

PLAN DE CAPACITACIÓN LABORAL - 2024



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024



“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración
de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	4
3. ALCANCE Y RESPONSABILIDADES	5
4. ESTRUCTURA FUNCIONAL	7
5. MODALIDAD DE INTERVENCIÓN DE LA CAPACITACIÓN LABORAL	7
5.1 CAPACITACIÓN LABORAL	8
a. Análisis Contextual	8
b. Análisis de la demanda laboral a Nivel Regional	10
- Departamento de Arequipa	10
- Departamento de Ayacucho	11
- Departamento de Cusco	11
- Departamento de Ica	12
- Departamento de Junín	12
- Departamento de La Libertad	13
- Departamento de Lambayeque	14
- Departamento de Lima	14
- Departamento de Piura	15
c. Metodología para la identificación de la demanda laboral	16
d. Análisis de tamaño de Empresas	16
6. META 2024 DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN LABORAL	18
• Determinación de la meta física	18
7. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACION LABORAL	19
a. Modalidades de intervención	19
- Capacitación Laboral Regular	20
- Capacitación laboral Dual	20
- Capacitación para Personas con Discapacidad	22
b. Aspectos generales para los tipos de Capacitación Laboral	22
c. Actores participantes	22
d. Criterios de priorización para la población objetivo	24
e. Acompañamiento	25
f. Supervisión y Monitoreo	27
g. Modificación de las Metas	28
8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	29

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración
de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

1. INTRODUCCIÓN

A través del Decreto Supremo N°019-2020-TR, se aprueba la fusión por absorción del Programa Impulsa Perú al Programa Jóvenes Productivos y el cambio de denominación a Programa Nacional para la Empleabilidad. El Programa Nacional para la Empleabilidad, y mediante el Decreto Supremo N°010-2023-TR, se aprueba el cambio de denominación del Programa Nacional para la Empleabilidad por la de Programa Nacional de Empleo “Jóvenes Productivos”, el que modifica el Decreto Supremo N°019-2020-TR, Decreto Supremo que aprueba la fusión por absorción del Programa Impulsa Perú al Programa “Jóvenes Productivos”.

La Directiva N°001-2021-MTPE/3/24.2/PNPE/DE denominada “Mecánica Operativa que regula los procesos de capacitación para la Empleabilidad”, y su actualización aprobada con Resolución Directoral N° 0024-2023-MTPE/3/24.2 tiene como finalidad regular los procesos y subprocesos de capacitación laboral y capacitación para el autoempleo, la selección de beneficiarios y el acompañamiento, a fin de promover su inserción al mercado laboral formal. En su numeral 8.1.2. sobre la Priorización de la Oferta Formativa, señala que esta etapa permite identificar aquellos cursos de capacitación que serán ejecutados en un ejercicio fiscal y que están orientados a atender la demanda laboral establecida.

La capacitación laboral que brinda el Programa, la cual tiene como objetivo principal la inserción y mejora de las oportunidades laborales de los beneficiarios, requiere orientar sus estrategias en función de la demanda y necesidades de las empresas. Por ello, se hace necesario que, para la demanda laboral identificada en el sector secundario, se brinde un servicio que genere experiencia inicial y conocimiento en el manejo de la maquinaria y/o equipamiento con el que cuenta la empresa, proporcionando adicionalmente el conocimiento en los procesos y manejo de equipos que la empresa cuenta para la producción.

Por ello, este 2024 mediante la Resolución Directoral N°000003-2024-MTPE/3/24.2, se aprobó la “Intervención Especializada para la Capacitación Laboral en Situación Real de Trabajo o con Predominio en la Empresa”, la cual pone énfasis en la atención de la población juvenil de 18 a 29 años, con la finalidad de proporcionar competencias técnicas, competencias para la empleabilidad y experiencia a través del desarrollo de una formación en situación real de trabajo o con predominio en la empresa, en alianza con las empresas del sector productivo, lo que permitirá mejorar la empleabilidad de la población juvenil que atiende el Programa.

De lo expuesto, el Área de Diseño y Gestión del Servicio de Capacitación elabora el Plan de Capacitación Laboral, teniendo en cuenta su Directiva vigente, y base legal con la que se aprueban intervenciones relacionadas con el servicio de capacitación laboral el que está alineado a los objetivos estratégicos del (PEI) 2017-2025, aprobado con Resolución Ministerial N°075-2021-TR, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Objetivos Estratégicos Institucionales.

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración
de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”**

Cuadro N° 01: Objetivos Estratégicos Institucionales del PEI

ITEM	DESCRIPCIÓN	ACCIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL (AEI)	
		COD	DESCRIPCIÓN
OEI 2	Promover la empleabilidad de los jóvenes para su inserción laboral en el mercado de trabajo.	AEI 2.1	Intermediación laboral acorde a la demanda del mercado laboral para los jóvenes.
		AEI 2.3	Asistencia técnica integral para la inserción laboral y autoempleo de los jóvenes en el mercado de trabajo.
OEI 6	Generar competencias y oportunidades laborales para poblaciones vulnerables, con énfasis en aquellas en condiciones de pobreza y pobreza extrema.	AEI 6.1	Asistencia Técnica integral para la inserción laboral y la promoción del autoempleo de las poblaciones vulnerables, en condiciones de pobreza y pobreza extrema.
		AEI 6.2	Intermediación laboral acorde a la demanda del mercado laboral, para poblaciones vulnerables, en condiciones de pobreza y pobreza extrema.
OEI 7	Promover el empleo a través del mejoramiento de las competencias laborales y niveles de empleabilidad de la población, particularmente en condiciones de desempleo y subempleo.	AEI 7.2	Intermediación laboral acorde a la demanda del mercadolaboral de las personas en condiciones de desempleo y subempleo.

2. OBJETIVOS

Planificar el servicio de Capacitación Laboral, el cual está alineado a los objetivos estratégicos del (PEI) 2017-2025, aprobado con Resolución Ministerial N°075-2021-TR, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Objetivos Estratégicos Institucionales, a sus Directivas y base legal que aprueba toda intervención que permita asegurar la inserción laboral de nuestros beneficiarios.

Objetivo general

- ❖ El objetivo del Plan de Capacitación 2024 es establecer los lineamientos, estrategias, acciones y responsabilidades que permitan la operatividad de los procesos técnicos operativos del servicio de capacitación laboral, que garantice cumplir con las metas físicas y presupuestales programadas para el periodo 2024.

Objetivos específicos

- ❖ Diseñar, planificar, gestionar y evaluar los procesos operativos del proceso de capacitación laboral, teniendo en cuenta el tipo de capacitación laboral regular, dual y para PCD.
- ❖ Priorización de cursos de capacitación en función a las necesidades reales de la empresa, con compromisos para la inserción laboral formal de nuestros beneficiarios, a partir de la ejecución de capacitaciones para el desarrollo de

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
 “Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración
 de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”
 competencias técnicas y para la empleabilidad.

3. ALCANCE Y RESPONSABILIDADES

El contenido del presente Plan de Capacitación Laboral - 2024 será de cumplimiento y aplicación por parte de los funcionarios responsables de las áreas que componen la Unidad de Gestión Técnica de Procesos para la Empleabilidad y la Unidad de Gestión Operativa Territorial para la Empleabilidad, Especialistas, Analistas y Personal técnico administrativo que programe, implemente y ejecute acciones durante el desarrollo de los procesos del Programa y de soporte para las unidades de apoyo, siendo de observancia y cumplimiento obligatorio para:

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

Los servicios de capacitación que brindará el Programa serán a través del servicio de ECAP y/o Formadores en las regiones donde se encuentran ubicadas las nueve (09) Unidades Zonales y a través de los cursos que brindaremos a través de la Plataforma de Capacitación Virtual – Asíncrono, se podrá atender en las 25 regiones del país, dependiendo, de las coordinaciones de las Unidades Zonales con otras regiones. Cabe indicar, que cada Unidad Zonal, tiene regiones a su cargo, las que deberán incluir en sus coordinaciones y fueron encargadas a partir del Memorando Múltiple N°0006-2023-MTPE/3/24.2, emitido por la Dirección Ejecutiva, con el cual se ratifica la responsabilidad de gestión y monitoreo de las intervenciones en las regiones, para la intervención macrorregional durante la Convocatoria 2024. Cada Unidad Zonal tendrá la siguiente asignación de regiones:

Cuadro N° 02 – Distribución de Regiones por Unidad Zonal

N°	Unidad Zonal	Región Asignada
1	Arequipa	Arequipa
		Puno
		Moquegua
		Tacna
2	Lambayeque	Lambayeque
		Cajamarca
		San Martín
		Loreto
3	Lima Callao	Lima
		Callao

