

PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO “JÓVENES PRODUCTIVOS”

INTERVENCIÓN ESPECIALIZADA PARA LA
CAPACITACIÓN LABORAL EN SITUACION REAL
DE TRABAJO O CON PREDOMINIO EN LA
EMPRESA



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. Justificación de la Intervención Especializada para la Capacitación en Situación Real de Trabajo o con Predominio en la Empresa	4
▪ Necesidades de Empleo en Población Juvenil Identificadas en LATAM y el Perú	
▪ Formación Laboral y la Demanda Laboral en el Perú: Brechas Existentes	
▪ Justificación de la Intervención Especializada	
3. Objetivos	11
▪ Objetivo General	
▪ Objetivos Específicos	
4. Alcance y responsabilidades	12
5. Público Objetivo y Criterios de Selección	12
6. Focalización, Selección de Beneficiarios y Elección de Curso	13
7. Modelos de “Intervención Especializada para la Capacitación en Situación Real de Trabajo o con Predominio en la Empresa”	14
8. Sobre la Emisión de Certificados y Constancias	19
9. Disposiciones Generales	21

“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”.

Como parte de la ejecución de los servicios del Programa, se ha venido brindando el servicio de capacitación laboral, lo que ha permitido generar en los beneficiarios el logro de las competencias técnicas y habilidades blandas, que les permite insertarse en el mercado laboral. Asimismo, el Programa, ha venido priorizando intervenciones, en capacitación laboral, dirigida a atender la demanda laboral en los sectores económicos secundario y terciario. Al respecto, se ha podido observar, que el sector secundario, la cual comprende las actividades económicas destinadas a la transformación de las materias primas relacionado principalmente a las empresas de industria, construcción y producción, requieren contar con personal con alguna experiencia básica y con el expertise en el manejo del equipamiento con el que cuentan las empresas para la producción.

La capacitación laboral que brinda el Programa, la que 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, mediante la Resolución Directoral N°0031-2023-MTPE/3/24.2, se aprobó la Intervención Especializada para la Capacitación Laboral Juvenil en Situación Real de Trabajo, la cual pone énfasis en la atención de la población juvenil de 18 a 23 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, en alianza con las empresas del sector productivo, lo que permitirá mejorar la empleabilidad de la población juvenil que atiende el Programa.

Sin embargo, y a partir de las primeras intervenciones con el modelo de Intervención Especializada para la Capacitación Laboral Juvenil en Situación Real de Trabajo, se ha identificado un interés de la población juvenil mayor de 24 años, por lo que se hace necesario ampliar la atención a jóvenes hasta los 29 años de edad,

“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”

lo que requiere ampliar y adecuar el modelo de intervención bajo la modalidad de capacitación con predominio en la empresa o en situación real de trabajo, partiendo de las características del público objetivo del Programa Nacional de Empleo “Jóvenes Productivos”.

2. Justificación de la Intervención Especializada para la Capacitación en Situación Real de Trabajo o con Predominio en la Empresa

El rango de edad de los jóvenes que requiere los servicios del Programa y las necesidades de contratación de las empresas, a partir de la Intervención Especializada “Capacitación Laboral Juvenil en Situación Real de Trabajo”, la cual fue aprobada mediante la Resolución Directoral N°0031-2023-MTPE/3/24.2, exceden los 23 años como edad límite, identificándose la necesidad de ampliar el rango etario de intervención hasta desde los 18 a 29 años. Sin embargo, la información existente, que respalda esta necesidad identificada, se sustenta de la siguiente manera:

- **Necesidades de Empleo en Población Juvenil Identificadas en LATAM y el Perú**
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°01: PRINCIPALES RAZONES POR LAS QUE A LOS JÓVENES SE LES DIFICULTA ENCONTRAR TRABAJO



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

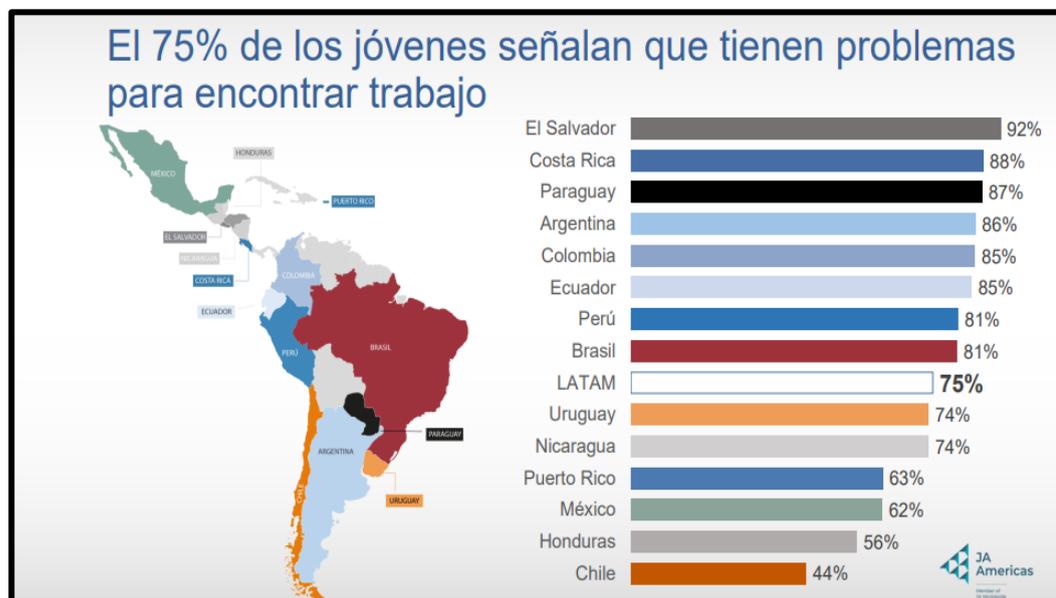
¹ ManpowerGroup, 2022, estudio: Escasez de oportunidades laborales para los jóvenes

“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”

Lo presentado en el gráfico N°01, permite apreciar un comparativo de resultados sobre las dificultades que enfrentan los jóvenes en la búsqueda de un empleo, evidenciando que en 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.

