

ESTUDIO:
**DEMANDA LABORAL JUVENIL EN EL SECTOR
INDUSTRIA DEL VESTIDO Y GASTRONOMÍA
EN LIMA NORTE**



ESTUDIO: DEMANDA LABORAL JUVENIL EN EL SECTOR INDUSTRIA DEL VESTIDO Y GASTRONOMÍA EN LIMA NORTE

Presentado por: Helbert Gutierrez Lozano

Lima, enero del 2018

helbertgl@gmail.com

CREDITOS

Autor:

Helbert Gutiérrez Lozano

Coordinación:

Maritza Caycho Figueroa
Yolanda Collatón Cantalicio

Revisión de estilo:

Maritza Caycho Figueroa

OXFAM

Ca. Diego Ferré N° 365, Miraflores, Lima- Perú
www.oxfam.org/es

Alternativa

Jr. Emeterio Pérez N° 348, Urb. Ingeniería, SMP, Lima- Perú
www.alter.pe

Diseño, diagramación e impresión:

Tiempo Creativo S.A.C.
Dirección: Av. Los Cóndores Mz. N, Lt. 05, Dpto 301, Urb. La Capilla,
La Molina, Lima- Perú.
www.tiempocreativo.pe

HECHO EL DEPÓSITO LEGAL EN LA BIBLIOTECA NACIONAL DEL PERÚ N° 2018-01628

Primera edición: Lima, febrero del 2018.
Tiraje: 500 ejemplares.

CONTENIDO

- 1** I. **PRESENTACION**
- 3** II. **OBJETIVOS DEL ESTUDIO**
 - A. OBJETIVO GENERAL
 - B. OBJETIVOS ESPECIFICOS
- 5** III. **CONSIDERACIONES GENERALES**
- 12** IV. **MARCO METODOLÓGICO**
 - A. METODOLOGIA
 - B. PRODUCTOS
- 15** V. **PANORAMA DEL MERCADO LABORAL DE LIMA NORTE**
 - A. LIMA NORTE
 - B. POBLACIÓN TOTAL DE LIMA NORTE POR DISTRITO 2005 AL 2015
 - C. ACTIVIDADES ECONOMICAS QUE INCIDEN MÁS EN LA DEMANDA LABORAL DE LIMA NORTE
 - D. NÚMERO DE ESTABLECIMIENTOS EN LIMA METROPOLITANA
 - E. PERSONAL OCUPADO EN LIMA METROPOLITANA
 - F. INDUSTRIA MANUFACTURERA EN LA REGIÓN LIMA
 - G. LICENCIAS DE APERTURA DE RESTAURANTES EN LIMA NORTE, 2013 (NÚMERO DE LICENCIAS)
 - H. RESTAURANTES EXISTENTES EN LIMA METROPOLITANA, 2014
 - I. CONFECCIONES Y GASTRONOMÍA SON ACTIVIDADES FUNDAMENTALES EN LA GENERACIÓN PARA LA DEMANDA DE EMPLEO EN LIMA NORTE
- 27** VI. **MERCADO LABORAL EN LIMA METROPOLITANA**
 - A. POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (PET)
 - 1. Población Económicamente Activa (PEA)
 - 2. Población Económicamente No Activa (inactivos)

- B. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN TRIMESTRE MÓVIL JULIO-AGOSTO-SETIEMBRE 2016
 - 1. Por Grupos de Edad
 - 2. Por Nivel de Educación
 - 3. Según tamaño de empresa donde laboran
 - 4. Acceso a la Seguridad de Salud

32 VII. DEMANDA DE OCUPACIONES ESTRATÉGICAS Y POTENCIALES IDENTIFICADAS EN LIMA METROPOLITANA Y LIMA NORTE

39 VIII. CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA

- A. LAS CONFECCIONES DE PRENDAS DE VESTIR
 - 1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS PUESTOS DEMANDADOS
 - 2. CONDICIONES LABORALES
 - 3. MEDIOS PARA CONVOCAR LA DEMANDA
 - 4. PASANTÍAS
 - 5. FORMACIÓN LABORAL
 - 6. LOS NUEVOS NICHOS OCUPACIONALES MÁS DEMANDADOS EN ESTOS RUBROS
 - 7. PERFILES OCUPACIONALES DE LOS PUESTOS MÁS DEMANDADOS
- B. LA GASTRONOMÍA
 - 1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS PUESTOS DEMANDADOS
 - 2. CONDICIONES LABORALES
 - 3. MEDIOS PARA CONVOCAR LA DEMANDA
 - 4. PASANTÍAS
 - 5. FORMACIÓN LABORAL
 - 6. LOS NUEVOS NICHOS OCUPACIONALES MÁS DEMANDADOS EN ESTOS RUBROS
 - 7. PERFILES OCUPACIONALES DE LOS PUESTOS MÁS DEMANDADOS

64 IX. CONCLUSIONES

68 X. RECOMENDACIONES

70 XI. ANEXOS

- 1. DIRECTORIO DE EMPRESAS E INSTITUCIONES ENTREVISTADAS
- 2. DATOS GENERALES DEL RESPONSABLE DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS O LOS QUE ASUMAN ESTA FUNCIÓN
- 3. NÚMERO DE VACANTES DE EMPLEO EN EL SERVICIO DE BOLSA DE TRABAJO SEGÚN OFICINA DE EMPLEO DE LIMA NORTE, 2014-16



I. PRESENTACIÓN

Cada año cerca de 400 mil estudiantes del país egresan de la secundaria según información del Ministerio de Educación, y sólo el 12% logra ingresar a educación superior mientras que aproximadamente el 60% de nuestra población ingresa a trabajar con sólo la secundaria; hacia el 2016 un millón y medio de jóvenes no estudiaba ni tenían un trabajo remunerado, siendo la mayoría mujeres ¹.

La vinculación entre la educación y el mundo del trabajo ha tenido y tiene varios puntos críticos de debate pasando por la discusión sobre su pertinencia en el nivel secundario; la mayor preferencia de los estudiantes por seguir estudios universitarios sobre la formación técnica; la desvinculación entre oferta educativa y la demanda laboral; la inadecuación ocupacional de muchos jóvenes; la debilidad institucional e insuficiente peso relativo de esta temática tanto en las políticas educativas como en la promoción del empleo juvenil, cuyas condiciones de precariedad se han visto más expuestas en los últimos años.

Para Alternativa esta problemática ha sido y es un eje de intervención y propuesta desarrollando proyectos innovadores a través de los cuales se ha abordado diferentes dimensiones de este campo en el territorio de Lima Norte: el desarrollo de capacidades sociales, laborales y de emprendimiento en jóvenes hombres y mujeres en Lima Norte; el fomento a las pasantías laborales; promoción de bolsas de trabajo; mesas de trabajo con empresas e institutos técnicos; apoyo al rol de los gobiernos locales y de la Mancomunidad de Lima Norte en educación y el desarrollo económico local en el que el empleo juvenil es una preocupación primordial.

Desde el 2016, a través del proyecto Enfrentando la violencia con habilidades para la vida y la empleabilidad, apoyado por OXFAM y el financiamiento de Comic Relief/Red Nose Day Fund, buscamos promover en adolescentes escolares el fortalecimiento de su ciudadanía democrática así

¹ Presentación del Ministerio de Educación – Educación Secundaria en Foro Perspectivas de la Educación para el Trabajo y su articulación con la Formación Técnica organizado por Alternativa, Ministerio de Educación, Fé y Alegría en coordinación con la DRELM con apoyo de Oxfam. Formato de video. Abril 2017. <https://1drv.ms/f/s!Aio2PRgkIs1XiG0Dy5hMZ-jzIG7ch>

como capacidades para la empleabilidad y emprendimiento. Desde este proyecto se buscó la articulación con los CETPROS a fin de que las y los adolescentes estudiantes y egresados de colegios de variante técnica puedan fortalecer sus capacidades técnicas y socioemocionales a través de cursos cortos, logrando a la vez una certificación que permitiera a los egresados un nivel de calificación para acercarse al mundo laboral o para la continuidad educativa.

Además se capacitó a docentes de educación para el trabajo de ii.ee. secundarias y de CETPRO en programación curricular específica para el área. En noviembre del 2016 el Ministerio de Educación emite la RSG 473-2016-MINEDU² que se propone iniciar la integración de la educación para el trabajo con instituciones de educación técnica o institutos superiores, lo que alentó más la línea desarrollada en el proyecto y aportar desde Alternativa a la construcción de políticas públicas frente a la realidad que observamos en el primer párrafo.

Es en este marco que se planteó el presente estudio exploratorio, el cual busca identificar las características actuales de la demanda laboral en los rubros de confecciones de prendas de vestir y de la gastronomía en Lima Norte –líneas con proyección según otros estudios de Alternativa³- a fin de identificar los nuevos elementos que están interviniendo en los procesos de producción y servicios de los rubros mencionados. El referente productivo es vital para considerar el referente educativo. De esta manera se busca aportar a una diversificación curricular más pertinente para la formación técnica a nivel secundario y a nivel de los CETPROs. Lo que significa definir los Perfiles Ocupacionales de jóvenes que se requieren en el Mercado Laboral y que están o podrían formarse a nivel técnico – productivo ya sea para desarrollar un oficio donde quisieran especializarse o un medio para poder solventar una carrera profesional o un emprendimiento.

El estudio desarrollado por el ingeniero Helbert Gutiérrez Lozano se centra en la demanda laboral de estas dos ramas ocupacionales para Lima y en particular para Lima Norte, presentando el panorama laboral en base a información secundaria así como las características de los puestos demandados y nuevos nichos ocupacionales en ambos rubros a partir de entrevistas a empresarios y gerentes de grandes, medianas y pequeñas y micro empresas. También se abordan las condiciones laborales que ofrecen a las y los jóvenes y de manera general las consideraciones de género que se puedan observar.

Desde este estudio es posible identificar que la formación técnica, no puede restringirse a una educación para que el o la joven tenga un rol eminentemente operativo, sino que requiere el desarrollo de habilidades fundamentales y transversales tales como las habilidades socioemocionales, el desarrollo de habilidades tecnológicas, siendo clave el fortalecimiento de la dimensión ciudadana en la que las y los jóvenes se reconozcan como sujetos de derecho. Asimismo, se plantea la importancia la vinculación de todos los actores involucrados en el territorio: empresas, instituciones educativas, jóvenes, gobiernos locales, gobierno nacional, a todos y todas a quienes ponemos a disposición el presente estudio.

Área Desarrollo Social Alternativa

² Resolución de Secretaría General 473-2016-MINEDU, Norma para la formación técnica de estudiantes de instituciones educativas públicas de educación secundaria. 2016-2018 de noviembre del 2016.

³ Estudio Dinámicas económicas y oportunidades para el desarrollo económico local en la ciudad de Lima Metropolitana. Arquitecta Martha Lázarte Salinas. Alternativa con el apoyo de Brot für die Welt. Mayo 2015.



II OBJETIVOS DEL ESTUDIO

A. OBJETIVO GENERAL:

Conocer y caracterizar la demanda laboral de las empresas de los sectores de confección textil y gastronomía para evaluar la pertinencia y correspondiente actualización de la currícula de formación técnico productivo a nivel secundario y a nivel de los CETPROs, por lo que nos interesa aproximarnos a los Perfiles Ocupacionales de jóvenes de 14 a 29 años de edad que están o podrían formarse a nivel técnico – productivo ya sea para desarrollar un oficio donde quisieran especializarse o un medio para poder solventar una carrera profesional o un emprendimiento.

B. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Tener el panorama de la demanda laboral que suele darse en los jóvenes de 14 a 29 años de edad en Lima Norte y en especial en los rubros de confecciones de prendas de vestir y de gastronomía.
2. Identificar las Condiciones Laborales que ofrecen las empresas y las consideraciones de género.
3. Identificar los nuevos nichos ocupacionales más demandados en estos rubros.
4. Elaborar los perfiles ocupacionales de los puestos más demandados.

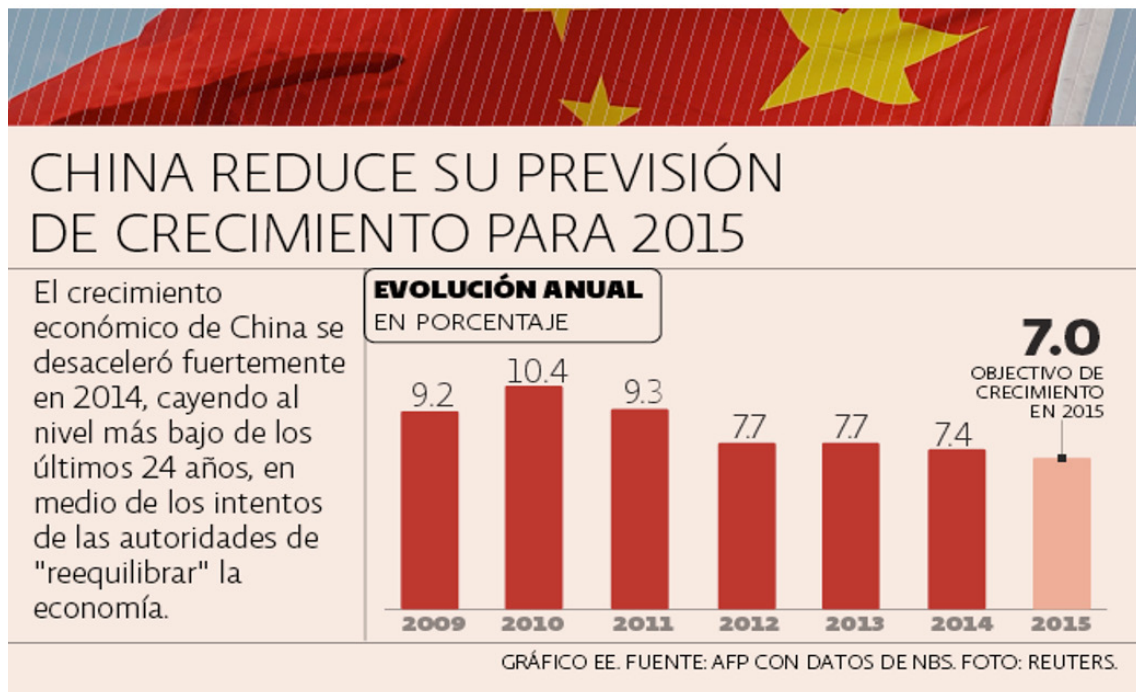


III

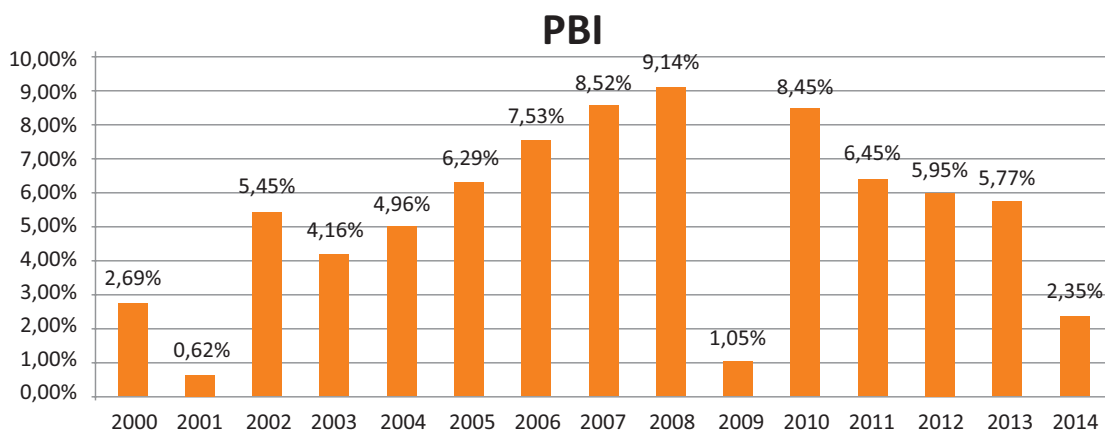
CONSIDERACIONES GENERALES

En la actualidad la economía peruana se caracteriza por depender del crecimiento de las exportaciones, principalmente de materias primas y en especial de los minerales, cuyos destinos son Estados Unidos, los países Europeos y es la República China uno de los países que más compra nuestros minerales. Por ello, el Perú con una economía abierta en un contexto de globalización y con un débil mercado interno, resulta siendo dependiente de los cambios que se dan en las economías mundiales.

Para demostrarlo veamos como la economía China viene sufriendo un decrecimiento de su PBI desde el 2010, que se traduce en menores compras de materias primas e insumos, tales como el cobre de Perú; y como la economía peruana también viene sufriendo un proceso de enfriamiento desde el 2010. Lo que explica que uno de los principales factores del enfriamiento en la economía peruana se debe a una baja en la economía China.



Evolución del PBI de la República de China.



Evolución del PBI del Perú.

Por otro lado, en la última publicación del Foro Económico Mundial del año 2016, sobre el Índice de Competitividad Global llamado GCI, el Perú ocupa el puesto 67 de una lista de 144 países evaluados. Entre los países Latinos que ocupan mejores puestos que nosotros están: Chile 33, Panamá 42, Costa Rica 54, México 51, Colombia 61.

The Global Competitiveness Index 2016 -2017, 2015–2016 rankings and 2014–2015 comparisons

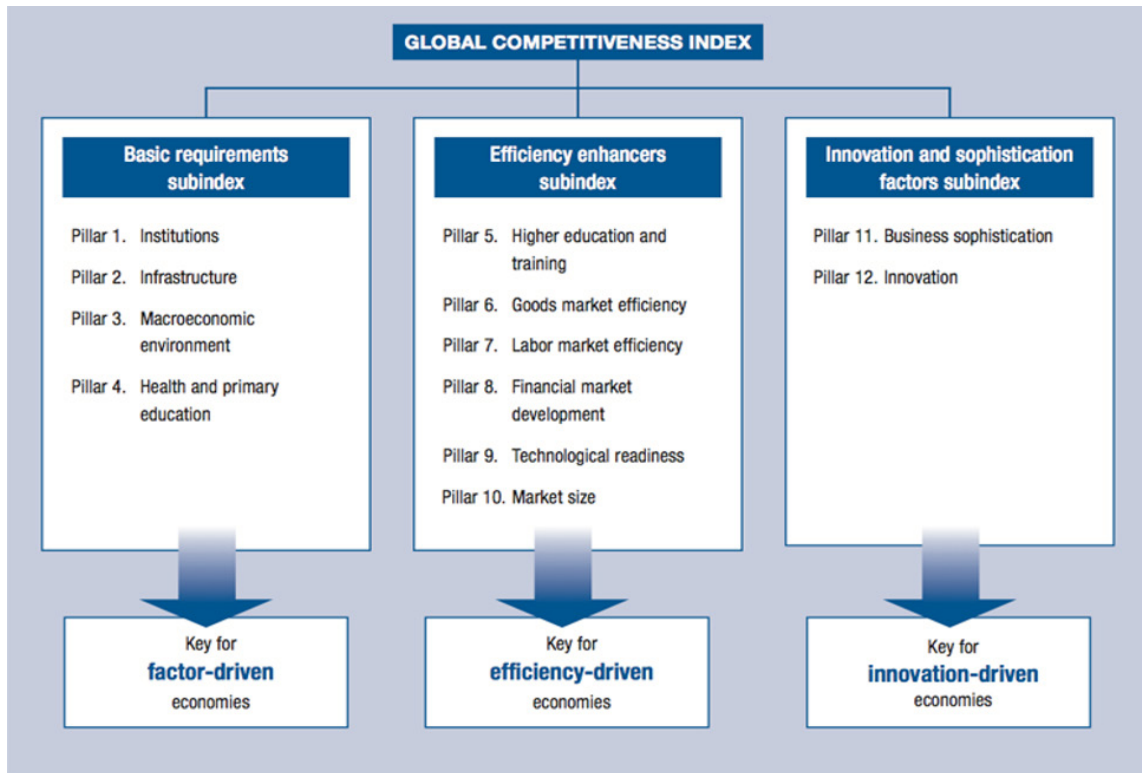
COUNTRY	2016 - 2017		2015 - 2016		2014-2015	
	Puesto	Score	Puesto	Score	Puesto	Score
Germany	5	5.57	4	5.53	5	5.49
Chile	33	4.64	35	4.58	33	4.60
Panamá	42	4.51	50	4.38	48	4.43
Costa Rica	54	4.41	52	4.33	51	4.42
México	51	4.41	57	4.29	61	4.27
Colombia	61	4.30	61	4.28	66	4.23
Perú	67	4.23	69	4.21	65	4.24
Uruguay	73	4.17	73	4.09	80	4.04
Brasil	81	4.05	75	4.08	57	4.34
Ecuador	91	3.96	76	4.07	n/a	
Argentina	104	3.81	106	3.79	104	3.79
Paraguay	117	3.65	118	3.60	120	3.59
Bolivia	121	3.54	117	3.60	105	3.77
Venezuela	130	3.27	132	3.30	131	3.32

The Global Competitiveness Report 2016 -2017 / 2015–2016 / 2014 -2015 World Economic Forum
Construcción Propia

En el año 2015 estuvimos en el puesto 69, en el año 2014 estuvimos en el puesto 65 y anteriormente en el año 2013 estuvimos en el puesto 61, es decir en los años 2013 y 2014 estuvimos en mejores puestos en los niveles de competitividad.

Este Índice de Competitividad se basa en la medición de 12 pilares o factores los cuales son: Instituciones, Infraestructura, Entorno macroeconómico, Salud y educación primaria, Enseñanza superior y formación, Eficiencia del mercado de bienes, Eficiencia del mercado de trabajo, Desarrollo del mercado financiero, Preparación tecnológica, Tamaño del mercado, La sofisticación del negocio e Innovación⁴. Tal como se puede apreciar en el siguiente gráfico

⁴ The Global Competitiveness Report 2014–2015 / 2015-2016 / 2016-2017 Klaus Schwab, World Economic Forum



Sabemos que la problemática de la brecha entre la formación laboral y la demanda laboral tiene múltiples orígenes, sin embargo hay algunos aspectos que más inciden y merecen un estudio a mayor profundidad; es por ello en esta parte del análisis nos concentraremos en conocer en qué nivel nos encontramos en los pilares 4.-Salud y educación primaria, 5.- Enseñanza superior y formación, 7.- Eficiencia del mercado de trabajo, 9.- Preparación tecnológica, 11.- Sofisticación del Negocio e 12.- Innovación

En el Global Competitiveness Report del año 2016-2017 de World Economic Forum y siempre tomando como referencia 144 países, en el pilar Salud y educación primaria estamos en el puesto 98; en Enseñanza superior y formación estamos en el puesto 80; en Eficiencia del mercado de trabajo en el puesto 61; en Preparación tecnológica puesto 88; en Sofisticación del Negocio puesto 78 y en Innovación en el puesto 119.

En el siguiente cuadro podemos ver cómo han ido evolucionado estos factores o pilares, que son los más importantes para resolver la problemática de la brecha entre la formación y la demanda laboral y de esta manera, identificar donde deben converger nuestras políticas educativas y del trabajo, para lograr una mayor competitividad de la Fuerza Laboral.

Evolución de Perú en los 12 Pilares de la Competitividad

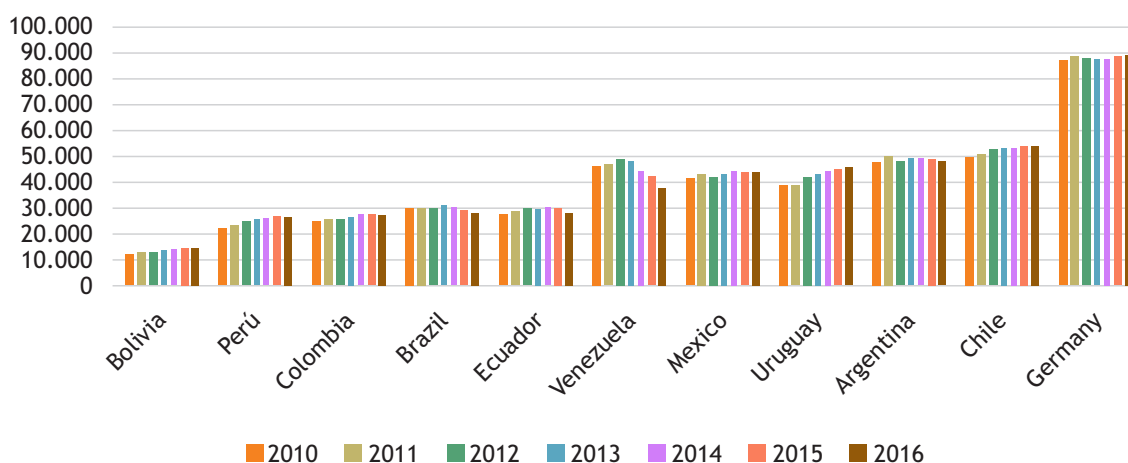
	PILARES	2016 - 2017		2015 - 2016		2014 - 2015		2013 - 2014	
		Posición	Valor	Posición	Valor	Posición	Valor	Posición	Valor
1	Instituciones	106	3.4	116	3.3	118	3.3	109	3.4
2	Infraestructura	89	3.6	89	3.5	88	3.5	91	3.5
3	Entorno Macroeconómico	33	5.4	23	5.9	21	5.9	20	5.9
4	Salud y educación primaria	98	5.3	100	5.3	94	5.4	95	5.4
5	Educación Superior y Capacitación	80	4.1	82	4.1	83	4.1	86	4.0
6	Eficiencia del mercado de bienes	65	4.4	60	4.4	53	4.5	52	4.4
7	Eficiencia del mercado laboral	61	4.3	64	4.3	51	4.3	48	4.5
8	Desarrollo del mercado financiero	26	4.8	30	4.5	40	4.5	40	4.5
9	Preparación tecnológica	88	3.6	88	3.4	92	3.3	86	3.4
10	Tamaño de mercado	48	4.4	48	4.4	43	4.5	43	4.5
11	Sofisticación empresarial	78	3.8	81	3.8	72	3.9	74	3.9
12	Innovación	119	2.8	116	2.8	117	2.8	122	2.9

The Global Competitiveness Report 2014-2015 / 2015-2016 / 2016 -2017 Klaus Schwab, World Economic Forum
Elaboración propia.

Otro de los temas a considerar para ubicar mejor la pertinencia del presente estudio es “La productividad de la Fuerza Laboral”, la cual podemos medirla con dos índices: La productividad laboral por persona o la productividad laboral por hora trabajada.

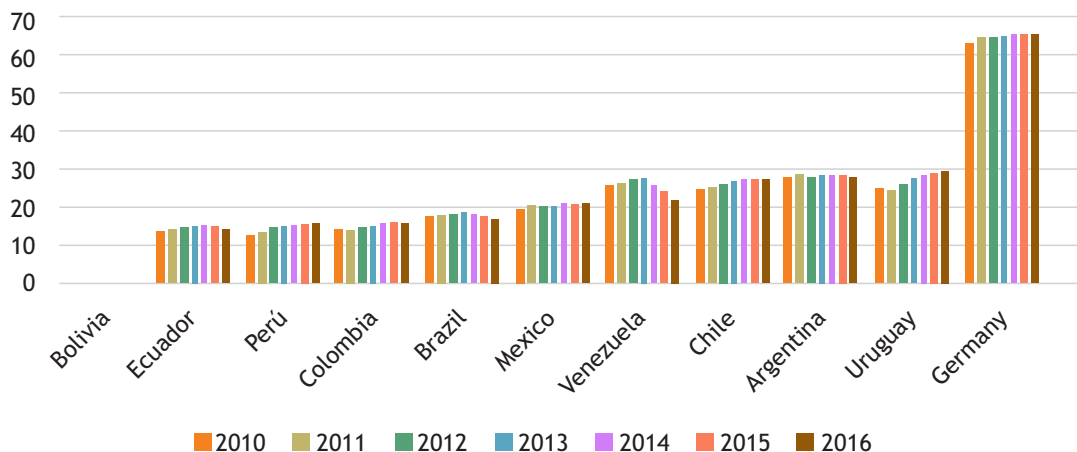
Veamos los siguientes gráficos para ver cómo está nuestra posición relativa como país en estos índices:

Productividad laboral por persona empleada en 2015



The Conference Board Total Economy Database™ Summary Tables / November 2016.
Elaboración Propia.

Productividad laboral por hora trabajada en 2015

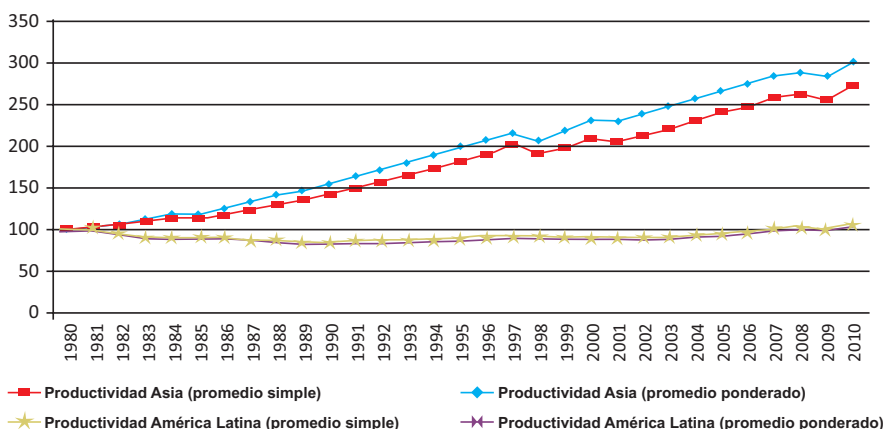


The Conference Board Total Economy Database™ Summary Tables / November 2016
Elaboración Propia.

En las dos formas de medición de la productividad de la fuerza laboral, vemos que entre los países latinos estamos en el penúltimo puesto cuando hablamos de la productividad laboral por persona y en el antepenúltimo lugar cuando se trata de la productividad laboral por hora trabajada.

Crecimiento de la productividad en América latina y el este de Asia

AMÉRICA LATINA (12 PAÍSES) Y ASIA (7 ECONOMÍAS): CRECIERON DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL (Índice 1980=100)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de cifras oficiales de los países de la región, de la base de datos laborista de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y de World Development Indicators (WDI) del Banco Mundial.



En el anterior gráfico⁵ podemos ver cómo se ha ido diferenciando las tendencias de la productividad laboral de los países del Este Asiático y los países de América Latina.

Frente a esta realidad y con el fin de recuperar el crecimiento promedio de 6% del PBI, en nuestro país se han ido planteando una serie de políticas conducentes a elevar la productividad, la competitividad y lograr la diversificación productiva.

Dentro de estas políticas, las principales que se vienen alentando son: la de diversificación productiva, disminución de los costos de la tramitología, la búsqueda activa de inversiones que participen en cadenas de valor globales y en cuanto a la fuerza laboral la de ampliar sus capacidades, para tener mano de obra tecnificada y con mayor productividad. Sobre este último aspecto fundamental “El director nacional del SENATI, Jorge Antonio Rivera, dijo que: existe un déficit de 300,000 técnicos industriales en Perú y que solo el SENATI logra formar unos 10,000 técnicos industriales al año”⁶. Es claro que necesitamos más Centros de Estudios Técnicos así como el SENATI para tener mano de obra calificada, que pueda usar tecnología moderna para una industria con alta productividad y calidad, y así poder competir en el contexto global y no seguir comprando productos elaborados de otros países, quienes fabrican con una buena tecnología y mano de obra calificada.

Por lo tanto, en el campo de la formación laboral hay mucho que hacer a fin de contar con una fuerza laboral tecnificada, capaz usar maquinaria con tecnología digital, con capacidades para elevar la productividad de las empresas, en un número amplio que permita cubrir estos puestos altamente tecnificados, con mayores remuneraciones y que “ahora son cubiertos por mano de obra extranjera”⁷; de esta manera los productos fabricados en el Perú podrían competir en un mercado actualmente globalizado.

La pertinencia del presente estudio se enmarca dentro del contexto actual del país, el cual viene decayendo en su nivel de competitividad y principalmente padece de una baja competitividad de nuestra fuerza laboral, la cual depende entre otras cosas de la inversión no solo en innovación, en ciencia y tecnología, sino también del vínculo de la educación básica con el mundo del trabajo. Este esfuerzo no solo debe ser de parte del estado sino también del sector privado y mejor aún si es de ambos juntos.