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”**

4	Piura	Piura
		Amazonas
		Tumbes
5	Cusco	Cusco
		Madre de Dios
		Apurímac
6	La Libertad	La Libertad
		Ancash
		Huánuco
7	Junín	Junín
		Ucayali
		Pasco
8	Ica	Ica
		Huancavelica
9	Ayacucho	Ayacucho

El Programa como parte de las acciones que desarrolla para la ejecución del servicio de capacitación laboral para este 2024, tiene las siguientes responsabilidades:

- Realizar la identificación de la demanda laboral de las empresas, distinguiendo si la demanda identificada corresponde al tipo de capacitación laboral regular, PCD o dual.
- Coordinar con las empresas y un especialista contratado por el Programa, para la identificación de las competencias técnicas y para la empleabilidad que requiere la empresa, para el perfil del puesto a contratar.
- Realizar la promoción y difusión de los cursos de capacitación, a través de la página web del Programa y realiza la selección teniendo en cuenta los criterios de selección de Programa, pero también las características requeridas por las empresas, según perfil del puesto a contratar.
- Coordinar e identificar los ambientes necesarios para el desarrollo de la capacitación, sean estos cedidos por la empresa, de la ECAP o brindados por otro aliado estratégico.
- Suscribir convenios de colaboración con empresas para asegurar la inserción de los beneficiarios a un empleo formal.
- Contratar el servicio de capacitación, el que se desarrollará mediante una entidad de Capacitación o formadores, que permita el desarrollo de los diferentes tipos de capacitación laboral y el desarrollo de las capacitaciones en competencias para la empleabilidad.
- Convocar a los beneficiarios para el inicio del servicio de capacitación laboral.
- Registrar en el Aplicativo Informático que dispone el Programa a los potenciales beneficiarios del servicio de capacitación laboral, a través de las Unidades Zonales con los equipos responsables de los procesos.
- Capacitar al proveedor o al personal designado, en el uso de los aplicativos informáticos o formatos que el Programa cuente, así como la asignación de usuario y clave de acceso, para el registro de la información.
- Administrar el Aplicativo Joven2Work que almacena el Registro de Asistencia y el Registro de Notas.
- Realizar el monitoreo, seguimiento a la capacitación en competencias para la

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Empleabilidad, Capacitación Laboral Regular por los equipos responsables de la supervisión del servicio de capacitación.

4. ESTRUCTURA FUNCIONAL

La estructura funcional del Programa Nacional Jóvenes Productivos se conforma de la siguiente manera:

Gráfico N° 01: Estructura Funcional Programa Nacional de Empleo Jóvenes Productivos



5. MODALIDAD DE INTERVENCIÓN DE LA CAPACITACIÓN LABORAL

Para el presente año 2024, el Servicio de Capacitación Laboral, se desarrollará teniendo en cuenta sus tres tipos de intervención: (01) Capacitación Laboral Regular, (02) PCD y (03) Capacitación Dual, y se priorizarán su ejecución teniendo en cuenta las características de los sectores económicos con mayor preponderancia y las regiones de intervención del Programa.

La identificación de la demanda laboral se realizará a partir del desarrollo de reuniones entre el Programa y Empresas, interesadas en el desarrollo de actividades de capacitación para la inserción laboral. Para ello, la identificación de la demanda laboral en el presente 2024, se realizará identificando cada perfil de puesto requerido por las empresas, a partir de lo cual el Programa, mapeará las competencias requeridas por la empresa y elaborará los planes de capacitación para el desarrollo del servicio.

Con ello, se asegurará que las competencias identificadas, respondan a las necesidades reales de la empresa y que los beneficiarios se adecuen rápidamente a las labores productivas, una vez realizada la inserción laboral. A partir de lo mencionado, se espera alcanzar un mayor número de inserción laboral, ya que la empresa, vía convenio de cooperación interinstitucional, expresará su compromiso mínimo de inserción laboral. Por esta razón en el presente Plan de Capacitación, no se consignan los cursos a ejecutar, ya que estos se vendrán identificando, dependiendo la demanda de la empresa y los tiempos de contratación que la empresa.

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

5.1 CAPACITACIÓN LABORAL

La Capacitación Laboral es brindada por el Programa con la finalidad que los beneficiarios adquieran o fortalezcan habilidades y competencias necesarias para su inserción en el mercado laboral formal.

Los cursos de capacitación se imparten de acuerdo a los requerimientos del sector empresarial y/o a la dinámica económica de las regiones donde interviene el Programa, a razón de ello, el Área de Diseño y Gestión del Servicio de Capacitación realiza el análisis de la demanda laboral para la intervención en el ejercicio 2024. No obstante, y en función a ello, para la intervención del Programa 2024 se tiene previsto realizar alianzas estratégicas con el sector empresarial para desarrollar la capacitación laboral en un entorno real de trabajo y/o en formación dual.

a. Análisis contextual

Se han identificado brechas, tanto en Perú y Latinoamérica, entre lo que demandan las empresas respecto a la mano de obra calificada, y la formación y experiencia laboral en jóvenes de 18 años a más. Esto viene dificultando y siendo la causal de una inadecuada y sostenible inserción laboral de los jóvenes tanto en el Perú y Latinoamérica. Al respecto, ManpowerGroup¹, la cual es una empresa líder global en selección y reclutamiento, tercerización e intermediación de personal, realizó una investigación en el 2022, la cual involucró a 2600 jóvenes y a 300 empresas de Latinoamérica, con el objeto de entender sobre la escasez de oportunidades laborales en jóvenes de 18 a 29 años, obteniendo importante información que nos permite entender, las dificultades que enfrentan los jóvenes en la búsqueda de un empleo en la actualidad, cuyos resultados se muestran a continuación:

GRÁFICO N°02: PRINCIPALES RAZONES POR LAS QUE A LOS JÓVENES SE LES DIFICULTA ENCONTRAR TRABAJO



Fuente: Escasez de oportunidades laborales para los jóvenes 2022 – ManpowerGroup

Lo presentado en el gráfico N°02, permite apreciar un comparativo de resultados sobre las dificultades que enfrentan los jóvenes en la búsqueda de un empleo, evidenciando que en

¹ ManpowerGroup, 2022, estudio: Escasez de oportunidades laborales para los jóvenes

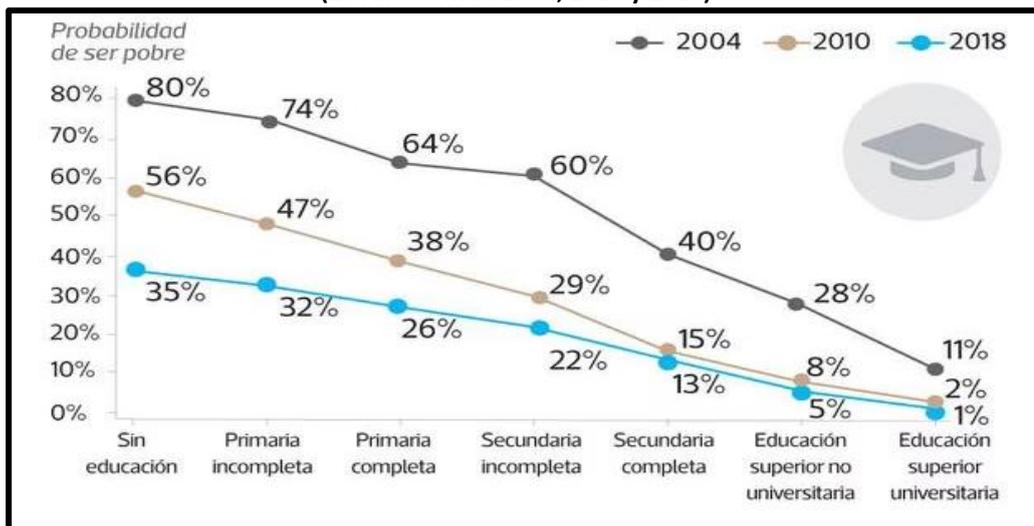
“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
 “Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

el 2020 un 58% señalaba como gran dificultad para acceder a un empleo, a la falta de experiencia en las actividades que se desarrollaban en la empresa, reduciéndose este porcentaje en el 2022 a un 33%, seguido de otras razones tales como bajos salarios que ofrecen las empresas y/o las distancias de su lugar de residencia al centro laboral, entre otros. De lo expuesto, se puede tener claro que, la experiencia y el poco o nulo conocimiento en las labores que exige o requiere la empresa para determinados perfiles de puestos que requieren contratar, juegan un papel importante en los resultados de los procesos de selección y en el resultado de la inserción laboral de la población juvenil.