Asimismo, la misma investigación, arroja resultados respecto a las dificultades en la búsqueda de empleo de la población juvenil a nivel de Latinoamérica, con lo que podemos observar que este no sólo es un problema del Perú, sino que afecta a otros países del continente, teniendo que al 75% de jóvenes se les dificulta acceder a un puesto de trabajo, siendo en el caso peruano el número aún mayor llegando al 81% de jóvenes que declaran contar con dificultades en el acceso a un empleo, tal como se puede observar a el gráfico siguiente:

GRÁFICO N°02: PORCENTAJE DE JOVENES QUE TIENEN PROBLEMAS DE INSERTARSE LABORALMENTE

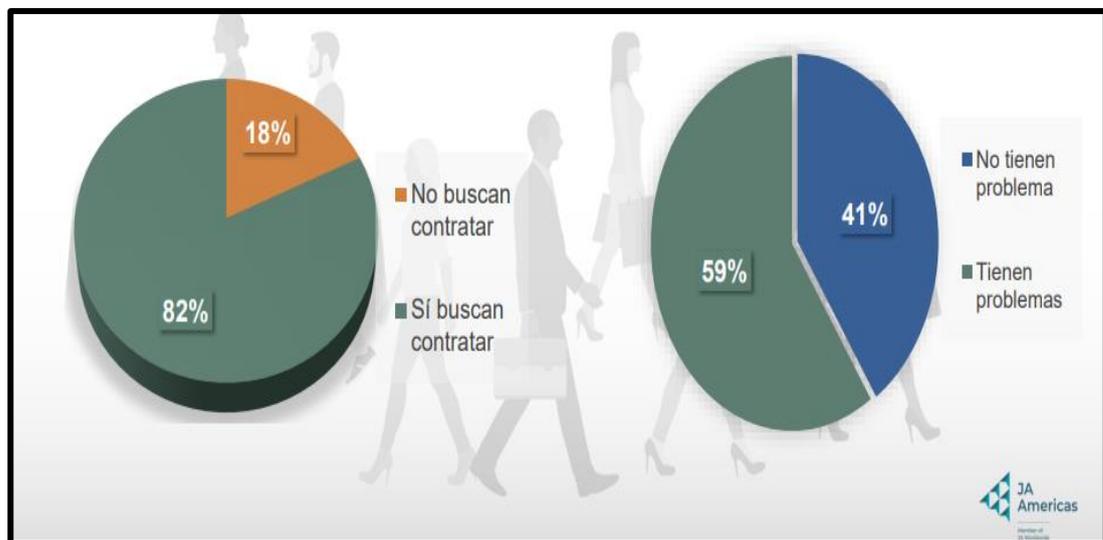


Fuente: Escasez de oportunidades laborales para los jóvenes 2022 - ManpowerGroup.

Asimismo, cuando se les consulta a las empresas, respecto a su interés y dificultades en contratar a jóvenes en la empresa, el estudio nos brinda los siguientes resultados:

“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°03: PORCENTAJE DE INTERÉS Y PROBLEMAS EN LA CONTRATACIÓN DE JOVENES POR PARTE DE LAS EMPRESAS



Fuente: Escasez de oportunidades laborales para los jóvenes 2022 - ManpowerGroup.

En el gráfico N°03, que antecede se puede observar que el 82% de las empresas seleccionadas, señalan que buscan contratar a jóvenes, pero que sin embargo el 59% tiene problemas para concretar estas contrataciones. Sin embargo, en el gráfico N°04, se observa que los principales problemas de las empresas se encuentran principalmente en la falta de experiencia y en los escasos conocimientos en las actividades que se requiere contratar, tal como se aprecia a continuación:

GRÁFICO N°04: PRINCIPALES DIFICULTADES QUE TIENEN LAS EMPRESAS EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL JOVEN.



Fuente: Escasez de oportunidades laborales para los jóvenes 2022 - ManpowerGroup.

El citado estudio concluye que, para que los jóvenes puedan insertarse al mercado

**“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”**

laboral formal, requieren contar con mayor experiencia, no siendo preponderante el nivel de estudios, lo que finalmente les permitirá contar con niveles salariales más atractivos. Por ello, ManpowerGroup recomienda la implementación de modelos de trabajos alternativos y flexibles, brindar capacitación a jóvenes sin experiencia, pero con capacitación en habilidades blandas.

Formación Laboral y la Demanda Laboral en el Perú: Brechas Existentes

En el Perú, se han generado amplias investigaciones sobre la calidad y la pertinencia de la educación y futuro laboral en el Perú, evidenciando un desfase entre la calidad de la educación superior universitaria y técnica y las necesidades de la empresa de hoy. Un ejemplo de ello, es el libro: “Educación superior y empleo en el Perú: una brecha persistente”, publicado por la Universidad del Pacífico, en su edición del 2018, cuyo editor es el Ph D. en economía Gustavo Yamada, en el que se destaca la importancia del nivel educativo en la reducción de probabilidades de caer en situaciones de pobreza, resaltando que la mano de obra deficientemente calificada, genera la pérdida de posiciones en la distribución funcional y personal del ingreso, sobre todo en los presentes tiempos de acelerada globalización, cambio tecnológico y pandemias².

Asimismo, en la misma investigación se puede observar que a mayor calidad y pertinencia de la educación, el futuro laboral en el Perú será mejor, debido a que esto permitirá emplear personal más y mejor calificado, generando con ello un incremento en la producción y exportación de bienes y servicios más sofisticados y con un mayor valor agregado. En esta lógica tenemos que, la formación universitaria y superior en el Perú, vienen atravesando un gran reto que implica reinventarse, lo que va a requerir la adecuación de sus contenidos y pertinencia práctica, para alcanzar una conexión con la demanda de la empresa y el mundo real de hoy.