⁵ Antonio Prado, Secretario Ejecutivo Adjunto CEPAL “Cambio Estructural para la Igualdad y Crecimiento de la Clase Media”.

⁶ Diario Gestión <http://gestion.pe/empresas/existe-deficit-300000-tecnicos-industriales-peru-2050358>

⁷ Diario Gestión <http://gestion.pe/economia/peru-recibio-35000-extranjeros-visa-trabajador-2012-2057502>



IV MARCO METODOLÓGICO

A. METODOLOGIA:

Se han utilizado fuentes secundarias para describir el panorama del mercado laboral, en cuanto a oferta y demanda, en Lima Metropolitana y en especial en Lima Norte, identificando los rubros más demandados, para jóvenes de 14 a 29 años de edad, así como las proyecciones futuras de estos rubros.

Para el caso de los rubros de Confecciones de prendas de vestir y de Gastronomía y con el fin de estudiar las características demanda la laboral, se han aplicado entrevistas a profundidad a 20 empresas de Confecciones y 10 empresas de Gastronomía, que nos ha permitido obtener información acerca de:

Identificación de Empresas:

- Lista de empresas entrevistadas de cada rubro.
- Datos generales del responsable del área de recursos humanos o los que asuman esta función.
- **Características de los puestos demandados:**
- La demanda de los puestos tradicionales y de los nuevos nichos ocupacionales, dimensiones, estacionalidad y proyección.
- Permanencia de los puestos, volatilidad de las contrataciones .
- Centros de estudios más valorados.
- Habilidades blandas más valoradas.

Condiciones Laborales:

- Condiciones laborales que se ofrecen, salarios por puesto, beneficios laborales, etc.
- Consideraciones de género.

Medios para convocar la demanda:

- Los medios que más usa para el proceso de selección de personal joven y su evaluación.
- Uso de Centros de estudios: Secundaria Técnica, CETPROS características y opinión.

Pasantías:

- Percepción y evaluación de las Pasantías Laborales.

Formación Laboral:

- Características de las necesidades de capacitación de su personal joven.
- Características del desarrollo de su capacitación de manera interna o externa.
- Evaluación de la Formación Laboral en Centros de estudios: Secundaria Técnica, CETPROS.
- Uso de la TICs, y demanda de empleo en este campo, características y proyección.

Teniendo en cuenta la importancia que tiene el conglomerado Gamarra, para la definición de las tarifas por puesto de trabajo y las condiciones laborales en el rubro de las Confecciones de Prendas de Vestir, en Lima Metropolitana, se realizarán 10 entrevistas en empresas de confecciones de esta zona, a dos grupos de jóvenes:

1. Jóvenes de Gamarra
2. Jóvenes trabajadores de empresas de Lima Norte

Para recoger información sobre:

- Condiciones Laborales y tarifas para los puestos de trabajo.
- Proyecciones de su carrera en el rubro de confecciones.
- Sueños para el futuro.

El estudio tiene como objetivo obtener los perfiles ocupacionales tanto de los puestos tradicionales como los nuevos nichos ocupacionales, para el primer caso se recurrirá a la información secundaria existente y para el segundo caso se recurrirá a entrevistas técnicas en los puestos de trabajo de las empresas.

B. PRODUCTOS

1. Estudio de la dinámica laboral en Lima Metropolitana y en especial en Lima Norte.
2. Listado de empresas entrevistadas y contacto con responsables de Recursos Humanos o los funcionarios que asuman esta función.
3. Características de los puestos tradicionales y nuevos nichos laborales más demandados en los dos rubros. (demanda, estacionalidad, condiciones laborales, etc.).
4. Características de los medios más usados en la convocatoria, para el proceso evaluación y selección personal en estos dos rubros.
5. Evaluación de las instituciones educativas técnicas de Lima Norte, opinión de las empresas.
6. Tarifas de puestos de trabajo y condiciones laborales en el rubro de confecciones de prendas de vestir en el Conglomerado de Gamarra.
7. Proyecciones futuras desde la perspectiva de los jóvenes en sus rubros.
8. Perfiles ocupacionales de los puestos tradicionales y nuevos (nichos) más demandados en los dos rubros.



V
**PANORAMA DEL MERCADO
LABORAL DE LIMA NORTE**

A. LIMA NORTE :

El área interdistrital del Norte de Lima Metropolitana comprende 8 distritos, los cuales en orden de antigüedad son:

1. Carabayllo
2. Ancón
3. Puente Piedra
4. San Martín de Porres
5. Santa Rosa
6. Comas
7. Independencia
8. Los Olivos

Lima Norte se extiende en dos ejes, uno de ellos por el noreste a todo largo de la Cuenca del Río Chillón hasta el km. 40 de la carretera a Canta y el otro por el Noroeste, hasta el km. 43 de la Carretera Panamericana, abarca además parte de la cuenca del Río Rímac. Se une al Centro histórico de Lima a través de estos dos ejes viales: la Avenida Túpac Amaru y su prolongación, la Carretera a Canta y la Carretera Panamericana. Una tercera vía, la Avenida Universitaria, sirve de conexión con la zona de San Miguel.

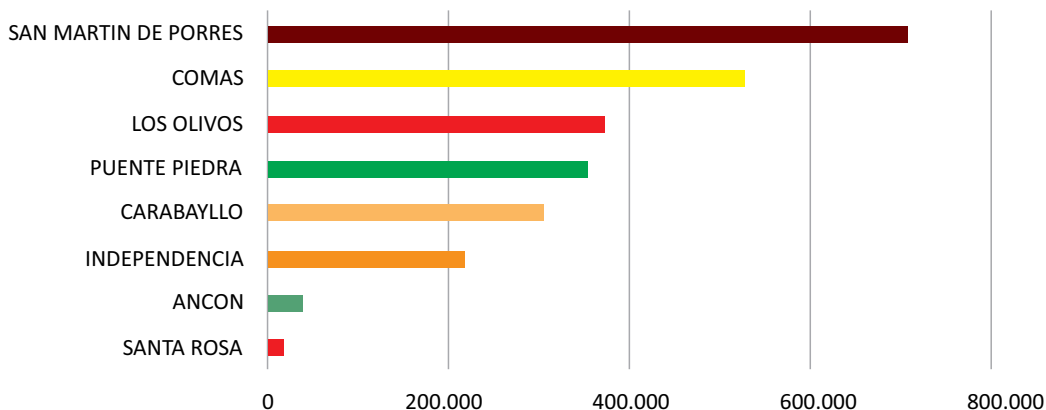
B. POBLACIÓN TOTAL DE LIMA NORTE POR DISTRITO 2005 AL 2015

DISTRITO	AÑO										
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
LIMA NORTE	2,059,678	2,104,225	2,147,654	2,190,943	2,235,043	2,280,891	2,328,670	2,377,763	2,427,936	2,475,431	2,526,941
SAN MARTIN DE PORRES	569,815	582,902	595,471	607,795	620,193	632,974	646,191	659,612	673,149	686,702	700,178
COMAS	498,304	501,837	504,816	507,460	509,976	512,565	515,248	517,881	520,403	522,760	524,894
LOS OLIVOS	317,895	323,462	328,752	333,896	339,028	344,280	349,670	355,101	360,532	365,921	371,229
PUENTE PIEDRA	215,799	227,168	238,856	250,960	263,594	276,886	290,884	305,537	320,837	336,928	353,489
CARABAYLLO	201,149	209,901	218,780	227,870	237,269	247,077	257,326	267,961	278,963	290,311	301,978
INDEPENDENCIA	214,711	215,256	215,556	215,766	215,941	216,125	216,323	216,503	216,654	216,764	216,822
ANCON	32,290	33,312	34,329	35,354	36,401	37,487	38,612	39,769	40,951	38,482	39,600
SANTA ROSA	9,715	10,387	11,094	11,842	12,641	13,497	14,416	15,399	16,447	17,563	18,751

Fuente(s): INEI Estimaciones y Proyecciones de Población. Boletín Especial N° 21 y N° 22.

Como podemos apreciar en el anterior gráfico la Población en Lima Norte, ha ido creciendo desde 2,005 con 2'059,678 habitantes, hasta el 2,015 con 2'526,941 habitantes, registrando una tasa de crecimiento de 2.07% entre el 2005 y el 2015; mientras la tasa de crecimiento poblacional en Lima Metropolitana en ese mismo período fue de 1.55%.

Población de Lima Norte - Según Distrito - 2015



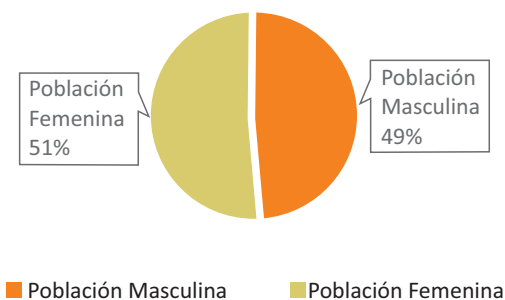
Los distritos más poblados en orden decreciente son San Martín de Porres, Comas, Los Olivos, Puente Piedra, Carabayllo, Independencia, Ancón, Santa Rosa. Es de resaltar el caso del distrito de Carabayllo que en el año 2005 tenía menos población que el distrito de Independencia, situación que se invierte a partir del año 2007 producto del ingreso de las urbanizadoras en las zonas agrícolas de Carabayllo.

Población Censada masculina, femenina LIMA NORTE

Ámbito	Indicador	2007	%
Lima Norte	Población Masculina	1,023,838	49.14%
Lima Norte	Población Femenina	1,059,745	50.86%
		2,083,583	100.00%

Fuente(s): INEI- Censo Nacional de Población y Vivienda. 2007

Población censada masculina, femenina LIMA NORTE Censo 2007



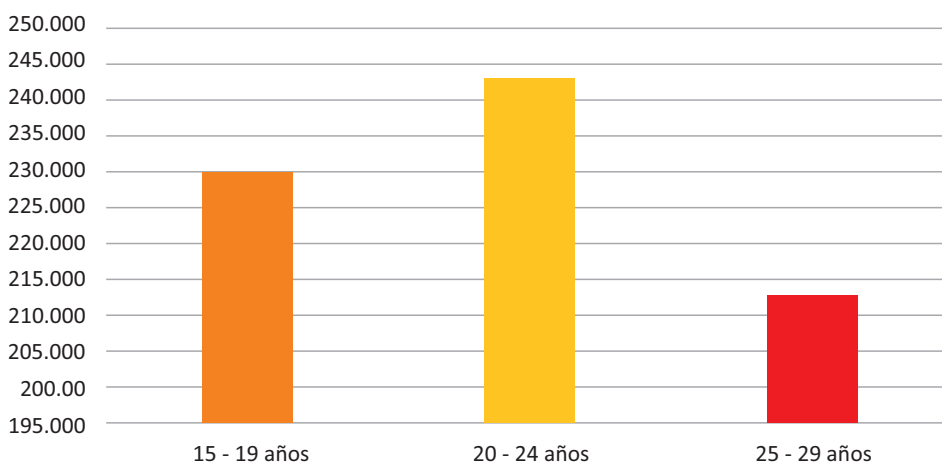
Los porcentajes de la población masculina y femenina son casi similares, según los datos del censo del 2007 la población femenina es ligeramente superior con 50.86% y la población masculina 49.14%.

POBLACIÓN DE LIMA NORTE POR EDADES
De 15-19, 20-24, 25-29 años de edad / DEL AÑO 2005 AL 2015

Edades	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
15-19 años	190,529	196,081	203,728	212,106	219,797	225,367	228,180	229,152	229,149	229,064	229,798
20-24 años	200,532	201,234	201,231	201,364	202,483	205,457	211,334	219,592	228,718	237,184	243,413
25-29 años	198,008	200,859	202,237	202,809	203,242	204,219	205,300	206,027	207,071	209,120	212,870
Total	589,069	598,174	607,196	616,279	625,522	635,043	644,814	654,771	664,938	675,368	686,081

Fuente(s): Instituto Nacional de Estadística e Informática- Perú: Estimaciones y Proyecciones de Población. Boletín Especial N° 21 y N° 22.

Población de Lima Norte por edades de 15-19, 20-24, 25-29 Años de edad - Año 2015



La población de Lima Norte en el rango de edades entre 15 a 29 años, que es el rango de edades de los jóvenes que nos interesa para el presente estudio, ha ido creciendo desde el año 2005 con 589,069 habitantes, hasta el año 2015 con 686,081 habitantes; siendo la tasa de crecimiento de 1.54%.

Más de la mitad de limeños viven el Lima Este y Lima Norte:

LIMAS	HABITANTES	%
Población de Lima Este	2,619,814	26.87%
Población de Lima Norte	2,475,432	25.38%
Población de Lima Sur	1,860,382	19.08%
Población de Lima Centro	1,796,113	18.42%
Población de Callao	999,976	10.25%
TOTAL	9,751,717	100.00%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática- Proyecciones de Población por Distritos, 2014

C. ACTIVIDADES ECONÓMICAS QUE INCIDEN MÁS EN LA DEMANDA LABORAL DE LIMA NORTE:

Aporte a la economía en el Departamento de Lima

Para analizar cuáles son las actividades económicas que más han dinamizado la economía de Lima Norte, tomaremos como referencia el VAB- el Valor Agregado Bruto del Departamento de Lima y cómo ha ido evolucionando desde el año 2007 hasta el 2015, tal como se presenta en el siguiente cuadro, cuya fuente es el INEI Instituto Nacional de Estadística e Informática, con el nuevo año base (2007) de las Cuentas Nacionales que viene implementándose desde el 2014.

El VAG nos indica cuáles han sido las actividades económicas que han generado más valor añadido en el proceso de producción, lo cual indirectamente nos dice que son las actividades económicas que más han dinamizado la compra de materias primas, insumos así como la contratación o mantenimiento de la fuerza laboral.

En el siguiente cuadro podemos ver cuáles son las actividades que más han contribuido a la economía del departamento de Lima en el año 2015. En cuanto a las actividades que nos interesa para el estudio vemos: Confecciones de prendas de vestir que está en el sector manufactura se encuentra en el segundo lugar (18.8%) y Gastronomía está en el octavo lugar con (4.7%), en cuanto a aporte de la economía del Departamento de Lima.

Lima: Valor Agregado Bruto / por Años, según Actividades Económicas / Valores a Precios Constantes de 2007
(Miles de nuevos soles)

Actividades	2007	2008	2009	2010	2011	2012P/	2013P/	2014E/	2015E/	% 2015
Otros servicios	44,820,695	47,714,974	48,815,629	52,393,263	55,923,083	59,257,713	63,000,775	67,617,931	71,650,104	33.3%
Manufactura	29,844,713	32,449,924	30,577,640	34,999,288	38,389,761	39,264,446	41,298,625	40,355,259	39,668,007	18.4%
Comercio	17,765,419	19,662,786	19,483,244	21,787,060	23,864,097	25,514,280	26,972,632	28,273,928	29,493,966	13.7%
Transporte, Almacén, Correo y Mensajería	8,376,122	9,276,723	9,320,554	10,586,430	11,955,879	12,849,709	13,955,113	14,306,637	14,597,723	6.8%
Construcción	8,058,322	8,910,913	9,112,210	10,618,541	11,028,336	12,385,264	12,768,945	13,001,096	12,200,867	5.7%
Telecom. y otros Serv. de Información	5,845,185	6,751,709	7,257,135	7,917,600	8,760,967	9,705,772	10,556,656	11,219,934	12,192,971	5.7%
Administración Pública y Defensa	6,797,290	7,372,311	8,782,610	9,570,099	9,884,543	10,772,570	11,313,500	11,607,116	12,040,689	5.6%
Alojamiento y Restaurantes	5,881,383	6,512,863	6,556,747	7,044,935	7,866,447	8,748,478	9,379,469	9,804,298	10,102,782	4.7%
Electricidad, Gas y Agua	2,475,360	2,763,742	2,877,708	3,276,123	3,718,603	4,079,915	4,386,074	4,895,680	5,058,315	2.3%
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	2,930,353	3,166,890	3,168,945	3,276,594	3,462,142	3,593,336	3,680,843	3,853,772	4,103,667	1.9%
Extracción de Petróleo, Gas y Minerales	2,976,009	3,304,899	2,443,594	2,919,771	3,235,297	3,146,370	3,304,889	3,720,334	3,991,162	1.9%
Pesca y Acuicultura	467,852	528,247	514,122	234,138	653,421	282,768	451,346	270,309	357,587	0.2%
Valor Agregado Bruto	136,238,703	148,415,981	148,910,138	164,623,842	178,742,576	189,597,621	201,068,867	208,926,294	215,457,840	100%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática / Con información disponible a junio de 2016

D. NÚMERO DE ESTABLECIMIENTOS EN LIMA METROPOLITANA

Veamos ahora cual es la posición de las actividades económicas de nuestro estudio en cuanto a número de establecimientos, según el Censo Económico del 2008.

Nro	Establecimientos censados según actividad económica, 2008	Perú	Provincia de Lima
1	Comercio al por mayor y al por menor	569,733	195,128
2	Industrias manufactureras	78,246	34,055
3	Alojamiento y servicios de comida	86,559	28,455
4	Otras actividades de servicios	47,820	21,296
5	Información y comunicación	43,431	15,603
6	Transporte y almacenamiento	22,311	11,157
7	Actividades profesionales, científicas y técnicas	22,051	8,817
8	Enseñanza privada	14,863	7,254
9	Servicios sociales y relacionados con la salud humana	15,292	6,518
10	Actividades administrativas y servicios de apoyo	17,632	6,144
11	Artes, entretenimiento y recreación	6,253	2,371
12	Construcción	3,098	1,815
13	Actividades inmobiliarias	2,125	1,176
14	Pesca y acuicultura	7,336	914
15	Actividades financieras y de seguros	1,673	900
16	Suministro de agua, alcantarillado	949	452
17	Explotación de minas y canteras	671	225
18	Suministro de electricidad	293	94
	TOTAL	940,336	342,374

Provincia de Lima: Principales Resultados del IV Censo Nacional Económico.

La actividad “Confecciones de prendas de vestir” que forma parte del rubro “Industrias manufactureras” se encuentra en el segundo lugar en cuanto a número de establecimientos censados. Así mismo la actividad “Gastronomía” que está dentro del rubro “Alojamiento y servicios de comida” se encuentra en el tercer lugar en cuanto a número de establecimientos censados, para la Provincia de Lima.

E. PERSONAL OCUPADO EN LIMA METROPOLITANA

Si tomamos en cuenta el total del personal ocupado en la Provincia de Lima que comprende los 43 distritos, como podemos apreciar en el siguiente cuadro del Censo del ENAHO 2007 – INEI, Tenemos que la actividad “Fabricación de Prendas de Vestir” que está dentro del rubro “Industrias manufactureras” se encuentra en el segundo lugar en cuanto a total

Nro	Total de personal ocupado	Perú	Provincia de Lima
1	Comercio al por mayor y al por menor	925,040	397,096
2	Industrias manufactureras	554,414	316,707
3	Actividades administrativas y servicios de apoyo	170,878	115,354
4	Alojamiento y servicio de comida	220,888	89,734
5	Enseñanza privada	158,541	88,242
6	Actividades profesionales, científicas y técnicas	108,447	78,408
7	Otras actividades de servicios	116,879	70,120
8	Construcción	85,629	67,695
9	Transporte y almacenamiento	100,075	45,226
10	Información y comunicación	83,767	44,125
11	Servicios sociales y relacionados con la salud humana	40,741	24,777
12	Artes, entretenimiento y recreación	33,330	21,262
13	Explotación de minas y canteras	78,242	13,782
14	Pesca y acuicultura	38,537	7,723
15	Suministro de electricidad	14,521	6,640
16	Actividades inmobiliarias	7,779	5,793
17	Suministro de agua, alcantarillado	13,561	4,466
18	Actividades financieras y de seguros	5,097	3,196
		2,756,366	1,400,346

Personal Ocupado y Remuneraciones Censales 2007

del personal ocupado en Lima Metropolitana. Así mismo, la actividad “Gastronomía” que está dentro del rubro “Alojamiento y servicios de comida” se encuentra en el cuarto lugar en cuanto a total del personal ocupado en Lima Metropolitana.

Encontrándose entonces que estas actividades están entre las primeras con capacidad de absorber empleo en Lima Metropolitana, tendencias que son similares a lo que sucede en las Limas en esta caso en Lima Norte.

F. INDUSTRIA MANUFACTURERA EN LA REGIÓN LIMA

La Industria Manufacturera en la Región Lima en donde el (97.8%) son empresas de Lima Metropolitana encontramos en primer lugar a “Fabricación de prendas de vestir” con 21.4% de empresas dedicadas a esta actividad; lo que significa que dentro del rubro manufactura que es el segundo en tener más personal ocupado en Lima Metropolitana, la fabricación de prendas de vestir (el rubro que nos interesa) es el más importante en cuanto a número de empresas.

NÚMERO DE EMPRESAS MANUFACTURERAS ACTIVAS POR TAMAÑO DE EMPRESA SEGÚN CLASE CIU

Clase CIU	Descripción CIU	Total Empresas	%	Micro	Pequeña	Mediana-grande
Total		74,310	100.0%	68,469	4,777	1,064
1810	Fabricación de prendas de vestir; excepto prendas de piel	15,917	21.4%	15,000	825	92
2221	Actividades de impresión	7,512	10.1%	7,155	319	38
1541	Elaboración de productos de panadería	5,675	7.6%	5,513	143	19
3610	Fabricación de muebles	5,507	7.4%	5,300	198	9
2811	Fabricación de productos metálicos para uso estructural	3,623	4.9%	3,318	265	40
1729	Fabricación de otros productos textiles n.c.p.	2,900	3.9%	2,718	160	22
1920	Fabricación de calzado	2,245	3.0%	2,098	135	12
1549	Elaboración de otros productos alimenticios n.c.p.	2,234	3.0%	2,033	150	51
2899	Fabricación de otros productos elaborados de metal n.c.p.	2,112	2.8%	1,862	218	32
1712	Acabado de productos textiles	1,715	2.3%	1,661	46	8
1721	Fabricación de artículos textiles, excepto prendas de vestir	1,560	2.1%	1,514	42	4
2222	Actividades de servicios relacionadas con la impresión	1,519	2.0%	1,453	61	5
3699	Otras industrias manufactureras n.c.p.	1,437	1.9%	1,325	91	21
2029	Fabricación de otros productos de madera; corcho, paja y materiales trenzables	1,315	1.8%	1,274	40	1
2022	Fabricación de partes y piezas de carpintería para edificios y construcciones	1,239	1.7%	1,213	22	4
2520	Fabricación de productos de plástico	1,191	1.6%	830	253	108
3691	Fabricación de joyas y artículos conexos	1,062	1.4%	1,042	17	3
2109	Fabricación de otros artículos de papel y cartón	916	1.2%	843	64	9
3710	Reciclamiento de desperdicios y desechos metálicos	804	1.1%	686	109	9
	Otras industrias manufactureras	13,827	18.6%	11,631	1,619	577

FUENTE: CENSO MANUFACTURA, 2007 - SUNAT REGISTRO RUC, 2011

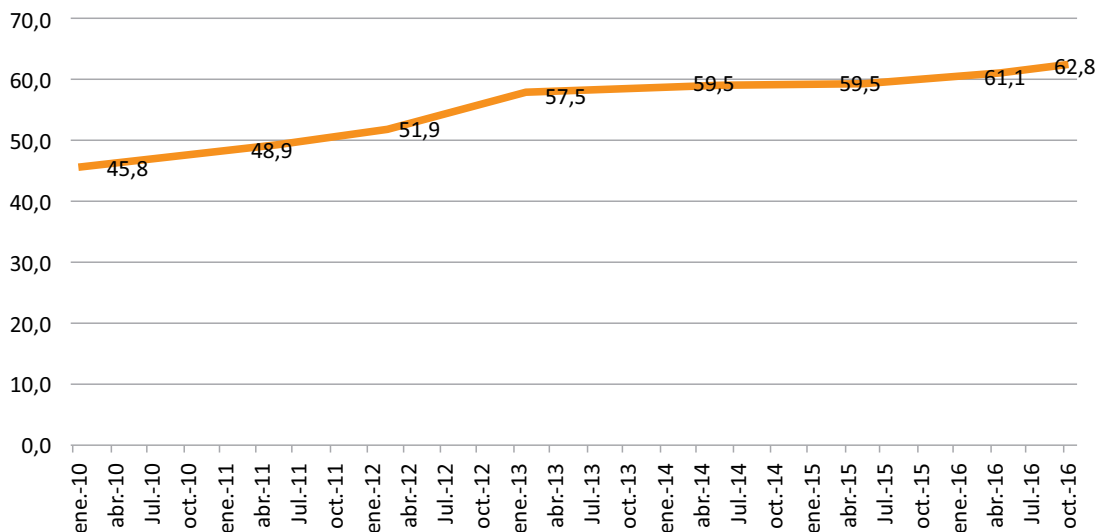
ELABORACIÓN: PRODUCE-DVMYPE-DGI/Directorio de Empresas Industriales, Septiembre 2011 NOTA: Micro (de 0 a 150 UIT), Pequeña (de 151 a 1700 UIT), Mediana y grande (de 1701 a más UIT)

http://www2.produce.gob.pe/RepositorioAPS/2/jer/PRODUCTIVIDAD_COMPETITIVIDAD/Informes/analisis_lima.pdf

Por último en cuanto a la actividad de fabricación de prendas de vestir o Confecciones que se encuentra catalogadas dentro de la Actividad Textil Cuero y Calzado, a pesar de una disminución en el crecimiento de nuestra economía en estos últimos años, el sector de confecciones ha mantenido un crecimiento. Según datos de la SUNAT muestra un incremento en el número de negocios que se emprenden, tal como podemos observar en el siguiente gráfico. Lo que nos indica que este rubro seguirá aportando a la economía y siendo una fuente de empleo e ingresos para la población.

Gráfico

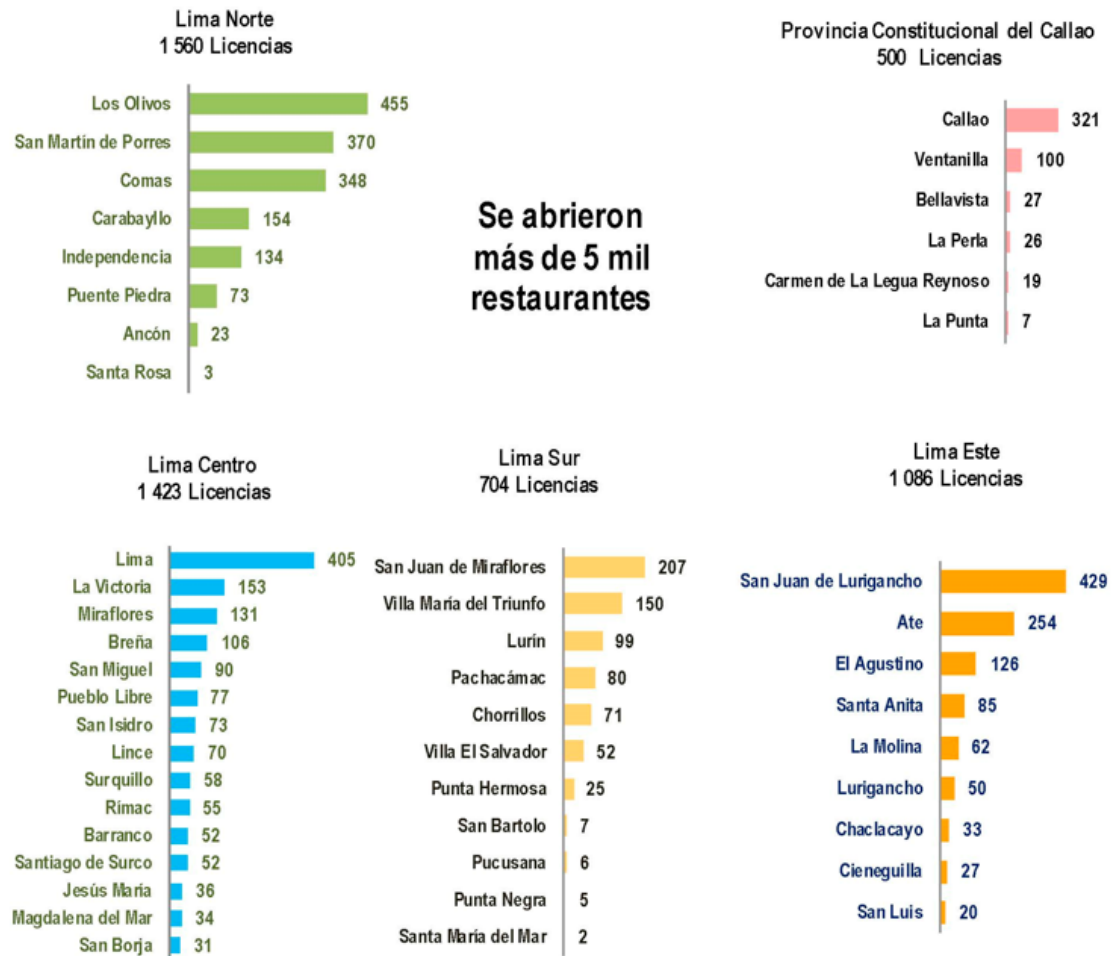
CONTRIBUYENTES INSCRITOS Actividad Textil, Cuero y Calzado



Elaboración propia- Base de Datos SUNAT cuadro N°51

G. LICENCIAS DE APERTURA DE RESTAURANTES EN LIMA NORTE, 2013 (NÚMERO DE LICENCIAS):

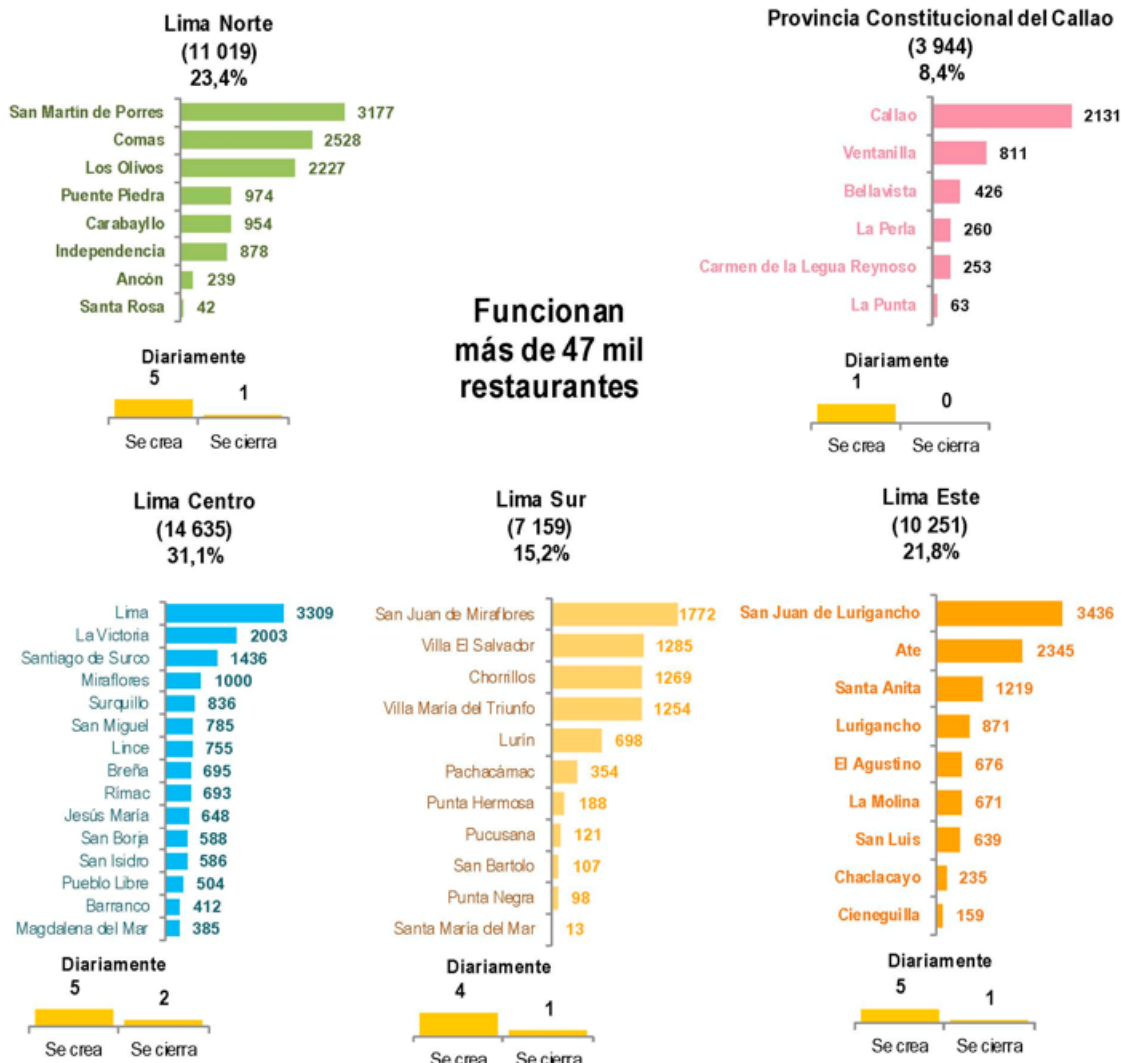
En el siguiente gráfico podemos apreciar que de los 5 mil restaurantes que se abrieron en Lima Metropolitana; Lima Norte ocupa el primer lugar en número de restaurantes abiertos 1,560. Lo cual nos indica que esta actividad económica está en auge y es muy importante en cuanto a la demanda de personal. De igual manera podemos apreciar que son los distritos de Los Olivos 455, San Martín de Porres 370 y Comas 348 es donde más restaurantes se han abierto.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Registro Nacional de Municipalidades, 2014.