Por otro lado, dentro del análisis que corresponde realizar, teniendo en cuenta nuestro público objetivo, se puede observar que si bien es cierto que el porcentaje de ser pobre y su relación con el nivel educativo de las personas, ha ido cambiando positivamente, aún se mantiene aquel porcentaje mayoritario en el que aquellos con menores estudios, tienen mayores probabilidades de ubicarse en la línea de la pobreza, tal como se muestra en el siguiente gráfico sobre las probabilidades de caer en pobreza según nivel educativo de la población adulta.

Cabe indicar, que esta información es producto del análisis comparativo de la información del ENAHO, de los años 2004, 2010 y 2018, a cargo del INEI. Estas estadísticas, grafica la necesidad de generar oportunidades de formación o capacitación a personas de escasos recursos, a fin que les permita contar con mayores posibilidades laborales, lo que redundará en un incremento de sus ingresos, a partir de la adquisición de competencias que les permita insertarse en el mercado laboral. Lo mencionado se puede evidenciar en el siguiente gráfico:

GRÁFICO N°03: PROBABILIDAD DE CAER EN POBREZA vs NIVEL EDUCATIVO (25 Años o más. 2004, 2010 y 2018)



Fuentes: INEI y ENAHO (2004, 2010 y 2018)

Teniendo en cuenta el gráfico anterior, se resalta la necesidad de brindar capacitación o formación laboral, con el objeto de contribuir en la reducción de las probabilidades de caer en la pobreza, sobre todo en aquella población Joven en condición de vulnerabilidad, la cual es el público objetivo del Programa Nacional de Empleo Jóvenes Productivos.

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
 “Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

b. Análisis de la demanda laboral a Nivel Regional

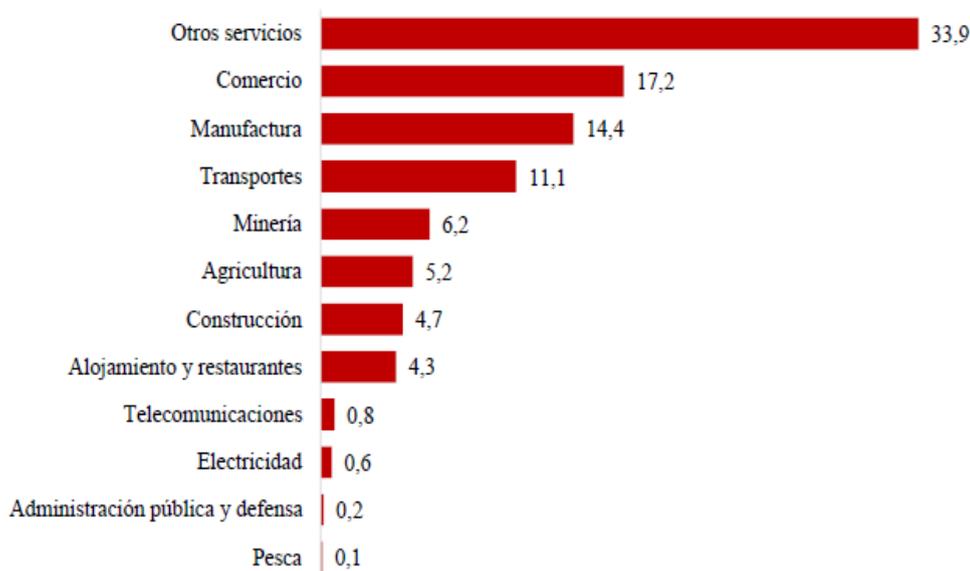
Los resultados de la Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), 2022, nos permite conocer, la demanda de trabajo de empresas privadas formales en zonas donde interviene el Programa esto en correlación a los compromisos de las empresas de la región mediante alianzas estratégicas para la capacitación dual. Esto permitirá implementar acciones de capacitación para obtener resultados respecto a las modalidades y regiones de intervención del Programa:

DEPARTAMENTO DE AREQUIPA

Dinámica sectorial de la demanda laboral

En el año 2022, de acuerdo a los resultados de la Planilla Electrónica, la demanda de trabajo por parte de las empresas privadas formales en el departamento de Arequipa se concentró, principalmente, en otros servicios (33,9%), seguida en menor medida por comercio (17,2%), manufactura (14,4%), transportes (11,1%), minería (6,2%), agricultura (5,2%), construcción (4,7%), alojamiento y restaurantes (4,3%), telecomunicaciones (0,8%), electricidad (0,6%), administración pública y defensa (0,2%) y pesca (0,1%).

Gráfico N° 4: Arequipa - Distribución de los trabajadores en empresas privadas formales, según rama de actividad, 2022 (Porcentaje)



Nota: La rama agricultura incluye las subramas ganadería, caza y silvicultura; y electricidad incluye gas y agua. Otros servicios incluyen las subramas enseñanza, establecimientos financieros y seguros, servicios prestados a empresas, y servicios sociales y comunales.

Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), 2022

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

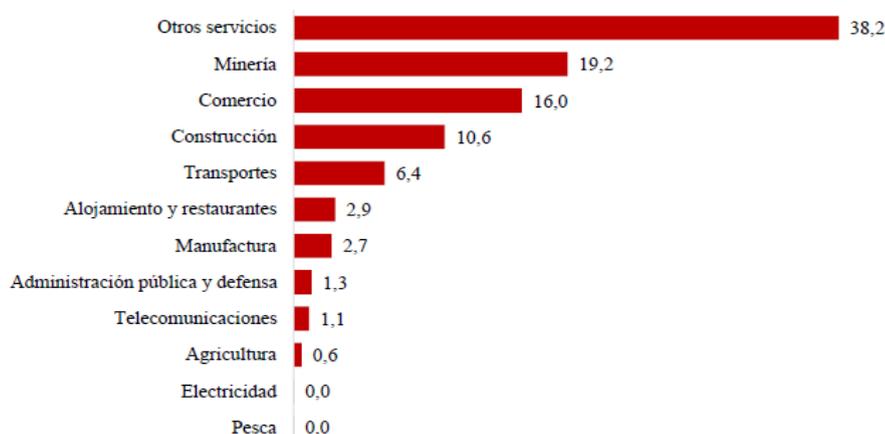
DEPARTAMENTO DE AYACUCHO

En el año 2022, de acuerdo a los resultados de la Planilla Electrónica, la demanda de trabajo por parte de las empresas privadas formales en el departamento de Ayacucho se concentró, principalmente, en otros servicios (38,2%), minería (19,2%), comercio (16,0%), construcción (10,6%), transportes (6,4%), alojamiento y restaurantes (2,9%), manufactura (2,7%), administración pública y defensa (1,3%), telecomunicaciones (1,1%) y agricultura (0,6%).

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Mientras que, las ramas de electricidad y pesca registraron una participación relativamente nula.

Gráfico N° 5: Ayacucho - Distribución de los trabajadores en empresas privadas formales, según rama de actividad, 2022 (Porcentaje)



Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), 2022

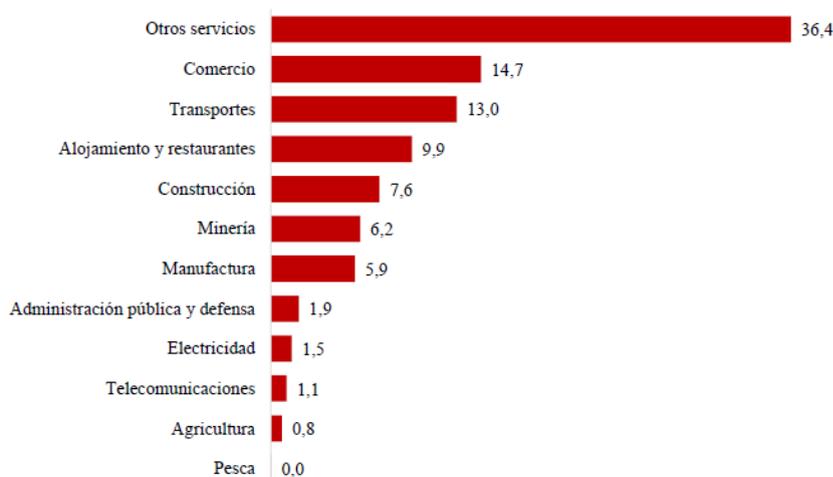
Elaboración: MTPE – DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

DEPARTAMENTO DE CUSCO

Dinámica sectorial de la demanda laboral

En el año 2022, de acuerdo a los resultados de la Planilla Electrónica, la demanda de trabajo por parte de las empresas privadas formales en el departamento de Cusco se concentró, principalmente, en las ramas otros servicios (36,4%), comercio (14,7%), transportes (13,0%), alojamiento y restaurantes (9,9%), construcción (7,6%), minería (6,2%), manufactura (5,9%), administración pública y defensa (1,9%), electricidad (1,5%), telecomunicaciones (1,1%) y agricultura (0,8%). Mientras que pesca no registró participación en el empleo formal privado.