Al respecto, podemos mencionar que los modelos de Formación Dual, tienen como característica desarrollarse mediante regímenes de alternancia entre el centro de formación y la empresa. Por ello, y aun nivel teórico la Formación Dual debe permitir al estudiante recibir una formación enlazada con la práctica y desarrollada en la empresa. Estos modelos, los que se han implementado a partir de la experiencia de otros países, no han tenido un efecto positivo y significativo en población joven de las características del público objetivo del Programa, así como de aquella con escasa formación o experiencia laboral. Esto demanda la implementación de modelos de intervención acorde con la realidad y características de la población juvenil y las necesidades de la empresa en el país. Es importante considerar que la empresa de hoy, ha tenido cambios sustantivos en

2 Yamada, Gustavo y otros. Educación superior y empleo en el Perú: una brecha persistente. Universidad del Pacífico, 2017

**“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”**

cuanto a la adquisición de nueva tecnología, lo que ha generado una reingeniería en sus propios procesos. Lamentablemente, estos cambios y actualizaciones no se han reflejado, a nivel de todos los planes de estudio y equipamiento de los talleres o laboratorios de las instituciones de formación de nivel superior y técnico del país.

Por ello, y teniendo en cuenta la población objetivo del Programa Nacional de Empleo Jóvenes Productivos, se hace necesario desarrollar un modelo de capacitación a población entre los 18 a 29 años, que permita ser complementado en situaciones reales de trabajo o alternancia en la empresa, que respondan a las necesidades de contratación de las empresas, y que permita a nuestros beneficiarios, asegurar su inserción sostenible y posibilidades de ascenso o crecimiento.

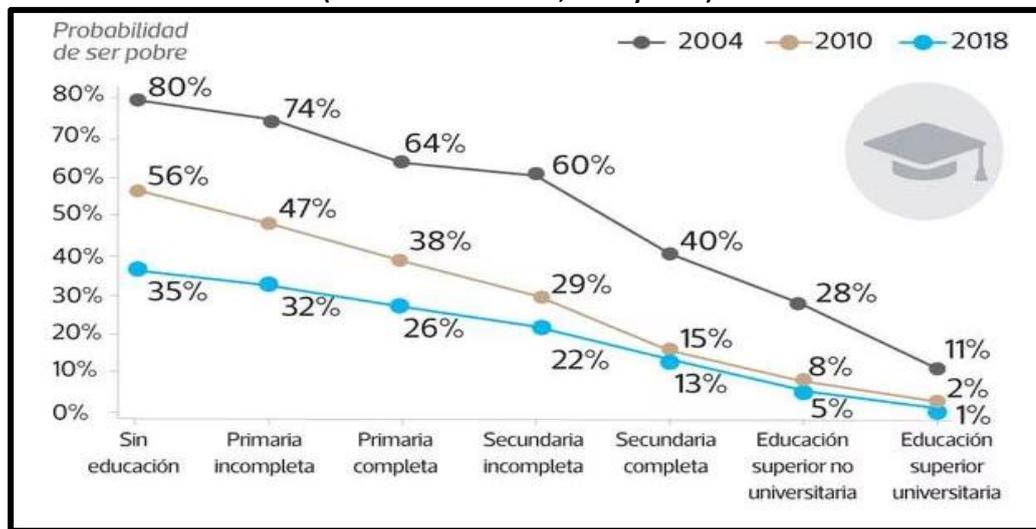
Para lograr ello, la capacitación que se brinde a los beneficiarios, tendrá que considerar componentes de capacitación técnica, consistente en el conocimiento técnico, para la producción, con un conocimiento claro de los procesos de la empresa, conocimiento y manejo del equipamiento tecnológico de la empresa, así como el desarrollo de módulos de competencias para la empleabilidad, los que también deberán desarrollarse durante todo el proceso formativo, tanto en el aula - taller, como en la empresa. Cabe indicar que, durante toda la etapa de capacitación, el beneficiario recibirá el acompañamiento de los formadores en competencias técnicas y en competencias para la empleabilidad, que asegure su inserción formal y sostenible en la empresa.

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:

“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°05: 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.

Justificación de la Intervención Especializada:

La pandemia del COVID-19, afectó de manera económica y social a gran parte de la población. Según los reportes emitidos por la OIT a través del informe denominado “Tendencias Mundiales de Empleo Juvenil 2022”³, en el periodo comprendido entre los años 2019-2020, la población juvenil comprendida entre 15 a 24 años de edad sufrieron una pérdida de empleo en mayor medida que la población adulta, traduciéndose que alrededor de 34 millones de jóvenes en el mundo, perdieron su empleo en el periodo antes señalado, el panorama en los siguientes años identificó que existe una recuperación del empleo juvenil; sin embargo, esta es menor respecto a los adultos. Asimismo, señalaron como perspectiva que la tasa de participación para esta población aumente pero que no llegue a los niveles de los años previos a la pandemia.

Asimismo, si tenemos en cuenta el diagnóstico del país, según el Informe Técnico N° 02 de junio de 2023, sobre el comportamiento de los indicadores del mercado laboral a nivel nacional del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), el año 2022, el Perú contaba con una población de 25 millones 619 mil 900 personas, con edad para el desempeño de una actividad económica, siendo de este total 18 millones 551 mil lo que conformaban la población económicamente activa (PEA), lo que porcentualmente significa el 72,4%. Por otro lado, 7 millones 68 mil 900

³ https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_853332/lang--es/index.htm

“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”

personas, es decir el 27,6%, constituían la denominada población económicamente no activa (No PEA), la que se constituye por aquellas personas que se encuentran en edad de trabajar. En el año 2022 en relación al 2021, se puede apreciar que el empleo formal en el área urbana contó con una ligera recuperación tanto en hombres como en mujeres. De esta manera se puede apreciar que los hombres con empleo formal tuvieron un incremento 12,1% (271 mil 500 personas) y las mujeres en 5,7% (86 mil 300 personas). Por otro lado, el 61% de los empleos formales son ocupados por hombres y el 39% por mujeres.

De igual modo, el empleo formal se incrementó con mayor intensidad en los menores de 25 años de edad con 15,0% (40 mil 400 personas), seguido de los de 25 a 44 años de edad en 9,5% (196 mil 600 personas) y los de 45 y más años de edad en 8,3% (120 mil 900 personas), lo que grafica la priorización de atención según grupos de edad, siendo que, a la fecha, ha aumentado una mayor demanda laboral de la población juvenil.