H. RESTAURANTES EXISTENTES EN LIMA METROPOLITANA, 2014

De igual manera el siguiente gráfico muestra que en Lima Metropolitana, en el año 2014 funcionaban más de 47 mil Restaurantes y que Lima Norte ocupa el segundo lugar después de Lima Centro en cuanto a número de Restaurantes existentes, también podemos apreciar que en los distritos de distritos de San Martín de Porres y Comas y Los Olivos es donde se concentran la mayor cantidad de restaurantes existentes.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática- Registro Nacional de Municipalidades, 2014.

I. CONFECCIONES Y GASTRONOMÍA SON ACTIVIDADES FUNDAMENTALES EN LA GENERACIÓN PARA LA DEMANDA DE EMPLEO EN LIMA NORTE:

Con la presentación de las estadísticas precedentes (E. Personal ocupado en Lima Metropolitana) queda claro entonces que la actividad de “Fabricación de prendas de vestir”, conocida como “confecciones” es la segunda en importancia en su capacidad de absorber empleo, después de Comercio al por menor y mayor. De la misma manera vemos que la actividad de la “Gastronomía” ocupa el cuarto lugar como fuente de empleo y esto se evidencia con mayor razón cuando vemos, en los dos últimos gráficos que Lima Norte ocupa el primer lugar en el número de restaurantes abiertos en el año 2013 y que a nivel de Lima Metropolitana es la segunda zona interdistrital con más restaurantes. Todo ello nos dice que las dos actividades vienen aportando de manera sostenida a la economía y a la generación de fuentes de empleo en Lima Norte.



VI MERCADO LABORAL EN LIMA METROPOLITANA

Pasemos a ver algunos indicadores del Mercado Laboral de Lima Metropolitana y del Callao, según el INFORME TÉCNICO No 10 octubre 2016 del Mercado Laboral del INEI.

A. POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (PET):

Es el conjunto de personas que están aptas en cuanto a edad para trabajar. En el Perú, se considera a toda la población de 14 años y más como población en edad de trabajar (PET).

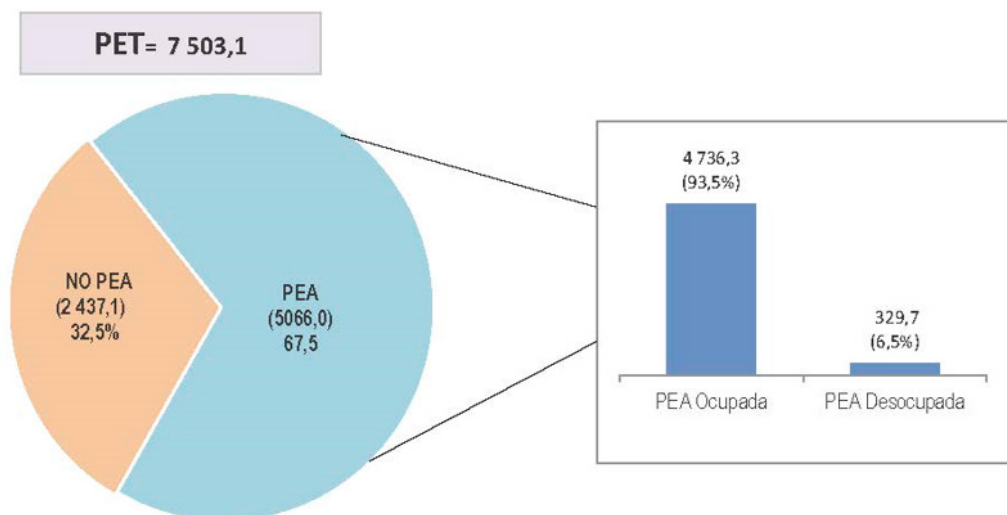
En el trimestre móvil julio-agosto-setiembre 2016, en Lima Metropolitana (incluye Callao) la PET es de 7 millones 503 mil 100 personas.

1. Población Económicamente Activa (PEA):

Son todas las personas en edad de trabajar que en la semana de referencia se encontraban trabajando (ocupados) o buscando activamente trabajo (desocupados).

En el trimestre móvil julio-agosto-setiembre 2016, en Lima Metropolitana (incluye Callao) la PEA que representa el 67,5% o sea 5 millones 66 mil personas.

Lima Metropolitana: Población en edad de trabajar según condición de actividad, Trimestre: Julio-Agosto-Setiembre 2016 (Miles de personas)



PET= Población en Edad de Trabajar

PEA= Población Económicamente Activa

NO PEA= Población Económicamente No Activa

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Permanente de Empleo.

a) Población ocupada

En el trimestre de análisis se estima en Lima Metropolitana 4 millones 736 mil 300 personas con empleo, lo cual representa el 93,5% de la PEA.

b) Población desocupada

Es aquella que busca activamente un empleo, en el trimestre de análisis llega a 329 mil 700 personas y representa el 6,5 % de la PEA.

2. Población Económicamente No Activa (inactivos):

Son todas las personas que pertenecen a la población en edad de trabajar que en la semana de referencia no han trabajado ni buscado trabajo y no desean trabajar. Ejemplo amas de casa, estudiantes, los rentistas y los jubilados, etc.

En el trimestre móvil julio-agosto-setiembre 2016, en Lima Metropolitana (incluye Callao) la NO PEA que representa el 32,5% que representan 2 millones 437 mil 100 personas.

B. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN TRIMESTRE MÓVIL JULIO-AGOSTO-SETIEMBRE 2016:

En los siguientes cuadros vamos a poder apreciar las principales características de la población que está ocupada actualmente en Lima Metropolitana y que representa el 93,5% de la PEA.

1. Por Grupos de Edad

En el siguiente gráfico podemos ver que en la población ocupada, más de la mitad de los trabajadores ocupados (54,4%) tienen una edad entre 25 a 44 años, luego la cuarta parte de los trabajadores ocupados tienen una edad entre 45 a más años y por último el 20.1% de los trabajadores ocupados tienen una edad entre 14 a 24 años.

Lima Metropolitana: Población ocupada según grupos de edad
Trimestre móvil: Julio-Agosto-Setiembre 2015-Julio-Agosto-Setiembre 2016
(Miles de personas)

Grupos de edad	Jul - Ago - Set 15	Jul - Ago - Set 16		Var. Trimestre Móvil		
	Valor estimado	Valor estimado	Intervalo inferior	Intervalo Superior	Absoluta (Miles)	(%)
Total	4 674,8	4 736,3	4 617,9	4 854,7	61,5	1,3
De 14 a 24 años	927,3	953,0	888,7	1 017,2	25,7	2,8
De 25 a 44 años	2 554,6	2 576,0	2 483,8	2 668,2	21,4	0,8
De 45 y más años	1 192,9	1 207,3	1 167,7	1 246,9	14,4	1,2

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática- Encuesta Permanente de Empleo.

2. Por Nivel de Educación

En el siguiente gráfico se puede apreciar que de toda la población ocupada de Lima Metropolitana, la mayoría (47%) cuentan con secundaria completa, el (26%) tienen estudios superiores universitarios, el (20%) cuentan con estudios superiores no universitarios y el (08%) con primaria. A partir de lo cual podemos resaltar que existe un bajo porcentaje de trabajadores con estudios superiores no universitarios (20%) es decir de los trabajadores que han pasado por un Instituto Tecnológico.

Lima Metropolitana: Población ocupada según nivel de educación alcanzado
Trimestre móvil: Julio-Agosto-Setiembre 2015 -Julio-Agosto-Setiembre 2016
(Miles de personas)

Nivel de educación	Jul-Ago-Set 15	Jul-Ago-Set 16		Var. Trimestre móvil		
	Valor estimado	Valor estimado	Intervalo inferior	Intervalo superior	Absoluta (Miles)	(%)
Total	4 674,8	4 736,3	4 617,9	4 854,7	61,5	1,3
Primaria 1/	365,6	372,2	338,4	406,0	6,6	1,8
Secundaria	2 320,8	2 203,9	2 100,3	2 307,6	- 116,9	- 5,0
Superior no universitaria	842,1	948,5	893,0	1 004,0	106,4	12,6
Superior universitaria	1 146,3	1 211,6	1 135,7	1 287,6	65,3	5,7

1/ Incluye Inicial y Sin nivel.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Permanente de Empleo

3. Según tamaño de empresa donde laboran

En el siguiente cuadro podemos ver que en cuanto a los trabajadores ocupados, más de la mitad (58%) se encuentran en empresas de 1 a 10 trabajadores es decir microempresas; el (31%) de estos trabajadores ocupados se encuentran laborando en empresas de 51 a más trabajadores es decir Gran Empresa y por último el (10%) se encuentra laborado en empresa de 11 a 50 trabajadores es decir en mediana empresa.

Lima Metropolitana: Población ocupada según tamaño de empresa
Trimestre móvil: Julio-Agosto-Setiembre 2015 -Julio-Agosto-Setiembre 2016
(Miles de personas)

Tamaño de empresa	Jul-Ago-Set 15	Jul-Ago-Set 16		Var. Trimestre móvil		
	Valor estimado	Valor estimado	Intervalo inferior	Intervalo superior	Absoluta (Miles)	(%)
Total	4 674,8	4 736,3	4 617,9	4 854,7	61,5	1,3
De 1 a 10 trabajadores	2 740,0	2 761,5	2 659,3	2 863,8	21,5	0,8
De 11 a 50 trabajadores	509,7	496,0	454,5	537,5	- 13,7	- 2,7
De 51 y más trabajadores	1 425,1	1 478,8	1 407,0	1 550,5	53,7	3,8

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Permanente de Empleo

4. Acceso a la Seguridad de Salud

Ahora veremos en el siguiente cuadro en qué condiciones se encuentran laborando los trabajadores ocupados en Lima Metropolitana que incluye Callao en cuanto a uso de la Seguridad en Salud.

Lima Metropolitana: Población ocupada según condición de tenencia de seguro de salud
Trimestre móvil: Julio-Agosto-Setiembre 2015 -Julio-Agosto-Setiembre 2016
(Miles de personas)

Condición de tenencia de seguro de salud	Jul-Ago-Set 15	Jul-Ago-Set 16		Var. Trimestre móvil		
	Valor estimado	Valor estimado	Intervalo inferior	Intervalo superior	Absoluta (Miles)	Valor estimado
Total	4 674,8	4 736,3	4 617,9	4 854,7	61,5	1,3
Con seguro de salud	3 163,9	3 309,9	3 209,3	3 410,6	146,0	4,6
.EsSalud	1 817,5	1 902,0	1 821,1	1 983,0	84,5	4,7
.Seguro Privado de Salud	115,5	95,7	71,9	119,4	-19,8	-17,2
.EsSalud y Seguro Privado de Salud	221,0	207,0	174,2	239,7	-14,0	-6,3
.SIS 1/	1 009,9	1 105,3	1 032,9	1 177,6	95,4	9,4
No tienen seguro de salud	1 510,9	1 426,3	1 349,2	1 503,5	-84,6	-5,6

1/ Incluye otros tipos de seguro que no sea EsSalud, ni seguro privado de salud.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática -Encuesta Permanente de Empleo.

Vemos que del 100% de los trabajadores ocupados, los que cuentan con algún tipo de seguro de salud representan el (69.9%) y los que no tienen ningún tipo de seguro de salud son el (30.1%).

Del 100% de todos los que cuentan con seguro, el (57.5%) están en EsSalud, el (33.4%) están en el SIS, el (6.3%) están en EsSalud y Seguro Privado de Salud y por último solo el (2.9%) cuentan con un Seguro Privado de Salud.

Es de resaltar el alto porcentaje de trabajadores (30.1%) que laboran sin ningún tipo de seguro para su salud.



VII
DEMANDA DE OCUPACIONES
ESTRATÉGICAS Y POTENCIALES
IDENTIFICADAS EN LIMA
METROPOLITANA Y LIMA NORTE

En la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO) del 2016 ejecutada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la demanda ocupacional futura de trabajadores en Lima Metropolitana⁸ es de 34 mil 476 trabajadores.

Si hacemos un análisis del personal requerido por grupo ocupacional tenemos que según el siguiente cuadro:

LIMA METROPOLITANA: REQUERIMIENTO DE PERSONAL SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL, 2016
(Absoluto y porcentaje)

Grupo ocupacional	Total absoluto	Total relativo
Total general	34,476	100.0%
Trabajador de los servicios personales	14,132	41.0%
Obrero	8,254	23.9%
Profesional	4,779	13.9%
Técnico	3,669	10.6%
Empleado	3,580	10.4%
Gerente y directivo	47	0.1%
Agricultor	15	0.0%

Nota: La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2016.

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

De las 34,476 personas que se esperan contratar en los sectores económicos estudiados durante el año 2016, la mayor parte de la demanda de personal en Lima Metropolitana estaría conformada por trabajadores de los servicios personales (41.0%) y obreros (23.9%), quienes intervienen directamente en el proceso productivo de las empresas; luego los profesionales (13.9%) y técnicos (10.6%) que son los que ejecutan las tareas de mayor complejidad, entre los técnicos se cuenta a los que han estudiado en Instituto o CETPRO de 1 a 2 años y los que han estudiado de 3 a 5 años. Si sumamos el 13,9% de profesionales y el 10,6% de técnicos tenemos un (24.4%) de expectativa de los sectores productivos por conseguir mano de obra calificada.

Otra característica de la demanda ocupacional para el 2016 en Lima Metropolitana es que los puestos más demandados son en primer lugar 71.9% para aquellas personas que cuentan con educación secundaria, estaríamos hablando de puestos con mayor rotación de personal, de carácter operativo, con menor responsabilidad y que no requieren de mayores capacidades técnicas, luego en un grupo bastante alejado del primer lugar está la demanda de aquellas personas que cuentan con nivel educativo profesional universitario 13,6%, profesional técnico (3 a 5 años) 9,0% y técnico (1 a 2 años) 5,6%, en este último caso para puestos con mayor responsabilidad y que requiere de algún nivel de preparación técnica o profesional. Como lo podemos apreciar en el siguiente cuadro.

⁸ Incluye la Provincia Constitucional del Callao

**LIMA METROPOLITANA: PERSONAL PROFESIONAL TÉCNICO A CONTRATAR POR
SECTORES ECONÓMICOS, 2016
(Absoluto)**

Nivel educativo	Total absoluto	Total relativo
Total sector	34,476	100.0%
Hasta secundaria	24,774	71.9%
Profesional universitario	4,680	13.6%
Profesional técnico (3 a 5 años)	3,107	9.0%
Técnico (1 a 2 años)	1,915	5.6%

Nota: La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2016.

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

Por otro lado en el siguiente cuadro nos muestra otras características de la demanda ocupacional para Lima Metropolitana para el 2016, en relación con las actividades que nos interesan Fabricación de prendas de vestir o Confecciones y Gastronomía:

En el grupo de Gerente y directivo: Podemos ver que figura la demanda por Gerentes de restaurantes y Supervisores de producción quienes están directamente relacionados con las actividades del estudio.

En el grupo de Empleado: Podemos ver que figura la demanda por Empleados de aprovisionamiento y almacenaje quienes podrían estar relacionados con la Fabricación de prendas de vestir.

En el grupo de Trabajador de los servicios personales: Podemos ver que figura la demanda por Bármanes y Cocineros calificados que están directamente relacionados con la Gastronomía.

**LIMA METROPOLITANA: REQUERIMIENTO DE PERSONAL Y REMUNERACIÓN MENSUAL,
SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL Y PRINCIPALES OCUPACIONES, 2016**
(Absoluto y soles)

Grupo Ocupacional	Trabajadores	Remuneración		
		Mínima Mensual	Promedio Mensual	Máxima Mensual
Total	34 476	320	1 329	50 000
Gerente y directivo	47	1 300	7 700	25 000
Gerentes de restaurantes	12	1 300	1 300	1 300
Productores de televisión	8	6 000	6 000	6 000
Supervisores de producción	6	3 500	3 500	3 500
Directores de recursos humanos	6	4 667	8 834	19 000
Directores de departamentos de informática	5	11 320	11 320	11 320
Otros	10	-	-	-
Profesional	4 779	320	2 504	15 000
Profesores de universidades	843	320	2 575	7 000
Profesionales de la informática	693	1 000	3 477	5 000
Personal de enfermería	659	850	1 382	3 000
Profesores de secundaria	519	750	1 709	5 500
Profesores de primaria	479	750	1 515	5 000
Otros	1 586	-	-	-
Técnico	3 669	750	1 541	50 000
Agentes técnicos de ventas	1 109	750	956	5 000
Técnicos y programadores informáticos	487	900	2 206	5 000
Técnicos de enfermería	399	750	971	1 600
Técnicos en administración	389	750	1 660	7 000
Técnicos en electricidad/electrónica/telecomunicaciones	248	800	1 495	6 000
Otros	1 037	-	-	-
Empleado	3 580	750	946	9 800
Telefonistas	1 978	750	833	2 000
Empleados de aprovisionamiento y almacenaje	487	750	915	2 000
Cajeros / cobradores de ventanilla	326	750	886	1 800
Recepcionistas / empleados de oficina	233	750	1 377	3 000
Cobradores	170	950	954	1 000
Otros	386	-	-	-
Trabajador de los servicios personales	14 132	750	1 125	2 200
Personal de protección y seguridad	9 992	750	1 208	1 600
Bármanes	1 570	750	830	1 600
Demostradores	1 453	750	863	1 800
Cocineros calificados	993	750	955	2 000
Estilistas	67	750	1 011	1 700
Otros	57	-	-	-
Agricultor	15	1 000	1 000	1 000
Trabajadores de viveros	15	1 000	1 000	1 000
Obrero	8 254	750	938	4 500
Limpiadores de establecimientos	3 780	750	785	1 500
Vendedores por teléfono	2 363	750	773	1 500
Peones de la industria manufacturera	547	750	869	1 000
Vigilantes	320	750	1 444	1 700
Mineros canteros/obreros del tratamiento de minerales, rocas y piedras	254	1 200	1 837	2 100
Otros	0	-	-	-

Nota: La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2016.

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

En el grupo de Obrero: Podemos ver que figura la demanda por Peones de la industria manufacturera que pueden estar relacionados con la Fabricación de prendas de vestir.

Por último veamos cuales son las características de la demanda de personal joven, en el siguiente cuadro vemos que hay una preferencia por los jóvenes para que laboren como Trabajador de los servicios personales 45.0% y luego como obreros 19.2% puestos que son los de menores responsabilidades, de mayor rotación; sin embargo hay un grupo de requerimientos por Técnicos, Empleados y Profesionales que si sumamos sus porcentajes hacen un total de 35.8% de solicitudes por jóvenes tecnificados y profesionalizados.

**LIMA METROPOLITANA: REQUERIMIENTO DE PERSONAL JOVEN
SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL, 2016
(Absoluto y porcentaje)**

Grupo ocupacional	Total absoluto	Total relativo
Total general	8,586	100.0%
Trabajador de los servicios personales	3,865	45.0%
Obrero	1,651	19.2%
Técnico	1,363	15.9%
Empleado	1,031	12.0%
Profesional	676	7.9%

Nota: La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2016.

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

Siguiendo con el análisis de la demanda para el año 2016 de personal joven en Lima Metropolitana que incluye la provincia Constitucional del Callao, vemos en el siguiente cuadro, que para las actividades que son motivo de nuestro estudio la Fabricación de prendas de vestir y Gastronomía, figuran en tercer lugar la solicitud por Bármanes 11.5%, en sexto lugar Empleados de aprovisionamiento y almacenaje 4.2%, en séptimo lugar Peones de la industria manufacturera 4.0% y en octavo lugar Cocineros calificados 3.7%.

Lo que nos indica que para los jóvenes de Lima Metropolitana y por ende de Lima Norte dentro de las ocupaciones más demandadas en el 2016 están los puestos relacionados con la actividades de la Fabricación de prendas de vestir y Gastronomía luego de la demanda por personal de seguridad y limpiadores de establecimientos. Tal como se muestra en el siguiente cuadro y gráfico correspondientes.

LIMA METROPOLITANA: OCUPACIONES MÁS REQUERIDAS DE PERSONAL JOVEN, 2016
(Absoluto y porcentaje)

Ocupaciones más requeridas (Ranking de mayor a menor)	Total absoluto	%
Personal de protección y seguridad	2,450	39.6%
Limpiadores de establecimientos	1,055	17.0%
Bármanes	712	11.5%
Demostradores	424	6.9%
Agentes técnicos de ventas	413	6.7%
Empleados de aprovisionamiento y almacenaje	261	4.2%
Peones de la industria manufacturera	247	4.0%
Cocineros calificados	232	3.7%
Telefonistas	205	3.3%
Técnicos y programadores informáticos	190	3.1%
	6,189	100.0%

Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2016.

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

LIMA METROPOLITANA: OCUPACIONES MÁS REQUERIDAS PARA PERSONAL JOVEN, 2016
(Absoluto)



Fuente: MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2016.

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

De manera referencial veremos el número de puestos más demandados en Lima Norte según las Oficinas de Empleo de Lima Norte, las cuales son 6: Los Olivos, El Buen Pastor, CTE Jesús Obrero, Municipalidad Independencia, Municipalidad Comas, Municipalidad Puente Piedra; de la información enviada por la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo DGSNE del MTPE de su Sistema de Intermediación Laboral – SILNET, por ser las más representativas solo tomaremos las bolsas de trabajo de las Municipalidades de Los Olivos e Independencia del 2016 y del CTE Jesús Obrero del 2015.

CUADRO N° 1. NÚMERO DE VACANTES DE EMPLEO EN EL SERVICIO DE BOLSA DE TRABAJO SEGÚN OFICINA DE EMPLEO DE LIMA NORTE, POR SEXO, 2014-16

Oficinas de Empleo de Lima Norte	Periodos			Total
	Enero - Diciembre 2014	Enero - Diciembre 2015	Enero - Noviembre 2016	
Los Olivos	589	1,723	1,440	3,752
IST El Buen Pastor	0	10	15	25
CTE Jesús Obrero	980	869	0	1,849
Municipalidad Independencia	2,072	2,150	1,653	5,875
Municipalidad Comas	7	0	0	7
Municipalidad Puente Piedra	2	0	0	2
Total	3,650	4,752	3,108	11,510

CUADRO N° 2. OCUPACIONES CON MAYOR REGISTRO DE VACANTES DE EMPLEO EN LA BOLSA DE TRABAJO DE LA OFICINA DE EMPLEO DE LOS OLIVOS SEGÚN PERÍODO, 2016			CUADRO N° 4. OCUPACIONES CON MAYOR REGISTRO DE VACANTES DE EMPLEO EN LA BOLSA DE TRABAJO DE LA OFICINA DE EMPLEO DEL CTE JESÚS OBRERO SEGÚN PERÍODO, 2015			CUADRO N° 5. OCUPACIONES CON MAYOR REGISTRO DE VACANTES DE EMPLEO EN LA BOLSA DE TRABAJO DE LA OFICINA DE EMPLEO DE LA MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA SEGÚN PERÍODO, 2016		
Periodo	Ocupaciones	N° Vacant	Periodo	Ocupaciones	N° Vacant	Periodo	Ocupaciones	N° Vacant
2016	Peón, industrias manufactureras	275	2015	Peón, industrias manufactureras	198	2016	Vigilante de seguridad (privados)	638
	Vigilante de seguridad (privados)	156		Operador maquina sobadora masa, fabrica	169		Cajero, banco	260
	Vendedor, comercio	126		Acomodador	35		Empleado, edificio/apartamentos(limpieza)	149
	Comerciante, combustible/grifero (despacha	99		Comerciante, combustible/grifero (despacha	35		Agente, ventas	149
	Limpiador de: fabricas, hoteles, oficinas y re	99		Limpiador de: fabricas, hoteles, oficinas y re	29		Mujer de limpieza de: hoteles, oficinas etc.	122
	Manipulador, tienda	83		Vigilante de seguridad (privados)	25		Peón de limpieza de: aeronaves, autobuses	45
	Mozo de almacén	63		Mozo de almacén	24		Peón, industrias manufactureras	45
	Despachador, mercadería/comercio al por	47		Estibador, manual	23		Cajero, tienda	30
	Agente, ventas	45		Mezclador de ingredientes, fabricación choc	20		Representante, ventas/comercio	29
	Vendedores por teléfono	37		Mozo de transporte de muebles	20		Operador, telecomunicaciones	27
	Estibador, manual	33		Ayudante de camión	15		La vaplatos de: cantina, hotel, restaurante	15
	Otros, comerciantes vendedores al por mer	30		Demostrador (a) de productos para la venta	15		Cocinero	11
	Vidriero, colocador de vidrios	25		Técnico, electricista	15		Instalador de líneas de telecomunicaciones	10
	Vendedor de pólizas de seguros	23		Secretaria	14		Mensajero	10
	Peón de limpieza de: aeronaves, autobuses	22		Empleado, almacenaje y aprovisionamiento	12		Reproductor de discos, reproducción en plá	10
	Obrero de conservación, reparación y man	20		Ajustador electricista en general	10		Estibador, manual	9
	Pulidor de metales, a maquina	20		Manipulador, fruta	10		Otros instaladores de materiales aislantes d	8
	Vendedor, repuestos en general	20		Tapicero de muebles	10		Almacenero	7
	Demostrador (a) de productos para la venta	15		Vendedor, comercio	10		Cortador prendas vestir, inclusive cuero y p	6
	Vendedor, libros/útiles escolares	14		Vendedores de artefactos eléctricos	10		Empleado, créditos	6
Resto de Ocupaciones	188	Resto de Ocupaciones	170	Resto de Ocupaciones	67			
Total	1,440	Total	869	Total	1,653			

Fuente: MTPE - DGSNE- Sistema de Intermediación Laboral- SILNET

De las solicitudes de personal realizadas en las tres oficinas de Empleo de Lima Norte más representativas, podemos ver que la ocupación “Peón, industrias manufactureras” es la más solicitada en la Municipalidad de Los Olivos, y en el CTE Jesús Obrero, y en séptimo lugar en la Municipalidad de Independencia; en cuanto a las ocupaciones de “cocinero” está en doceavo lugar y “cortador de prendas de vestir inclusive cuero y piel” está en el décimo noveno lugar en la Oficina de Empleo de la Municipalidad de Independencia.



VIII CARACTERISTICAS DE LA DEMANDA

A. LAS CONFECCIONES DE PRENDAS DE VESTIR

1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS PUESTOS DEMANDADOS

Existe una amplia tipología de puestos de trabajo en las empresas dedicadas a la industria de las confecciones de prendas de vestir: patronistas, cortadores, operador en máquinas de coser en tela punto, operador en máquinas de coser en tela plana, pantaloneros, camiseros, habilitadores, entre otros. La mayoría de estos puestos de trabajo se caracterizan por:

- En muchos de estos puestos tienen sus funciones dentro del ámbito denominado “taller” o “zona de producción”; puestos en los cuales el o la trabajadora interactúa con máquinas (remalladora, rectas, collareteras, planas, ojaladoras, botoneras, etc.), mobiliario (mesas de trabajo, sillas y estanterías) y herramientas (pinzas, tijeras agujas cintas métricas, bobinas, carreteles, etc.).
- La diferencia entre los puestos radica en las capacidades y habilidades físicas para el manejo de las máquinas y herramientas con las cuales interactúan en el desempeño de sus funciones; el personal debe tener buena destreza manual, atención al detalle y coordinación viso manual; también, deben ser capaces de leer y seguir las instrucciones, realizar funciones repetitivas durante largos períodos de tiempo, además de tener el conocimiento y especialización que se requiere para llevarlas a cabo. La tendencia en la automatización de las diversas máquinas para la industria de las confecciones hace necesario nuevas competencias tales como el dominio básico de la informática y la electrónica.
- Por otro lado cabe mencionar que además de las propias funciones de los puestos, se dan interrelaciones con otros trabajadores en la misma línea de producción o apoyando a esta lo que demandan capacidades para interrelacionarse en el ambiente laboral.

a) La demanda de los puestos tradicionales, dimensiones, estacionalidad y proyección.

En cuanto a la demanda de los puestos ésta se encuentra relacionada directamente con el tamaño de las empresas. Para el caso de las grandes la demanda por mano de obra tiene un comportamiento constante, ésta solo tiene leves incrementos que se relacionan con los momentos de entregas de pedidos para cumplir con programación de las exportaciones, según nos afirma el jefe de Recursos Humanos de una gran empresa entrevistada. Para el caso de las medianas y pequeñas empresas éstas se relacionan directamente con los momentos en las cuales se incrementa la demanda de sus productos generadas por el incremento del consumo interno, teniendo los meses Julio y Diciembre como los principales meses de mayor demanda, siguiendo los meses que se relacionan con las campañas por inicio del verano, la campaña escolar y la campaña por el día de la madre.

Para muchos de los entrevistados el sector de las confecciones se mantiene, aun cuando los indicadores de crecimiento de nuestra economía han decaído, existen un moderado grado de optimismo por parte del empresariado, algunos de ellos muestran intenciones de realizar inversiones consistentes en el recambio de las máquinas y equipos, otros ven oportunidades en los tratados comercialización que nuestro país ha firmado, un grupo más optimista ve oportunidades en un nuevo crecimiento de nuestra economía.

b) Permanencia de los puestos, volatilidad de las contrataciones.

En cuanto a la volatilidad de las contrataciones, ésta tiene un diferente comportamiento

entre la gran empresa y la mediana o pequeña empresa. Mientras que en la primera la rotación de los trabajadores es baja llegando a un 15% del total del personal, siendo principalmente el grupo manuales lo que más rotan, como lo afirma un Gerente de Recursos Humanos. Para el caso de la mediana y pequeña empresa la volatilidad es mayor coincidiendo con la gran empresa que el grupo más volátil es el de personal que desarrolla labores manuales, seguido del grupo de costurera. Entre las causas que se mencionan están las variaciones en el mercado (como afirma un entrevistado “se despide personal cuando bajan las ventas), seguido de factores ligados a las competencias personales tales como falta de responsabilidad, de iniciativa, limitada proactividad, poco compromiso con el trabajo. Cabe mencionar que algunos de los entrevistados manifiestan que han desarrollado estrategias de fidelización con sus trabajadores con el fin de disminuir esta volatilidad ya que son conscientes que conseguir personal con capacidades técnicas se ha hecho muy difícil y estas van desde reuniones de trabajo, fomento de reuniones sociales, capacitaciones en los temas de valores para el trabajo entre otras.

c) Centros de estudios más valorados.