Gráfico N° 6: Cusco - Distribución de los trabajadores en empresas privadas formales, según rama de actividad, 2022 (Porcentaje)



Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), 2022

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

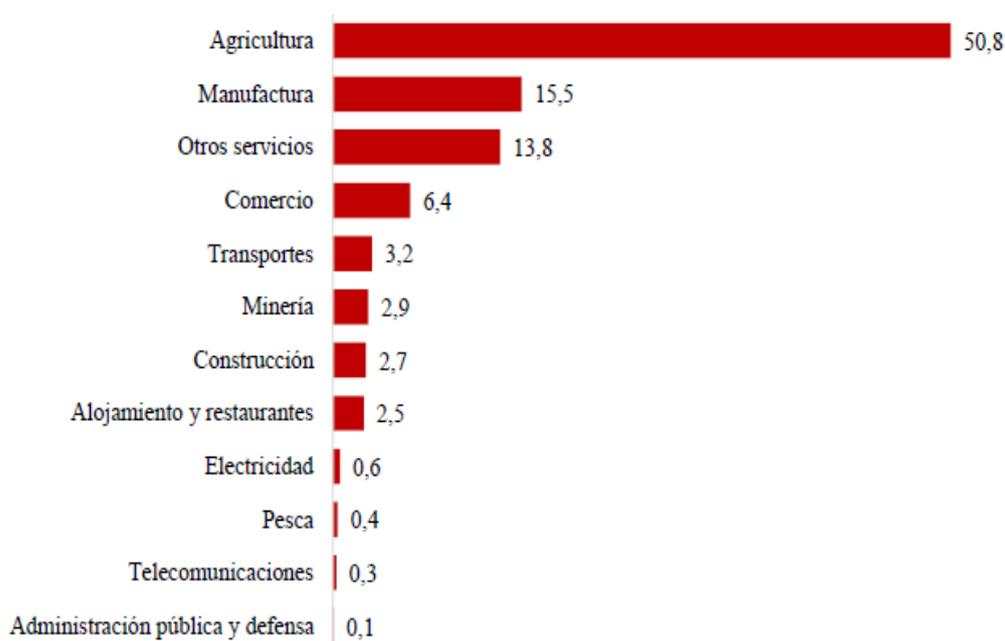
“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
 “Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

DEPARTAMENTO DE ICA

Dinámica sectorial de la demanda laboral

En el año 2022, de acuerdo a los resultados de la Planilla Electrónica, la demanda de trabajo por parte de las empresas privadas formales en el departamento de Ica se concentró, principalmente, en las ramas agricultura (50,8%), manufactura (15,5%), otros servicios (13,8%), comercio (6,4%), transportes (3,2%), minería (2,9%), construcción (2,7%), alojamiento y restaurantes (2,5%), electricidad (0,6%), pesca (0,4%), telecomunicaciones (0,3%), y administración pública y defensa (0,1%).

Gráfico N° 7: Ica - Distribución de los trabajadores en empresas privadas formales, según rama de actividad, 2022 (Porcentaje)



Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), 2022

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

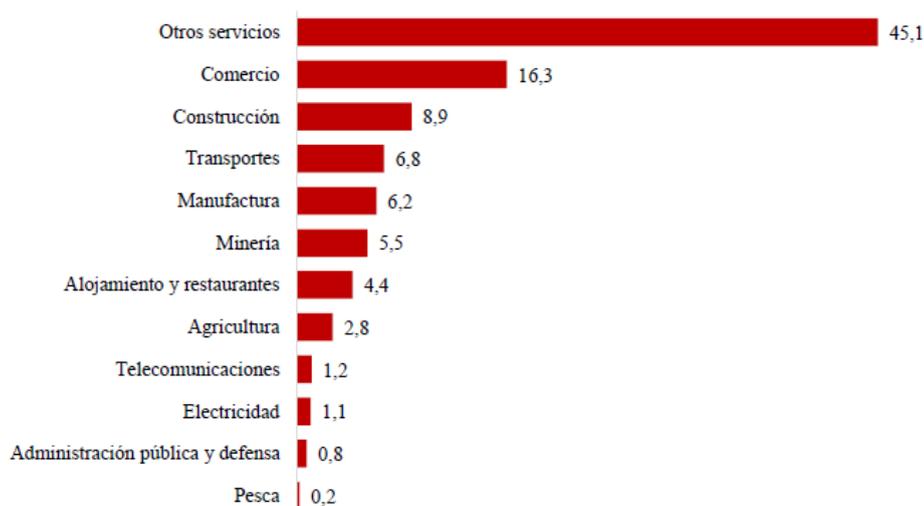
DEPARTAMENTO DE JUNÍN

Dinámica sectorial de la demanda laboral

En el año 2022, de acuerdo a los resultados de la Planilla Electrónica, la demanda de trabajo por parte de las empresas privadas formales en el departamento de Junín se concentró en las ramas de actividad económica otros servicios (45,1%), comercio (16,3%), construcción (8,9%), transportes (6,8%), manufactura (6,2%), minería (5,5%), alojamiento y restaurantes (4,4%), agricultura (2,8%), telecomunicaciones (1,2%), electricidad (1,1%), administración pública y defensa (0,8%) y pesca (0,2%).

Gráfico N° 8: Junín - Distribución de los trabajadores en empresas privadas formales, según rama de actividad, 2022 (Porcentaje)

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
 “Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”



Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), 2022

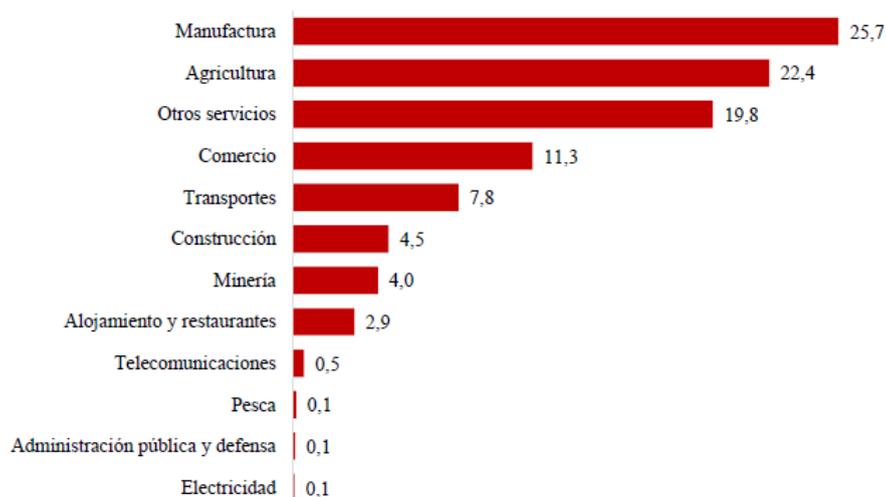
Elaboración: MTPE – DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

DEPARTAMENTO DE LA LIBERTAD

Dinámica sectorial de la demanda laboral

En el año 2022, de acuerdo a los resultados de la Planilla Electrónica, la demanda de trabajo por parte de las empresas privadas formales en el departamento de La Libertad se concentró, principalmente, en las actividades económicas manufactura (25,7%), agricultura (22,4%), y otros servicios (19,8%), seguido, en menor medida por comercio (11,3%), transportes (7,8%) construcción (4,5%), minería (4,0%), alojamiento y restaurantes (2,9%), telecomunicaciones (0,5%), pesca (0,1%), administración pública y defensa (0,1%), y electricidad (0,1%).