El objetivo del Programa consiste en la prestación de los servicios de capacitación laboral, promoción del autoempleo, certificación de competencias laborales y acompañamiento laboral de personas de 15 años a más, sustentada en las funciones establecidas en su norma de creación. Asimismo, se evidencia que el objetivo del Programa Nacional de Empleo Jóvenes Productivos, respecto a su público objetivo se encuentra débilmente alineado al PESEM 2017-2027 en cuanto al O.E.S. 2: “Desarrollar la empleabilidad y fomentar el autoempleo de los jóvenes, acorde a la demanda real del mercado laboral en el país”, toda vez que, si bien se atiende a este sector de la población, no se prioriza su atención como objetivo prioritario, lo cual también impacta fuertemente en la meta 8.b de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ODS 8), tal como se presenta a continuación:

“De aquí al 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo”⁴.

La naturaleza de los programas que promueven la empleabilidad resultan en una política activa del mercado de trabajo que intentan contribuir a la reducción de la pobreza y desigualdad de la población más vulnerable, a la pérdida de la marginación social generada por el desempleo; y, a la promoción del acceso de dichos sectores a empleos dignos y productivos, así como, a jóvenes que se encuentran en la transición de sus estudios hacia el mercado del trabajo; asimismo, busca contribuir al aumento del empleo, mejora de la movilidad y la calidad del empleo.⁵

Por lo expuesto, la propuesta de “Intervención Especializada para la Capacitación en Situación Real de Trabajo o con Predominio en la Empresa”, pone énfasis de la atención de la población juvenil de 18 a 29 años, y presenta dos modalidades de

⁴ OIT (2020). Hora de actuar para conseguir el ODS 8. Integrar el trabajo decente, el crecimiento sostenido y la integridad ambiental. Ginebra.

⁵ OIT (2016). Políticas activas del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe: Soluciones eficaces. Estudios sobre el crecimiento con equidad. Ginebra.

“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”

ejecución siendo la primera: “Capacitación Laboral Juvenil en Situación Real de Trabajo”, y la segunda: “Aprendizaje con Predominio en la Empresa”, las que se desarrollaran en dos etapas, desarrollando la primera las competencias técnicas y competencias para la empleabilidad, en un ambiente de aula - taller, las cuales se pueden desarrollarse exclusivamente en la empresa o de manera alternada entre la empresa y el centro de formación o en un local adecuado que asegure el logro de las competencias propuestas.

Asimismo, en una segunda etapa la capacitación se desarrollará exclusivamente en los ambientes de la empresa en situación real de trabajo. Estas actividades de capacitación, son viables a partir de las alianzas con las empresas del sector productivo, así como con los gobiernos locales y/o otras instituciones, que nos facilite la infraestructura, equipamiento y otros, que nos permita mejorar la empleabilidad de la población juvenil de 18 a 29 años, en cumplimiento de lo establecido en la Política Nacional de Empleo Decente y con los objetivos del Programa Nacional de Empleo Jóvenes Productivos.

3. **Objetivos**

Objetivo general

- ❖ Desarrollar competencias técnicas y para la empleabilidad, en perfiles ocupacionales de demanda en el mercado laboral, en jóvenes de 18 a 29 años que cumplan con los criterios de selección del Programa, a través de la ejecución de actividades de capacitación en situación real de trabajo en la empresa, a partir de la alianza entre el Programa y las Empresas, principalmente del sector secundario, que permitan su efectiva inserción laboral.

Objetivos específicos

- ❖ Ejecutar un modelo de capacitación mediante un centro de formación o formador y en un ambiente en la empresa que permita la atención de jóvenes entre los 18 a 29 años, que cumplan con los criterios de selección del programa.
- ❖ Desarrollar el tipo de Capacitación laboral, a través de las modalidades formativas laborales de “Capacitación Laboral Juvenil” en Situación Real de Trabajo y de “Aprendizaje” con Predominio en la Empresa, que permita asegurar la inserción laboral de nuestros beneficiarios.
- ❖ Realizar un acompañamiento formativo permanente al beneficiario, que le permita la adquisición de competencias técnicas y para la empleabilidad, durante las diferentes etapas de capacitación, que asegure su inserción sostenible y formal en la empresa.
- ❖ Desarrollar a partir de las alianzas con las empresas acceder a las facilidades de uso de ambientes, equipamiento, maquinarias y otros, que permita el desarrollo de la capacitación en situación real de trabajo o con alternancia en 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”

4. Alcance y responsabilidades

La presente “Intervención Especializada para la Capacitación en Situación Real de Trabajo o con Predominio en la Empresa”, se podrá desarrollar en el ámbito de intervención de las nueve (09) Unidades Zonales del Programa, las que han sido establecidas a través del Memorando Múltiple N°0006-2023-MTPE/3/24.2, en las que se identifique empresas del sector económico secundario. Asimismo, el presente documento 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 y las regiones a su cargo según el Memorando Múltiple N°0006-2023-MTPE/3/24.2, para las intervenciones del presente 2023 u otro que actualice el ámbito de coordinación regional de las Unidades Zonales.

5. Público Objetivo y Criterios de Selección

Los criterios de selección y focalización del público objetivo, que participarán en la “Intervención Especializada para la Capacitación en Situación Real de Trabajo o con Predominio en la Empresa”, se ha definido en concordancia con los criterios categóricos y socioeconómico establecidos en nuestra Directiva N° 001-2021-MTPE/3/24.2/PNPE/DE “Mecánica operativa que regula los procesos de capacitación para la empleabilidad”, debiendo tener en cuenta lo siguiente:

CRITERIOS CATEGÓRICOS

- Personas en situación de desempleo o subempleo.
- Personas que dentro del rango de edad según modalidad formativa laboral⁶ que contempla Intervención Especializada, la cual es:

⁶ Ley 28518, de Modalidades Formativas Laborales.

**“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”**

- ✓ Personas de 18 a 23 años para la modalidad formativa laboral de “Capacitación Laboral Juvenil” en Situación Real de Trabajo.
- ✓ Personas de 18 a 29 años de edad, para la modalidad formativa laboral de: “Aprendizaje”, con predominio en la empresa.

Adicionalmente, el potencial beneficiario para ser seleccionado debe cumplir con los criterios de selección durante la focalización, establecidos para la presente Intervención Especializada, señalados en el numeral 6 del presente.

