuales lo egresados mostrarán las competencias adquiridas, mediante la elaboración de productos o la demostración de sus habilidades; estas Ferias también servirán para la entrega de los logros del proyecto y Directorio de beneficiarios capacitados a los Gremios Empresariales.

* + 1. **Inserción laboral**

El tercer producto, consiste en la realización de visitas (beneficiario – promotor), a los empresarios para coordinar los detalles de la inserción laboral con contrato de trabajo decente, se ha programado efectuar una primera visita con cada uno de los 216 egresados del Programa de capacitación, debiendo lograr la inserción de 130 beneficiarios; luego se realizará una segunda visita a los 130 beneficiarios para recabar copia de su contrato de trabajo y verificar las condiciones de su empleo.

* + 1. **Compromisos de colocación de empresas**

La inserción laboral, que compromete el proyecto es de 130 beneficiarios capacitados; esto es equivalente al 60% de los jóvenes que han logrado culminar la fase de Capacitación en aula –taller. Para garantizar que esta meta sea cumplida por el proyecto, se ha efectuado coordinaciones con los Empresarios de la zona de intervención, quienes nos han firmado cartas de compromiso para la inserción laboral de jóvenes egresados del Programa de Capacitación, en sus respectivas empresas.

* + 1. **Acompañamiento durante el Proceso de Capacitación e Inserción Laboral**

El Promotor de Capacitación e Inserción Laboral, cumple un ROL preponderante en la ejecución del Programa y fundamentalmente en el logro de los objetivos y productos finales. El Promotor acompaña al beneficiario desde el momento de su acreditación como beneficiario del Programa (fase de Focalización); a partir de ese momento cumple con las siguientes funciones:

* Controla la asistencia diaria de los alumnos durante la fase Aula Taller
* Realiza visitas a las viviendas de los alumnos faltones
* Controla al Docente en la Programación de la sesión de aprendizaje
* Controla al Docente su asistencia, con la respectiva ficha de control
* Monitorea la ficha de evaluación diaria y Acta final que realiza el Docente
* Entrega el estipendio en forma semanal
* Entrega de la indumentaria a cada alumno
* Entrega de materiales (kit) a cada alumno
* Entrega los insumos para el desarrollo de las clases, previa coordinación con el docente
* Acompaña al Alumno en la búsqueda de Empresas del rubro para su inserción laboral o práctica en Empresa.
* Supervisa los convenios de práctica o contratos de trabajo de la empresa con el alumno
* Efectúa el monitoreo del alumno en su centro de trabajo.
* Realiza las coordinaciones para los eventos a realizarse, como el lanzamiento del Programa, Ferias laborales, entrega de certificados etc.
  + 1. **Cronograma de actividades**

(ver anexo en archivo Excel)

1. **ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD**

El Perú vive un entorno favorable de crecimiento y se prevé que continúe en los próximos años. El gran desafío que actualmente enfrenta es la escasa calificación de los trabajadores que satisfaga los requerimientos del sector empresarial. Según la ENAHO, en el año 2012, el 68% de la Población Económicamente Activa (PEA) alcanzó hasta el nivel educativo secundario y sólo el 15% cuenta con el nivel educativo técnico. Asimismo, uno de los problemas que afecta al mercado de trabajo es el desconocimiento de las necesidades de mano de obra del sector empresarial, así como la calificación y competencias que requieren del trabajador para ejecutar adecuadamente sus funciones.

En la actualidad, Perú tiene el reto de la formación del talento y su integración en el mundo laboral, pues en las próximas dos décadas el país tendrá un bono demográfico sin precedentes, que significará una oportunidad histórica de desarrollo si este reto se atiende de manera frontal y efectiva.

Desde hace décadas, existe un desencuentro ocupacional entre la oferta educativa y la demanda del mercado de trabajo peruano, la oferta educativa no responde a la demanda, hay más oferta formativa de instituciones técnico-productivas que de centros de educación superior universitaria y tecnológica.

Esta desarticulación se refleja en el elevado nivel de inadecuación ocupacional. En Lima Metropolitana, el 48,1% de los trabajadores con educación superior se desempeñan en ocupaciones que no corresponden a la formación recibida. Asimismo, el 62,1% de trabajadores que culminaron la educación no universitaria y el 35,9% de trabajadores que culminaron la educación universitaria se encuentran inadecuados ocupacionalmente1.

Por otro lado, existe una permanente necesidad insatisfecha de las empresas para cubrir vacantes de trabajo: cuatro de cada diez empleadores (41%) tiene dificultades para cubrir vacantes, debido a la falta de talento disponible.

Ante esta situación, el proyecto ha previsto efectuar incidencia en las autoridades de Gobiernos Locales y Regionales, para generar Políticas públicas de Promoción del Empleo, de tal manera que a través del sector correspondiente (Educación y Trabajo) elaboren permanentemente estudios de Demanda Ocupacional, en los diferentes sectores de la actividad económica; de tal forma que las instituciones de Capacitación de carreras técnicas y ocupacionales, estén permanentemente informadas respecto a los perfiles ocupacionales más demandados por las empresas, así como los módulos formativos; lo que obligará a Institutos y CETPROS a modificar su oferta de cursos en función a la demanda.

Para ello el Proyecto, ha programado como actividad, reuniones de información y transferencia de logros, dificultades y lecciones aprendidas a las autoridades locales y regionales. Entre las principales acciones a desarrollar en esta actividad son:

* En los talleres de inducción, aparte de los Docentes de los cursos, se invitará a otros docentes y directivos de los Institutos a efecto de que conozcan la propuesta en detalle y puedan replicar incorporar los cursos de capacitación en sus ofertas curriculares del IST
* Se elaboraran manuales y guías metodológicas de capacitación por competencias para otros docentes de IST
* Fortalecer las bolsas de trabajo de los IST y del MTPE
* Comprometer a las autoridades del MTPE y GR, para mejorar e incrementar el N° de talleres ABE (asesoría para la búsqueda de empleo).

1. **ASPECTOS ECONÓMICOS Y PRESUPUESTO**

**10.1. Análisis de indicadores de relación Costo / Beneficio**

* *Costo promedio de capacitación por persona = S/. 3,272.28*
* *Costo Promedio de Inserción por persona =S/. 6,041.13*

**10.2. Financiamiento**

El financiamiento está dado de la siguiente manera:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Presupuesto del Proyecto:** |  | S/. 785,347.29 |
| FONDOEMPLEO |  | S/. 711,507.29 |
| SEPAR |  | S/. 28,800.00 |
| Fuente 3-MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA - CHIMBOTE |  | S/. 5,720.00 |
| Fuente 4- MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE |  | S/. 5,720.00 |
| Fuente 5 |  | S/. 0.00 |
| Fuente 6 |  | S/. 0.00 |
| Aporte de Beneficiarios |  | S/. 33,600.00 |