Gráfico N° 9: La Libertad - Distribución de los trabajadores en empresas privadas formales, según rama de actividad, 2022 (Porcentaje)



Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), 2022

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

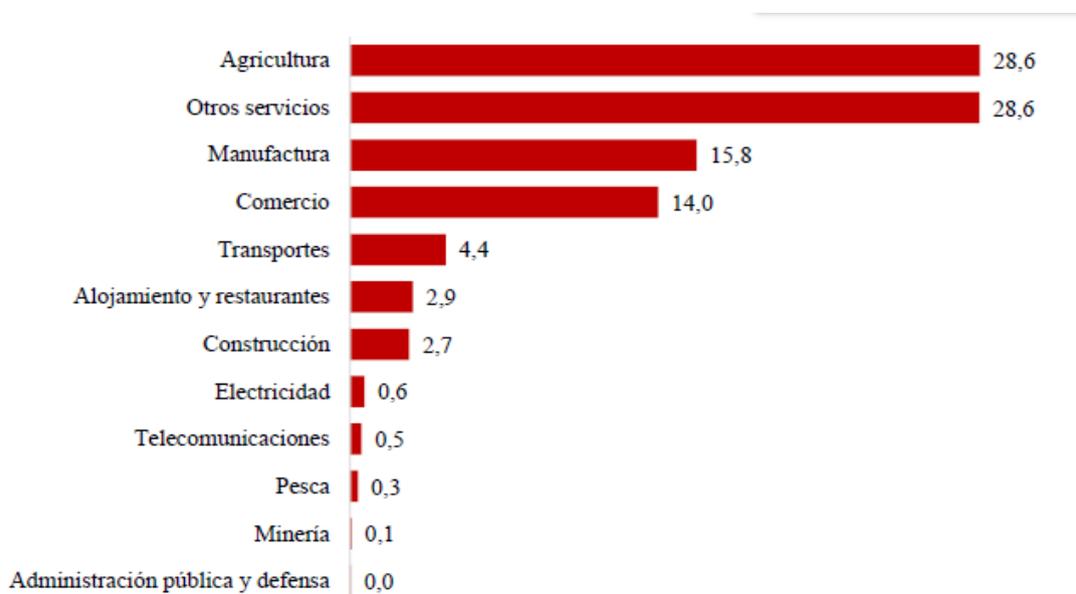
“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE

Dinámica sectorial de la demanda laboral

En el año 2022, de acuerdo a los resultados de la Planilla Electrónica la demanda de trabajo por parte de las empresas privadas formales en el departamento de Lambayeque se concentró, principalmente, en las ramas agricultura (28,6%) y otros servicios (28,6%), seguidos en menor medida por manufactura (15,8%), comercio (14,0%), transportes (4,4%), alojamiento y restaurantes (2,9%), construcción (2,7%), electricidad (0,6%), telecomunicaciones (0,5%), pesca (0,3%), minería (0,1%) y administración pública y defensa (0,0%).

Gráfico N° 10: Lambayeque - Distribución de los trabajadores en empresas privadas formales, según rama de actividad, 2022 (Porcentaje)



Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), 2022

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

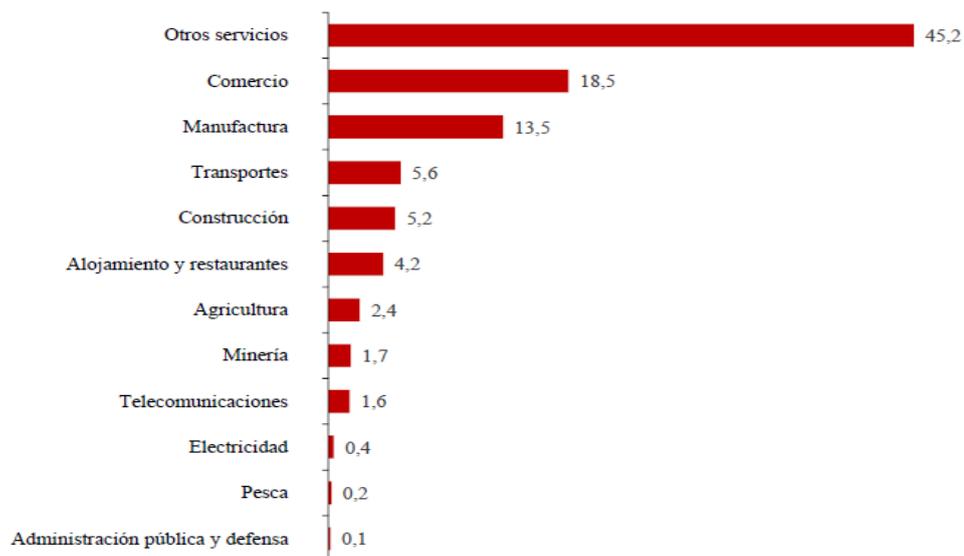
DEPARTAMENTO DE LIMA

Dinámica sectorial de la demanda laboral

En el año 2022, de acuerdo a los resultados de la Planilla Electrónica, la demanda de trabajo por parte de las empresas privadas formales en el departamento de Lima se concentró, principalmente, en las ramas otros servicios (45,2%), comercio (18,5%), manufactura (13,5%), seguida en menor medida, por las actividades: transporte (5,6%), construcción (5,2%), alojamiento y restaurantes (4,2%), agricultura (2,4%), minería (1,7%), telecomunicaciones (1,6%), electricidad (0,4%), pesca (0,2%) y administración y defensa (0,1%).

Gráfico N° 11: Lima - Distribución de los trabajadores en empresas privadas formales, según rama de actividad, 2022 (Porcentaje)

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”



Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), 2022

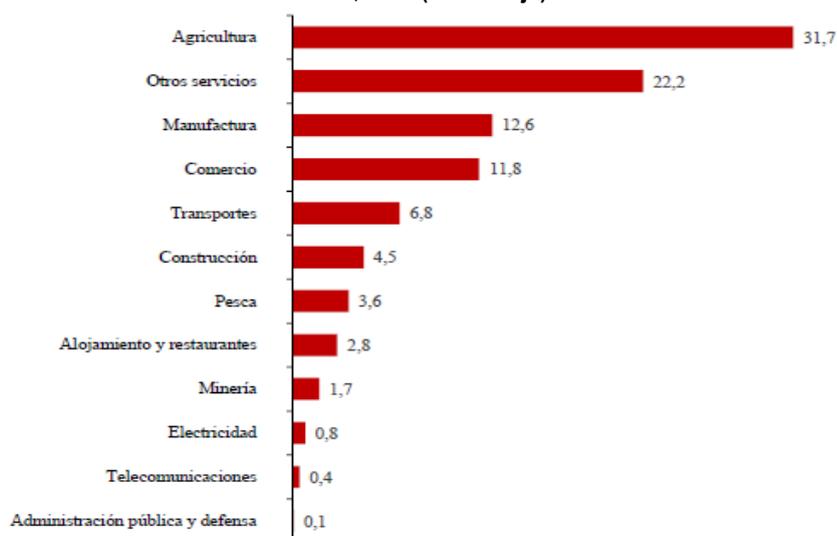
Elaboración: MTPE – DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

DEPARTAMENTO DE PIURA

Dinámica sectorial de la demanda laboral

En el año 2022, de acuerdo a los resultados de la Planilla Electrónica, la demanda de trabajo por parte de las empresas privadas formales en el departamento de Piura se concentró en las ramas agricultura (31,7%), otros servicios (22,2%), manufactura (12,6%), comercio (11,8%), transporte (6,8%), construcción (4,5%), pesca (3,6%), alojamiento y restaurantes (2,8%), minería (1,7%), electricidad (0,8%), telecomunicaciones (0,4%), y, en menor medida, administración pública y defensa (0,1%).

Gráfico N° 12: Piura - Distribución de los trabajadores en empresas privadas formales, según rama de actividad, 2022 (Porcentaje)



Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), 2022

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

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración
de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”**

c. Metodología para la identificación de la demanda laboral

La ejecución 2024 para los servicios de capacitación laboral se desarrollará mediante la Capacitación Laboral, PCD y Capacitación Dual, la cual se realizará mediante la “Intervención Especializada para la Capacitación Laboral en Situación Real de Trabajo o con Predominio en la Empresa” aprobada mediante Resolución Directoral N° 000003-2024-MTPE/3/24.2, de fecha 23 de enero de 2024, el cual se ejecutará previa suscripción de convenios de colaboración entre el Programa y las Empresas, que garanticen lo siguiente:

- Inserción de un porcentaje de beneficiarios que reciben la capacitación para un determinado perfil ocupacional, en atención a la demanda de la empresa y que garantice sostenibilidad del empleo.
- De ser el caso, la Empresa deberá asegurar los ambientes adecuados para la capacitación.
- De desarrollarse la capacitación en la empresa, brindará facilidades para el ingreso de los beneficiarios, formadores y personal del Programa, encargado del monitoreo del curso, a los ambientes de capacitación y/o adiestramiento durante el periodo de formación.
- Proporcionará un monto de subvención económica, durante la etapa de alternancia en la empresa o en situación real de trabajo y proporcionará a un personal de instrucción.

Análisis de tamaño de Empresas

A fin de identificar las regiones para la intervención de la capacitación dual, es necesario contar con información relevante que nos permita establecer metas en regiones donde exista indicadores favorables para el modelo dual.

En ese sentido de acuerdo a información recogida de Planilla Electrónica / T-Registro y PLAME 2022 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se puede evidenciar que en tamaño de empresas en el sector privado por tamaño las regiones de Lima, Arequipa, la Libertad y Lambayeque poseen un alto número de empresas privadas formales con potencial de contar con mano de obra, el cual mediante la generación de alianzas estratégicas con las empresas se logre proveer los servicios de capacitación dual donde la empresa interviene en la capacitación.