- Personas con educación primaria o secundaria (completa o incompleta) o estudios superiores incompletos (técnicos o universitarios) y/o según la demanda y perfil que requiera la Empresa.

CRITERIOS SOCIOECONÓMICOS:

Condición de pobreza

- Pobre.
- Pobre extremo.

Condición de vulnerabilidad

- 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).

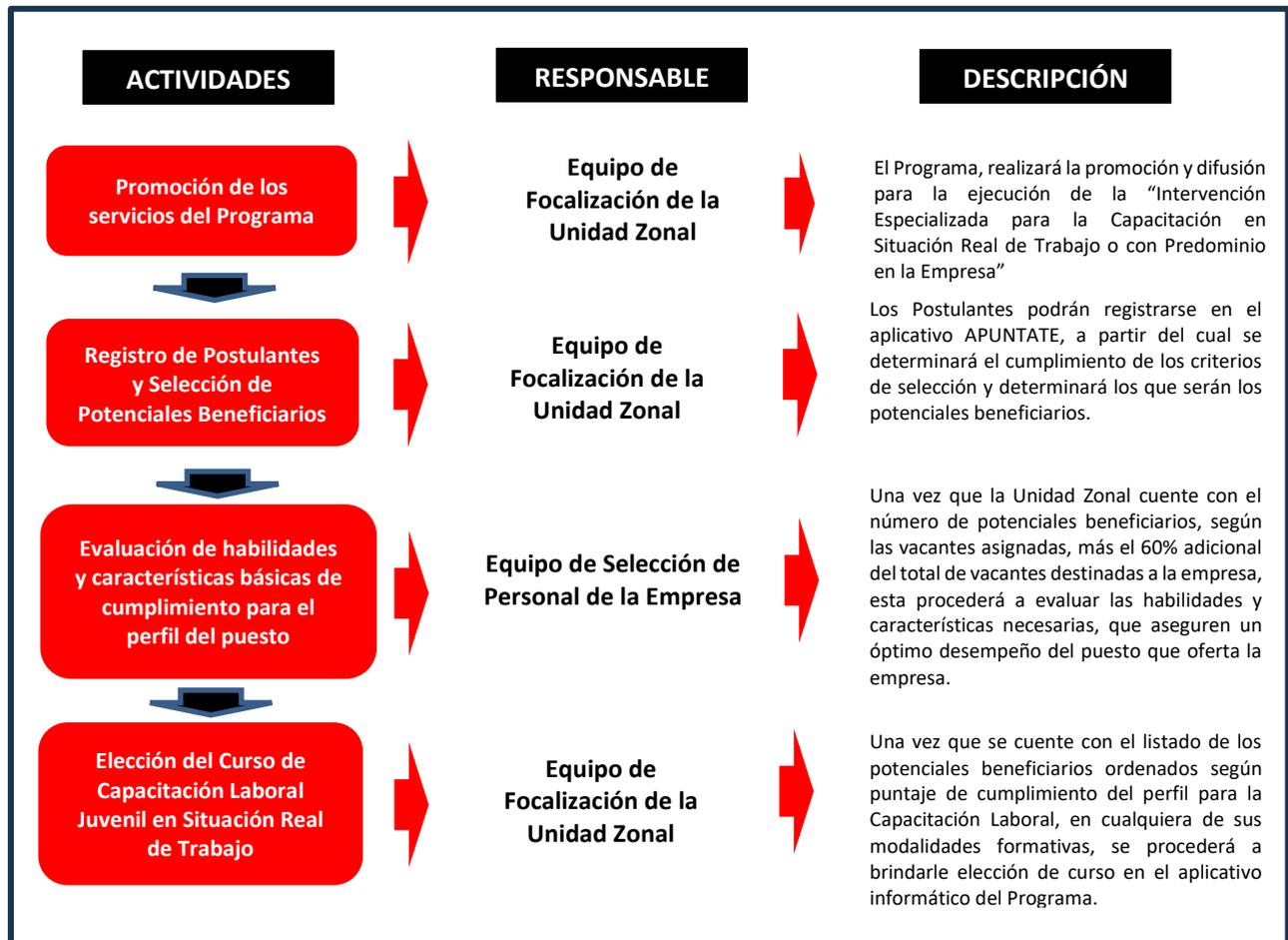
6. Focalización, Selección de Beneficiarios y Elección de Curso

La Focalización para la “Intervención Especializada para la Capacitación en Situación Real de Trabajo o con Predominio en la Empresa”, es definida como el proceso que permite la identificación de los potenciales beneficiarios, a partir del cumplimiento de los criterios de selección que establece el Programa para la presente intervención especializada, según modalidad formativa elegida y del cumplimiento de las habilidades básicas y características requeridas para el desempeño del perfil para el puesto, que desarrollará el beneficiario, una vez que culmine la capacitación.

Para la presente intervención especializada, la evaluación de los criterios de selección estará a cargo del Programa y la evaluación de cumplimiento de las habilidades y características básicas del potencial beneficiario para acceder al perfil para el puesto, estará a cargo 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”

Gráfico 6: FLUJO DEL PROCESO DE PROMOCIÓN, FOCALIZACIÓN, SELECCIÓN Y ELECCIÓN DE CURSO



Los criterios de selección (categóricos y socioeconómicos) que el equipo de focalización de la Unidad Zonal, tendrá en cuenta para la selección de los potenciales beneficiarios estarán acordes con los criterios indicados en el numeral 5 de la presente “Intervención Especializada para la Capacitación en Situación Real de Trabajo o con Predominio en la Empresa”. Asimismo, la empresa presentará al Programa, previo a la aplicación de la evaluación del perfil, las pruebas y criterios de selección, las que serán consensuadas con el Programa, para su aplicación a los potenciales beneficiarios, a fin que se asegure una adecuada selección de acuerdo a perfil del curso de Capacitación que se desarrolle.

7. Modelo de “Intervención Especializada para la Capacitación en Situación Real de Trabajo o con Predominio en la Empresa”

El modelo de “Intervención Especializada para la Capacitación en Situación Real de Trabajo o con Predominio en la Empresa”, que desarrollará el Programa, se ejecutará previa suscripción de un convenio de colaboración entre el Programa y una Empresa, que nos garantice mínimamente, lo siguiente:

- Inserción del número de vacantes determinadas para una determinada

**“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”**

modalidad formativa y perfil ocupacional, de demanda de la empresa, garantizando la sostenibilidad del empleo.