En general la mayoría de los entrevistados muestran mayor preferencia para contratar a estudiantes o egresados de SENATI, consideran que se encuentran mejor formados técnicamente y con valores para el trabajo; algunos de los entrevistados que dirigen pequeñas empresas afirman que se han beneficiado con la contratación de estos jóvenes, porque vienen con valores como el respeto y la responsabilidad además de conocimientos de seguridad personal que son inculcados a los demás trabajadores.

d) Habilidades blandas más valoradas.

Respecto a las habilidades blandas más valoradas por los entrevistados podemos encontrar las siguientes:

La Honestidad, entendiéndose como una conducta honrada de recto proceder, actuando con sinceridad anteponiendo la verdad. **El Respeto**, considerando el trato amable y cortés a los demás compañeros de trabajo y acatando la autoridad de los superiores con dignidad. **La Laboriosidad** entendiéndose como el esmero y cuidado en el desempeño de las funciones. **Productividad**, considerando la habilidad de tener un desempeño mayor al normal. **La Responsabilidad**, entendiéndose como la capacidad para ejecutar las tareas con dedicación en los plazos establecidos. El **Trabajo en Equipo** entendiéndose como la capacidad de integrarse activamente en el grupo de trabajo, ayudándose mutuamente por el cumplimiento de un objetivo común. **La Iniciativa** considerando que la capacidad para la resolución de problemas de manera rápida y oportuna que pueden presentarse durante la jornada laboral.

Las habilidades blandas como la honestidad, el respeto, la laboriosidad y la productividad son las más valoradas cuando el tamaño de la empresa es más pequeña, para la gran empresa la productividad y el trabajo en equipo son las más valoradas sin dejar de considerar la laboriosidad y el respeto.

2. CONDICIONES LABORALES

a) Condiciones laborales que se ofrecen, salarios por puesto, beneficios laborales.

Si bien es cierto que el sector de las confecciones de prendas de vestir aporta nuevos puestos de trabajo por su crecimiento, es una preocupación la calidad de estos puestos

en relación a su formalidad, es principalmente en el sector de la micro y pequeña empresa en donde los trabajadores se encuentran mayormente en la informalidad. De las entrevistas realizadas podemos deducir que hay una relación directa entre la formalidad del empleo y el tamaño de empresa, los pocos puestos de trabajo formales en las empresas más pequeñas corresponden a los propietarios, los familiares de éstos o personal antiguo que ha desarrollado las competencias que estas empresas necesitan. Consecuencia de esta situación es la merma en los beneficios laborales tales como gozo de vacaciones, aportes para la Seguridad Social o Aportes en los Fondos de Pensiones entre otras. En cambio en la gran empresa la formalidad es imperante; pero dado los bajos niveles remunerativos en el sector en general, muchos trabajadores ven esta situación como una desventaja por recibir “una remuneración con descuentos” al valorar mediáticamente la remuneración por el valor monetario no por el conjunto de beneficios que tiene un empleo formal.

El nivel salarial en el sector confecciones es variado dependiendo de la función que se desempeña en la empresa, el nivel remunerativo más alto se encuentra en los puestos de diseñadores/as de prendas de vestir y patronistas alcanzando un promedio de S/ 2,000.00 (dos mil con 00/100 soles) le siguen los puestos de costureros/as, en sus diversas variantes de puestos, con un promedio de S/ 1,300.00 (un mil trescientos con 00/100 soles), mientras que los puestos de ayudantes y manuales el promedio está dado por la remuneración mínima vital que asciende a S/ 850.00 (ochocientos cincuenta con 00/100 soles). Es necesario mencionar que el cálculo de los promedios es en base a trabajadores que laboran 8 horas diarias y que son retribuidos con una remuneración fija; para el caso de las y los trabajadores de las áreas de producción es predominante el pago por producción (pago por prenda o procesos) llegando a los mismos promedios en una jornada normal de trabajo (8 horas laborales), bajo esta modalidad de retribución económica, los trabajadores realizan sobre tiempos logrando incrementar sus remuneración personal según sus habilidades y destrezas.

b) Consideraciones de género.

En relación a las preferencias por género estas varían según los puestos en los cuales laboran, además de influir el tipo de prenda que se confecciona en la empresa. Para las áreas en las que se encuentran los puestos de diseño de prendas de vestir y patronistas hay una marcada preferencia por personal femenino, al considerar que este personal tiene mayores cualidades para el diseño de prendas; para las ocupaciones de cortadores/as de telas-aun cuando se afirma que son indiferentes a las preferencias por género- se reconoce que hay una mayoría de cortadores hombres; en las áreas de producción para las ocupaciones de costureras, la preferencia por personal femenino es marcada, al considerarse que el personal femenino es más delicada y “detallistas”, sin embargo en las empresas en donde se fabrican prendas de vestir con telas pesadas (tales como el denin) la preferencia es por costureros hombres; para los puestos de ayudantes y manuales no se han encontrado preferencias de género.

3. MEDIOS PARA CONVOCAR LA DEMANDA

a) Los medios que más usa para el proceso de convocatoria de personal joven y su evaluación.

Los medios más utilizados para convocar personal son dos principalmente: los anuncios en mercados cercanos a las zonas en donde se ubican las empresas y las referencias o recomendaciones de colegas del mismo sector, también se indica que se convocan a antiguos trabajadores y de la misma manera a los referenciados por los propios trabajadores de la empresa. Manifiestan mucha desconfianza a las convocatorias que se pueden hacer a través

de anuncios en periódicos u otros medios masivos como el internet, al considerar que “viene mucha gente sin capacidad ni conocimiento”.

El proceso de selección es realizado por la propia empresa siendo el procedimiento similar en todas ellas: se realiza una evaluación de la documentación solicitada, seguido de una evaluación práctica que busca conocer y/o verificar los conocimientos, las habilidades y destrezas de los postulantes. Los documentos que se solicitan usualmente son: un currículo u hoja de vida, recibos de servicios públicos del lugar donde viven, referencias personales y una entrevista personal. Cabe mencionar que la entrevista personal busca identificar los valores para el trabajo y las actitudes de los postulantes.

La evaluación práctica, para el caso de las y los costureros, se realiza en las diferentes máquinas, elaborando partes de las prendas que comprenden su proceso de fabricación. Para el caso de los ayudantes la evaluación tiene el objetivo de reconocer las habilidades manuales para el trabajo, valorándose la proactividad de éstos.

Todas las empresas afirman, que en el mercado laboral, en la actualidad, hay gran dificultad para encontrar personal competente, como afirma un empresario: “Vienen muchos; pero no son veloces además tienen conocimientos limitados”. Por otro lado, el jefe de Recursos Humanos de una gran empresa afirma que la disminución en la oferta de mano de obra calificada tiene sus bases en la proliferación de centros de estudios superiores de bajo costo que ofertan carreras a nivel universitario como mejor opción a la formación técnica profesional con similares costos. El boom y crecimiento de otros sectores económicos (tales como la gastronomía, el minero, la construcción, entre otros) también contribuyeron en la reorientación de los jóvenes por optar nuevas carreras técnicas con mayor potencial de ingresos y empleabilidad.

b) Uso de Centros de estudios: Secundaria Técnica, CETPROS características y opinión.

En relación a la toma de personal de las y los estudiantes o egresados de Colegios de Educación Técnica no se han encontrado evidencia, aun cuando algunos de los empresarios tienen referencia del Colegio Presentación de María del distrito de Comas como un buen centro de capacitación en confecciones; por otro lado la edad es un factor limitante para la contratación de esto jóvenes, como afirmó un entrevistado “los estudiantes de colegio son menores de edad no los puedo contratar”. De la misma manera a la pregunta que si contrataría personal de algún CETPRO, la afirmación general es que no lo harían, debido a limitaciones en la formación práctica de estos estudiantes.

4. PASANTÍAS:

a) Percepción y evaluación de las Pasantías Laborales.

Las personas entrevistadas en general, conciben a las prácticas y pasantías como parte del proceso de aprendizaje teórico práctico, algunas empresas han recibido pasantes en el marco de la normativa legal, celebrando los respectivos convenios de aprendizaje con instituciones de formación. Las empresas cuantas más pequeñas escapan a las formalidades que requieren las pasantías, dándose el caso que reciben “pasantes” sin firmar los convenios respectivos. Las y los entrevistados que afirman poder recibir pasantes o practicantes están dispuestos a recibirlos en periodos de baja producción, con el fin poder contribuir con el proceso de formación en la misma empresa, asignándosele a un trabajador para su supervisión; los pasantes o practicantes en estas condiciones de manera general inician sus labores en la empresa con actividades manuales, para luego, según sus habilidades, pasar a los

puestos de costureros. Las personas entrevistadas que no están dispuestos a recibir practicantes o pasantes argumentan entre varias razones que representa un costo por tener que designar personal que los supervise o que las prendas que elaboran sean defectuosas o de menor calidad; otra de las razones argumentadas es el tiempo de permanencia en el día ya que no cumplen un horario completo de trabajo.

A la pregunta si recibirían practicantes o pasantes de los CETPROS un gran porcentaje indicó que no recibirían para puestos de costureros más si para puestos de ayudantes o manuales.

5. FORMACIÓN LABORAL

a) Características de las necesidades de capacitación de su personal joven.

Considerando la alta rotación del personal en las medianas y pequeñas empresas, las necesidades de capacitación se hacen necesarias para mejorar o mantener las competencias de los trabajadores y por ende mantener la calidad productiva, más aun cuando los entrevistados afirman que conseguir personal calificado se hace más difícil en los actuales momentos. Las demandas de capacitación se relacionan con conocimientos técnicos como la lectura de fichas técnicas, operatividad en máquinas industriales y el mantenimiento de máquinas industriales.

En los actuales momentos la articulación entre los centros de formación técnica y la falta de personal calificado en el sector de confecciones se hace más necesario, varios entrevistados sugieren la implementación de programas de capacitación de corta duración y aplicativos, donde los jóvenes formados desarrollen las competencias necesarias para cubrir los puestos de trabajo de manera adecuada.

b) Características del desarrollo de su capacitación de manera interna o externa.

La capacitación es una práctica frecuente entre las empresas, principalmente en la gran empresa, que se da de manera interna siguiendo planes de desarrollo de capacidades elaborados desde las áreas de recursos humanos. De manera general se capacitan en áreas técnicas como control de calidad, operatividad en máquinas, mantenimiento de máquinas, manejo de fichas técnicas entre otros temas y en el área personal están los temas como el trabajo en equipo, valores para el trabajo y otros que “buscan fidelizar a los trabajadores con la empresa” como indica un entrevistado. Para el caso de las medianas y pequeñas empresas las capacitaciones internas son limitadas, se programan de acuerdo a las necesidades o requerimientos para el cumplimiento de programas de producción así mismo se toman oportunidades de capacitación externas promovidas por gremios empresariales, organismos de promoción del gobierno, y entidades no gubernamentales que apoyan el fortalecimiento de capacidades productivas del sector.

c) Evaluación de la Formación Laboral en Centros de estudios: Secundaria Técnica, CETPROS

Muchos de los empresarios entrevistados indican que los jóvenes provenientes de los CETPROS durante la evaluación técnica evidenciaron limitaciones en sus destrezas y habilidades, según afirman los entrevistados “son lentos y hacen las cosas a su tiempo, son más teóricos”, según explican debido a las pocas horas de prácticas que en su formación profesional.

De la visita a un CETPRO se pudo observar que son muy pocas las máquinas con esta tecnología; nos afirmó el director: “muchas de las máquinas que tenemos es porque nosotros las hemos comprado con el pago de las matrículas o actividades que se realizan”. De la visita a los talleres y aulas de capacitación se observó que tienen en funcionamiento máquinas domésticas semi industriales con una antigüedad de 30 y hasta 40 años, así mismo a la pregunta por

las prácticas profesionales se indicó que en el desarrollo de los cursos y/o módulos lo alumnos realizan un proyecto como mínimo (la elaboración de prenda) y que las prácticas se realiza en la misma institución elaborando uniformes o prendas que se venden en el CETPRO.

d) Uso de la TICs, y demanda de empleo en este campo, características y proyección.

Las tecnologías de información y comunicaciones han cambiado el mundo del trabajo, en este marco de nuevas oportunidades de empleo emergen en el sector de confecciones la incorporación de la electrónica y la informática a las tradicionales maquinas industriales mecánicas hacen necesarias el desarrollo de nuevas competencias en los trabajadores. En las grandes empresas la incorporación de estas tecnologías le permite producir más en cantidad y calidad y en menor tiempo. Las demandas de empleos requieren de trabajadores con nuevas competencias como conocimientos básicos de informática que permitan programar las máquinas de coser según las especificaciones técnicas requeridas por los diseñadores. Las medianas y pequeñas empresas siguen las tendencias en la incorporación de nuevas tecnologías en sus procesos productivos, más aun cuando los costos de estas máquinas vienen disminuyendo.

e) Tarifas de puestos de trabajo y condiciones laborales en el rubro de confecciones de prendas de vestir en el en el Conglomerado de Gamarra.

En el Conglomerado Gamarra hay dos modalidades de contratación de costureros:

- Modalidad de pago por semana, para costureros/as las tarifas oscilan entre S/. 280.00 y S/. 300.00 dependiendo de la productividad del trabajador/a. Para ayudantes, manuales, limpieza de prendas sueldo mínimo.
- Modalidad de pago por destajo por proceso, las tarifas oscilan entre S/. 0.10 céntimos hasta los S/. 0.30 que es la usan los expertos.

Los horarios son de lunes viernes de 9:00 am a 7:00 pm y los sábados de 9:00 am a 4:00 pm es decir trabajan 10 horas diarias más 7 horas del sábado a comparación de las tarifas de Lima Norte donde trabaja 8 horas diarias más 4 horas del sábado. Resultan siendo las tarifas de Gamarra las más bajas de Lima Metropolitana.

6. LOS NUEVOS NICHOS OCUPACIONALES MÁS DEMANDADOS EN ESTOS RUBROS.

Los nuevos nichos ocupacionales en el sector confecciones se visualizan con claridad. Se relacionan principalmente con la incorporación de la electrónica y automatización en los procesos productivos; en las áreas de diseño se identifican nuevos puestos como el de diseño de modas por computadora, y el de operarios/as de máquinas de bordar computarizadas, en las áreas de producción de las grandes empresas, las máquinas de coser electrónicas han desplazado a las máquinas de coser mecánicas, por lo que costureros/as requieren de nuevas competencias ligadas a conocimientos básicos de informática con el fin de programar los tipos de costuras en las nuevas máquinas. En la mediana y pequeña empresas el desplazamientos de estas nuevas máquinas es aun lenta, según afirman los entrevistados por el alto costo de estas, otra de las ocupaciones nuevas se relaciona con el servicio de mantenimiento de estas nuevas máquinas principalmente en las parte eléctricas y electrónicas.

7. PERFILES OCUPACIONALES DE LOS PUESTOS MÁS DEMANDADOS.

a) Elaboración de 3 mapas funcionales de los puestos de trabajo con mayor demanda.

Los mapas funcionales son os que están vigentes en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo e incluyen las nuevas competencias identificadas.

MAPA FUNCIONAL DEL PERFIL OCUPACIONAL DE COSTURA DE PRENDAS DE VESTIR – TEJIDO PLANO

COMPETENCIA GENERAL	UNIDAD DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	CRITERIOS DE DESEMPEÑO	EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO PRODUCTO Y CONOCIMIENTOS
<p>Realizar la costura de piezas y/o prendas en tejido plano, de acuerdo a la producción, considerando las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Realizar el preparado de piezas, según la ficha técnica y la orden de producción, considerando las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Realizar la preparación de la operación, según la ficha técnica y la orden de producción, considerando las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Viste la ropa de trabajo, teniendo en cuenta su aseo personal y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Organiza y limpia el área de trabajo, según los procedimientos establecidos por la empresa. Recibe e interpreta la orden de producción, según los procedimientos establecidos por la empresa (tiempo y meta). Recibe las piezas (bloques, paquetes o individual), según el número de piezas y/o prendas, el color, los avíos, la talla y las medidas, considerando la ficha técnica y la orden de producción. Selecciona las herramientas (piquetera, tijera, agujas, etc.) y prepara los materiales para la costura, de acuerdo al tipo de tela y los procedimientos establecidos por la empresa. Verifica los insumos y avíos recibidos, de acuerdo a la ficha técnica y la orden de producción. Revisa la operatividad de la máquina, según los procedimientos establecidos por la empresa. Prepara la máquina de costura, según las indicaciones del jefe inmediato y especificaciones técnicas. Máquina mecánica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tipo, posición y N° de aguja, • Tipo y color de hilo, • Enhebrado, • Ajuste de máquina (verifica). • Máquina automática. • Tipo de aguja, • Tipo y color de hilo, • Enhebrado, • Graduación de máquina (verifica), • Programación de la máquina. <p>Realiza la prueba, considerando el número de puntadas por pulgada y la tensión del hilo, según la ficha técnica. Comunica al área correspondiente o jefe inmediato la existencia de alguna falla en las máquinas/equipos empleados, según los procedimientos establecidos por la empresa (de ser el caso). Aplica las normas de seguridad y salud en el trabajo, a lo largo del proceso, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa.</p>	<p>Personal correctamente uniformado. Área de trabajo limpia y ordenada. Herramientas seleccionadas. Insumos y avíos preparados para la costura. Máquinas o equipos preparados para la costura. Tipo de ropa de trabajo. Interpretación de la ficha técnica y orden de producción. Tipos de telas. Manejo de la máquina de costura.</p>
<p>Preparar las piezas, según las especificaciones técnicas y la orden de producción, considerando las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Preparar las piezas, según las especificaciones técnicas y la orden de producción, considerando las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Viste la ropa de trabajo, teniendo en cuenta su aseo personal y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Organiza y limpia el área de trabajo, según los procedimientos establecidos por la empresa. Recibe e interpreta la orden de producción, según los procedimientos establecidos por la empresa (tiempo y meta). Recibe las piezas (bloques, paquetes o individual), según el número de piezas y/o prendas, el color, los avíos, la talla y las medidas, considerando la ficha técnica y la orden de producción. Cose las piezas y/o avíos, considerando el tipo de aguja en relación a la puntada, el número de puntada por pulgada y la tensión del hilo, según las indicaciones del jefe inmediato y las especificaciones técnicas. Operaciones de preparación de piezas de camisa manga larga (de ser el caso):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Volante cuello, • Volver cuello, • Bastilla pie de cuello, • Espunta pie de cuello, • Bastilla puño, • Embolsa puño, • Espunta puño, • Hace ojál, • Bastilla bolsillo, • Pega etiqueta a canesú. • Embolsa canesú, • Prepara pechera, • Prepara el derecho. <p>Operaciones de preparación de piezas de pantalón cinco bolsillos (de ser el caso):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orilla garetas y garetones. • Pega cierres. • Bastilla bolsillos y secretas, • Hace dibujo a los bolsillos posteriores, • Espunta pasadores, • Une pretinas, • Orilla bolsillos delanteros, • Pega secretas, • Pega vistas a torro y a bolsa. <p>Operaciones de preparación de piezas de pantalón bolsillo ojál (de ser el caso):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prepara espaldas, • Prepara pretina, • Orilla garetas y garetón. • Pega garetas al delantero. • Prepara cierre. • Pega vista a bolsillo delantero. • Embolsa y espunta forro de bolsillo delantero. • Hace pinzas en espalda. • Espunta pinzas. <p>Comunica al jefe inmediato la existencia de problemas en el desarrollo de la costura, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa (de ser el caso). Reporta avances de producción en el formato correspondiente, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa. Aplica las normas de seguridad y salud en el trabajo, a lo largo del proceso, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa.</p>	<p>Tiempo estándar cumplido. Meta de producción cumplida. Reporte de costura. Tipo de ropa de trabajo. Interpretación de la ficha técnica y orden de producción. Tipos de telas. Conocimiento de los tipos de piezas y prendas. Manejo de la máquina de costura. Conocimiento de las pautas de calidad de las operaciones.</p>	

	<p>Realizar el ensamble de piezas y/o prenda, según la ficha técnica y orden de producción, considerando las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Pre ensamblar las piezas, según las especificaciones técnicas y la orden de producción, considerando las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Viste la ropa de trabajo, teniendo en cuenta su asejo personal y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Organiza y limpia el área de trabajo, según los procedimientos establecidos por la empresa. Recibe e interpreta la orden de producción, según los procedimientos establecidos por la empresa (tiempo y meta). Recibe las piezas (bloques, paquetes o individual), según el número de piezas y/o prendas, el color, los avíos, la talla y las medidas, considerando la ficha técnica y la orden de producción. Selecciona los insumos y avíos recibidos, de acuerdo a la ficha técnica y la orden de producción. Y los procedimientos establecidos por la empresa. Revisa la operatividad de la máquina, según los procedimientos establecidos por la empresa. Prepara la máquina de costura, según las indicaciones del jefe inmediato y especificaciones técnicas. Máquina mecánica: • Tipo, posición y N° de aguja. • Tipo y color de hilo, • Enhebrado. Máquina automática: • Tipo de aguja, • Tipo y color de hilo, • Enhebrado. • Graduación de máquina (verifica), • Programación de la máquina. Realiza la prueba, considerando el número de puntadas por pulgada y la tensión del hilo, según la ficha técnica. Realiza las operaciones necesarias de pre ensamble, según el orden de producción, considerando el tipo de operaciones a realizar. Cose las piezas y/o avíos (delantero, espaldas, bolsillos, cuellos, puños, etc.), considerando el tipo de aguja en relación a la puntada, el número de puntada por pulgada y la tensión del hilo, según las indicaciones del jefe inmediato y las especificaciones técnicas. Comunica al área correspondiente la existencia de alguna falla en las máquinas/equipos empleados, según los procedimientos establecidos por la empresa. Aplica las normas de seguridad y salud en el trabajo, a lo largo del proceso, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa.</p>	<p>Personal correctamente uniformado. Área de trabajo limpia y ordenada. Herramientas seleccionadas. Insumos y avíos verificados. Máquinas o equipos preparados para la costura. Piezas o prendas pre ensambladas. Tipo de ropa de trabajo. Interpretación de la ficha técnica y orden de producción. Tipos de telas. Manejo de la máquina de costura. Técnicas de pre ensamblado.</p>
	<p>Ensamblar la prenda, según las especificaciones técnicas y la orden de producción, considerando las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Ensamblar la prenda, según las especificaciones técnicas y la orden de producción, considerando las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Viste la ropa de trabajo, teniendo en cuenta su asejo personal y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Organiza y limpia el área de trabajo, según los procedimientos establecidos por la empresa. Recibe e interpreta la orden de producción, según los procedimientos establecidos por la empresa (tiempo y meta). Recibe las piezas (bloques, paquetes o individual), según el número de piezas y/o prendas, el color, los avíos, la talla y las medidas, considerando la ficha técnica y la orden de producción. Selecciona las herramientas (piquetera, tijera, agujas, etc.) y prepara los materiales de costura, de acuerdo al tipo de tela y los procedimientos establecidos por la empresa. Revisa la operatividad de la máquina, según los procedimientos establecidos por la empresa. Prepara la máquina de costura recta, según las indicaciones del jefe inmediato y las especificaciones técnicas. Máquina automática: • Tipo, posición y N° de aguja, • Tipo y color de hilo, • Enhebrado • Graduación de máquina (verifica). Máquina automática: • Tipo de aguja, • Tipo y color de hilo, • Enhebrado. • Graduación de máquina (verifica), • Programación de la máquina. Realiza la prueba, considerando el número de puntadas por pulgada y la tensión del hilo, según la ficha técnica y la tensión del hilo, según las indicaciones del jefe inmediato y las especificaciones técnicas. Operaciones de ensamble de piezas de camisa manga larga (de ser el caso): Prepara pechera delantero izquierdo (2 piezas: pechera y delantero) • Pega pie de cuello a cuello, • Pega bolsillo a delantero izquierdo, • Hace ojales. • Pega bolsillo a delantero derecho, • Pega botones, • Pega canesú en espalda, • Hace el atraque de yugo de manga, • Hace el yugo. • Pega botón a yugo, • Pega yugo a manga. Realiza las operaciones necesarias de ensamble, según el orden de producción, considerando el tipo de operaciones a realizar. Ensamble • Une hombros. • Pega cuello. • Asienta o pespunta cuello. • Pega mangas. • Tierra costado. • Hago puños. • Hago bastos. Operaciones de ensamble de piezas de pantalón cinco bolsillos (bolsillo parche) (de ser el caso): Delantero • Volta y pespunta boca de bolsillo delantero, • Fija bolsillo delantero, • Hace dibujo o adorno de garetta. • Pega garetón. • Une tiro delantero,</p>	<p>Prendas ensambladas. Máquinas y aditamentos empleados correctamente. Método de operación cumplido adecuadamente. Tiempo estándar cumplido. Meta de producción cumplida. Reporte de costura. Tipo de ropa de trabajo. Interpretación de la ficha técnica y orden de producción. Tipos de telas. Conocimiento de los tipos de piezas y prendas. Técnicas de costura. Técnicas de ensamble. Manejo de la máquina recta mecánica o automática. Conocimiento de las pautas de calidad de las operaciones.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Atraca delantero. • Espalda. • Pega etiqueta a canesú, o Une canesú a cuerpo. • Cierra tiro posterior. • Pega bolsillos posteriores. • Atraca bolsillos. • Ensamble • Cierra costados, • Pespunta costados, • Cierra entrepierna, • Pega pretina, o Hace basta. • Pega forro a espalda, • Pespunta boca de bolsillo delantero, • Fija bolsillo delantero. • Hace dibujo a garetá. • Pega garetón. • Une tiro delantero, • Pega forro a espalda, • Corta boca de bolsillo posterior, • Voltea bolsillo posterior, • Realiza primer pase a bolsillo posterior, • Fija vista, • Fija tiro posterior, • Fija a bolsillo posterior, • Fija el bolsillo posterior, • Voltea bolsillo posterior, • Pespunta bolsillo posterior, • Realiza segundo pase a boca de bolsillo, • Remalla fundillo posterior, • Pespunta fundillo posterior. • Ensamble • Cierra costados, • Une entrepierna, • Cierra tiro espalda • Pega costados, • Hace terminal de pretina (cachito), • Hace basta. <p>Aplica las normas de seguridad y salud en el trabajo, a lo largo del proceso, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa.</p>	<p>Personal correctamente uniformado.</p> <p>Área de trabajo limpia y ordenada.</p> <p>Orden de producción interpretada.</p> <p>Equipos, herramientas e insumos seleccionados.</p> <p>Registra las discordancias entre la ficha técnica y la orden de producción, de ser el caso.</p> <p>Piezas, prendas, avíos y materiales distribuidos.</p> <p>Tipo de ropa de trabajo.</p> <p>Área de trabajo limpia y organizada.</p> <p>Interpretación de la orden de producción.</p> <p>Interpretación de la ficha técnica (establecidos por la empresa).</p> <p>Tipos de equipos.</p> <p>Tipos de herramientas.</p> <p>Tipos de avíos.</p> <p>Registro de control (establecidos por la empresa).</p> <p>Pautas de calidad (establecidos por la empresa).</p>	
	<p>Viste la ropa de trabajo, teniendo en cuenta su aseo personal y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Organiza y limpia el área de trabajo, según los procedimientos establecidos por la empresa.</p> <p>Recibe e interpreta la orden de producción, según los procedimientos establecidos por la empresa.</p> <p>Prepara y revisa las piezas y avíos para el proceso de costura, de acuerdo a la orden de producción.</p> <p>Prepara y verifica insumos y materiales para los procesos de costura, según la ficha técnica, la orden de producción y las especificaciones técnicas del producto.</p> <p>Registra las discordancias entre la ficha técnica y la orden de producción, según los procedimientos establecidos por la empresa (de ser el caso).</p> <p>Selecciona y distribuye los equipos, herramientas e insumos, de acuerdo a la orden de producción y las especificaciones técnicas del producto.</p> <p>Recoge los paquetes de cada costurero (en línea), según los procedimientos establecidos por la empresa.</p> <p>Traslada y entrega la prenda semi o confeccionada de un puesto de trabajo a otro, según la ficha técnica, la orden de producción y/o las indicaciones del jefe inmediato.</p> <p>Acomoda los saldos de producción en el lugar correspondiente, considerando las instrucciones del jefe inmediato y/o los procedimientos establecidos por la empresa.</p> <p>Agrupar y organiza las piezas y/o prendas en paquete, de acuerdo a la planilla de numeración, el lote y la talla, considerando los procedimientos establecidos por la empresa. Aplica las normas de seguridad y salud en el trabajo, a lo largo del proceso, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa.</p>	<p>Personal correctamente uniformado.</p> <p>Área de trabajo limpia y ordenada.</p> <p>Orden de producción interpretada.</p> <p>Piezas o prendas recuperadas.</p> <p>Registra y organiza las piezas y/o prendas organizadas y empaquetadas.</p> <p>Tipo de ropa de trabajo.</p> <p>Área de trabajo limpia y organizada.</p> <p>Interpretación de la orden de producción.</p> <p>Interpretación de la ficha técnica (establecidos por la empresa).</p> <p>Tipos de materiales e insumos para costura de tejido plano.</p> <p>Tipos de herramientas.</p> <p>Tipos de avíos.</p> <p>Tipos de operaciones de acabados.</p> <p>Registro de control (establecidos por la empresa).</p> <p>Pautas de calidad (establecidos por la empresa).</p>	
	<p>Habilitar los equipos, herramientas e insumos, según la ficha técnica, la orden de producción y/o las instrucciones del jefe inmediato, considerando las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Viste la ropa de trabajo, teniendo en cuenta su aseo personal y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Recibe las prendas (bloques, paquetes o individual), considerando el número de prendas, el color, los avíos, la talla, las medidas y la calidad, según la ficha técnica y la orden de producción.</p> <p>Recupera a las piezas y/o prendas, de acuerdo a la orden de producción y los procedimientos establecidos por la empresa.</p> <p>Organiza y prepara las piezas y/o prendas, de acuerdo a la talla, las medidas y la calidad, según la ficha técnica y la orden de producción.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pega botón y hace ojial de pie de cuello, • Hace ojales al delantero, • Pega botones. • Operaciones de acabados de costura de pantalón cinco bolsillos (de ser el caso): • Atraca bolsillos, • Hace terminal de pretina, • Hace ojial, • Pega botones, • Atraca pasadores/presillas, • Atraca costados. • Operaciones de acabados de costura de pantalón bolsillo ojial (de ser el caso): • Pega corchete, • Pespunta, • Hace ojial, • Pega botón, • Atraca pasadores. <p>Coloca los códigos de barra o tickets a cada paquete, de acuerdo a la orden de producción.</p> <p>Agrupar y empaqueta las piezas para el despacho, de acuerdo a la orden de producción. Aplica las normas de seguridad y salud en el trabajo, a lo largo del proceso, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa.</p>	<p>Personal correctamente uniformado.</p> <p>Área de trabajo limpia y ordenada.</p> <p>Orden de producción interpretada.</p> <p>Piezas o prendas recuperadas.</p> <p>Registra y organiza las piezas y/o prendas organizadas y empaquetadas.</p> <p>Tipo de ropa de trabajo.</p> <p>Área de trabajo limpia y organizada.</p> <p>Interpretación de la orden de producción.</p> <p>Interpretación de la ficha técnica (establecidos por la empresa).</p> <p>Tipos de materiales e insumos para costura de tejido plano.</p> <p>Tipos de herramientas.</p> <p>Tipos de avíos.</p> <p>Tipos de operaciones de acabados.</p> <p>Registro de control (establecidos por la empresa).</p> <p>Pautas de calidad (establecidos por la empresa).</p>
	<p>Abar la prenda, según la orden de producción, considerando las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Realizar el acabado de la prenda, según la ficha técnica y orden de producción, considerando las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Personal correctamente uniformado.</p> <p>Área de trabajo limpia y organizada.</p> <p>Orden de producción interpretada.</p> <p>Piezas o prendas recuperadas.</p> <p>Registra y organiza las piezas y/o prendas organizadas y empaquetadas.</p> <p>Tipo de ropa de trabajo.</p> <p>Área de trabajo limpia y organizada.</p> <p>Interpretación de la orden de producción.</p> <p>Interpretación de la ficha técnica (establecidos por la empresa).</p> <p>Tipos de materiales e insumos para costura de tejido plano.</p> <p>Tipos de herramientas.</p> <p>Tipos de avíos.</p> <p>Tipos de operaciones de acabados.</p> <p>Registro de control (establecidos por la empresa).</p> <p>Pautas de calidad (establecidos por la empresa).</p>