Cuadro N° 3: Tamaño de Empresas en el Sector Privado por Tamaño y por Región 2022

REGIÓN	1 - 10	11 - 100	101 - 499	500 a más	TOTAL
LIMA	157,409	21,004	2,452	704	181,569
AREQUIPA	22,275	1,701	145	29	24,150
LA LIBERTAD	17,255	1,621	130	34	19,039
LAMBAYEQUE	11,854	683	49	11	12,597
PIURA	10,362	1,030	86	24	11,502
CALLAO	8,903	1,192	135	37	10,267
CUSCO	8,500	576	45	6	9,127

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”**

ICA	7,717	655	52	21	8,445
ÁNCASH	6,735	522	29	7	7,293
JUNÍN	6,520	428	46	6	7,000
SAN MARTÍN	5,984	423	35	4	6,445
PUNO	5,199	370	15	3	5,587
CAJAMARCA	4,908	483	41	1	5,432
LORETO	4,267	422	41	6	4,735
UCAYALI	4,347	349	33	6	4,735
TACNA	3,909	233	13	2	4,157
HUÁNUCO	3,722	228	9	1	3,959
MOQUEGUA	1,958	164	16	1	2,140
MADRE DE DIOS	1,916	124	6	-	2,046
AYACUCHO	1,877	136	6	-	2,019
APURÍMAC	1,719	118	10	1	1,848
AMAZONAS	1,502	90	2	-	1,594
PASCO	1,301	86	7	3	1,397
TUMBES	1,252	101	6	2	1,361
HUANCAVELICA	331	40	2	-	373
TOTAL	301,722	32,777	3,409	908	338,816

Fuente: Planilla Electrónica / T Registro y Plame 2022-MTPE

Elaboración: MTPE – OGETIC – Oficina de Estadística

Nota: Diferencias en totales por redondeo de cifras.

Es preciso señalar, que, considerando la dinámica de la demanda laboral como carácter permanente a nivel departamental, la priorización de la oferta formativa a ser brindada por el Programa Nacional de Empleo “Jóvenes Productivos” durante la intervención 2024 se realizará como metodología la búsqueda de estimar la oferta formativa vinculándola a lo siguiente:

- **Ajuste a la demanda laboral por departamento:** Resulta clave considerar las necesidades y atributos propios de cada departamento a fin de que la oferta formativa responda a la demanda del sector empresarial en cada departamento.
- **Convenios de Cooperación suscritos con empresas** para la ejecución de los tipos de capacitación regular, PCD y dual, los cuales se programarán según la demanda laboral identificada en las empresas que aseguren una durabilidad de la inserción y empleo formal.
- **Marco normativo institucional:** obedece a brindar oferta formativa de acuerdo con lo establecido en la normativa del Programa Nacional de Empleo “Jóvenes Productivos”. En relación a ello debe considerarse los criterios categóricos aplicables a los postulantes del servicio de Capacitación Laboral. Por lo que, del Cuadro N°05, se priorizó aquellas ocupaciones que cumplen el nivel educativo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
 “Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”
 establecido en los criterios categóricos.

Cuadro N°04

CRITERIOS APLICABLES A LOS POSTULANTES A LA CAPACITACIÓN LABORAL	
Categóricos	<ul style="list-style-type: none"> • Personas en situación de desempleo o subempleo. • Personas de 15 años a más. • Personas del ámbito urbano o rural. • Personas con educación primaria o secundaria (completa o incompleta) o estudios superiores incompletos (Técnicos o universitarios)
Socioeconómicos	<p>CONDICIÓN DE POBREZA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pobre. • Pobre extremo. <p>CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personas jefas de hogar. • Personas con hijos e hijas menores de edad. • Personas con discapacidad. • Población penitenciaria • Personas afectadas por hechos de violencia registrados en el CEM del MIMP, víctimas de trata de personas registradas en el aplicativo SISTRA del Ministerio Público. • Parientes de víctimas de feminicidio (hasta el 2° grado de consanguinidad).

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

Cabe indicar, que el criterio categórico sobre personas con estudios superiores incompletos (técnicos o Universitarios), se define en el numeral 6.14 de la propia directiva vigente como:

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

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

6. META 2024 DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN LABORAL

Determinación de la meta física

A continuación, se presenta la meta física para el ejercicio fiscal 2024, del Programa Nacional de Empleo “Jóvenes Productivos”, a través del servicio de Capacitación Laboral del Programa, de acuerdo al siguiente detalle:

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Cuadro N° 05: Meta Física y Presupuestal de la Capacitación Laboral / Regiones 2024

UNIDAD ZONAL	CAPACITACIÓN LABORAL					TOTAL META FÍSICA	CAPACITACIÓN LABORAL			TOTAL PRESUPUESTO (S/)
	REGULAR	DUAL	PCD	MOODLE	TOTAL		REGULAR	DUAL	PCD	
							S/ 1,600	S/ 4,100	S/ 3,000	
Arequipa		50		525	575	575	0	205,000	0	205,000
Ayacucho				167	167	167	0	0	0	0
Cusco	50			525	575	575	80,000	0	0	80,000
Ica	25			300	325	325	40,000	0	0	40,000
Junín	25			525	550	550	40,000	0	0	40,000
La Libertad		50		525	575	575	0	205,000	0	205,000
Lambayeque		50		525	575	575	0	205,000	0	205,000
Lima	75	275	50	1,558	1,958	1,958	120,000	1,036,016	150,000	1,306,016
Piura	50			525	575	575	80,000	0	0	80,000
TOTAL	225	425	50	5,175	5,875	5,875	360,000	1,651,016	150,000	2,161,016

Nota: Cada Aula estará compuesta por 25 beneficiarios.

Fuente: UGTP – ADG

Es preciso señalar, que las metas físicas y presupuestales para el servicio de capacitación laboral pueden sufrir variaciones de acuerdo a solicitudes y/o compromisos asumidos como sector y se requiera que el Programa preste atención.

Cabe indicar que una parte del servicio de capacitación laboral, se ejecutara a través de la contratación de Entidades de Capacitación para el desarrollo de la capacitación técnica, a través de la modalidad presencial.

Por otro lado, teniendo en cuenta el numeral 7.3 de la Directiva N° 001-2021 - MTPE/3/24.2/PNPE/ DE, “Mecánica operativa que regula los procesos de capacitación para la Empleabilidad”, el Área de Diseño y Gestión del Servicio de Capacitación, gestionará el requerimiento para el desarrollo de la capacitación a través de la formulación de términos de referencia para la contratación del servicio. Adicionalmente, el numeral 8.1.3 de la referida Directiva, establece que el PNEJP puede realizar la contratación del servicio de capacitación, dentro del marco de la Ley de Contrataciones del Estado.

Asimismo, en el cuadro anterior se puede observar que para la presente intervención 2024, a través del servicio de Capacitación Laboral se cuenta con un Presupuesto de S/2,161,016 (Dos millones ciento sesenta y un mil dieciséis con 00/100 soles); lo cual permitirá la atención de 700 beneficiarios en el servicio de capacitación laboral, a través de ECAPS y/o Formadores.

7. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN LABORAL

a. Modalidades de Intervención

La capacitación laboral tiene por finalidad que los beneficiarios adquieran o fortalezcan habilidades y competencias necesarias para su inserción en el mercado laboral formal. En todos los casos, para el desarrollo de este servicio, se tiene en cuenta el desarrollo de la misma a través de dos componentes:

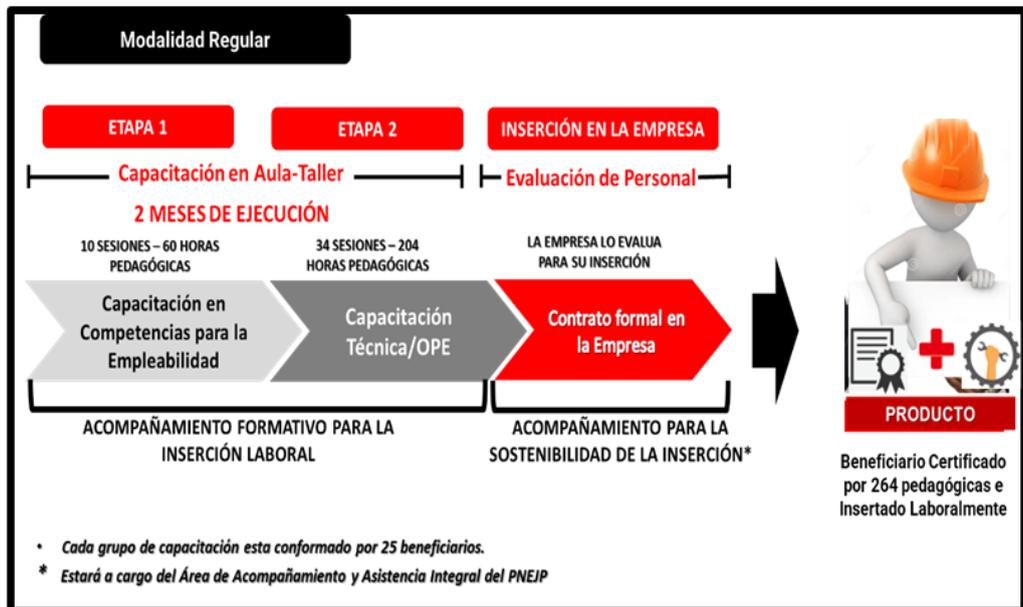
“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
 “Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