- La Empresa deberá asegurar los ambientes adecuados para que la capacitación se realice In House, a fin que el beneficiario se familiarice con el equipamiento, procesos y dinámica de trabajo de la empresa. En el caso, que la empresa no disponga de los ambientes, el Programa coordinará los ambientes adecuados que permita a los beneficiarios el logro de competencias requeridas para su inserción laboral.
- Contar con 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 en la empresa o los ambientes destinados para la capacitación, en cualquiera de sus modalidades.
- Proporcionará un monto de subvención económica, durante la etapa de alternancia en la empresa y proporcionar a un personal de instrucción que continúe con la programación de la capacitación, por el periodo establecido en la intervención.

Asimismo, la ejecución del modelo de “Intervención Especializada para la Capacitación en Situación Real de Trabajo o con Predominio en la Empresa”, comprende un periodo de hasta cuatro (04) meses, pudiendo ser en menos tiempo según el desarrollo de las horas pedagógicas programadas para el curso y la modalidad formativa. La primera etapa, en aula estará a cargo de formadores que brindarán la capacitación en:

- Competencias para la Empleabilidad
- Competencias técnicas de acuerdo al perfil ocupacional que requiere la Empresa
- Taller OPE

Los módulos de capacitación serán aprobados por la UGTP, a través del ADG, quien evaluará y determinará la pertinencia de los contenidos de cada curso, en función de las necesidades de la empresa y las características del público objetivo. En el caso de las Competencias para la empleabilidad, estos se ejecutarán al inicio de la capacitación y su estructura y contenidos serán diseñados según las necesidades identificadas por el Programa.

Las horas previstas para el desarrollo de los módulos de competencias para la empleabilidad de la “Intervención Especializada para la Capacitación en Situación Real de Trabajo o con Predominio en la Empresa” será de 60 horas pedagógicas como mínimo y estará diseñado a partir de la identificación de las competencias para la empleabilidad, que requiere la empresa, para el desempeño de las actividades en la empresa, según perfil de puesto requerido. Durante el desarrollo de la etapa de capacitación técnica en el aula - taller y de alternancia en los ambientes de producción de la empresa, el Formador en Competencias para la empleabilidad, realizará el seguimiento y reforzará el desarrollo de las habilidades blandas durante el proceso de capacitación. La periodicidad y momentos, estarán estructurados a partir de las necesidades y periodicidad establecido para cada etapa.

En el caso de la capacitación técnica, esta permitirá al beneficiario de la Intervención Especializada, adquirir las competencias técnicas de acuerdo al perfil ocupacional

“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”

requerido por la empresa. Estará a cargo de una Entidad de Capacitación, la cual, a través de un Formador, quien deberá contar con el expertise de manejo de los procesos de la empresa y de su equipamiento y maquinaria, a fin de orientar adecuadamente la capacitación. Previo a la finalización de la capacitación técnica, el formador en competencias para la empleabilidad programará el desarrollo del Taller OPE, el cual lo desarrollará en dos sesiones, con una duración en promedio de ocho (08) horas pedagógicas.

Durante el desarrollo de la etapa de Capacitación en la Empresa, la que se desarrolla en los propios ambientes de producción, los Formadores de la capacitación Técnica y de competencias para la Empleabilidad, brindarán la asistencia técnica a los beneficiarios y realizará el seguimiento a la continuidad del proceso formativo según la modalidad elegida. La periodicidad y momentos de la asistencia técnica, serán determinados por el ADG / UGTP.

Asimismo, la “Intervención Especializada para la Capacitación en Situación Real de Trabajo o con Predominio en la Empresa”, comprende para su ejecución dos modalidades, las que tienen una correlación con las modalidades formativas laborales, señaladas en la Ley 28518. Cada modalidad cuenta con características diferenciadas las que, considerando las necesidades y elección de la empresa, podrá acoger nuestros potenciales beneficiarios. Estas características diferenciales, se detallan a continuación:

Cuadro N° 01 Características Diferenciales de la Modalidad de la “Intervención Especializada para la Capacitación en Situación Real de Trabajo o con Predominio en la Empresa”

MODALIDAD DE CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL EN SITUACIÓN REAL DE TRABAJO	MODALIDAD DE CAPACITACIÓN PARA EL APRENDIZAJE CON PREDOMINIO EN LA EMPRESA
Permite la atención a jóvenes de 18 a 23 años	Permite la atención a jóvenes de 18 a 29 años
La Capacitación se puede desarrollar a través del servicio de un Formador o de una ECAP	La Capacitación se puede desarrollar a través del servicio de una ECAP
Para el Desarrollo de la Capacitación en Empresa se requiere la suscripción de un Convenio entre la Empresa y el Beneficiario.	Para el Desarrollo de la Capacitación en Empresa se requiere la suscripción de un Convenio entre la Empresa, el Beneficiario y la Entidad de Capacitación.
El periodo de capacitación en la empresa puede variar dependiendo las características del perfil del puesto, el cual puede ser entre uno a dos meses, lo que será determinado en el diseño del Plan de Capacitación aprobado por el Programa.	El periodo de capacitación en la empresa puede variar dependiendo las características del perfil del puesto, el cual puede ser entre uno a dos meses, lo que será determinado en el diseño del Plan de Capacitación aprobado por el Programa.
Esta modalidad permite el desarrollo de la capacitación en las Unidades productivas de la Empresa, permitiendo el desarrollo de conocimientos y logro de competencias en una situación real de trabajo.	La Empresa permite al aprendiz o beneficiario del Programa, los tiempos que para el desarrollo de su capacitación en el caso que esta se cruce con los horarios de desarrollo de las actividades productivas.