MAPA FUNCIONAL DEL PERFIL OCUPACIONAL DE COSTURA DE PRENDAS DE VESTIR – TEJIDO PUNTO

COMPETENCIA GENERAL	UNIDAD DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	CRITERIOS DE DESEMPEÑO	EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO PRODUCTO Y CONOCIMIENTOS
<p>Realizar la costura de piezas y/o prendas en tejido punto, de acuerdo a la ficha técnica y la orden de producción, considerando las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Preparar los equipos, herramientas e insumos, según la ficha técnica, la orden de producción y/o las indicaciones del jefe inmediato, considerando las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Viste la ropa de trabajo, teniendo en cuenta su aseo personal y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Organiza y limpia el área de trabajo, según los procedimientos establecidos por la empresa. Recibe e interpreta la orden de producción, según los procedimientos establecidos por la empresa. Registra y revisa los complementos de la prenda y avíos para el proceso de costura, de acuerdo a la orden de producción. Informa al jefe inmediato las discordancias entre la ficha técnica y la orden de producción, según los procedimientos establecidos por la empresa (de ser el caso). Selección y distribuye los equipos, herramientas e insumos; de acuerdo a la orden de producción y las especificaciones técnicas del producto. Verifica la cantidad de paquetes de piezas, complementos y avíos correspondientes al lote, de acuerdo a la orden de producción y los procedimientos establecidos por la empresa. Recoge los paquetes de cada costurero (en línea), según los procedimientos establecidos por la empresa. Entrega la prenda semi confeccionada de un puesto de trabajo a otro, según la ficha técnica, la orden de producción y/o las indicaciones del jefe inmediato. Aplica las normas de seguridad y salud en el trabajo, a lo largo del proceso, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa.</p>	<p>Personal correctamente uniformado. Área de trabajo limpia y ordenada. Orden de producción interpretada. Equipos, herramientas e insumos seleccionados. Registra las discordancias entre la ficha técnica y la orden de producción, de ser el caso. Piezas, prendas, avíos y materiales distribuidos. Tipo de ropa de trabajo, organizada. Área de trabajo limpia y ordenada. Interpretación de la orden de producción. Interpretación de la ficha técnica (establecidos por la empresa). Tipos de herramientas. Tipos de equipos. Registro de control (establecidos por la empresa). Pautas de calidad (establecidos por la empresa).</p>	
	<p>Acabar las piezas y/o prendas, según la orden de producción, considerando las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Viste la ropa de trabajo, teniendo en cuenta su aseo personal y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Recibe las prendas para recuperación, considerando la orden de producción. Recupera las piezas y/o prendas, de acuerdo a la orden de producción y los procedimientos establecidos por la empresa. Acomoda y registra los saldos de producción en el lugar correspondiente, considerando las indicaciones del jefe inmediato y/o los procedimientos establecidos por la empresa. Agrupa y organiza las piezas y/o prendas en paquete, de acuerdo a la planilla de numeración, el lote y la talla, considerando los códigos de barras o tickets generados. Coloca los códigos de barras o tickets generados en cada paquete, de acuerdo a la orden de producción. Agrupa y empaqueta las piezas y/o prendas para el despacho, de acuerdo a la orden de producción. Aplica las normas de seguridad y salud en el trabajo, a lo largo del proceso, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa.</p>	<p>Personal correctamente uniformado. Área de trabajo limpia y ordenada. Orden de producción interpretada. Piezas o prendas recuperadas. Registra los saldos. Piezas y/o prendas organizadas y empaquetadas. Tipo de ropa de trabajo, organizada. Área de trabajo limpia y ordenada. Interpretación de la orden de producción. Interpretación de la ficha técnica (establecidos por la empresa). Tipos de herramientas. Tipos de equipos. Registro de control (establecidos por la empresa). Pautas de calidad (establecidos por la empresa).</p>	
	<p>Realizar la costura recta de las piezas y/o prendas, según la orden de producción, considerando las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Realiza la preparación de la prenda, según la ficha técnica, la orden de producción y/o las indicaciones del jefe inmediato, considerando las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Viste la ropa de trabajo y utiliza los equipos de protección personal, teniendo en cuenta su aseo personal y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Organiza y limpia el área de trabajo, según los procedimientos establecidos por la empresa. Recibe las indicaciones del jefe inmediato, según la ficha técnica y la orden de producción (de ser el caso). Selecciona los materiales de corte, de acuerdo al tipo de tela y los procedimientos establecidos por la empresa. Verifica los insumos y avíos recibidos, de acuerdo a la ficha técnica y la orden de producción. Revisa la operatividad de la máquina, según los procedimientos establecidos por la empresa. Prepara la máquina de costura recta, según las indicaciones del jefe inmediato y las especificaciones técnicas. <ul style="list-style-type: none"> • Máquina mecánica: • Tipo, posición y N° de aguja, • Tipo y color de hilo, • Enhebrado, de máquina (verifica). • Graduación de máquina (verifica). • Máquina automática • Tipo de aguja • Tipo y color de hilo, • Enhebrado. • Graduación de máquina (verifica). • Programación de la máquina. Realiza la prueba, considerando el número de puntadas por pulgada y la tensión del hilo, según la ficha técnica. Comunica al área correspondiente o jefe inmediato la existencia de alguna falla en las máquinas/equipos empleados, según los procedimientos establecidos por la empresa. Aplica las normas de seguridad y salud en el trabajo, a lo largo del proceso, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa. </p>	<p>Personal correctamente uniformado. Área de trabajo limpia y ordenada. Herramientas e insumos y avíos verificados. Máquinas o equipos preparados para la costura recta. Tipo de ropa de trabajo. Interpretación de la ficha técnica y orden de producción. Tipos de telas. Manejo de la máquina recta mecánica o automática.</p>
	<p>Coser las piezas y/o prendas, según las especificaciones técnicas y la orden de producción, considerando las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Viste la ropa de trabajo y utiliza los equipos de protección personal, teniendo en cuenta su aseo personal y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Organiza y limpia el área de trabajo, según los procedimientos establecidos por la empresa. Recibe la ficha técnica y la orden de producción, considerando el tipo de operaciones a realizar. Realiza la costura recta de las piezas y/o prendas, según el número de puntadas por pulgada y la tensión del hilo, considerando las indicaciones del jefe inmediato, las especificaciones técnicas y los procedimientos establecidos por la empresa (meta y tiempo). Realiza las operaciones manuales complementarias, considerando las indicaciones del jefe inmediato y las especificaciones técnicas (de ser el caso). Comunica al jefe inmediato la existencia de problemas en el desarrollo de la costura, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa (de ser el caso). Registra los avances de producción en el formato correspondiente, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa. Aplica las normas de seguridad y salud en el trabajo, a lo largo del proceso, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa.</p>	<p>Prendas cosidas correctamente con máquina recta. Máquinas y aditamentos empleados correctamente. Método de operación cumplido adecuadamente. Tiempo estándar cumplido. Meta de producción cumplida. Reporte de costura. Tipo de ropa de trabajo. Interpretación de la orden de producción. Interpretación de la ficha técnica (establecidos por la empresa). Tipos de telas. Conocimiento de los tipos de piezas y prendas. Técnicas de costura en máquinas rectas. Manejo de la máquina recta mecánica o automática. Pautas de calidad (establecidos por la empresa).</p>	

	<p>Realizar el remallado de las piezas y/o prenda, según la ficha técnica y la orden de producción, considerando las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Realizar la preparación de la operación, según la ficha técnica, la orden de producción y/o las indicaciones del jefe inmediato, considerando las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Viste la ropa de trabajo y utiliza los equipos de protección personal, teniendo en cuenta su aseo personal y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Organiza y limpia el área de trabajo, según los procedimientos establecidos por la empresa. Selecciona las herramientas (piqueta, tijera, agujas, etc.) y prepara los materiales de corte, de acuerdo al tipo de tela y los procedimientos establecidos por la empresa. Verifica los insumos y avíos recibidos, de acuerdo a la ficha técnica y la orden de producción. Prepara la máquina remalladora, según las indicaciones del jefe inmediato y especificaciones técnicas. Máquina Remalladora mecánica: • Tipo, posición y N° de aguja, • Tipo y color de hilo, • Enhebrado, • Graduación de máquina (verifica). Máquina recubridora automática: • Tipo, posición y N° de aguja, • Tipo y color de hilo, • Enhebrado, • Graduación de máquina (verifica). Programación de la máquina. Realiza la prueba, considerando número de puntadas por pulgada y tensión de hilo, según la ficha técnica. Comunica al área correspondiente o jefe inmediato la existencia de alguna falla en las máquinas/equipos empleados, según los procedimientos establecidos por la empresa. Aplica las normas de seguridad y salud en el trabajo, a lo largo del proceso, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa.</p>	<p>Personal correctamente uniformado. Área de trabajo limpia y ordenada. Herramientas seleccionadas. Máquinas o equipos preparados para la costura remallada. Tipo de ropa de trabajo. Interpretación de la ficha técnica y orden de producción. Tipos de telas. Manejo de la máquina remalladora mecánica o automática.</p>
	<p>Remallar las piezas y/o prenda, según las especificaciones técnicas y la orden de producción, considerando las normas de seguridad y salud en el trabajo</p>	<p>Viste la ropa de trabajo y utiliza los equipos de protección personal, teniendo en cuenta su aseo personal y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Organiza y limpia el área de trabajo, según los procedimientos establecidos por la empresa. Interpreta la ficha técnica, según la orden de producción, considerando el tipo de operaciones a realizar. Realiza el remallado de las piezas y/o prenda, según el número de puntadas por pulgada y la tensión del hilo, considerando las indicaciones del jefe inmediato, las especificaciones técnicas y los procedimientos establecidos por la empresa (meta y tiempo). Realiza las operaciones manuales complementarias, considerando las indicaciones del jefe inmediato y las especificaciones técnicas (de ser el caso). Comunica al jefe inmediato la existencia de problemas en el desarrollo de la costura, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa. Registra los avances de producción en el formato correspondiente, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa. Aplica las normas de seguridad y salud en el trabajo, a lo largo del proceso, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa.</p>	<p>Viste la ropa de trabajo y utiliza los equipos de protección personal, teniendo en cuenta su aseo personal y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Organiza y limpia el área de trabajo, según los procedimientos establecidos por la empresa. Recibe indicaciones del jefe inmediato, según la ficha técnica y la orden de producción (de ser el caso). Selecciona las herramientas (piqueta, tijera, agujas, etc.) y prepara los materiales de corte, de acuerdo al tipo de tela y los procedimientos establecidos por la empresa. Verifica los insumos y avíos recibidos, de acuerdo a la ficha técnica y la orden de producción. Revisa la operatividad de la máquina, según los procedimientos establecidos por la empresa. Prepara la máquina recubridora, según las indicaciones del jefe inmediato y las especificaciones técnicas. Máquina recubridora mecánica: • Tipo, posición y N° de aguja, • Tipo y color de hilo, • Enhebrado, • Graduación de máquina (verifica). Máquina recubridora automática: • Tipo, posición y N° de aguja, • Tipo y color de hilo, • Enhebrado, • Graduación de máquina (verifica). Programación de la máquina. Realiza la prueba, considerando el número de puntadas por pulgada y la tensión del hilo, según la ficha técnica. Comunica al área correspondiente o al jefe inmediato la existencia de alguna falla en las máquinas/equipos empleados, según los procedimientos establecidos por la empresa. Aplica las normas de seguridad y salud en el trabajo a lo largo del proceso, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa.</p>	<p>Prendas cosidas correctamente con máquina remalladora. Máquinas y aditamentos empleados correctamente. Método de operación cumplido adecuadamente. Tiempo estándar cumplido. Meta de producción cumplida. Reporte de costura. Tipo de ropa de trabajo. Interpretación de la orden de producción. Tipos de telas. Manejo de la máquina recubridora mecánica o automática. Personal correctamente uniformado. Área de trabajo limpia y ordenada. Herramientas seleccionadas. Insumos y avíos verificados. Máquinas o equipos preparados para la costura recubierta. Tipo de ropa de trabajo. Interpretación de la ficha técnica y orden de producción. Tipos de telas. Manejo de la máquina recubridora mecánica o automática.</p>
	<p>Realizar el recubrimiento de las piezas y/o prenda, según la ficha técnica y la orden de producción, considerando las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Realizar la preparación de la operación, según la ficha técnica, la orden de producción y/o las indicaciones del jefe inmediato, considerando las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Viste la ropa de trabajo y utiliza los equipos de protección personal, teniendo en cuenta su aseo personal y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Organiza y limpia el área de trabajo, según los procedimientos establecidos por la empresa. Interpreta la ficha técnica, según la orden de producción, considerando el tipo de operaciones a realizar. Realiza el recubrimiento de las piezas y/o prenda, según el número de puntadas por pulgada y la tensión del hilo, considerando las indicaciones del jefe inmediato, las especificaciones técnicas y los procedimientos establecidos por la empresa (meta y tiempo). Realiza las operaciones manuales complementarias, considerando las indicaciones del jefe inmediato y las especificaciones técnicas (de ser el caso). Comunica al jefe inmediato la existencia de problemas en el desarrollo de la costura, considerando los procedimientos establecidos por la empresa. Registra los avances de producción en el formato correspondiente, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa. Aplica las normas de seguridad y salud en el trabajo, a lo largo del proceso, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa.</p>	<p>Prendas cosidas correctamente con máquina recubridora. Máquinas y aditamentos empleados correctamente. Método de operación cumplido adecuadamente. Tiempo estándar cumplido. Meta de producción cumplida. Reporte de costura. Tipo de ropa de trabajo. Interpretación de la orden de producción. Tipos de telas. Manejo de la máquina recubridora mecánica o automática. Personal correctamente uniformado. Área de trabajo limpia y ordenada. Herramientas seleccionadas. Insumos y avíos verificados. Máquinas o equipos preparados para la costura recubierta. Tipo de ropa de trabajo. Interpretación de la ficha técnica y orden de producción. Tipos de telas. Manejo de la máquina recubridora mecánica o automática.</p>
	<p>Recubrir las piezas y/o prendas, según las especificaciones técnicas y la orden de producción, considerando las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Viste la ropa de trabajo y utiliza los equipos de protección personal, teniendo en cuenta su aseo personal y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Organiza y limpia el área de trabajo, según los procedimientos establecidos por la empresa. Interpreta la ficha técnica, según la orden de producción, considerando el tipo de operaciones a realizar. Realiza el recubrimiento de las piezas y/o prenda, según el número de puntadas por pulgada y la tensión del hilo, considerando las indicaciones del jefe inmediato, las especificaciones técnicas y los procedimientos establecidos por la empresa (meta y tiempo). Realiza las operaciones manuales complementarias, considerando las indicaciones del jefe inmediato y las especificaciones técnicas (de ser el caso). Comunica al jefe inmediato la existencia de problemas en el desarrollo de la costura, considerando los procedimientos establecidos por la empresa. Registra los avances de producción en el formato correspondiente, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa. Aplica las normas de seguridad y salud en el trabajo, a lo largo del proceso, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa.</p>	<p>Viste la ropa de trabajo y utiliza los equipos de protección personal, teniendo en cuenta su aseo personal y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Organiza y limpia el área de trabajo, según los procedimientos establecidos por la empresa. Interpreta la ficha técnica, según la orden de producción, considerando el tipo de operaciones a realizar. Realiza el recubrimiento de las piezas y/o prenda, según el número de puntadas por pulgada y la tensión del hilo, considerando las indicaciones del jefe inmediato, las especificaciones técnicas y los procedimientos establecidos por la empresa (meta y tiempo). Realiza las operaciones manuales complementarias, considerando las indicaciones del jefe inmediato y las especificaciones técnicas (de ser el caso). Comunica al jefe inmediato la existencia de problemas en el desarrollo de la costura, considerando los procedimientos establecidos por la empresa. Registra los avances de producción en el formato correspondiente, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa. Aplica las normas de seguridad y salud en el trabajo, a lo largo del proceso, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa.</p>	<p>Prendas cosidas correctamente con máquina recubridora. Máquinas y aditamentos empleados correctamente. Método de operación cumplido adecuadamente. Tiempo estándar cumplido. Meta de producción cumplida. Reporte de costura. Tipo de ropa de trabajo. Interpretación de la orden de producción. Tipos de telas. Manejo de la máquina recubridora mecánica o automática. Personal correctamente uniformado. Área de trabajo limpia y ordenada. Herramientas seleccionadas. Insumos y avíos verificados. Máquinas o equipos preparados para la costura recubierta. Tipo de ropa de trabajo. Interpretación de la ficha técnica y orden de producción. Tipos de telas. Manejo de la máquina recubridora mecánica o automática.</p>

MAPA FUNCIONAL DEL PERFIL OCUPACIONAL CORTE DE PIEZAS PARA CONFECCION DE PRENDAS DE VESTIR

COMPETENCIA GENERAL	UNIDAD DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	CRITERIOS DE DESEMPEÑO	EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO, PRODUCTO Y CONOCIMIENTOS
<p>Cortar piezas de tela para la confección de prendas de vestir según los criterios de precisión, orden de corte y las especificaciones técnicas y la normatividad vigente.</p>	<p>Trazar/tizar las piezas, según los criterios de precisión, orden de corte y las especificaciones técnicas del producto, considerando la optimización del material y la normatividad vigente.</p>	<p>Organizar el proceso de trazo/tizado manual o automático de las piezas, según los procedimientos establecidos por la empresa, considerando las especificaciones técnicas del producto, considerando la optimización del material y la normatividad vigente.</p>	<p>Vierte la ropa de trabajo, teniendo en cuenta su asejo personal y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Organiza el área de trabajo según los procedimientos establecidos para el trazo/tizado manual o automático, según los procedimientos establecidos por la empresa. Recibe e interpreta la orden de corte para el trazo/tizado manual o automático, verificando en la ficha técnica, el tipo de tela, el color de cada pieza, la inclinación para el revrado (opcional) y las telas complementarias, de acuerdo a la orden de corte y a las especificaciones técnicas del producto. Selecciona las herramientas (juego de moldes, cinta de embalaje, lapicero o lápiz, borrador, papel para trazar, regla, etc.) para trazar/tizar de forma manual, de acuerdo a la orden de corte y a las especificaciones técnicas del producto. Revisa el ancho útil de tela, largo del tendido, cantidad de prenda y cantidad de paños a tender por color, considerando el trazo/tizado manual o automático, de acuerdo a orden de corte y a las especificaciones técnicas del producto. Registra e informa al jefe inmediato superior las discrepancias entre la ficha técnica y la orden de corte, según los procedimientos establecidos por la empresa, de ser el caso.</p>	<p>Personal correctamente uniformado. Área de trabajo limpia y ordenada. Orden de corte interpretado. Moldes para el trazo/tizado manual o automático verificados. Ficha técnica interpretada. Herramientas seleccionadas para el trazo/tizado manual. Equipo seleccionado para el trazo/tizado automático. Máquina seleccionada para el trazo/tizado automático. Selecciona las discrepancias entre la ficha técnica y la orden de corte, de ser el caso. Interpretación de la orden de corte. Moldes para el trazo/tizado manual o automático. Interpretación de la ficha técnica (establecidos por la empresa). Herramientas para el trazo/tizado manual. Equipos para el trazo/tizado automático. Registro de control (establecidos por la empresa). Pautas de calidad (establecidos por la empresa).</p>
<p>Realizar el proceso de trazo/tizado manual o automático, de las piezas según los criterios de precisión, la orden de corte y las especificaciones técnicas del producto, considerando la optimización del material y la normatividad vigente.</p>	<p>Realizar el proceso de trazo/tizado manual o automático, de las piezas según los criterios de precisión, la orden de corte y las especificaciones técnicas del producto, considerando la optimización del material y la normatividad vigente.</p>	<p>Realizar el proceso de trazo/tizado manual o automático, de las piezas según los criterios de precisión, la orden de corte y las especificaciones técnicas del producto, considerando la optimización del material y la normatividad vigente.</p>	<p>Vierte la ropa de trabajo, teniendo en cuenta su asejo personal, las normas de seguridad y salud en el trabajo. Distribuye los moldes optimizando el uso de la tela, considerando las características de la tela (tipo y sentido), el número de piezas por modelo y la cantidad de prendas por tallas, de acuerdo a la orden de corte. Registra la cantidad de empalmes, de acuerdo a la orden de corte. Trazo/tiza de forma manual o automática (en tela o papel), revisando la pertinencia de los moldes, según los criterios de precisión, la orden de corte y las especificaciones técnicas del producto, considerando la optimización del material establecida por la empresa. Registra el consumo del trazo/tizado manual o automático y la cantidad de paños por proporción de tallas, de acuerdo a la orden de corte. Reporta la conformidad del trazo/tizado manual o automático realizado para que pase al proceso de corte, según los procedimientos establecidos por la empresa. Cumple las disposiciones de calidad de la empresa, según las instrucciones del jefe inmediato superior.</p>	<p>Moldes correctamente uniformado. Moldes para el trazo/tizado manual o automático correctamente distribuidos. Registro correcto de la cantidad de empalmes. Criterios técnicos del trazo/tizado manual o automático verificados. Registro de consumo del trazo/tizado manual o automático. Moldes distribuidos. Registro de cantidad de empalmes. Técnicas de trazo/tizado manual o automático. Registro de consumo del trazo/tizado manual o automático.</p>

<p>Personal correctamente uniformado. Tendido correctamente realizado. Paños, colocados y alineados adecuadamente. Liquidación de tendido. Manejo adecuado del equipo de tendido mecánico o automático.</p>	<p>Personal correctamente uniformado. Trazado/tizado limpio y ordenado. Herramientas seleccionadas y materiales preparados para el corte manual o automático. Máquinas o equipos preparados para el corte. Interpretación de la orden de corte. Interpretación de moldes y trazados/tizados por el modelo de corte. Tipos de prendas a cortar. Técnicas de corte. Manejo del equipo de tendido y corte láser o automático.</p>	<p>Personal correctamente uniformado. Tendido, trozado o bloqueado. Piezas cortadas. Hoja de liquidación de corte. Interpretación de la orden de corte. Interpretación de moldes y trazados/tizados. Tonalidades de tela. Manejo de máquinas o equipos de corte. Manejo del equipo de tendido.</p>	<p>Personal correctamente uniformado. Piezas empaquetadas para producción. Reporte de abastecimiento de producción. Interpretación de la orden de corte. Criterios de abastecimiento de piezas para producción.</p>
<p>Organizar el proceso de corte manual o automático de las piezas, según los criterios de precisión, el orden de corte y las especificaciones técnicas del producto, considerando la optimización del material y la normatividad vigente.</p>	<p>Organizar el proceso de corte manual o automático de las piezas, según los criterios de precisión, el orden de corte y las especificaciones técnicas del producto, considerando la optimización del material y la normatividad vigente.</p>	<p>Organizar el proceso de corte manual o automático de las piezas, según los criterios de precisión, el orden de corte y las especificaciones técnicas del producto, considerando la optimización del material y la normatividad vigente.</p>	<p>Organizar el proceso de corte manual o automático de las piezas, según los criterios de precisión, el orden de corte y las especificaciones técnicas del producto, considerando la optimización del material y la normatividad vigente.</p>
<p>Organizar el proceso de corte manual o automático de las piezas, según los criterios de precisión, el orden de corte y las especificaciones técnicas del producto, considerando la optimización del material y la normatividad vigente.</p>	<p>Organizar el proceso de corte manual o automático de las piezas, según los criterios de precisión, el orden de corte y las especificaciones técnicas del producto, considerando la optimización del material y la normatividad vigente.</p>	<p>Organizar el proceso de corte manual o automático de las piezas, según los criterios de precisión, el orden de corte y las especificaciones técnicas del producto, considerando la optimización del material y la normatividad vigente.</p>	<p>Organizar el proceso de corte manual o automático de las piezas, según los criterios de precisión, el orden de corte y las especificaciones técnicas del producto, considerando la optimización del material y la normatividad vigente.</p>
<p>Organizar el proceso de corte manual o automático de las piezas, según los criterios de precisión, el orden de corte y las especificaciones técnicas del producto, considerando la optimización del material y la normatividad vigente.</p>	<p>Organizar el proceso de corte manual o automático de las piezas, según los criterios de precisión, el orden de corte y las especificaciones técnicas del producto, considerando la optimización del material y la normatividad vigente.</p>	<p>Organizar el proceso de corte manual o automático de las piezas, según los criterios de precisión, el orden de corte y las especificaciones técnicas del producto, considerando la optimización del material y la normatividad vigente.</p>	<p>Organizar el proceso de corte manual o automático de las piezas, según los criterios de precisión, el orden de corte y las especificaciones técnicas del producto, considerando la optimización del material y la normatividad vigente.</p>
<p>Organizar el proceso de corte manual o automático de las piezas, según los criterios de precisión, el orden de corte y las especificaciones técnicas del producto, considerando la optimización del material y la normatividad vigente.</p>	<p>Organizar el proceso de corte manual o automático de las piezas, según los criterios de precisión, el orden de corte y las especificaciones técnicas del producto, considerando la optimización del material y la normatividad vigente.</p>	<p>Organizar el proceso de corte manual o automático de las piezas, según los criterios de precisión, el orden de corte y las especificaciones técnicas del producto, considerando la optimización del material y la normatividad vigente.</p>	<p>Organizar el proceso de corte manual o automático de las piezas, según los criterios de precisión, el orden de corte y las especificaciones técnicas del producto, considerando la optimización del material y la normatividad vigente.</p>
<p>Organizar el proceso de corte manual o automático de las piezas, según los criterios de precisión, el orden de corte y las especificaciones técnicas del producto, considerando la optimización del material y la normatividad vigente.</p>	<p>Organizar el proceso de corte manual o automático de las piezas, según los criterios de precisión, el orden de corte y las especificaciones técnicas del producto, considerando la optimización del material y la normatividad vigente.</p>	<p>Organizar el proceso de corte manual o automático de las piezas, según los criterios de precisión, el orden de corte y las especificaciones técnicas del producto, considerando la optimización del material y la normatividad vigente.</p>	<p>Organizar el proceso de corte manual o automático de las piezas, según los criterios de precisión, el orden de corte y las especificaciones técnicas del producto, considerando la optimización del material y la normatividad vigente.</p>
<p>Organizar el proceso de corte manual o automático de las piezas, según los criterios de precisión, el orden de corte y las especificaciones técnicas del producto, considerando la optimización del material y la normatividad vigente.</p>	<p>Organizar el proceso de corte manual o automático de las piezas, según los criterios de precisión, el orden de corte y las especificaciones técnicas del producto, considerando la optimización del material y la normatividad vigente.</p>	<p>Organizar el proceso de corte manual o automático de las piezas, según los criterios de precisión, el orden de corte y las especificaciones técnicas del producto, considerando la optimización del material y la normatividad vigente.</p>	<p>Organizar el proceso de corte manual o automático de las piezas, según los criterios de precisión, el orden de corte y las especificaciones técnicas del producto, considerando la optimización del material y la normatividad vigente.</p>

B. LA GASTRONOMIA

1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS PUESTOS DEMANDADOS

En el sector de la Gastronomía al igual que en otros sectores existe una diversidad de puestos de trabajo entre los que tenemos: a las y los Stewart; ayudantes de cocina, cocineros/as, almaceneros/as, chef, ayudantes de mozos o meseras, maître, entre otros. Estos puestos según el área al que pertenecen tienen características definidas:

- Los que se encuentran en el área productiva desarrollan sus funciones dentro de la zona denominada “cocina” en este medio las y los trabajadores interactúan con equipos de cocina, baterías de cocina, vajillas, etc.; mobiliarios como mesas, estantes, organizadores, etc. y utensilios sean estos para cocina o de limpieza.
- Los que se encuentran en el área de atención al cliente desarrollan sus funciones en la zona denominada “salón o comedor”, en este medio las y los trabajadores tienen alta interacción con el público que son los denominados clientes.
- La diferencia entre los puestos radica en las capacidades y habilidades propias a desarrollar en el desempeño de sus funciones, las del área de producción deben de poseer destreza manual, orden, limpieza, capacidad de leer y seguir instrucciones, capacidad de resolución de conflictos, creatividad; además de los conocimientos específicos que se requieren para laborar en esta área. El personal que desarrolla sus funciones en las áreas del salón deben de poseer cualidades como; la limpieza, orden, respeto, honestidad, memoria, comunicación, capacidad de escuchar, tolerancia, capacidad para la resolución de conflictos; además de los conocimiento propios de sus funciones.
- Por las propias funciones que se desempeñan las interrelaciones con otros trabajadores son constantes, lo que demandan capacidades para interrelacionarse en el ambiente laboral y desarrollar el trabajo en equipo.

a) La demanda de los puestos tradicionales y de los nuevos nichos ocupacionales, dimensiones, estacionalidad y proyección

Nuestra gastronomía se ha posicionado como una de las mejores del mundo, de esta situación, las oportunidades de una mayor demanda por nuestra comida de calidad es cada vez mayor. Se organizan a nivel de Lima y por distritos ferias gastronómicas así como también se inauguran boulevard en esta especialidad. La demanda por la mano de obra para el caso de la gastronomía en Lima Norte principalmente que busca cubrir los picos generados por la propia dinámica de funcionamiento de los restaurantes, es decir, hay una mayor demanda los fines de semana y los feriados o fechas en donde se celebran días festivos como es el caso del día de la madre, fiestas de fin de año o para cubrir la atención de eventos contratados por instituciones públicas o privadas en fechas conmemorativas, según afirma un entrevistado: “se necesita más personal para atender los fines de semana o cuando tenemos eventos”, estas necesidades de personal eventual en muchos casos llega al 100% de los trabajadores fijos, demandándose cocineros, ayudantes de cocina, meseros, entre otros.

En la zona de Lima Norte, los establecimientos de gastronomía que tienen o son negocios complementarios de los centros de recreación, muestran una mayor demanda por mano de obra durante los meses de verano, periodo en el cual la demanda de consumo se incrementa fuertemente, para los demás negocios ligados a la gastronomía afirman que no hay periodos picos siendo constante el comportamiento del incremento de las ventas los fines de semana y las fiestas conmemorativas del calendario.

b) Permanencia de los puestos, volatilidad de las contrataciones

En cuanto a la volatilidad de las contrataciones del personal fijo, estos muestran una alta rotación en los puestos de trabajo tales como el de ayudantes, tanto de cocina como por parte de los mozos y meseras, según afirma un entrevistado “los ayudantes se quedan un par de años, aprenden y se van a buscar nuevos trabajos o en otras zonas”. Las condiciones laborales de informalidad contribuyen con los niveles de alta rotación del personal, otro de los factores es la misma modalidad del trabajo eventual por los que son contratados, ya que desde la perspectiva de los trabajadores son trabajos part time, que les ayuda a lograr ingresos adicionales.

c) Centros de estudios más valorados

Un grupo de entrevistados evidenció preferencia por la contratación de jóvenes estudiantes o egresados de un centro de capacitación privado (INTERNACIONAL DE CARRERAS TECNICAS – INTECI), éstos consideran que los estudiantes de este centro se encuentra mejor formados, y vienen casi preparados. Otro grupo de entrevistados afirmó que habían tenido experiencia en la contratación de jóvenes estudiantes de la Escuela de Gastronomía Hotelería y Turismo con las mismas apreciaciones que los formados en el otro instituto indicado anteriormente.

d) Habilidades blandas más valoradas

Respecto a las habilidades blandas más valoradas por los entrevistados podemos encontrar las siguientes:

Para el caso de los trabajadores en los puestos de cocina encontramos: **La limpieza**, entendiéndose como la realización del trabajo con pulcritud observando el aseo personal antes de manipular alimentos. **El orden**, entendiéndose como la capacidad para colocar las cosas en un determinado espacio y las actividades determinando la prioridad en el tiempo, esta capacidad contribuye con la rapidez en el desempeño de las labores. **El trabajo en equipo**, ya que se requiere estar en comunicación los ayudantes en la cocina, así como también con el personal de atención al cliente y parte administrativa. **La responsabilidad**, entendiéndose que los trabajadores desarrollan los platos de acuerdo a los estándares de calidad respetando los procedimientos y guías para su elaboración.