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

Asimismo, la capacitación laboral, de acuerdo a nuestra Directiva N° 001-2021 - MTPE/3/24.2/PNPE/ DE, “Mecánica operativa que regula los procesos de capacitación para la Empleabilidad”, se desarrolla teniendo en cuenta tres tipos siendo estos:

- **Capacitación Laboral Regular:** La cual es una actividad de enseñanza - aprendizaje, destinada a desarrollar competencias laborales en los beneficiarios que les permitan incorporarse en el mercado laboral formal, comprende la capacitación en el fortalecimiento de las competencias para la empleabilidad y capacitación técnica básica. El modelo de ejecución se puede observar en el siguiente gráfico:

Gráfico N° 13: Modelo de Ejecución de la Capacitación Laboral Regular



Esta capacitación tiene una duración de 264 horas pedagógicas, las cuales, una vez culminada la capacitación, los beneficiarios pasarán por la evaluación final de la empresa para su inserción laboral.

Teniendo en cuenta el Cuadro N° 05: “Meta Física y Presupuestal de la Capacitación Laboral / Regiones 2024”, se ha determinado una meta de 225 vacantes las que estarán distribuidas en las regiones de Cusco (50 vacantes), Ica (25 vacantes), Junín (25 vacantes), Lima (75 vacantes) y Piura (50 vacantes), para lo cual se le ha asignado un presupuesto de S/.360,000.00 (Trescientos sesenta mil y 00/100 Soles)

- **Capacitación Laboral Dual:** Es una actividad de enseñanza – aprendizaje, que permite el desarrollo de conocimientos, capacidades y habilidades, cuyo aprendizaje se complementa con un periodo de alternancia en la empresa, a través del cual los beneficiarios adquirirán las competencias vinculadas a un puesto de trabajo con un perfil ocupacional aprobado.

Al respecto, se debe precisar que, mediante la Resolución Directoral N°000003-2024-MTPE/3/24.2, se aprobó la “Intervención Especializada para la

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
 “Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

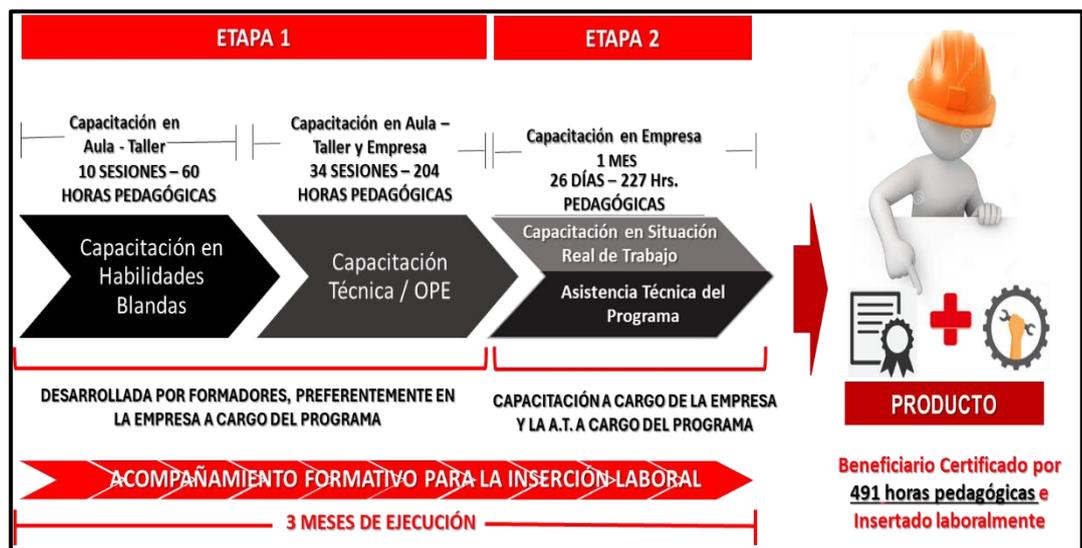
Capacitación Laboral en Situación Real de Trabajo o con Predominio en la Empresa”, la cual pone énfasis en la atención de la población juvenil de 18 a 29 años, con la finalidad de proporcionar competencias técnicas, competencias para la empleabilidad y experiencia a través del desarrollo de una formación en situación real de trabajo o con predominio en la empresa, en alianza con las empresas del sector productivo, lo que permitirá mejorar la empleabilidad de la población juvenil que atiende el Programa.

Este modelo de intervención especializada, permite brindar capacitación en base a dos modalidades formativas, contempladas en la Ley de Modalidades Formativas Laborales (Ley N°28518), las cuales son:

- Aprendizaje con Predominio en la Empresa
- Capacitación Laboral Juvenil en Situación Real de Trabajo

Asimismo, este modelo de “Intervención Especializada para la Capacitación Laboral en Situación Real de Trabajo o con Predominio en la Empresa”, permite el desarrollo de la capacitación en un periodo de cuatro meses, para aquellas capacitaciones que requieren mayor entrenamiento en el uso de maquinarias e instrumental especializado y de tres meses, para aquellas capacitaciones que requieren que el beneficiario desarrolle actividades productivas a un nivel operativo y con poca incidencia en el manejo de equipamiento y maquinarias. Teniendo en cuenta lo mencionado, se presentan los tipos de intervención mencionados:

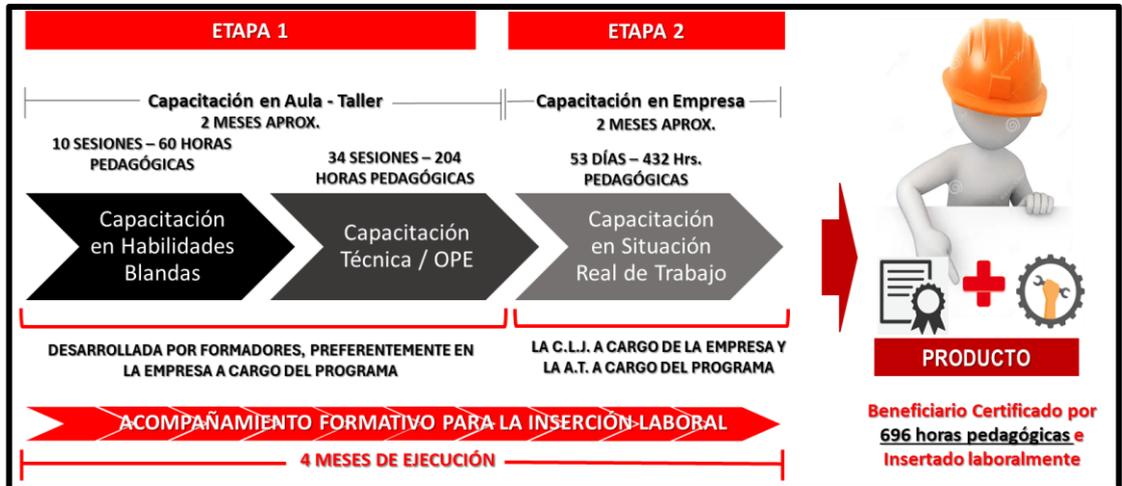
Gráfico N° 14: “Intervención Especializada para la Capacitación Laboral en Situación Real de Trabajo o con Predominio en la Empresa” – 3 Meses.



Como se puede observar, en el gráfico anterior se propone un modelo de intervención bajo la modalidad de capacitación laboral dual, en tres meses, existiendo una diferencia con el que propone un periodo de ejecución de cuatro meses, tal como se puede ver a continuación:

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
 “Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Gráfico N° 15: “Intervención Especializada para la Capacitación Laboral en Situación Real de Trabajo o con Predominio en la Empresa” – 4 Meses.



- **Capacitación Laboral PCD:** Es Este tipo de capacitación está dirigido a los beneficiarios del programa con discapacidad, con el propósito de que adquieran habilidades y competencias laborales que les ayude a mejorar sus niveles de empleabilidad.

Las horas de la capacitación para PCD, estará determinada por el puesto laboral requerido por la empresa y el tipo de discapacidad de las personas a atender con el servicio. Para ello, el Área de Diseño y Gestión del Servicio de Capacitación, evaluará la pertinencia de la estructura del curso, asegurando que tanto los contenidos, metodología de enseñanza a utilizar, estén acorde con las necesidades y características tanto del participante como del puesto laboral que requiere la empresa.