Del cuadro anterior, se puede observar que existe una diferencia entre una modalidad formativa y otra, sin embargo, la duración de cada capacitación en la etapa de Empresa, está sujeta a las características del perfil del puesto, la que requerirá en algunos casos

“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”

mayor entrenamiento para el manejo de ciertas maquinarias o equipamiento sofisticado, debiéndose destinar hasta dos meses para el adecuado adiestramiento o entrenamiento de los beneficiarios. Asimismo, al existir algunos puestos laborales en las empresas, que son netamente operativos, estos por su naturaleza, requieren menos tiempo de entrenamiento, por lo que en estos casos se considerará un mes para el desarrollo de la capacitación en el periodo de la empresa (Fase 2).

De igual manera, la duración de los tiempos de la capacitación en la empresa, que se ha indicado, se puede generar para las dos modalidades, sea esta la “Capacitación Laboral Juvenil en Situación Real de Trabajo” y la Capacitación de “Aprendizaje con Predominio en la Empresa”, las que forman parte de la “Intervención Especializada para la Capacitación en Situación Real de Trabajo o con Predominio en la Empresa”. Cabe indicar, que independientemente de la duración del tiempo de la capacitación en la Empresa, la Asistencia Técnica, que proporciona el Programa, para el refuerzo de desarrollo de las competencias para la empleabilidad y competencias técnicas, estas se deberán proporcionar, con un total de 4 horas pedagógicas semanales, tanto para las competencias para la empleabilidad, como para las competencias técnicas.

Teniendo en cuenta lo señalado, en los párrafos anteriores, el modelo de “Intervención Especializada para la Capacitación en Situación Real de Trabajo o con Predominio en la Empresa”, se desarrollará según cada modalidad formativa y rango de tiempo de la siguiente manera:

Gráfico 7:

“INTERVENCIÓN ESPECIALIZADA PARA LA CAPACITACIÓN EN SITUACIÓN REAL DE TRABAJO O CON PREDOMINIO EN LA EMPRESA” – DURACIÓN DE 3 MESES



En el gráfico N°07, se puede observar, que la distribución de las sesiones y horas se distribuyen en tres meses, los que suman un total de 491 horas pedagógicas, siendo 264, destinadas a la Etapa 1, en el que el Programa brinda las competencias para la empleabilidad y competencias técnicas y 227 horas las que se desarrollan en la Etapa 2 de la Empresa, entre las que incluyen las actividades productivas en la empresa y en situación real de trabajo, las que se desarrollan de lunes a sábado, siendo 8 horas

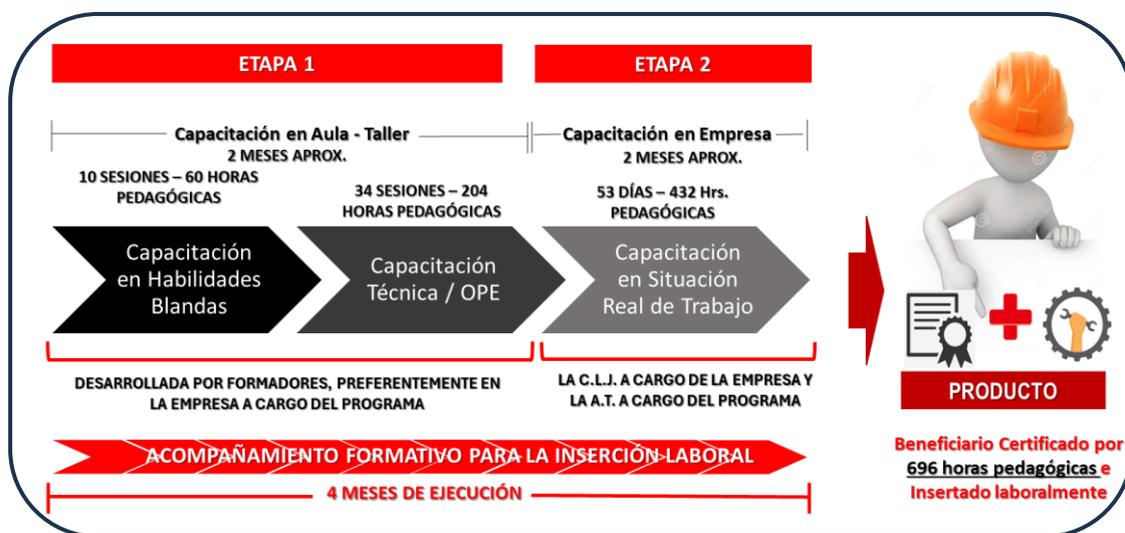
**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario de la Consolidación de Nuestra Independencia, y de la conmemoración
de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”**

cronológicas cada día, así como la Asistencia Técnica las cuales se desarrollan una vez por semana, siendo un total de cuatro sesiones de cuatro horas pedagógicas para cada una de las competencias a desarrollar (Técnicas y de la Empleabilidad).

Asimismo, y de acuerdo a lo indicado en los párrafos anteriores, la “Intervención Especializada para la Capacitación en Situación Real de Trabajo o con Predominio en la Empresa”, también se puede desarrollar en cuatro meses, siendo la distribución de la siguiente manera:

Gráfico 8:

**“INTERVENCIÓN ESPECIALIZADA PARA LA CAPACITACIÓN EN SITUACIÓN REAL DE TRABAJO O
CON PREDOMINIO EN LA EMPRESA” – DURACIÓN DE 4 MESES**



En el gráfico N°8, se puede observar que la Intervención Especializada, comprende un conjunto de actividades formativas, las que según la modalidad pueden estar a cargo de una ECAP o de un Formador. La Etapa de Capacitación en Aula – Taller, se desarrollará preferentemente en la misma empresa y consistirá en el desarrollo de las competencias para la empleabilidad, las que tendrán una duración de 10 sesiones y contará con 60 horas pedagógicas de duración y el desarrollo de las competencias técnicas la que tendrá una duración de 196 horas. En el caso de Taller de Orientación para el Empleo (OPE), este tendrá una duración de 8 horas pedagógicas.

Asimismo, el modelo de “Intervención Especializada para la Capacitación en Situación Real de Trabajo o con Predominio en la Empresa”, contempla dos etapas bien definidas, siendo una para la adquisición de las competencias para la empleabilidad y técnicas (Etapa 1) y otra para la capacitación que se desarrollarán en la empresa (Etapa 2), la cual estará acompañada por un reforzamiento permanente de los formadores durante su desarrollo de acuerdo a su duración. La estructura del curso será la siguiente:

“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°02: Detalle de Estructura y Horas del Curso.