Para el caso de los trabajadores en los puestos de atención al cliente están: El **aseo personal**, entendiéndose como el conjunto de actividades higiénicas que van desde lo íntimo personal hasta el entorno en donde se trabaja interrelacionándose con el concepto de limpieza. **El respeto**, entendiéndose la actitud de tratar a los clientes dignidad y tolerancia llevando a cabo las ordenes sin causarles ofensa o perjuicio. **El dinamismo**, definido como la cualidad por la cual el trabajador manifiesta capacidad de actuar con rapidez y diligencia. **La tolerancia**, entendida como la capacidad del trabajador por el respeto al cliente en sus opiniones, ideas actitudes y preferencias aunque no coincidan con las personales.

Las habilidades blandas como la limpieza, el orden y el trabajo en equipo tienen una mayor valoración por parte de los entrevistados cuando se evalúan los puestos de cocina; para el caso de los mozos el aseo personal, el respeto la tolerancia tienden a ser las más valoradas.

2. CONDICIONES LABORALES

a) Condiciones laborales que se ofrecen, salarios por puesto, beneficios laborales, etc.

El sector de la gastronomía se encuentra en crecimiento por lo tanto el aporte de nuevos puestos de trabajo viene siendo importante, para el caso de las empresas de mayor tamaño la calidad y los niveles remunerativos han mejorado; para el caso de las pequeñas empresas aún se mantienen los niveles de precariedad, la informalidad en la contratación es una generalidad limitando los beneficios sociales a los trabajadores, de la misma forma que el sector confecciones podemos deducir que hay una relación directa entre la formalidad del empleo y tamaño de empresa.

El nivel salarial en el sector gastronómico es variado teniendo relación con la función que se desempeña, el nivel remunerativo más alto se encuentra en los puestos de cocineros/as alcanzando un promedio de S/ 1,800.00 (un mil ochocientos con 00/100 soles), le siguen los puestos de mozos/meseras con un promedio de S/ 1,200.00 (un mil doscientos con 00/100 soles), seguido de los puestos de ayudantes con un promedios de S/ 850.00 (ochocientos cincuenta con 00/100 soles). El pago del personal eventual se realiza por día trabajado teniendo un promedio para el caso de los cocineros/as de entre S/.50.00 y S/ 70.00 soles y para el caso de los mozos entre S/. 30.00 y S/ 50.00 soles.

b) Consideraciones de género

En relación a las preferencias por género para el caso de los puestos de cocina los entrevistados se muestran indiferentes, desmitificando la creencia que son los varones lo que mejor se desempeñan en la cocina, como afirma un entrevistado: “para cocinar hay que tener sazón y te tiene que gustar, no interesa si el hombre o mujer”; para el caso de atención a los clientes hay una tendencia mayor a que en estos puestos existan un

mayor número de personal masculino. Argumentando el motivo de estas preferencias un entrevistado afirma lo siguiente “los varones tienen mayor resistencia porque hay que ir y venir con los platos”, sin embargo aun cuando muestran preferencias por cubrir los puestos con un mayor número de personas del sexo masculino no dejan de contratar personal femenino en un menor porcentaje.

3. MEDIOS PARA CONVOCAR LA DEMANDA

a) Los medios que más usa para el proceso de selección de personal joven y su evaluación

A las preguntas de cuáles son los medios más utilizados para convocar personal tanto para el caso de cocineros o personal de atención a los clientes hay una preferencia por buscar personal referenciados por los propios trabajadores de la empresa y que tenga experiencia en el puesto a desempeñarse, como segunda opción esta las colocaciones de anuncios en los propios locales.

El proceso de selección se realiza de manera interna es decir en la propia empresa, el procedimiento tienen similitud entre ellas: se realiza una evaluación de la documentación presentada por las y los postulantes y una evaluación práctica con el fin de medir sus conocimientos, las habilidades y destrezas en las tareas a desempeñar. La documentación solicitada consta de un currículum, recibos de algún servicio público el cual busca constatar el lugar de residencia, referencias personales y una entrevista personal. Durante la entrevista personal se indaga sobre las experiencias laborales anteriores, el nivel de conocimientos y/o estudios logrados, además de identificar los valores personales y las actitudes de los postulantes.

La evaluación práctica, para el caso de los puestos de cocina consiste en la elaboración de los platos de la carta principalmente para conocer la “sazón” de las y los postulantes, para el caso de ayudantes de cocina se busca reconocer las habilidades y destrezas manuales, valorándose la rapidez y limpieza en el trabajo. La evaluación práctica para el caso de los puestos de atención al cliente se busca reconocer las habilidades y valores personales, considerándose la rapidez, el respeto y empatía al cliente.

Las y los entrevistados reconocen que hay una gran oferta de mano de obra tanto como para los puestos de cocina y atención a los clientes, pero que aún se observan deficiencias en el proceso formativo de los postulantes que provienen de centros de estudios, la falta de rapidez en el desempeño del trabajo es una de las principales limitaciones.

b) Uso de Centros de estudios: Secundaria Técnica, CETPROS características y opinión

No se han encontrado evidencia de captación de personal de los CETPROS de gestión pública más si de algunos de gestión privada (personal que provienen de INTECI). Uno de los entrevistados manifestaba que había estudiado la carrera de gastronomía en un CETPRO de gestión pública para luego complementar sus conocimientos en otro de gestión privada e indicaba “en el CETPRO que estudie solo te daban lo básico”, así mismo afirmaba que dependía de los docentes el tipo de formación que se lograba refiriéndose a la experiencia de estos.

4. PASANTÍAS:

a) Percepción y evaluación de las Pasantías Laborales

Las y los entrevistados conocen de los objetivos de las prácticas y pasantías en el proceso de formación de los jóvenes, así como también de los procedimientos formales para su realización. Del grupo de entrevistados unos afirman categóricamente que no recibirían pasantes argumentando que “quitan tiempo en la cocina y son lentos”, además de tener como inconveniente las horas de práctica que se les asigna; otro grupo de entrevistados afirma que aceptaría pasantes pero solo en labores de apoyo o como ayudantes de cocina, ya que existe el temor generalizado de no tener las competencias requeridas para practicar en puestos de mayor responsabilidad.

5. FORMACIÓN LABORAL

a) Características de las necesidades de capacitación de su personal joven

De las entrevistas realizadas, para el caso de los puestos de cocina existen demandas del sector por formar personal con conocimientos en comidas regionales o recetas de platos de consumo cotidiano, ya que según se afirma “los jóvenes solo quieren cocinar comida gourmet y no saben hacer un caucau”. Por otro lado hay

un pequeño grupo de entrevistados que demandan jóvenes con una formación que incorpore el conocimiento de preparación de platos saludables y nutritivos como alternativa o nicho de negocio. Para el caso de los puestos de mozos la demanda es generalizada solicitando una mejor formación en valores personales para un mejor desempeño en la atención a los clientes como indica un entrevistado “muchos de los jóvenes son apáticos tienen que ser más carismáticos”.

b) Características del desarrollo de su capacitación de manera interna o externa

La capacitación interna como parte de un proceso estructurado de desarrollo y consolidación de las capacidades del personal que labora no es una práctica común en las empresas de gastronomía entrevistadas, lo que existe son pequeñas imparticiones de cómo preparar los platos bandera o de la carta de cada uno de ellos; como explica un entrevistado “nosotros preparamos platos tradicionales y solo hay una forma de hacerlo, si cambiamos la receta no es el plato”, de esta forma se explica que detrás del éxito individual hay una receta o forma de preparación “acá hay una sazón y por eso vienen”. Hay la concepción general entre los entrevistados que cada negocio es único, no solo por la preparación sino también por la atención a los clientes.

c) Evaluación de la Formación Laboral en Centros de estudios: Secundaria Técnica, CETPROS

Del grupo de entrevistados del rubro de gastronomía, en general afirman que no tienen personal contratado proveniente de los centros de estudios secundarios y CETPRO'S, a pesar de esta situación, la opinión generalizada sobre estos centros de formación no es óptima, estas opiniones, según los entrevistados, tienen base sobre las entrevistas realizadas a jóvenes estudiante o egresados provenientes de estos centros de formación durante los procesos de selección de personal.

d) Uso de la TICs, y demanda de empleo en este campo, características y proyección.

El uso de la tecnología de la información, en los actuales momentos no es una opción sino que es necesario ya que se usa la tecnología en todo momento. En el ámbito de la gastronomía el uso de hojas de cálculo para determinar los costos de los productos elaborados, por parte de los cocineros se hace cotidiano, así mismo como también el uso de sistemas de control de inventarios o kardex que contribuyan en la planificación de las compras de los insumos requeridos por día. En las áreas de atención al cliente, el uso de las tecnologías de información, con la incorporación de hardware y software, que contribuyen en proporcionar ambientes tranquilos y ordenados por medio de uso de botones de llamado, que a su vez controlan y evalúan los desempeños del personal, el uso de medios electrónicos de pago aun no masificados son parte de estas tendencias en el sector gastronómico.

6. LOS NUEVOS NICHOS OCUPACIONALES MÁS DEMANDADOS EN ESTOS RUBROS.

La incorporación de la informática en los sistemas de atención a clientes, hacen de necesidad el desarrollo de nuevas competencias entre los trabajadores, uno de los entrevistados evidenciaba la tendencia al indicar: “vamos a implementar un sistema informático y tendré que capacitar al personal o contratar gente joven”, ya que la empresa se encontraba negociando con un proveedor un sistema de control para la atención de las mesas el cual requería nuevos conocimientos como el manejo de un software especializado, del manejo de computadora y la tablet. Por otro lado el desarrollo de habilidades personales como el buen trato al cliente, la limpieza, el respeto y la empatía son fuertes demandas por los propietarios al considera que estos son la imagen de la empresa, afirma un entrevistado: “mis mozos son la imagen de mi restaurante si no reciben bien al cliente o no atienden bien quedamos mal así cocinemos muy bien”, otro entrevistado afirmaba anecdóticamente “ya dije a mi personal si no sonríen yo les dibujo la sonrisa en la cara” evidenciando la necesidad del buen trato y la empatía con el atendido por parte del trabajador.

7. PERFILES OCUPACIONALES DE LOS PUESTOS MÁS DEMANDADOS.

a) Elaboración de 3 mapas funcionales de los puestos de trabajo con mayor demanda

Los mapas funcionales son los que están vigentes en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo e incluyen las nuevas competencias identificadas.

MAPA FUNCIONAL DEL PERFIL OCUPACIONAL DE COCINERO

COMPETENCIA GENERAL	UNIDAD DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	CRITERIOS DE DESEMPEÑO	EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO PRODUCTO Y CONOCIMIENTOS
<p>Elaborar diversos platos que ofrecen los diferentes establecimientos, aplicando técnicas y normas básicas de manipulación, preparación y presentación de platos, 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.</p>	<p>1. Realizar el lavado y pulido de vajilla, cristalería, cubetería y cubertería utilizando productos de limpieza adecuados y considerando las normas de higiene, sanidad y seguridad del establecimiento.</p>	<p>1.1. Organizar el área de lavado, ordenando la vajilla, cristalería, batería de cocina, vajilla, cubertería y cubertería utilizando productos de limpieza, según las normas de sanidad y seguridad del establecimiento. Retira los desperdicios de cada pieza, depositándolos en los respectivos tachos de basura, según normas de limpieza, higiene y sanidad establecidas. Ordena la batería de cocina, vajilla, cristalería y cubetería, según tipo y tamaño en las áreas respectivas, de acuerdo a procedimientos técnicos del establecimiento.</p>	<p>Viste el uniforme completo de trabajo, teniendo en cuenta la higiene, aseó personal y las normas establecidas. Organiza el área de lavado, ordenando la batería de cocina, vajilla, cristalería y cubertería utilizando productos de limpieza, según las normas de sanidad y procedimientos técnicos del establecimiento. Retira los desperdicios de cada pieza, depositándolos en los respectivos tachos de basura, según normas de limpieza, higiene y sanidad establecidas. Ordena la batería de cocina, vajilla, cristalería y cubetería, según tipo y tamaño en las áreas respectivas, de acuerdo a procedimientos técnicos del establecimiento.</p>	<p>Uso correcto del uniforme de trabajo. Tipo y cantidad de detergente utilizado para cada tipo de utensilio. Productos de plato retirados y depositados en su respectivo tacho de basura. Batería de cocina, vajilla, cristalería y cubetería ordenadas, según tipo y tamaño en los lugares respectivos. Sección en los lavados ordenado. Aplica medidas de seguridad y sanidad al ordenar la batería de cocina, vajilla, cristalería y cubetería. Manual de procedimientos. Terminología técnica de la batería de cocina, vajilla, cristalería y cubetería. Identificación de los productos: de según tipo de utensilio limpieza.</p>
	<p>1.2. Realizar el lavado y pulido de la vajilla, cristalería, batería de cocina y cubetería utilizando productos de limpieza adecuados, así como su posterior ordenamiento, de acuerdo a las normas de seguridad y sanidad del establecimiento.</p>	<p>1.2. Realizar el lavado y pulido de la vajilla, cristalería, batería de cocina y cubetería utilizando productos de limpieza adecuados, así como su posterior ordenamiento, de acuerdo a las normas de seguridad y sanidad del establecimiento.</p>	<p>Viste el uniforme completo de trabajo, teniendo en cuenta la higiene, aseó personal y las normas establecidas. Realiza el pre enjuague (con agua caliente o templada y emplea una esponja o cepillo), del menaje, batería de cocina, cubetería, equipos y superficies, de acuerdo a las especificaciones técnicas y las normas de sanidad y seguridad establecidas. Realiza el lavado en poza o máquina, según sea el caso, enjuague, secado y pulido del menaje, batería de cocina, cubetería, equipos y superficies, de acuerdo a las especificaciones técnicas y las normas de sanidad y seguridad establecidas. Cocina y ordena la batería de cocina, cristalería, cubetería y vajilla en el rack según tipo y tamaño, de acuerdo a procedimientos técnicos y aplicando las normas de seguridad y sanidad establecidas.</p>	<p>Uso correcto del uniforme de trabajo. Emplea la cantidad de detergente asignado y adecuado para el lavado. Batería de cocina, vajilla, cristalería y cubetería lavada, enjuagada, secada y pulida. Vajilla, cristalería y cubetería almacenadas en el rack, según tipo y tamaño. Sección de lavado limpio y ordenado. Baterías de cocina, cristalería, cubetería y vajilla ordenados a las áreas establecidas. Aplica técnicas de lavado, desinfección, enjuague, secado y pulido. Aplica técnicas de preparación de platos. Aplica técnicas de higiene y seguridad al enjuague, secado y pulido. Manual de procedimientos. Terminología técnica de la batería de cocina, vajilla, cristalería y cubetería. Técnicas de limpieza y desinfección, enjuague, secado y pulido.</p>
	<p>2. Realizar la pre-cocina y producir elaborados de acuerdo al abastecimiento de insumos, limpieza, picado y porcionamiento menor de platos terminados.</p>	<p>2.1. Preparar la 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.</p>	<p>Viste el uniforme completo de trabajo, teniendo en cuenta la higiene, aseó personal y las normas establecidas. Realiza el pedido de los insumos en la hoja de pedido del almacén, de acuerdo a los requerimientos elaborados por el jefe inmediato superior, según procedimientos técnicos del establecimiento. Organiza la sección para la producción, verificando que todos los equipos, utensilios e insumos cumplan con los estándares de sanidad, fechas de vencimiento, calidad y seguridad del establecimiento. Prepara la mise en place, de acuerdo a las especificaciones técnicas y sanitarias del establecimiento. Esto incluye la desinfección, picado, lavado, y porcionamiento menor de los insumos base (carne, pescados y mariscos, frutas y verduras, carnes, etc.), aplicando las normas de seguridad. Envasa y etiqueta los envases (de ser el caso) que contienen los productos según tipo, registrando la información completa de producción, fecha de elaboración, cantidad, responsable y fecha de vencimiento, según las normas de sanidad y rotación de mercadería establecidas. Entrega la mercadería a las secciones de cocina, de acuerdo a los procedimientos técnicos del establecimiento. Limpia, desinfecta y ordena la sección de producción, según normas de higiene, sanidad y seguridad del establecimiento. Informa cualquier anomalía en el funcionamiento de los equipos y utensilios de la sección, de acuerdo a las normas establecidas.</p>	<p>Uso correcto del uniforme de trabajo. Hojas de pre-cocina debidamente llenadas y récord de producción al día. Sección de producción limpia y ordenada. Manejo de técnicas culinarias. Utensilios de cocina correctamente empleados. Sección de cocina debidamente abastecida. Producción e insumos correctamente almacenados. Aplica técnicas de limpieza, desinfección y manipulación de alimentos. Aplica técnicas de pelado, picado, lavado, y porcionamiento menor de los insumos. Aplica técnicas culinarias. Aplica técnicas de almacenamiento. Aplica normas de seguridad y sanidad. Manual de procedimientos. Técnica de llenado del formato. Técnicas de limpieza desinfección y manipulación de alimentos. Técnicas de pelado, picado lavado, y porcionamiento menor de los insumos. Técnicas culinarias. Utensilios de cocina. Técnicas de almacenamiento.</p>
	<p>2.2. 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.</p>	<p>2.2. 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.</p>	<p>Viste el uniforme completo de trabajo, teniendo en cuenta la higiene, aseó personal y las normas del establecimiento. Determina los productos elaborados a producirse en coordinación con el almacén y de acuerdo a la carta o menú, los stocks mínimos y máximos, así como las normas de rotación de mercadería. Realiza el pedido de los insumos de acuerdo a la hoja de producción, elaborada por el jefe inmediato superior, según procedimientos técnicos del establecimiento. Organiza la sección para la producción verificando que todos los equipos, utensilios e insumos cumplan con los estándares de sanidad, fechas de vencimiento, calidad y seguridad del establecimiento. Produce los elaborados de acuerdo a las especificaciones técnicas y normas de higiene, sanidad y seguridad establecidas. Envasa y etiqueta los envases que contienen los elaborados por tipo, colocando información completa de producción, fecha de elaboración, cantidad de porciones, responsable y fecha de vencimiento, siguiendo las normas de sanidad y rotación de mercadería establecidas. Completa la hoja de producción, de acuerdo a las especificaciones técnicas establecidas. Entrega la mercadería al almacén en forma documentada, guardando la copia de la hoja de producción debidamente firmada en el archivo de la sección, según las normas del establecimiento. Limpia, desinfecta y ordena la sección de producción, de acuerdo a las normas de higiene, sanidad y seguridad establecidas.</p>	<p>Uso correcto del uniforme de trabajo. Hoja de producción debidamente llenada. Récord de producción de elaborados al día. Elaborados preparados, según las necesidades de la carta. Aplicación de normas de rotación de mercadería. Aplicación de normas de rotación de mercadería. Aplicación de normas de rotación de mercadería. Aplica técnicas culinarias. Aplica técnicas de limpieza, desinfección y manipulación de alimentos. Aplica técnicas de almacenamiento. Manejo técnico de la temperatura de máquinas. Aplica normas de seguridad y sanidad en la producción de elaborados. Manual de procedimientos. Técnica del llenado del formato de productos elaborados. Técnicas de limpieza y sanitización de ambientes. Técnicas de pelado, picado lavado, y porcionamiento menor de los insumos. Técnicas de limpieza, desinfección y manipulación de alimentos. Técnicas de almacenamiento. Manual de seguridad, higiene y sanidad para producir elaborados.</p>
<p>Producir platos terminados de acuerdo al sistema lineal o de ensamble del establecimiento y considerando el registro de producción.</p>	<p>Organizar las órdenes de producción de platos terminados, según tipo de estación (planchero, ensaladera, etc.).</p>	<p>Organizar las órdenes de producción de platos terminados, según tipo de estación (planchero, ensaladera, etc.).</p>	<p>Viste el uniforme completo de trabajo, teniendo en cuenta la higiene, aseó personal y las normas de producción. Recibe e interpreta las comandas e informa los requerimientos específicos del cliente (por ejemplo, ensalada con salsa aparte), de acuerdo a lo solicitado. Organiza el riel de comandas tomando en cuenta las llegadas, segundos y salidas, según tipo de estación (planchero, ensaladera, etc.). Verifica el tiempo de producción de platos adecuados y normas de seguridad del establecimiento.</p>	<p>Uso correcto del uniforme de trabajo y óptima presentación e higiene personal. Manual de procedimientos. Técnicas de organización e interpretación de comandas. Normas de seguridad al organizar y dirigir las órdenes de producción. Órdenes de producción reconocidas e interpretadas correctamente. Órdenes de producción organizada y dirigida, según tipo de estación. Riel de comandas organizado. Sección de producción limpia y ordenada. Normas de seguridad aplicadas al organizar y dirigir las órdenes de producción. Manual de procedimientos. Técnicas de organización e interpretación de comandas. Normas de seguridad al organizar y dirigir las órdenes de producción.</p>

		<p>Producir, elaborar y decorar los platos terminados según la requerimiento de los clientes y normas del establecimiento.</p>	<p>Viste el uniforme completo de trabajo, teniendo en cuenta la higiene, aseó personal y las normas del establecimiento. Organiza su área de trabajo y verifica que los equipos (conservadoras, congeladoras, etc.) e implementos a utilizar se encuentren en buenas condiciones. Revisa la hoja de pedidos dejado en el turno anterior y/o en su turno, de acuerdo a requerimiento del establecimiento y prioridad del área. Verifica la cantidad de los insumos, de acuerdo a los requerimientos de seguridad y sanidad establecidos. Selecciona, clasifica y almacena los diferentes tipos de insumos recepciónados, teniendo en cuenta las normas de seguridad, higiene y sanidad establecidas. Porciona y distribuye los insumos seleccionados de acuerdo a los requerimientos de las áreas usuarias de cocina, teniendo en cuenta las normas de seguridad, higiene y sanidad establecidas. Envasa y etiqueta los envases (de ser el caso) que contienen los productos según tipo, colocando la información completa de producción, fecha de elaboración, cantidad, responsable y fecha de vencimiento, según las normas de sanidad y rotación de mercadería establecidas. Elabora la hoja de control de inventario, de acuerdo a la sección de producción correspondiente y procedimientos técnicos del establecimiento. Informa al Jefe inmediato superior de los faltantes o sobrantes mínimos y máximos de las compras, de acuerdo a lo requerido por las diferentes áreas de cocina del establecimiento.</p>	<p>Uso correcto del uniforme de trabajo. Tener en cuenta la higiene personal. Platos terminados elaborados correctamente. Preparación de los platos verificados. Platos terminados despachados. Batería de cocina correctamente empleadas. Sección de producción y batería de cocina ordenada y limpio. Uso correcto de la vajilla para cada plato terminado. Uso correcto de las máquinas y baterías de cocina. Manual de procedimientos. Ficha técnica (preparación y decoración de los platos de la carta del establecimiento). Técnicas culinarias. Normas de temperatura de las máquinas de cocina. Medidas de producción. Técnicas de despacho de platos terminados. Máquinas y baterías de cocina. Normas de higiene, sanidad y seguridad en la manipulación de alimentos, elaboración de los platos terminados.</p>
<p>Realizar la recepción, selección y almacenamiento de los insumos al cierre del servicio, considerando el control de inventario y el almacenamiento de insumos no utilizados y de insumos de seguridad, sanidad e higiene.</p>	<p>Recepcionar, seleccionar, porcionar, almacenar y distribuir los insumos, de acuerdo a los requerimientos de las diferentes áreas de cocina, normas de seguridad y sanidad vigentes y del establecimiento.</p>	<p>Viste el uniforme completo de trabajo, teniendo en cuenta la higiene, aseó personal y las normas del establecimiento. Organiza su área de trabajo y verifica que los equipos (conservadoras, congeladoras, etc.) e implementos a utilizar se encuentren en buenas condiciones. Revisa la hoja de pedidos dejado en el turno anterior y/o en su turno, de acuerdo a requerimiento del establecimiento y prioridad del área. Verifica la cantidad de los insumos, de acuerdo a los requerimientos de seguridad y sanidad establecidos. Selecciona, clasifica y almacena los diferentes tipos de insumos recepciónados, teniendo en cuenta las normas de seguridad, higiene y sanidad establecidas. Porciona y distribuye los insumos seleccionados de acuerdo a los requerimientos de las áreas usuarias de cocina, teniendo en cuenta las normas de seguridad, higiene y sanidad establecidas. Envasa y etiqueta los envases (de ser el caso) que contienen los productos según tipo, colocando la información completa de producción, fecha de elaboración, cantidad, responsable y fecha de vencimiento, según las normas de sanidad y rotación de mercadería establecidas. Elabora la hoja de control de inventario, de acuerdo a la sección de producción correspondiente y procedimientos técnicos del establecimiento. Informa al Jefe inmediato superior de los faltantes o sobrantes mínimos y máximos de las compras, de acuerdo a lo requerido por las diferentes áreas de cocina del establecimiento.</p>	<p>Uso correcto del uniforme de trabajo y óptima higiene personal. Insumos recepciónados y control de calidad verificados. Insumos seleccionados, clasificados y almacenados correctamente según tipo. Insumos porcionados y distribuidos a las áreas usuarias de cocina. Hoja de control de inventario elaborado correctamente. Hoja de producción, ordenados y limpios. Normas de seguridad al elaborar el control de inventario y al verificar el funcionamiento de las máquinas y equipos de cocina. Normas de higiene y sanidad para el almacenamiento de alimentos y bebidas.</p>	
<p>Realizar el control de inventario y almacenamiento de productos no utilizados al cierre del servicio, de acuerdo a las normas de seguridad, sanidad e higiene vigentes y del establecimiento.</p>	<p>Realizar el control de inventario y almacenamiento de productos no utilizados al cierre del servicio, de acuerdo a las normas de seguridad, sanidad e higiene vigentes y del establecimiento.</p>	<p>Viste el uniforme completo de trabajo, teniendo en cuenta la higiene, aseó personal y las normas del establecimiento. Elabora el inventario y dispone de las normas en la hoja de control de inventario, en coordinación con el jefe inmediato superior y el jefe de cocina. Mantiene el orden y limpieza al almacenar los productos e insumos no utilizados, de acuerdo a las normas de seguridad, higiene y sanidad del establecimiento. Elabora la hoja de producción de insumos para el día siguiente, según requerimientos de las diferentes áreas de cocina y procedimientos establecidos. Verifica el funcionamiento y la temperatura adecuada de las conservadoras y congeladoras, válvulas de gas, sistema de alarma, en coordinación con su jefe inmediato o supervisor de turno, de acuerdo a las normas de seguridad del establecimiento. Verifica que los equipos se encuentren apagados e informa de los que están malogrados (equipo de cocina, licuadora, etc.), de acuerdo a las normas de seguridad del establecimiento.</p>	<p>Uso correcto del uniforme de trabajo. Hoja de control de inventario correctamente elaborado. Hoja de control de inventario de materias elaborado. Res de los productos y alimentos. Productos e insumos no utilizados almacenados, ordenados y limpios. Hoja de producción para el día siguiente elaborado. Temperatura de las conservadoras y congeladoras, válvulas de gas, sistema de alarma verificados y al inicio y al final de la jornada. Máquinas y equipos de cocina verificados y apagados. Aplica medidas de seguridad durante el cierre de servicio. Manual de procedimientos. Funcionamiento y manipulación de máquinas y equipos, válvula de gas y sistema de alarma. Técnicas de registro de los formatos de almacén. Hoja de registro de control de inventario y al verificar el funcionamiento de las máquinas y equipos de cocina. Normas de higiene y sanidad para el almacenamiento de alimentos y bebidas.</p>	
<p>Desarrollar la carta o menú y formularla de acuerdo a las necesidades del establecimiento.</p>	<p>Elaborar la carta o menú considerando las necesidades del establecimiento.</p>	<p>Viste el uniforme completo de trabajo, teniendo en cuenta la higiene, aseó personal y las normas del establecimiento. Define el menú (tipos de entrada, fondo y postres) considerando las indicaciones del jefe inmediato superior y del nutricionista (de ser el caso). Planifica los requerimientos de los insumos, considerando el menú diario, semanal y mensual cotejando el stock de mercadería. Costea los insumos incluido en el desagregado de cada plato, insumos (de ser el caso), teniendo en cuenta el costo del mercado. Establece los platos de la carta o menú, considerando la calidad de las materias primas, de modo que el producto ofrecido tenga el nivel de calidad que el cliente espera y las necesidades del establecimiento.</p>	<p>Uso correcto del uniforme de trabajo. Manejo de costos, materias primas y materias primas. Manejo de inventario de los insumos. Manual de diseño de cartas e ingeniería de menú. Manual de procedimientos. Tipos de carta o menú.</p>	
	<p>Formular la receta estándar de los platos de la carta, considerando las necesidades del establecimiento.</p>	<p>Viste el uniforme completo de trabajo, teniendo en cuenta la higiene, aseó personal y las normas del establecimiento. Realiza los desagregados de cada receta, considerando las unidades de medida. Describe los procesos de elaboración del plato, considerando las normas del establecimiento. Describe y diseña la presentación del plato, teniendo en cuenta las necesidades del establecimiento. Efectúa el pedido de insumos necesarios para la realización de la producción, considerando las normas del establecimiento.</p>	<p>Uso correcto del uniforme de trabajo. Aplica procesos en la elaboración de platos. Recetas estándar por platos elaboradas. Listado de los insumos por plato. Manejo de formatos de solicitud para realizar el pedido de mercancías. Manual de procesos en la elaboración de platos. Hoja de costo.</p>	