Para el presente año 2024, se ha previsto, la ejecución de cincuenta (50) vacantes en la Unidad Zonal Lima – Callao, en un perfil del puesto que se determinará a partir de la priorización de las necesidades de las empresas.

b. Aspectos generales para los tipos de capacitación laboral

Para la determinación de los perfiles de puestos, estos se definirán en función de la demanda identificada a partir de las reuniones con las empresas, cuyos compromisos de inserción se concretarán mediante la suscripción de un Convenio de Colaboración entre el Programa y la Empresa. En esta coordinación con la Empresa, se identificará mínimamente:

- Disponibilidad de ambientes, equipamiento y maquinarias y que pondrá a disposición la empresa, para el tipo de capacitación dual, según puesto laboral que requiera un conocimiento en manejo de maquinarias.
- Número de vacantes requeridas por la o las empresas
- El detalle del perfil y características del puesto a contratar.
- Los plazos límites en los que deberá contar con los beneficiarios capacitados
- Compromiso de contratación de la Empresa

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”**

Por otro lado, la periodicidad de las capacitaciones tanto del tipo regular, PCD o dual, podrá tener variaciones a partir de la naturaleza de los perfiles de puesto que se identifiquen en las coordinaciones con las empresas, los que finalmente estarán determinados por el tipo de complejidad de las actividades para el desempeño del puesto. Asimismo, la cantidad de horas para cada modelo, sea el dual o el regular podrán ajustarse, de acuerdo al Plan de Capacitación aprobado por el ADG, quien a partir de esta aprobación validará la variación de las horas de la intervención, a través de la capacitación.

c. Actores participantes

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

▪ **Beneficiarios:**

Personas de 15 años a más, que se encuentran acreditados por el Programa a partir del primer día de su asistencia a clases, dentro sus características son personas subempleados o desempleados, que se encuentran en condición de pobreza y extrema pobreza o con algún tipo de discapacidad y/o en condición de vulnerabilidad socio laboral.

▪ **Centros de Empleo:**

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

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

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

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

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

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

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

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración
de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

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

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

■ **Empresas:**

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

■ **Formadores:**

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

■ **Unidad de Administración del Programa:**

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

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

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

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

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

■ **Unidades Zonales**

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

d. **Criterios de priorización para la población objetivo**

La focalización comprende todas las acciones que desarrollan las Unidades Zonales con la finalidad de identificar a los potenciales beneficiarios del Programa. Se realiza de acuerdo a la programación presentada por la UGOT, quien monitorea el proceso.

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración
de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”**

El Programa ha establecido dos tipos de criterios: i) los categóricos y ii) los socioeconómicos, cada uno de ellos con sus respectivas características, en concordancia con la Directiva vigente del Programa. Adicionalmente, estos criterios permitirán identificar a aquellos postulantes que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad. El cumplimiento de estos criterios permitirá a los postulantes, considerarlos beneficiarios. La Capacitación Laboral, está orientada a atender a personas de 15 a más años, en atención a la demanda laboral identificada, realizada a las empresas formales.

e. **Acompañamiento**

Acompañamiento a la Capacitación Laboral:

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

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

- Mantener una coordinación cercana con las empresas, que se identificó la demanda laboral, para los tipos de capacitación regular, PCD o Dual y con las cuales se han suscrito convenios que permita la inserción laboral.
- Realizar la identificación de aliados estratégicos, el cual comprende acciones orientadas a identificar a aquellas empresas ubicadas en las zonas de intervención del Programa, para asegurar la inserción de aquellos beneficiarios que no pudieron ser insertados.
- Acercamiento empresarial focalizado, el cual es realizado por cada Unidad Zonal, cuyo propósito es identificar y/o validar estrategias y/o acciones de acompañamiento que puedan ser desarrollados por estos aliados, promover la participación de los beneficiarios del Programa en los procesos de selección de personal.

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

Acompañamiento durante la Capacitación Laboral

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

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

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración
de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”**

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

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

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

▪ Taller de Orientación para el Empleo (OPE), es un taller que brinda el Programa al beneficiario, a través de la Plataforma de Capacitación Virtual, el que está orientado a brindar técnicas y herramientas al beneficiario de manera que contribuyan a su empleabilidad. El taller comprende un paquete de temas transversales a todos los beneficiarios, indistintamente de las competencias requeridas para el perfil del puesto. Este taller el beneficiario lo recibe, de manera asincrónica, a través de la Plataforma de Capacitación Virtual y se brinda inmediatamente después del módulo de competencias para la empleabilidad.

Acompañamiento después de la Capacitación Laboral

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

Este tipo de acompañamiento se podrá realizar a aquellos beneficiarios que hayan culminado la capacitación hasta tres años anteriores a la elaboración del diagnóstico. Durante el seguimiento se busca conocer la situación laboral de los beneficiarios, con el propósito de invitarlos a participar de las estrategias y/o acciones que el Programa implementa para mejorar sus niveles de empleabilidad.

A partir del diagnóstico elaborado el AAI, en coordinación con la Unidad Zonal,

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración
de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

realizará el planteamiento de la estrategia o acciones de acompañamiento que se desarrollarán, entre las cuales tenemos:

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

Resultados del Acompañamiento:

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

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

f. **Supervisión y Monitoreo**

El Programa conector de la importancia de identificar en el proceso de capacitación necesidad de atención y mejoras para el logro de los resultados, de acuerdo a su directiva interna, tiene un equipo responsable de la supervisión de los servicios de acuerdo al Plan de Capacitación, quienes se encargan de realizar el seguimiento, monitoreo y evaluación a las Unidades Zonales durante la ejecución e implementación contractual, con la finalidad de asegurar un óptimo desarrollo de la capacitación laboral, para ello elabora los formatos de monitoreo que serán aplicados por el personal asignado en cada Unidad Zonal de realizar el monitoreo y seguimiento al cumplimiento del servicio.

De acuerdo a la directiva N° 001- 2021/MTPE/3/24.2/PNPE/DE denominada “Mecánica Operativa que regula los procesos de capacitación para la Empleabilidad”, el seguimiento a la ejecución del servicio de capacitación es realizado por las Unidades Zonales donde se brinda el servicio y/o asignado, el cual es monitoreado por el ACGP, y tiene como objetivo la verificación del cumplimiento de las obligaciones del proveedor del servicio de capacitación. Para ello, la periodicidad y cantidad de verificaciones mínimas que realiza la

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”**

Unidad Zonal estarán considerados dentro de los TDR elaborados por el ADG, pudiendo ser antes y durante la capacitación, y que obedecen al tipo de capacitación. No obstante, y a recomendación del ADG, se podrán realizar más verificaciones si se estima pertinente. Sin embargo, para el caso de la “Intervención Especializada para la Capacitación Laboral en Situación Real de Trabajo o con Predominio en la Empresa”, la cual pone énfasis en la atención de la población juvenil de 18 a 29 años, mediante la cual se ejecuta el tipo de Capacitación Dual, la periodicidad de las supervisiones o monitoreos, se encuentran contenidos en los lineamientos para su ejecución.

En el caso de aquellas capacitaciones que se desarrollan a través de la Plataforma de Capacitación Virtual del Programa, las que pueden surgir incluso de la ejecución de servicios a través de proveedores, convenios o acuerdos con otras entidades para el desarrollo de la capacitación laboral y/o la promoción del autoempleo, el seguimiento será realizado por las Unidades Zonales y el monitoreo será responsabilidad del ACV, quien deberá realizar los reportes periódicos de resultados de la ejecución de la capacitación no presencial, que permita la optimización de los servicios que brinda el Programa.

Las acciones de verificación son planteadas por las Unidades Zonales en el plan de actividades, el cual es validado por el ACGP y ACV. Asimismo, el ACGP y el ACV podrán solicitar a las Unidades Zonales informes y reportes sobre el cumplimiento del servicio de capacitación, así como las acciones desarrolladas de manera detallada, señalando, en caso corresponda, los incumplimientos o deficiencias en el servicio, lo cual servirá de base para las evaluaciones y la implementación de las oportunidades de mejora o las emisiones de las conformidades correspondientes.

Dentro de las acciones que las Unidades Zonales realizarán para el seguimiento al cumplimiento de los compromisos del proveedor del servicio de capacitación, se encuentran:

- Visitas inopinadas, cuando la capacitación se desarrolle en modalidad presencial.
- Ingresos a la plataforma virtual, en los casos en los que la capacitación de desarrolle en modalidad en no presencial.
- Monitoreo a los beneficiarios, a través de llamadas por teléfono, correos electrónicos u otros medios.
- Revisión de la lista de asistencia.
- Otros mecanismos que tengan la misma finalidad.

g. Modificación de las Metas

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

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