ESTRUCTURA DEL CURSO	DISTRIBUCIÓN DE HORAS SEGÚN DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	
	3 MESES DE DURACIÓN	4 MESES DE DURACIÓN
COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD	60	60
COMPETENCIAS TÉCNICAS Y OPE	204	204
CAPACITACIÓN LABORAL EN EMPRESA	195	360
REFORZAMIENTO EN COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD	16	36
REFORZAMIENTO EN COMPETENCIAS TÉCNICAS	16	36
TOTAL	491	696

Una vez culminado el periodo de Capacitación en la Empresa, el beneficiario recibirá una certificación a nombre del Programa, la Empresa y la Entidad de Capacitación (este último sólo cuando la capacitación se haya brindado a través de una ECAP) y será finalmente evaluado por la empresa, para acceder a una vacante que le permitirá contar con un empleo formal.

8. Sobre la Emisión de Certificados y Constancias

El Programa Jóvenes Productivos, emitirá Certificados y Constancias a aquellos beneficiarios que han culminado la capacitación de la “Intervención Especializada para la Capacitación en Situación Real de Trabajo o con Predominio en la Empresa”. La emisión o entrega de los mismos, se realizará según el siguiente procedimiento:

- i. Hasta el segundo día de culminada la primera etapa (Capacitación en Aula Taller) de la capacitación de la “Intervención Especializada para la Capacitación en Situación Real de Trabajo o con Predominio en la Empresa”, los Formadores para el Desarrollo de Competencias para la Empleabilidad y Competencias Técnicas, remitirá a la Unidad Zonal respectiva, la información de los registros o resultados de las notas finales de los beneficiarios del aula o aulas a su cargo, (Promedio Final por cada beneficiario), así como los listados de asistencia definitivos, a fin que la Unidad Zonal, determine el tipo de documento (**Certificado o Constancia**) que le corresponde recibir a cada beneficiario que ha culminado la capacitación. El Programa, emitirá los siguientes tipos de Constancias:
 - **Constancia de Participación:** Para aquellos beneficiarios que tienen una nota menor a once (11) y una asistencia mayor o igual al 74% del total de asistencias a las sesiones programadas del curso.
 - **Certificado:** Para aquellos beneficiarios que alcanzaron una nota igual o superior a 11 y una asistencia mayor o igual al 74% del total de asistencias a las sesiones programadas del curso.

“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”**

- ii. La Unidad Zonal, una vez que recibe la información de resultados finales de las notas y asistencias⁷, por parte del Formador y luego de revisar y determinar el tipo de documento (**Certificado o Constancia**) que le corresponde recibir a cada beneficiario que culminó la capacitación, procederá a llenar provisionalmente el **Acta de Entrega de Certificados y Constancias**, consignando los nombres y apellidos, DNI, Tipo de documento, según los criterios señalados en el numeral anterior y remitirá vía correo electrónico al ACGP (acgp@empleabilidad.gob.pe), con copia al Jefe y Sectorista del ACGP, a fin que esta gestione la emisión de los Certificados y Constancias y coordine la firma por parte de la Dirección Ejecutiva y/u otro representante o autoridad, según corresponda.
- iii. Una vez firmadas las Constancias, por parte de la Dirección Ejecutiva, se remitirán las mismas a la Unidad Zonal para que coordine la entrega a los beneficiarios que culminaron la capacitación. Esta coordinación es conjunta entre la Unidad Zonal y el ACGP. Los Certificados o Constancias, que se emitirán a los beneficiarios, será uno sólo por toda la etapa de capacitación en el aula taller, los que incluyen la capacitación en competencias para la empleabilidad y competencias técnicas.
- iv. Para efectos de determinar los resultados del proceso de capacitación de la “Intervención Especializada para la Capacitación en Situación Real de Trabajo o con Predominio en la Empresa”, respecto a la condición final del beneficiario, se tendrá en cuenta lo señalado en la Directiva N° 001-2021 -MTPE/3/24.2/PNPE/ DE, “Mecánica operativa que regula los procesos de capacitación para la Empleabilidad”, la que determina el tipo de beneficiario, según el resultado del logro alcanzado, siendo estos los siguientes:
 - ❖ **Beneficiario Atendido:** Es el beneficiario que concluyó la capacitación, brindada por el Programa, de manera satisfactoria, obteniendo la condición de aprobado.
 - ❖ **Beneficiario Asistente:** Es el beneficiario que concluyó la capacitación, brindada por el Programa pero que no obtuvo la condición de aprobado.
 - ❖ **Beneficiario Desertor:** Es el beneficiario que abandona la capacitación o no alcanzó la cantidad mínima de asistencias necesarias (menos del 74% del total de días que comprenden la capacitación) y que a pesar de haber podido salir aprobado, no le corresponde que se le otorgue la Constancia.
- v. El ACGP, a través de las Unidades Zonales y de manera directa, deberá coordinar los aspectos que se requieran, para la modalidad en la entrega de los Certificados y Constancias a los beneficiarios de la capacitación de la “Intervención Especializada para la Capacitación en Situación Real de Trabajo o con Predominio en la Empresa”.

⁷ Precisar que la Unidad Zonal ya cuenta con los registros de asistencia a partir del monitoreo diario de asistencias que ha venido recibiendo del Formador y que sólo le servirá dicha información para corroborar lo que ya registró. En el caso que por temas de conectividad el Formador no pueda enviarlas, la Unidad Zonal deberá recurrir a su propio registro de asistencia.

“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”

9. Disposiciones Generales

Toda situación que surja para asegurar la correcta ejecución y eficiencia de la “Intervención Especializada para la Capacitación en Situación Real de Trabajo o con Predominio en la Empresa”, y que no esté contenido en el presente, deberán ser consultadas en la Directiva N° 001-2021 -MTPE/3/24.2/PNPE/ DE, “Mecánica operativa que regula los procesos de capacitación para la Empleabilidad”, aprobado mediante RDE N° 017-2021-MTPE/3/24.2/PNPE/DE, de fecha 04 de mayo 2021 y su modificatoria aprobada por Resolución Directoral N° 0024-2023-MTPE/3/24.2.