MAPA FUNCIONAL DEL PERFIL OCUPACIONAL DE MOZO

COMPETENCIA GENERAL	UNIDAD DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	CRITERIOS DE DESEMPEÑO	EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO PRODUCTO Y CONOCIMIENTOS
<p>Realizar la atención al cliente, limpieza, el montaje y cierre del salón, así como la organización y supervisión de la prestación de servicios en eventos especiales, de acuerdo a los procedimientos técnicos del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Realizar la limpieza, el montaje y cierre del salón, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Limpia el salón y su mobiliario, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Emplea el uniforme de trabajo, de acuerdo a las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Verifica el cronograma de trabajo interno, de acuerdo a los procedimientos técnicos del establecimiento, que no se encuentra en buen estado o requiere mantenimiento, de acuerdo al tipo de servicio a brindarse. Acomoda las mesas, sillas, cristalería, mostradores, exhibidores, carritos de postres y otros mobiliarios, para realizar la limpieza. Solicita y selecciona equipos, insumos e implementos de limpieza. Limpia, desinfecta y ordena el salón, las mesas, la cristalería, los mostradores, exhibidores, carritos de postres y otros. Limpia y ordena los equipos e implementos de limpieza utilizados.</p>	<p>Uniforme de trabajo empleado correctamente. Cronograma de trabajo interno verificado correctamente. Reporte de reparaciones, faltantes y observaciones llenado correctamente y entregado al jefe inmediato. Equipos e implementos de limpieza utilizados correctamente. Salón, mesas, cristalería, mostradores, exhibidores, carritos de postres y otros mobiliarios, limpios, desinfectados y ordenados correctamente. Equipos e implementos de limpieza utilizados, limpios y ordenados correctamente. Normas de sanidad, seguridad e higiene Aplicadas correctamente. Manual de procedimientos y funciones. Reglamento del establecimiento. Conocimiento de control y conteo mobiliario. Conocimiento de utensilios, equipos y productos de limpieza y desinfección. Nociones de medidas, mezclas, combinaciones, equivalencias y formas de los productos de limpieza, desinfección, aromatización y pulido. Técnicas de limpieza de equipos, mobiliario, ambientes. Técnicas de almacenaje y conservación de productos de limpieza. Normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>
<p>Realizar el montaje del salón y apoyar la normalización del servicio diario, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Realizar el montaje del salón y apoyar la normalización del servicio diario, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Realiza el montaje del salón y las estaciones de servicio. Efectúa el abastecimiento del salón y las estaciones de servicio con insumos, utensilios y otros; de acuerdo a la lista de cotejo. Ordena las mesas y sillas, de acuerdo a la distribución establecida para el tipo de servicio a brindarse (servicio de mesa, buffet, banquete, etc.). Realiza el montaje de las mesas, de acuerdo al tipo (mesa, buffet, banquete, etc.) y estilo (americano, francés, inglés, ruso, etc.) de servicio a brindarse, considerando técnicas de montaje de mesas y las instrucciones de su jefe inmediato superior. Verifica con su jefe inmediato superior antes de iniciar el servicio las técnicas de montaje de las mesas, los platos no salientes y las indicaciones especiales del día. Verifica con su superior el rango o plaza asignados para su servicio. Apoya al mozo en sus labores (lleva los pedidos, desecha áreas de producción al salón y recoge los servicios sucios del salón y los lleva al área de lavado) durante el servicio que se da al público.</p>	<p>Emplea el uniforme de trabajo, de acuerdo a las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Realiza el pedido de insumos, utensilios y otros, para abastecer el salón y las estaciones de servicio. Efectúa el abastecimiento del salón y las estaciones de servicio con insumos, utensilios y otros; de acuerdo a la lista de cotejo. Ordena las mesas y sillas, de acuerdo a la distribución establecida para el tipo de servicio a brindarse (servicio de mesa, buffet, banquete, etc.). Realiza el montaje de las mesas, de acuerdo al tipo (mesa, buffet, banquete, etc.) y estilo (americano, francés, inglés, ruso, etc.) de servicio a brindarse, considerando técnicas de montaje de mesas y las instrucciones de su jefe inmediato superior antes de iniciar el servicio las técnicas de montaje de las mesas, los platos no salientes y las indicaciones especiales del día. Verifica con su superior el rango o plaza asignados para su servicio. Apoya al mozo en sus labores (lleva los pedidos, desecha áreas de producción al salón y recoge los servicios sucios del salón y los lleva al área de lavado) durante el servicio que se da al público.</p>	<p>Uniforme de trabajo empleado correctamente. Insumos e implementos para el montaje solicitados oportuna y correctamente. Mesas y sillas ordenados correctamente. Montaje de las mesas realizado correctamente. Ofertas especiales del día, platos no salientes e indicaciones especiales del día, verificadas antes del inicio del servicio. Rango o plaza asignados para su servicio verificado con anticipación. Soporte brindado al mozo de manera oportuna y correcta. Normas de sanidad, seguridad e higiene aplicadas correctamente. Normas de manejo de utensilios, cubtería, cristalería, vajilla, equipos y mobiliario. Técnicas de montaje de rangos y mesas por tipo y estilo de servicio. Técnicas de atención al cliente. Manual de procedimientos y funciones. Reglamento del establecimiento. Normas de seguridad, sanidad e higiene.</p>
<p>Atender al cliente, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Atender al cliente, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Realizar los procedimientos de cierre de salón, de acuerdo a las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Emplea el uniforme de trabajo, de acuerdo a las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Revisa los pedidos de los clientes, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos y políticas del establecimiento. Reconoce y atiende a los clientes, de acuerdo a las políticas del establecimiento. Atiende los pedidos de los clientes, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos y políticas del establecimiento. Realiza el proceso de registro y autorización de la comanda hacia las</p>	<p>Uniforme de trabajo empleado correctamente. Utensilios, cubtería, cristalería, etc., recogidos al cierre del servicio. Mesas del salón Desmontadas correctamente. Ventanas y puertas interiores cerradas al finalizar el día. Información de los contenidos y la técnica de uso de los reportes de ocurrencias. Manual de Funcionamiento de equipo (eléctrico, gas, Aire acondicionado, etc.). Conocimiento del uso y manejo de la lista de cotejo (checklist) de cierre. Técnicas de atención al cliente. Manual de procedimientos y funciones. Reglamento del establecimiento. Normas de seguridad, sanidad e higiene.</p>

<p>zonas de producción y caja. Identifica el estilo de servicio programado para la atención (americano, francés, inglés, ruso) y acondiciona la mesa con la cubertería, cristalería y alcuza necesarias. Sirve los aperitivos y/o bebidas, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos y políticas del establecimiento. Organiza y supervisa a los clientes, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos y políticas del establecimiento. Pregunta al cliente si está conforme con el servicio que se le está brindando. Ofrece y atiende los pedidos adicionales o especiales de los clientes durante el servicio. Resuelve quejas o reclamos (cotidianos o comunes) de los clientes durante y después del servicio, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos y políticas del establecimiento.</p>	<p>Emplea el uniforme de trabajo, de acuerdo a las políticas del establecimiento y las normas de sanidad, seguridad e higiene. Retira los servicios (platos, vasos, cubiertos, etc.), verificando que los clientes hayan terminado, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos y políticas del establecimiento. Limpia y desinfecta el servicio y el ambiente al finalizar la atención. Entrega la cuenta del servicio a solicitud del cliente y de ser el caso realiza el cobro. Entrega de vuelto y el comprobante respectivo, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos y políticas del establecimiento. Resuelve situaciones eventuales en la presentación de la cuenta (demora, pago con tarjeta, billetes falsos, etc.), de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos y políticas del establecimiento. Agradece, despide y asiste a los clientes durante el retiro, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos y políticas del establecimiento. Realiza el chequeo de mesa (de ser el caso) para la continuidad del servicio, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos y políticas del establecimiento.</p>	<p>Emplea el uniforme de trabajo, de acuerdo a las políticas del establecimiento y las normas de sanidad, seguridad e higiene. Verifica el aprovisionamiento de cada estación y mesas del salón de acuerdo a la lista de cotejo (checklist), de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos y políticas del establecimiento. Colabora en el mantenimiento de las áreas de trabajo, en caso de necesidad, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos y políticas del establecimiento. Resuelve problemas de los clientes que normalmente no son resueltos por el personal a su cargo, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos y políticas del establecimiento. Realiza los inventarios, requerimientos y reporte de ocurrencias, faltantes, desperfectos y - de ser el caso - bajas de las áreas a su cargo, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos y políticas del establecimiento. Organiza y supervisa los eventos especiales (mesas, sillas, estilo de montaje, etc.), de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos y políticas del establecimiento. Elabora y presenta un informe al término de los eventos especiales y de la prestación del servicio diario, realizada por el personal a su cargo (de ser el caso), de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos y políticas del establecimiento.</p>	<p>Emplea el uniforme de trabajo, de acuerdo a las políticas del establecimiento y las normas de sanidad, seguridad e higiene. Supervisa y controla al personal a su cargo (funciones, atención al cliente, imagen personal, asistencia, etc.), de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos y políticas del establecimiento. Imparte instrucciones generales del servicio al personal a su cargo, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos y políticas del establecimiento. Brinda asistencia técnica al personal a su cargo, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos y políticas del establecimiento. Elabora y presenta reportes a su jefe inmediato, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos y políticas del establecimiento.</p>	<p>Emplea el uniforme de trabajo, teniendo en cuenta las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Planifica las actividades del personal a su cargo, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos y políticas de la empresa. Imparte instrucciones generales del servicio a los jefes de mozos, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos y políticas de la empresa. Resuelve problemas de los usuarios que normalmente no son resueltos por los jefes de mozos, de acuerdo a los procedimientos técnicos esta-</p>
<p>Pedidos adicionales o especiales ofrecidos y atendidos correctamente. Quejas y reclamos (cotidianos o comunes) resueltos correctamente. Manejo de la atención de la carta de bebidas y comidas y formas de presentación. Información sobre el contenido de la comanda y codificación respectiva. Manejo de pedidos y técnicas de atención de mesas en los diferentes estilos (americano, francés, inglés, ruso). Técnicas de montaje y servicio de vinos. Normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Uniforme de trabajo empleado correctamente. Servicios retirados de la mesa correctamente. Información del servicio brindado, del producto consumido y de las sugerencias recibidas correctamente. Facturación correcta del servicio brindado (vuelto, comprobante, etc.). Situaciones eventuales en la presentación de la cuenta resueltas correctamente. Despedida y asistencia a los clientes, brindada correctamente en el proceso de salida del establecimiento. Montaje de mesa para nuevo servicio realizado correctamente. Normas de seguridad y salud en el trabajo aplicadas correctamente. Técnicas de atención de quejas y reclamos, como así de emergencias. Procedimientos de Facturación del servicio. Procedimientos de Evaluación del servicio y recojo de información evaluativa y calificativa de los clientes. Manejo de procedimientos de despedida de clientes. Técnicas de montaje de mesas. Manual de procedimientos y funciones. Reglamento del establecimiento. Técnicas básicas de primeros auxilios. Normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Uniforme de trabajo empleado correctamente. Aprovisionamiento de cada estación y mesas del salón verificadas correctamente. Soporte brindado al personal a su cargo de manera oportuna y correcta. Problemas de los usuarios resueltos oportuna y correctamente. Requerimientos, reportes y bajas de las áreas a su cargo realizados correctamente. Equipos e instalaciones de las áreas a su cargo apagados al final del día. Informes especiales organizados y supervisados correctamente. Informes elaborados y presentados correctamente. Manual de procedimientos y funciones. Reglamento del establecimiento. Listas de cotejo (checklist). Técnicas para la solución de problemas, Hoja de reporte del estado de equipos e instalaciones. Hoja de pedido de almacén. Hoja de reporte de bajas. Procedimientos de control de inventarios de estaciones. Memorándums o informes situacionales. Normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Uniforme de trabajo empleado correctamente. Personal a su cargo supervisado y controlado correctamente. Instrucciones generales del servicio brindadas de manera correcta. Asistencia técnica brindada correctamente. Reportes elaborados y presentados a su jefe inmediato. Conocimientos básicos de administración y gestión de personal. Técnicas básicas de primeros auxilios. Idiomas (opcional). Computación. Elaboración de informes, Técnicas de venta y de atención al cliente. Normas y procedimientos del manual de organización y funciones de la empresa. Reglamento del establecimiento. Normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Uniforme de trabajo empleado correctamente. Consolidado de los inventarios, reporte de faltantes y bajas de todo el salón realizado correctamente. Consolidado de los requerimientos de todo el salón realizado correctamente. Apoyo oportuno y diligente en la elaboración del presupuesto del salón. Documentos elaborados correctamente. Manual de procedimientos y funciones. Reglamento del establecimiento. Listas de cotejo (check list).</p>
<p>Realizar los procedimientos de post venta, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Organizar la prestación del servicio diario y de los eventos especiales, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Supervisar al personal a su cargo, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Gestionar los recursos humanos a su cargo, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Realizar la administración del personal a su cargo, así como los inventarios, los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>

			<p>técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>blicados y políticas de la empresa. Organiza los horarios de trabajo, descansos, permisos y vacaciones del personal a su cargo, de acuerdo a los procedimientos y políticas de la empresa. Calcula y lleva control de las horas extras del personal a su cargo, de acuerdo a los procedimientos y políticas de la empresa. Evalúa al personal a su cargo identificando necesidades de capacitación. Capacita al personal a su cargo, de acuerdo a las necesidades de capacitación encontradas. Elabora procedimientos y políticas de acuerdo a los procedimientos y políticas de la empresa. Emplea el uniforme de trabajo, de acuerdo a las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Realiza el consolidado de los inventarios y reportes (faltantes y bajas) de todo el salón, de acuerdo a los procedimientos y políticas de la empresa. Realiza el consolidado de los requerimientos de acuerdo a los procedimientos y políticas de la empresa. Asiste a su jefe inmediato en la elaboración y registro del presupuesto del salón, de acuerdo a los procedimientos y políticas de la empresa. Elabora y responde documentos (correspondencia, memorándums, informes u oficios) de acuerdo a los procedimientos y políticas de la empresa.</p>	<p>Hoja de reservas. Hoja de reporte del estado de equipos e instalaciones. Hoja de pedido de almacén. Hoja de lencería. Hoja de reporte de bajas. Procedimiento de control de inventarios. Conocimiento sobre elaboración de memorándums o informes situacionales. Normas de seguridad y salud en el trabajo. Uniforme de trabajo empleado correctamente. Consolidado de los inventarios, reporte de faltantes y bajas de todo el salón realizado correctamente. Apoyo oportuno y diligente en la elaboración del presupuesto del salón. Documentos elaborados correctamente. Manual de procedimientos y funciones. Reglamento del establecimiento. Listas de cotejo (check list). Hoja de reservas. Hoja de reporte del estado de equipos e instalaciones. Hoja de pedido de almacén. Hoja de lencería. Hoja de reporte de bajas. Procedimiento de control de inventarios. Conocimiento sobre elaboración de memorándums o informes situacionales. Normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>
		<p>Realizar los inventarios, reportes y requerimientos de todo el salón, de acuerdo a los procedimientos y políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Realiza el consolidado de los requerimientos de acuerdo a los procedimientos y políticas de la empresa. Asiste a su jefe inmediato en la elaboración y registro del presupuesto del salón, de acuerdo a los procedimientos y políticas de la empresa. Elabora y responde documentos (correspondencia, memorándums, informes u oficios) de acuerdo a los procedimientos y políticas de la empresa.</p>	<p>Uniforme de trabajo empleado correctamente. Consolidado de los inventarios, reporte de faltantes y bajas de todo el salón realizado correctamente. Apoyo oportuno y diligente en la elaboración del presupuesto del salón. Documentos elaborados correctamente. Manual de procedimientos y funciones. Listas de cotejo (check list). Hoja de reservas. Hoja de reporte del estado de equipos e instalaciones. Hoja de pedido de almacén. Hoja de lencería. Hoja de reporte de bajas. Procedimiento de control de inventarios. Conocimiento sobre elaboración de memorándums o informes situacionales. Normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	

MAPA FUNCIONAL DEL PERFIL OCUPACIONAL DE BARTENDER

COMPETENCIA GENERAL	UNIDAD DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	CRITERIOS DE DESEMPEÑO	EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO PRODUCTO Y CONOCIMIENTOS
<p>Realizar la mise en place, la preparación de bebidas y la atención en el área de bar, de acuerdo a los procedimientos y las normas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Realizar la mise en place del área del bar así como preparar los insumos para elaborar las bebidas, de acuerdo a la carta de servicio o productos que ofrece el establecimiento, la hoja de producción, almacenamiento y estadísticas de venta por producto, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Realizar la mise en place del área del bar, de acuerdo a los procedimientos y políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Ubica los insumos en el área de bar o zona de producción, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Selecciona los insumos a utilizar en las decoraciones de los pedidos de los clientes según la carta de servicio o productos que ofrece el establecimiento (naranjas, piñas, limones, carambolas, fresas, cerezas y otros), de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Selecciona los insumos a utilizar en la elaboración, de pre mezclas de las bebidas (jarabe de goma, jugo de limón, jugo de naranja y otros), de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Selecciona los utensilios correspondientes para producir pre mezclas y decoraciones, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Limpia el área del bar o zona de producción, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Emplea el uniforme de trabajo, teniendo en cuenta las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Ubica los insumos en el área de bar o zona de producción, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Selecciona los insumos a utilizar en las decoraciones de los pedidos de los clientes según la carta de servicio o productos que ofrece el establecimiento (naranjas, piñas, limones, carambolas, fresas, cerezas y otros), de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Selecciona los insumos a utilizar en la elaboración, de pre mezclas de las bebidas (jarabe de goma, jugo de limón, jugo de naranja y otros), de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Selecciona los utensilios correspondientes para producir pre mezclas y decoraciones, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Limpia el área del bar o zona de producción, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Uniforme de trabajo empleado correctamente. Insumos de almacén recogidos y verificados según lo establecido (calidad y cantidad) en el formato de requerimiento. Insumos ubicados en el área de bar o zona de producción. Insumos para las mezclas seleccionados correctamente. Utensilios de bar utilizados para producir pre mezclas y decoraciones seleccionados correctamente. Insumos lavados y cortados para las decoraciones de acuerdo a la hoja de producción. Pre mezclas elaboradas de acuerdo a la hoja de producción. Productos preparados (decoraciones y pre mezclas) etiquetados y almacenados correctamente. Área del bar o zona de producción limpia. Normas de seguridad y salud en el trabajo, aplicadas correctamente. Interpretación de la ficha técnica de producción. Técnicas de decoración. Técnicas de pedido, distribución y almacenamiento de insumos y productos. Formatos del área correspondiente. Técnicas de manipulación de alimentos y bebidas. Levy que regula la comercialización, consumo y publicidad de bebidas alcohólicas. Normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>

<p>Área de lavado organizada. Implementos e insumos de limpieza completos. Residuos de la cristalería retirados y depositados en su respectivo tacho de basura. Cristalería en mal estado separada y reportada correctamente. Vajilla y cristalería ordenada para el lavado. Utensilios y cristalería del bar lavados, pulidos y desinfectados correctamente. Utensilios y cristalería de bar secados y ordenados correctamente. Equipos e implementos de limpieza limpios y ordenados. Normas de seguridad y salud en el trabajo. Manejo y funcionamiento de máquinas y equipos (de ser el caso). Técnicas de manipulación de cristalería y cubertería. Técnicas de limpieza y desinfección. Técnica de lavado y pulido. Normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Uniforme de trabajo empleado correctamente. Botellas de agua y copos del bar en frío oportunamente. Cristalería, utensilios y equipos limpios. Insumos para la preparación de la bebida organizados correctamente. Productos (pre mezclas, decoraciones, licores y otros) ordenados. Organizador de bar abastecido con elementos y accesorios. Sección de producción o estación de bar limpio y ordenado. Normas de seguridad y salud en el trabajo aplicadas correctamente. Aplicación del manual de procedimientos. Manejo de la ficha técnica de producción. Ley que regula la comercialización, consumo y publicidad de bebidas alcohólicas. Técnicas para la manipulación de alimentos y bebidas. Normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Uniforme de trabajo empleado correctamente. Comandas y pedidos en la barra, recibidos, leídos, interpretados y atendidos correctamente. Insumos para la preparación de bebidas identificados correctamente. Bebidas de la carta preparadas correctamente. Cristalería manipulada y utilizada correctamente. Bebidas servidas y despachadas correctamente. Área de bar, equipos, cristalería y utensilios limpios y ordenados correctamente. Normas IBA (International Bartenders Association) aplicadas correctamente. Normas de seguridad y salud en el trabajo aplicadas correctamente. Ficha técnica de bebidas. Técnicas de atención al cliente. Técnicas de manipulación de alimentos y bebidas. Conocimiento de los productos (calidad, bibliografía de los cócteles) y propiedades de los aperitivos, digestivos, terapéuticos, energéticos, etc. Normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Uniforme de trabajo empleado correctamente. Cuaderno de ocurrencias revisado. Salidas de área revisadas. Hojas de reporte y productos del turno anterior verificados según la hoja de reporte. Hoja de producción o requerimientos de reposición de mercadería revisada correctamente. Formato de requerimientos presentado al almacén correctamente. Jefe inmediato informado de las ocurrencias del día. Normas de seguridad y salud en el trabajo aplicadas correctamente. Aplicación del manual de procedimientos. Técnicas de pedido, distribución y almacenamiento de insumos. Formatos del área de almacén del bar. Normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Uniforme de trabajo empleado correctamente. Horarios de trabajo, descansos, permisos y vacaciones del personal del área de bar, organizados correctamente. Personal supervisado. Necesidades de capacitación identificadas a través de la evaluación de personal. Capacitado de acuerdo a las necesidades identificadas en la evaluación. Informes presentados correctamente. Conocimientos básicos de administración y gestión de personal. Conocimientos de computación a nivel básico. Elaboración de informes.</p>
<p>Emplea el uniforme de trabajo, teniendo en cuenta las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Organiza el área de lavado distribuyendo los espacios para la ubicación de la cristalería y los utensilios de bar sucios, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Verifica si cuenta con los implementos e insumos de limpieza, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Limpia y desinfecta los utensilios y cristalería del bar, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Lava, pulie y desinfecta los utensilios y cristalería del bar, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Seca y ordena los utensilios y cristalería del bar en su respectivo lugar, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Limpia y desinfecta los equipos y el área del bar, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Limpia y ordena los equipos e implementos de limpieza utilizados, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Informa a su jefe inmediato las ocurrencias del día, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Emplea el uniforme de trabajo, teniendo en cuenta las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Verifica el estado de los equipos del bar (dispensadores, máquinas de café, máquinas refrigeradoras, etc.) se encuentren operativos, teniendo en cuenta los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Organiza la cristalería, utensilios y herramientas necesarias para la preparación de las bebidas (cocteleras, vasos mezcladores, pica hielos, etc.) en la estación de bar, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Ordena los insumos (pre mezclas decoraciones, licores y otros) de acuerdo a la frecuencia de consumo y vencimiento, los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Abastece el organizador de bar con los elementos accesorios para el servicio de bebidas (servilletas, posavasos, sorbetes o cañitas, remojedores, especias y otros), teniendo en cuenta los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Mantiene el orden y limpieza de la sección de producción o estación de bar, según procedimientos técnicos del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Emplea el uniforme de trabajo, teniendo en cuenta las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Recibe, lee e interpreta las comandas y atiende los pedidos en la barra, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Seleccióna los insumos (pre mezclas, decoraciones, licores y otros) para utilizarlos en la preparación de las bebidas de la carta, de acuerdo a la ficha técnica, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Prepara en serie de manera simultánea las bebidas de la carta, considerando la ficha técnica, los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Utiliza la cristalería, los utensilios de bebida, la ficha técnica y las políticas del establecimiento, teniendo en cuenta las normas de seguridad y salud en el trabajo. Sirve las bebidas terminadas, según sea el caso; considerando la ficha técnica, los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Mantiene el orden y limpieza del área del bar, la cristalería, los equipos y utensilios, según los procedimientos técnicos del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Emplea el uniforme de trabajo, teniendo en cuenta las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Realiza el cuaderno de ocurrencias (al cambio de turno) y las reservas del día, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Verifica los saldos finales de insumos y productos del turno anterior que se encuentran registrados en el documento de control interno (hoja de reporte), de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Revisa la hoja de producción o requerimientos de reposición de mercadería y los compara con las necesidades del consumo (compara las estadísticas de venta por día), de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Realiza y presenta la solicitud de requerimientos para el visado de su jefe inmediato superior y las entrega al almacén, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Informa a su jefe inmediato las ocurrencias del día, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Emplea el uniforme de trabajo, teniendo en cuenta las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Supervisa al personal del área de bar (funciones, atención al cliente, imagen personal, asistencia, limpieza del área, etc.), de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Da instrucciones generales del servicio al personal del área de bar, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Resuelve problemas de los clientes, que normalmente no son resueltos por el personal del área de bar, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Colabora con el personal del área de bar y actúa como barman en caso de necesidad, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos y las políticas del establecimiento, teniendo en cuenta las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>
<p>Limpia y ordena la cristalería, los utensilios, equipos y el área del bar, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Organizar el área del bar de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Organizar el área de lavado distribuyendo los espacios para la ubicación de la cristalería y los utensilios de bar sucios, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Verificar si cuenta con los implementos e insumos de limpieza, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Limpia y desinfecta los utensilios y cristalería del bar, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Lava, pulie y desinfecta los utensilios y cristalería del bar, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Seca y ordena los utensilios y cristalería del bar en su respectivo lugar, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Limpia y desinfecta los equipos y el área del bar, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Limpia y ordena los equipos e implementos de limpieza utilizados, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Informa a su jefe inmediato las ocurrencias del día, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Preparar bebidas considerando las comandas y la ficha técnica, así como atender los pedidos en la barra, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Realizar el control y verificación de los en los registros de los requerimientos para el turno posterior, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Supervisar, controlar, evaluar y capacitar al personal del área de bar, teniendo en cuenta la adecuada atención al cliente, los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>
<p>Organizar el área del bar, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Organizar el área de lavado distribuyendo los espacios para la ubicación de la cristalería y los utensilios de bar sucios, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Verificar si cuenta con los implementos e insumos de limpieza, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Limpia y desinfecta los utensilios y cristalería del bar, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Lava, pulie y desinfecta los utensilios y cristalería del bar, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Seca y ordena los utensilios y cristalería del bar en su respectivo lugar, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Limpia y desinfecta los equipos y el área del bar, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Limpia y ordena los equipos e implementos de limpieza utilizados, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Informa a su jefe inmediato las ocurrencias del día, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Organizar el área del bar, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Organizar el área de lavado distribuyendo los espacios para la ubicación de la cristalería y los utensilios de bar sucios, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Verificar si cuenta con los implementos e insumos de limpieza, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Limpia y desinfecta los utensilios y cristalería del bar, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Lava, pulie y desinfecta los utensilios y cristalería del bar, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Seca y ordena los utensilios y cristalería del bar en su respectivo lugar, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Limpia y desinfecta los equipos y el área del bar, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Limpia y ordena los equipos e implementos de limpieza utilizados, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Informa a su jefe inmediato las ocurrencias del día, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Preparar bebidas considerando las comandas y la ficha técnica, así como atender los pedidos en la barra, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Realizar el control y verificación de los en los registros de los requerimientos para el turno posterior, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Realizar la supervisión, control, evaluar y capacitar al personal del área de bar, así como la elaboración de fichas técnicas y cierre del servicio, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>

		<p>Organiza los horarios de trabajo, descansos, permisos y vacaciones del personal del área de bar, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Evalúa al personal del área de bar identificando necesidades de capacitación, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Elabora y presenta informes respecto a la supervisión, evaluación y capacitación del personal del área de bar, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Organiza los horarios de trabajo, descansos, permisos y vacaciones del personal del área de bar, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Evalúa al personal del área de bar identificando necesidades de capacitación, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Elabora y presenta informes respecto a la supervisión, evaluación y capacitación del personal del área de bar, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Técnicas de atención al cliente. Normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>
	<p>Crear nuevos cócteles para la renovación de la carta o para eventos especiales, buscando la estandarización del servicio, teniendo en cuenta los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Emplea el uniforme de trabajo, teniendo en cuenta las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Crea nuevos cócteles para el establecimiento, aplicando las técnicas de preparación de cócteles, según los estándares internacionales, las especificaciones del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Elabora el listado de insumos necesarios para la elaboración de los cócteles creados, tomando en consideración su calidad, los precios, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Elabora en coordinación con el encargado de la administración del establecimiento el costo de las bebidas y el cálculo potencial de cada bebida, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Elabora la ficha técnica, detallando ingredientes, cantidades, procedimiento o técnicas, cristalería y decoración, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Elabora la ficha técnica a su jefe inmediato para su revisión, análisis y costo correspondiente, de acuerdo a las especificaciones del establecimiento.</p>	<p>Uniforme de trabajo. Empleado correctamente. Relación de nuevos cócteles presentados correctamente. Listado de costo de las bebidas y el cálculo potencial de cada bebida presentado correctamente. Ficha técnica de nuevos cócteles elaborada correctamente. Normas IBA (International Bartenders Association) aplicadas correctamente. Ley que regula la comercialización consumo y publicidad de bebidas alcohólicas. Conocimiento de costo de bebidas. Normas sobre unidades de medida, de volumen y peso. Ficha técnica de producción. Técnicas de manipulación de alimentos y bebidas. Normas IBA (International Bartenders Association). Normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Uniforme de trabajo empleado correctamente. Saldo de insumos y productos registrados en el documento de control interno. Cuaderno de ocurrencias verificado oportunamente. Hoja de reporte de mermas elaboradas consolidadas en la hoja de control de baja o reporte de mermas. Productos de cortésia ofrecidos a los clientes y productos malogrados registrados correctamente. Hoja de producción o requerimientos de reposición de mercaderías elaborada y solicitada al área de almacén. Productos e insumos no utilizados almacenados correctamente. Temperatura y funcionamiento de los conservadores verificados. Equipos del bar apagados. Formato de Documento de control interno. Conocimiento del llenado del cuaderno de ocurrencias. Opciones de almacenamiento de productos. Normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>
	<p>Realizar el cierre del servicio, considerando el inventario, requisición de insumos y ocurrencias de los productos, requisición del pago de equipos e instalaciones del bar, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Enplea el uniforme de trabajo, teniendo en cuenta las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Registra los saldos de insumos y productos en el documento de control interno, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Registra y separa los saldos de insumos y productos de los saldos de los productos de cortésia, malogrados y mermas (resalado y programado), etc. teniendo en cuenta las especificaciones del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Consolida la información de las bebidas devueltas o mal elaboradas en la hoja de control de baja o reporte de mermas en coordinación con su jefe inmediato o supervisor de turno, de acuerdo a las especificaciones del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Registra en el formato correspondiente los productos de cortésia ofrecidos a los clientes y los productos malogrados, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Elabora la hoja de producción o requerimientos de reposición de mercadería al cambio de turno y lo solicita al área de almacén, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Apaga los productos e insumos no utilizados, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las especificaciones del establecimiento y las normas de rotulación, seguridad y salud en el trabajo. Verifica la temperatura y funcionamiento adecuado de los conservadores al finalizar el día, teniendo en cuenta los procedimientos técnicos establecidos, las especificaciones del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Verifica que los equipos de bar (licuadora, conservador de vasos, etc.) se encuentren apagados al final del día, teniendo en cuenta los procedimientos técnicos establecidos, las especificaciones del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Uniforme de trabajo empleado correctamente. Saldo de insumos y productos registrados en el documento de control interno. Cuaderno de ocurrencias verificado oportunamente. Hoja de reporte de mermas elaboradas consolidadas en la hoja de control de baja o reporte de mermas. Productos de cortésia ofrecidos a los clientes y productos malogrados registrados correctamente. Hoja de producción o requerimientos de reposición de mercaderías elaborada y solicitada al área de almacén. Productos e insumos no utilizados almacenados correctamente. Temperatura y funcionamiento de los conservadores verificados. Equipos del bar apagados. Formato de Documento de control interno. Conocimiento del llenado del cuaderno de ocurrencias. Opciones de almacenamiento de productos. Normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	



IX CONCLUSIONES

DINAMISMO E IMPORTANCIA DE LAS ACTIVIDADES ECONOMICAS CONFECCIONES Y GASTRONOMÍA:

En el caso de fabricación de prendas de vestir o confecciones, vemos que esta actividad está entre las que ejercen un mayor dinamismo en la economía de Lima Metropolitana y por ende en Lima Norte. El estudio nos ha permitido ver que esta actividad está dentro del segundo rubro de actividades que aportan más a la economía de Lima Metropolitana; en cuanto a número de establecimientos está en segundo lugar luego de los establecimientos de comercio; en cuanto a personal ocupado está dentro del grupo que ocupan el segundo lugar en Lima Metropolitana y que pese a que en los últimos años la economía del país ha sufrido un enfriamiento, esta actividad se ha mantenido en crecimiento, lo que le da una buena perspectiva futura. Todo ello nos dice que la fabricación de prendas de vestir es uno de los rubros que aportan más a la economía de Lima Norte y a la generación de fuentes de empleo e ingresos a la población. Adicionalmente en su dinamismo involucra a toda la cadena productiva desde los productores agrícolas, principalmente del algodón peruano que le da una personalidad propia a nuestras prendas, las desmotadoras, la hilandería, tejeduría, tintorería, todas actividades de exportaciones y los servicios conexos necesarios para su funcionamiento tales como los diseñadores, bordadoras, estampadores, mantenimiento de máquinas y toda la actividad comercial del mercado interno que se evidencia en el Conglomerado Gamarra, que para el caso de Lima Metropolitana resulta siendo una de las centralidades comerciales más importantes, que se ha configurado como un centro de aprovisionamiento de prendas de vestir a nivel nacional.

En el caso del rubro de la gastronomía, vemos que se encuentra en tercer lugar en cuanto establecimientos más numerosos en LM⁹, en cuarto lugar en personal ocupado en LM, adicionalmente la gastronomía es importantes en Lima Norte ya que ocupa el segundo lugar en cuanto a número de restaurantes después de Lima Centro y sobre la perspectiva de su crecimiento podemos apreciar que en el año 2013 de todas las áreas interdistritales de Lima Metropolitana, Lima Norte fue el área donde más se abrieron restaurantes. Lo cual nos indica que el rubro de la gastronomía está en crecimiento en Lima Norte, lo que la constituye como una de las principales fuentes de empleo para la población. Adicionalmente sabemos que la gastronomía tiene un respaldo muy fuerte desde el gobierno, es así que desde el Ministerio de Relaciones Exteriores dentro de sus objetivos trazados del Programa “La gran Cocina Peruana” esta: “Posicionar en el exterior a la comida peruana como una de las más sobresalientes tradiciones gastronómicas y promover al Perú como “destino gastronómico”, en el marco de nuestra riqueza cultural y con el propósito de incrementar su potencial turístico. Se incidirá en Lima como “capital gastronómica”¹⁰ pero sin descuidar la promoción de las gastronomías regionales”. Adicionalmente la gastronomía involucra en su dinamismo a otras actividades conexas como la producción agrícola, pecuaria, la pesca, transportes, cadenas de frío, los mercados mayoristas y minoristas, las actividades protección de la denominación de origen; todo ello configura una actividad que nace de lo tradicional y se proyecta como una gran fuente de empleo e ingresos, que hace uso de insumos muy particulares de sus ocho pisos ecológicos de la tierra y el mar peruano, lo que le da una personalidad propia y exclusiva.

⁹ Lima Metropolitana

¹⁰ <http://www.rree.gob.pe/promocioneconomica/Lists/Pages/DispForm.aspx?ID=29&ContentTypeld=0x01001C3886BB982D2F4BBCB2F5A-435D5D211>

Sin embargo a este listado de actividades conexas tanto en la fabricación de prendas de vestir como en la gastronomía, desde el estado, siempre se ha minimizado la importancia de la participación de las Instituciones de Educación Técnica, las que preparan al personal principalmente en sus habilidades manuales, técnicas y actitudinales, las que preparan la fuerza laboral que luego se hará cargo de la producción directa de bienes y servicios, las que intervienen en la performance de la productividad laboral elemento que influye en los costos de los bienes y servicios, y por tal en la competitividad de los productos a nivel internacional. Es en las instituciones de Educación Técnica del estado donde los niveles son bastante bajos, en las instituciones privadas algunas si están realizando una labor ejemplar, pero como habíamos visto en el subtítulo consideraciones generales el número es insuficiente, el problema ha llegado a tal nivel que las empresas grandes han constituido sus propias escuelas internas de educación técnica.

Todo ello nos hace ver que Alternativa a acertado al trabajar en estos dos giros para el Todo ello nos hace ver que estos dos giros son importantes para mejorar las condiciones de empleabilidad y emprendimiento juvenil de egresados de las instituciones educativas técnicas en las áreas de industria del vestir e industria alimentaria; porque como vemos en las entrevistas tanto a empresarios de Confecciones como Gastronomía, todos mencionan que hace falta personal en número, pero también que sean más técnicos, con más práctica que teoría, con conocimiento de la realidad de la industria de las confecciones peruanas, de sus carencias pero también de sus avances tecnológicos; y en la Gastronomía con conocimiento de las comidas que se preparan en nuestro país, de las costumbres, tradiciones, gustos y sabores que son reclamados por el comensal asiduo. Pero además todos coinciden al unísono en el tema de valores, la formación, el tema de las habilidades blandas para el trabajo, comentada muchas veces pero de manera superficial, y que muchas veces también se confunde cuando se quiere abordarlas con cursos diversos, que no apuntan a lo que reclaman los empresarios, no solo de la gran empresa sino también en la micro y pequeña, tema recurrente pero que es necesario profundizar en sus contenidos, metodologías, entre otros.

OCUPACIONES MAS DEMANDADAS

Por una lado según la Encuesta de Demanda Ocupacional, 2016 de la DISEL Dirección Socio Económico Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo MTPE, encuesta que se hace a las empresas de Lima Metropolitana sobre la necesidad de trabajadores que tendrán en el 2016, siendo el más representativos para el objeto de nuestro estudio el cuadro y gráfico sobre OCUPACIONES MÁS REQUERIDAS DE PERSONAL JOVEN 2,016 donde vemos ocupaciones “Bármanes” en 3er lugar, “Empleados de aprovisionamiento y almacenaje” en 6to lugar, “Peones de la industria manufacturera” en 7mo lugar y “Cocineros calificados” en 8vo lugar en demanda

Por otro lado y como referencia vemos que según el Sistema de Intermediación Laboral – SILNET de las Oficinas de Empleo de Lima Norte (Bolsas de Trabajo) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo MTPE y según los cuadros mostrados en podemos ver que la ocupación “Peón, industrias manufactureras” es la más solicitada en la Municipalidad de Los Olivos, y en el CTE Jesús Obrero, y en 7mo lugar en la Municipalidad

de Independencia; en cuanto a las ocupaciones de “cocinero” está en 12vo lugar y “cortador de prendas de vestir inclusive cuero y piel” está en el 19vo lugar en la Oficina de Empleo de la Municipalidad de Independencia.

CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA DE CONFECCIONES Y GASTRONOMIA

Es necesario mencionar que las entrevistas tanto en el sector Confecciones como en Gastronomía, (lista completa en anexos), llegaron a un número adecuado siendo que las respuestas empezaron a ser repetitivas por lo que dimos por concluidas las entrevistas.

Como conclusión de este tema, ha sido muy interesante y motivador haber encontrado varios aspectos comunes que en la actualidad, son características de la demanda laboral en estas dos actividades; que se dan en el proceso de reclutamiento y selección de personal y que son las competencias solicitadas al personal técnico a contratar, estas características se vienen constituyendo en lineamientos o criterios a tomar en cuenta para ir avanzado en acortar la distancia de la brecha entre la actual demanda laboral del mundo empresarial y la oferta formativa técnica laboral de las instituciones educativas, de acuerdo al grado de insistencia de los entrevistados, estos criterios son:

1. La búsqueda de productividad de la mano de obra, en general la productividad de la mano de obra en el país es baja tanto dentro de los rankings de América y más aun dentro de los rankings mundiales. A lo largo de todas las entrevistas de ambos rubro confecciones y gastronomía, es una constante esta solicitud de mayor producción en menos tiempo, lo que significa que no solo conozcan del trabajo sino que produzcan rápido y con calidad, los bienes y servicios.
2. La revalorización de las habilidades blandas o transversales, aspecto que es necesario de entender con precisión cuando se trata formación laboral. Para el caso de las Confecciones se describen en la página 41 cuando se pregunta cuáles son las habilidades blandas más valoradas y para el caso de la Gastronomía en la página 54.
3. El ingreso progresivo de la tecnificación digital en la producción de bienes y servicios, hay una tendencia creciente en el uso de tecnología digital en las maquinarias y en la prestación de los servicios. Para el caso de las Confecciones se describen con mayor detalle en la página 45 cuando se pregunta sobre el Uso de la TICs y LOS NUEVOS NICHOS OCUPACIONALES; para el caso de la Gastronomía en la páginas 56.



X RECOMENDACIONES

Es una necesidad urgente, establecer un grupo interinstitucional con instituciones de educación técnica de estado y particulares, gerentes de recursos humanos de las empresas, los Gerentes de Desarrollo Económico de los Gobiernos Locales, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministerio de la Producción, ONGs que trabajan y estudian esta problemática, para constituirse en un grupo con liderazgo en el tema y con objetivos claros, que emprendan acciones efectivas en el corto plazo, con una visión compartida de largo plazo.

Dentro de las primeras actividades de corto plazo será buscar un mayor acercamiento de las instituciones de formación técnica a las empresas de producción y de servicios, con presencia de las instancias de promoción (no de fiscalización) del Gobierno Local y de los Ministerios mencionados como catalizadores de acuerdos en beneficio de una mejor formación laboral acorde a las necesidades propias de cada territorio y que influirán en un mayor desarrollo económico del territorio de Lima Norte. Al inicio puede ser a través de conversatorios, debates, presentaciones, donde se discuta esta problemática y se tome conciencia de la urgente necesidad de tomar medidas serias, prácticas y efectivas para afrontar esta problemática y tener presente que más que buena voluntad, se requiere que cada uno de los actores cumplan bien sus objetivos, sus funciones, desde su intervención en esta problemática, no hay superposiciones cada uno cumple una función diferente, pero esta vez con actividades, metas y objetivos comunes, es decir unir esfuerzos con una visión común.

La población de Lima Norte es de emprendedores, característica que se ha reconocido por muchos estudios de las ciudades emergentes, pero igualmente reconocido es que Lima Norte ha crecido sobre la base de las juntas vecinales, las organizaciones por cuadras, los comités para el agua y desagüe, así se construyó esta parte de la ciudad, la vocación de organizarse para resolver los problemas de Lima Norte está latente. No sería la primera vez que habría una Mesa de Trabajo para La Formación Técnica Laboral, ya Alternativa había constituido hace una década atrás una mesa de trabajo con Instituciones de Educación Técnica para abordar este tema, las condiciones han mejorado ya que vemos por parte del empresariado también algunos Gerentes de Recursos Humanos de la Gran Empresa de Confecciones que comparten la preocupación por esta problemática, en el caso de la Gastronomía hay bulevares en desarrollo con directivos también preocupados por crecer y dar mejores servicios a sus clientes, algunos que están trabajado con sus gobiernos locales para mejora sus entornos, pero también preocupados por la débil formación laboral y otros que ya habían trabajado con Alternativa y sus gobiernos locales. Existen instituciones privadas preocupadas también por resolver el tema, allí está el Instituto de Cocina Pachacútec (ICP) que desde hace unos años ofrece capacitación y actividades formativas a jóvenes de bajos recursos y pocas oportunidades en la zona de Ventanilla, quienes también podrían ser aliados a esta iniciativa de afrontar desde Lima Norte la mejora de la Formación Técnica Laboral en Gastronomía.

Alternativa ha trabajado el tema de confecciones desde varias aristas, ha promovido una intervención denominada Cosiendo Sueños dirigida a jóvenes para que puedan capacitarse en el tema y obtener un certificado que los ayude a especializarse en conocimientos técnicos. Por ejemplo, sobre cómo gestionar un taller de confecciones modelo, para ello trabajó con dirigentes de Gamarra ; de igual manera la Asociación de Confeccionistas ATICO en cuya fundación Alternativa tuvo un rol fundamental, estas organizaciones pueden sumarse a esta iniciativa de afrontar desde Lima Norte la mejora de la Formación Técnica Laboral en la Fabricación de Prendas Vestir.



XI ANEXOS

1. DIRECTORIO DE EMPRESAS E INSTITUCIONES ENTREVISTADAS

N°	RAZON SOCIAL	NOMBRE COMERCIAL	RUC	DIRECCION	DISTRITO	TELEFONO 1	TELEFONO 2
1	LOPEZ CERNA EDYTA ROSA	CONFECIONES CENTELLA	17337660843	CAL.JADE NRO. O INT. 5 COO. HUAYTAPALLANA	SAN MARTIN DE PORRES	5220688	986745350
2	CONFECIONES MARIO S.R.LTDA.	CONFEMAR S.R.LTDA.	20143589511	MZA. D LOT E. 17 ASOC. VIV. SUIZA PERUANA	LOS OLIVOS	4867319	994995782
3	SALAZAR ZEGARRA CIRILO	CONFECIONES ZEGARRA	10101410027	NRO. MZ.C INT. LTS ASOC. SUIZA PERUANA	LOS OLIVOS	5222524	
4	D'LCM SOCIEDAD ANONIMA	D'LCM SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	20514307513	MZ. A. A LOTE. 04 URB. EL OLIVAR (DPTO. 1ER PISO)	LOS OLIVOS	3105692	997728480
5	CALDAS DE GAVIDIA DOLORES NANCY	TEXTIL&CONFECIONES KATHERINE	10255199884	CAL.RIO CHIRA 2323 MZA. E LOTE. 23 URB. SANTA ISOLINA	COMAS	5251178	956248782
6	RABANAL VELASQUEZ SEGUNDO FI LADELFO	CREACIONES TRAVEL	10073536427	AV. VIRGEN DEL CARMEN MZA. H2 LOTE. 14 URB. SAN DIEGO - VIPOL 2DA. ET	SAN MARTIN DE PORRES	975452397	
7	ROMERO DEZA EDMUNDO SALVADOR	CONFECIONES SALVADOR	10103861875	MZA. G LOTE. 17 URB. SOL DE NARANJAL	SAN MARTIN DE PORRES	5523266	964803013
8	CRISOSTOMO ESPINOZA MARIA LEONOR	CONFECIONES CRISOSTOMO	10072507954	AV. ALEJANDRO BERTELLO MZA. J LOTE. 06 APV. SANTA PETRONILA	SAN MARTIN DE PORRES	931880901	
9	ZEVALLOS PALOMINO TRINIDAD	CONFECIONES MEGAKARI	10090540229	MZA. X'1 LOTE. 09 tda17 PROY PILOTO PACHACUTEC	VENTANILLA	7631020	990236646
10	QUISOCALA QUIJSE RUFINO	CONFECIONES Y SERVICIOS QUISOCALA	10074556766	CAL.25 MZA. Z1 LOTE. 24 SEC. E4 - PACHACUTEC	VENTANILLA		990301613
11	COFACO INDUSTRIES S.A.C.	COFACO INDUSTRIES S.A.C.	20550948029	JR. SAN ANDRES NRO. 6299 Z.I. LOTIZ. INDUST. MOLITALIA	LOS OLIVOS	5281725	5576034
12	CHIRINOS RIOS EVELYN	MANUEL CONFECIONES Y BORDADOS	10423200711	MZA. B LOTE. 17 ASC. VIRGEN DE COCHARCAS I	SAN MARTIN DE PORRES		946539712
13	ZABABURU DAZA DIOMIRA	DISEÑOS DIOMIRA FASHION	10106213823	ASOC.VIVIENDA J.PABLO II MZA. D LOTE. 23	SAN MARTIN DE PORRES	5221396	956896552
14	VARGAS VARGAS HERNANDO AUSBERTO	LA MATARINA	10102914711	JR. MANUEL SEGURA NRO. 303 URB. VILLA LOS ANGELES	LOS OLIVOS	997039396	980778056
15	SEBASTIAN PEÑA NESTOR FELIX	RESTAURANT TOBITA	15111261111	MZA. I-15 LOTE. 2A URB. ZONA INDUSTRIAL DE VENTANILLA	VENTANILLA	931835630	992615074
16	RESTAURANTE PICANTERIA EL CHOLOLOLO S.R.L	RESTAURANTE PICANTERIA EL CHOLOLOLO S.R.L	20538565602	AV. HEROES DEL ALTO CENEPA MZ 01 LT 34 URB EL ALAMO	COMAS	5368939	
17	QUIJSE ESPINOZA EUGENIA	COSTUMBRES AREQUIPEÑAS	10103892959	AV TRAPICHE 188 URB EL ALAMO	COMAS	5495736	
18	CIRILO VILCA PUMA	LA OLLA AREQUIPEÑA	10297265062	AV. HEROES DE CENEPA MZA. O1 LOTE. 33 URB. EL ALAMO	COMAS	5360812	946578821
19	RESTAURANTE TURISTICO CAMPRESTRE EL PENDULO	EL PENDULO	20514456781	MZA. R1 LOTE. 2B CP. ZAPALLAL	PUENTE PIEDRA	5501397	946578821
20	DELGADO BARRIOS, EDGAR FIDEL	RESTAURANTE TEMATICO GRANJA HEYDI	10086322728	ASOC. PEQUEÑOS AVICULTRES ZAPALLAL ALTO MZ Q3 LT 01	PUENTE PIEDRA	5501274	990 990 473
21	CASAZOLA PUMA SERGIO	TRADICIONES AREQUIPEÑAS		AV. HEROES DE CENEPA MZA. O1 LOTE. 36 URB EL ALAMO	COMAS	5373350	998688556

2. DATOS GENERALES DEL RESPONSABLE DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS O LOS QUE ASUMAN ESTA FUNCIÓN

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	DIRECCIÓN	DISTRITO	TELEFONO 2
1	LOPEZ CERNA EDYTA ROSA	9639871	CALJADE NRO. O INT. 5 COO. HUAYTAPALLANA	SAN MARTIN DE PORRES	997728480
2	CARHUATANTA PAUCAR MARIO	8520979	MZA. D LOTE. 17 ASOC.VIV.SUIZA PERUANA	LOS OLIVOS	956248782
3	SALAZAR ZEGARRA CIRILO	10141002	NRO. MZ.C INT. LT5 ASOC.SUIZA PERUANA	LOS OLIVOS	994995782
4	ALVARADO LINARES MIRIAM SIXTINA	8462106	MZA. A LOTE. 04 URB. EL OLIVAR (DPTO 1ER PISO)	LOS OLIVOS	998688556
5	CALDAS DE GAVIDIA DOLORES NANCY	25519988	CAL.RIO CHIRA 2323 MZA. E LOTE. 23 URB. SANTA ISOLINA	COMAS	946539712
6	RABANAL VELASQUEZ SEGUNDO FILADELFO	7353642	AV. VIRGEN DEL CARMEN MZA. H2 LOTE. 14 URB. SAN DIEGO - VIPOL 2DA ET	SAN MARTÍN DE PORRES	946578821
7	ROMERO DEZA EDMUNDO SALVADOR	10386187	MZA. G LOTE. 17 URB. SOL DE NARANJAL	SAN MARTÍN DE PORRES	5370550
8	CRISOSTOMO ESPINOZA MARIA LEONOR	7250795	AV. ALEJANDRO BERTELLO MZA. J LOTE. 06 A PV. SANTA PETRONILA	SAN MARTÍN DE PORRES	931880901
9	ZEVALLOS PALOMINO TRINIDAD	9054290	MZA. X'1 LOTE. 09 tda17 PROY PILOTO PACHACUTEC	VENTANILLA	990 990 473
10	QUISOCALA QUISPE RUFINO	7455676	CAL.25 MZA. Z1 LOTE. 24 SEC. E4 -PACHACUTEC	VENTANILLA	986745350
11	WILMER BALBIN		JR. SAN ANDRES NRO. 6299 Z.I. LOTIZ.INDUST.MOLITALIA	LOS OLIVOS	990301613
12	CHIRINOS RIOS EVELYN	42320071	MZA. B LOTE. 17 ASC. VIRGEN DE COCHARCAS I	SAN MARTÍN DE PORRES	5495736
13	ZABARBURU DAZA DIOMIRA	10621382	ASOC. VIVIENDA J.PABLO II MZA. D LOTE. 23	SAN MARTÍN DE PORRES	975452397
14	VARGAS VARGAS HERNANDO AUSBERTO	10291471	JR. MANUEL SEGURA NRO. 303 URB. VILLA LOS ANGELES	LOS OLIVOS	536 8939
15	SEBASTIAN PEÑA NESTOR FELIX	43295166	MZA. I- 15 LOTE. 2A URB. ZONA INDUSTRIAL DE VENTANILLA	VENTANILLA	946578821
16	VILCA PUMA GABINA DORA	29534559	AV. HEROES DEL ALTO CENEPA MZ 01 LT 34 URB EL ALAMO	COMAS	964803013
17	QUISPE ESPINOZA EUGENIA	10389295	AV TRAPICHE 188 URB EL ALAMO	COMAS	5222524
18	CIRILO VILCA PUMA	29726506	AV. HEROES DE CENEPA MZA. O1 LOTE. 33 URB. EL ALAMO	COMAS	992615074
19	POLO CAVERO RICARDO	25603109	MZA. R1 LOTE. 2B CP.ZAPALLAL	PUENTE PIEDRA	980778056
20	DELGADO BARRIOS, EDGAR FIDEL	8632272	ASOC. PEQUEÑOS AVICULTRES ZAPALLAL ALTO MZ Q3 LT 01	PUENTE PIEDRA	956896552
21	CASAZOLA PUMA SERGIO	29693196	AV. HEROES DE CENEPA MZA. O1 LOTE. 36 URB EL ALAMO	COMAS	990236646

3. NÚMERO DE VACANTES DE EMPLEO EN EL SERVICIO DE BOLSA DE TRABAJO SEGÚN OFICINA DE EMPLEO DE LIMA NORTE, 2014-16

CUADRO N° 1. NUMERO DE VACANTES DE EMPLEO EN EL SERVICIO DE BOLSA DE TRABAJO SEGÚN OFICINA DE EMPLEO DE LIMA NORTE, POR SEXO, 2014-16

Oficinas de Empleo de Lima Norte	Periodos			Total
	Enero - Diciembre 2014	Enero - Diciembre 2015	Enero - Diciembre 2016	
Los Olivos	589	1,723	1,440	3,752
IST El Buen Pastor	0	10	15	25
CTE Jesús Obrero	980	869	0	1,849
Municipalidad Independencia	2,072	2,150	1,653	5,875
Municipalidad Comas	7	0	0	7
Municipalidad Puente Piedra	2	0	0	2
Total	3,650	4,752	3,108	11,510

Nota:

1) Las Oficinas de Empleo de Lima Norte incluyen: Centro de Empleo Los Olivos, Oficina de Empleo IST El Buen Pastor, Oficina Empleo CTE Jesús Obrero, Oficina de Empleo Municipalidad Independencia, Oficina de Empleo Municipalidad Comas, Oficina de Empleo Municipalidad Puente Piedra.

2) Las Oficinas de Empleo de las Municipalidades de Comas y Puente Piedra solo remitieron información hasta el año 2014.

3) La Oficina de Empleo CTE Jesús Obrero remitió información hasta el año 2015.

4) La oficina de Empleo ISTEI Buen Pastor remitió información a partir del año 2015.

Fuente: MTPE - DGSNE - Sistema de Intermediación Laboral - SILNET

CUADRO Nº 2. OCUPACIONES CON MAYOR REGISTRO DE VACANTES DE EMPLEO EN LA BOLSA DE TRABAJO DE LA OFICINA DE EMPLEO DE LOS OLIVOS SEGÚN PERÍODO, 2014-16

Período	Ocupaciones	Nº Vacantes
2014	Peón, industrias manufactureras	116
	Vendedores por teléfono	75
	Empleado, dependiente de tienda, comercio	54
	Agente, ventas	46
	Empleado, edificio/apartamentos (limpieza)	40
	Mozo de almacén	36
	Operadora, central telefónica	32
	Vigilante de seguridad (privados)	28
	Guardia de seguridad (privados)	13
	Guardia de seguridad (privados)	13
	Barrendero	10
	Estibador, manual	10
	Representante, ventas/técnico	10
	Peón de limpieza de: aeronaves, autobuses, fabricas, etc.	9
	Conductor de autobús, automóvil, camioneta, camión o furgón	7
	Comerciante, combustible/grifero (despachador de gasolina)	6
	Empleado, existencias/inventario	6
	Peón, enrollador de filamentos/ a mano	6
	Agente, ventas/comercio	5
	Secretaria	5
Resto de Ocupaciones	62	
	Total	589

Período	Ocupaciones	Nº Vacantes
2015	Peón, industrias manufactureras	595
	Vigilante de seguridad (privados)	213
	Mozo de almacén	168
	Empleado, edificio/apartamentos (limpieza)	161
	Comerciante, combustible/grifero (despachador de gasolina)	124
	Operadora, central telefónica	96
	Limpiador de: fabricas, hoteles, oficinas y restaurantes	72
	Estibador, manual	59
	Empaquetador a mano/o maquina	40
	Vendedores por teléfono	17
	Otros, comerciantes, vendedores al por menor (no ambulatorio)	15
	Instalador de lineas de telecomunicaciones	14
	Obrero elaboración sodas, gaseosas y otras bebidas no alcohol	14
	Obrero textil	10
	Empleado, existencias/mercaderia	8
	Mozo	8
	Pintor de construcciones metálicas y cascos y buques	8
	Vendedor, comercio	8
	Cocinero, chef	6
	Empaquetador, manual	5
Resto de ocupaciones	82	
	Total	1, 723

Período	Ocupaciones	Nº Vacantes
2016	Peón, industrias manufactureras	275
	Vigilante de seguridad (privados)	156
	Vendedor, comercio	126
	Comerciante, combustible/grifero (despachador de gasolina)	99
	Limpiador de: fabricas, hoteles, oficinas y restaurantes	99
	Manipulador, tienda	83
	Mozo de almacén	63
	Despachador, mercadería/comercio al por menor	47
	Agente, ventas	45
	Vendedores por teléfono	37
	Estibador, manual	33
	Otros, comerciantes, vendedores al por menor (no ambulatorio)	30
	Vidriero, colocador de vidrios	25
	Vendedor de pólizas de seguros	23
	Peón de limpieza de: aeronaves, autobuses, fabricas, etc.	22
	Obrero de conservación, reparación y mantenimiento de edificios	20
	Pulidor de metales, a maquina	20
	Vendedor, repuestos en general	20
	Demostrador(a) de productos para venta en establecimiento	15
	Vendedor, libros/útiles escolares	14
Resto de Ocupaciones	188	
	Total	1, 440

Nota: Se toma las primeras 20 ocupaciones con mayor registro por los buscadores de empleo

Fuente: MTPE - DGSNE - Sistema de Intermediación Laboral - SILNET

CUADRO Nº 3. OCUPACIONES CON MAYOR REGISTRO DE VACANTES DE EMPLEO EN LA BOLSA DE TRABAJO DE LA OFICINA DE EMPLEO DEL IST EL BUEN PASTOR SEGÚN PERÍODO, 2014-16

Período	Ocupaciones	Nº Vacantes
2014	Auxiliar o asistente de contador	7
	Recepcionista	2
	Analista, sistemas informaticos/computadoras	1
	Total	10
2016	Auxiliar de oficina	4
	Secretaria	3
	Torneo	3
	Costurera-modista	2
	Auxiliar o asistente de contador	1
	Chofer particular	1
	Secretaria, ejecutiva/bilingue	1
	Total	15

Nota: Se toma las primeras 20 ocupaciones con mayor registro por los buscadores de empleo

Fuente: MTPE - DGSNE - Sistema de Intermediación Laboral - SILNET

CUADRO Nº 4. OCUPACIONES CON MAYOR REGISTRO DE VACANTES DE EMPLEO EN LA BOLSA DE TRABAJO DE LA OFICINA DE EMPLEO DEL CTE JESÚS OBRERO SEGÚN PERÍODO, 2014-16

Período	Ocupaciones	Nº Vacantes
2016	Peón, industrias manufactureras	631
	Empleado, edificio/apartamentos (limpieza)	82
	Mozo de almacén	53
	Vendedor por teléfono	36
	Otros, comerciantes, vendedores al por menor (no ambulatorio)	26
	Operadora, central telefónica	24
	Vendedor, comercio	16
	Empleado, existencias/mercadería	13
	Vigilante de seguridad (privados)	12
	Demostrador(a) de productos para la venta en establecimiento	10
	Repartidor	10
	Vendedores de artefactos eléctricos	10
	Limpiador de: fabricas, hoteles, oficinas y restaurantes	8
	Peón construcción	8
	Empleado, almacenaje y aprovisionamiento	6
	Mozo	6
	Agente, ventas	4
Anfitrión	3	
Ayudante soldador	2	
Cajero, banco	2	
Resto de Ocupaciones	18	
	Total	980

Período	Ocupaciones	Nº Vacantes
2015	Peón, industrias manufactureras	198
	Operador maquina sobadora masa, fabricación ga	169
	Acomodador	35
	Comerciante, combustible/grifero (despachador de gasolina)	35
	Limpiador de: fabricas, hoteles, oficinas y restaurantes	29
	Vigilante de seguridad (privados)	25
	Mozo de almacén	24
	Estibador, manual	23
	Mezclador de ingredientes, fabricación chocolate	20
	Mozo de transporte de muebles	20
	Ayudante de camión	15
	Demostrador(a) de productos para la venta en establecimiento	15
	Técnico, Electricista	15
	Secretaria	14
	Empleado, almacenaje y aprovisionamiento	12
	Ajustador electricista en general	10
	Manipulador, fruta	10
Tapicero de muebles	10	
Vendedor, comercio	10	
Vendedores de artefactos eléctricos	10	
Resto de Ocupaciones	170	
	Total	869

Nota: Se toma las primeras 20 ocupaciones con mayor registro por los buscadores de empleo

Fuente: MTPE - DGSNE - Sistema de Intermediación Laboral - SILNET

CUADRO Nº 5. OCUPACIONES CON MAYOR REGISTRO DE VACANTES DE EMPLEO EN LA BOLSA DE TRABAJO DE LA OFICINA DE EMPLEO DE LA MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA SEGÚN PERÍODO, 2014-16

Período	Ocupaciones	Nº Vacantes
2014	Vigilante de seguridad (privados)	1,160
	Agente, ventas	246
	Vendedor por teléfono	120
	Chofer particular	78
	Empleado, edificio/apartamento(limpieza)	77
	Sirviente(a), cocina	33
	otros obreros de la fabricación de productos derivados	26
	Azafata, servicio de comidas/personal	25
	Cobrador, deudas	20
	Empleado, planificación de la producción	20
	Empleado transporte	20
	Encomendero, reparto de encomiendas	20
	Manual de confección de prendas, ayudante de cocina	20
	Operador de planta de fuerza energía eléctrica	20
	Peón de limpieza de: aeronaves, autobuses, fabricas, etc.	20
	Peón, industrias manufactureras	20
	Almacenero	16
	Técnico mecánico, maquinaria y herramientas industriales	15
	Agente, ventas/comercio	10
	Empleado, planificación de la producción/programa	10
Resto de Ocupaciones	96	
	Total	2,072

Período	Ocupaciones	Nº Vacantes
2015	Vigilante de seguridad (privados)	1,138
	Agente, ventas	186
	Empleado, edificio/apartamentos (limpieza)	145
	Operador, telecomunicaciones	110
	Cajero, banco	70
	Cocinero	55
	Sirviente(e), cocina	53
	Peón, industrias manufactureras	50
	Técnico, telecomunicaciones	46
	Mujer de limpieza de: hoteles, oficinas, etc.	35
	Otros obreros de la fabricación de productos derivados	25
	Almacenero	21
	Agentes de ventas, servicio de iluminación y limpieza	20
	Peón de limpieza de: aeronaves, autobuses, fabricas, etc.	20
	Representante, institución comercial	20
	Chofer particular	17
	Colocador de tablas, panaderia	17
	Vendedores por teléfono	14
	Agente, ventas/técnico	12
	Anfitrión	12
Resto de ocupaciones	84	
	Total	2, 150

Período	Ocupaciones	Nº Vacantes
2016	Vigilante de seguridad (privados)	638
	Cajero, banco	260
	Empleado, edificio/apartamentos (limpieza)	149
	Agente, ventas	149
	Mujer de limpieza de: hoteles, oficinas, etc.	122
	Peón de limpieza de: aeronaves, autobuses, fabricas, etc.	45
	Peón, industrias manufactureras	45
	Cajero, tienda	30
	Representante, ventas/comercio	29
	Operador, telecomunicaciones	27
	Lavaplatos de: cantina, hotel, restaurante	15
	Cocinero	11
	Instalador de líneas de telecomunicaciones	10
	Mensajero	10
	Reproductor de clises, reproducción en plástico	10
	Estibador, manual	9
	Otros instaladores de materiales aislantes de inson..	8
	Almacenero	7
	Cortador prendas vestidor, inclusive cuero y piel	6
	Empleado, créditos	6
Resto de ocupaciones	67	
	Total	1,653

Nota: Se toma las primeras 20 ocupaciones con mayor registro por los buscadores de empleo

Fuente: MTPE - DGSNE - Sistema de Intermediación Laboral - SILNET

CUADRO Nº 6. OCUPACIONES CON MAYOR REGISTRO DE VACANTES DE EMPLEO EN LA BOLSA DE TRABAJO DE LA OFICINA DE EMPLEO DE LA MUNICIPALIDAD DE COMAS SEGÚN PERÍODO, 2014-16

Período	Ocupaciones	Nº Vacantes
2014	Empleado, créditos	7
	Total	7

Nota: Se toma las primeras 20 ocupaciones con mayor registro por los buscadores de empleo

Fuente: MTPE - DGSNE - Sistema de Intermediación Laboral - SILNET

CUADRO Nº 7. OCUPACIONES CON MAYOR REGISTRO DE VACANTES DE EMPLEO EN LA BOLSA DE TRABAJO DE LA OFICINA DE EMPLEO DE LA MUNICIPALIDAD DE PUENTE PIEDRA SEGÚN PERÍODO, 2014-16

Período	Ocupaciones	Nº Vacantes
2014	Hornero de alto horno	2
	Total	2

Nota: Se toma las primeras 20 ocupaciones con mayor registro por los buscadores de empleo

Fuente: MTPE - DGSNE - Sistema de Intermediación Laboral - SILNET



www.alter.pe

