

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ  
Escuela de Posgrado**



**Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad del  
Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes  
Productivos” durante el periodo 2017 – 2018 en Lima-  
Callao**

Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gerencia  
Social con mención en Gerencia de Programas y Proyectos de  
Desarrollo que presenta:

*María Trinidad García Acero*

Asesor:

*Mg. Javier Alejandro Pineda Medina*

Lima, 2025

## Informe de Similitud

Yo, Javier Alejandro Pineda Medina, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor de la tesis titulada(o) Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad del Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos" durante el periodo 2017-2018 en Lima-Callao, de la autora García Acero, María Trinidad, dejo constancia de lo siguiente:


El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 22%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 22/09/2025.

He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de investigación, y no se advierte indicios de plagio.

Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha:

Lima, 30 de septiembre de 2025.

Apellidos y nombres del asesor: Pineda Medina, Javier Alejandro	
DNI: 29654086	Firma 
ORCID: 0000-0002-7060-1384	

## DEDICATORIA

A quienes somos reflejo mutuo,  
los que entendemos los sueños sin necesidad de explicarlos,  
y celebramos cada paso como un logro de todos.

Lo que uno alcanza, lo sentimos como propio,  
porque nuestras raíces están entrelazadas,  
porque somos tres almas que laten al mismo ritmo,  
como si, en algún rincón del universo,  
ya hubiéramos compartido otras vidas,  
y todo lo logrado fuera, de alguna manera,  
el eco de un pacto que se repite en el tiempo,  
un lazo que va más allá de esta vida,  
como si fuéramos eternos.

Porque los tres somos uno y trino,  
una constelación con nombre propio: Mil Korazones,  
donde el amor no se divide, se multiplica,  
y cada latido guarda un recuerdo,  
una promesa silenciosa que nos une más allá del tiempo.

A las mujeres,  
a la siempre da sin recibir ni pedir nada a cambio,  
a la que alimenta y da abrigo,  
a la que me engreía desde que tenía moñitos.

A los que andan como trompos,  
pero siempre han estado cuando los necesito...

Al lucero que me mira desde el cielo,  
al sol que me calienta, aunque esté muy lejos.

A mi Ago,  
que lo volvería a hacer una y mil veces más.

Y a quienes me reciben siempre con alegría incondicional,  
moviendo sus colitas como si el mundo comenzara al verme,  
regalándome amor sin medida,  
en cada mirada, en cada espera, en cada regreso.

## **AGRADECIMIENTOS**

Quiero agradecer profundamente a las personas que han sido un pilar fundamental en mi vida, especialmente aquellas que han enfrentado desafíos sin pedir nada a cambio, mostrando el verdadero significado de la resiliencia.

A las personas con discapacidad, cuya fortaleza y valentía me inspiran a diario. Gracias por enseñar al mundo lo que significa superar barreras, romper límites y avanzar con esperanza.

A mi asesor de tesis, Javier Pineda, por su paciencia, guía y dedicación. Sus consejos y apoyo han sido claves para este proyecto, y sin su ayuda, no habría logrado llegar hasta aquí.

Y al señor Eleodoro, quien siempre me atendió con una sonrisa y palabras de aliento, recordándome con firmeza y amabilidad la importancia de concluir este proceso. Su constancia con los estudiantes es también una forma de cuidado que, estoy segura, todos agradecemos de corazón.

## RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación aborda la inclusión laboral de personas con discapacidad beneficiarias del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” durante el periodo 2017-2018 en Lima y Callao. La discapacidad, que afecta a una parte considerable de la población mundial, continúa siendo un desafío en términos de acceso al empleo formal. En el contexto peruano, si bien existen normas como la Ley N.º 29973 que promueven la igualdad de oportunidades, la implementación de políticas efectivas de inclusión laboral aún enfrenta obstáculos estructurales, culturales e institucionales que limitan la participación plena de este grupo en el mercado laboral.

La investigación se enfoca en analizar cómo las acciones del programa “Jóvenes Productivos” contribuyen a la inserción laboral de jóvenes con discapacidad, específicamente a través de la búsqueda de demanda empresarial, la focalización de beneficiarios y la adecuación de las capacitaciones a sus necesidades. Se parte del reconocimiento de una problemática persistente: la baja participación de los jóvenes con discapacidad en empleos formales, la cual se caracteriza por vínculos laborales inestables, empleos de baja calificación y escasa permanencia.

El objetivo general de esta tesis consiste en identificar en qué medida el programa Jóvenes Productivos logra efectivamente la inserción laboral de jóvenes con discapacidad, considerando la pertinencia de sus estrategias y las condiciones de implementación en las regiones estudiadas. La metodología empleada fue de tipo mixto, combinando herramientas cualitativas y cuantitativas. Se realizaron entrevistas a jóvenes beneficiarios, padres de familia, funcionarios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, vinculadores laborales y especialistas en inclusión, además del análisis documental de información oficial. La muestra estuvo conformada por trece jóvenes con diferentes tipos de discapacidad, lo cual permitió recoger una visión amplia y representativa de la situación.

Los resultados de la investigación revelan que, si bien el programa presenta una intención inclusiva, esta no se materializa completamente en acciones efectivas que garanticen la inserción laboral sostenible de los jóvenes con discapacidad. Entre las principales limitaciones identificadas se encuentran la falta de personal especializado en discapacidad, la rotación constante de directivos y técnicos, la escasa difusión de la cuota laboral destinada a este grupo y la ausencia de adaptación pedagógica en los procesos de capacitación. Asimismo, se evidencian problemas estructurales que dificultan una adecuada implementación, tales como la contratación de personal mediante órdenes de servicio, la precariedad de los empleos ofrecidos y la desarticulación entre la capacitación brindada y las exigencias reales del mercado.

Pese a estas limitaciones, la investigación identifica también oportunidades de mejora. Se destaca el potencial de herramientas como la Guía de Análisis de Puestos y Habilidades del MTPE, que, si se aplica con enfoque inclusivo, podría mejorar el emparejamiento entre los perfiles de los jóvenes y las ofertas laborales disponibles. También se reconoce el rol clave que cumplen las familias y redes de apoyo en facilitar el acceso al programa.

Finalmente, se concluye que el programa Jóvenes Productivos puede convertirse en un instrumento valioso para promover la inclusión laboral, siempre que se implementen ajustes institucionales y metodológicos que prioricen la accesibilidad, la especialización del personal, la adaptación de contenidos formativos y una mayor articulación con el sector empleador. La información generada por esta investigación busca aportar evidencia útil para fortalecer las estrategias del programa y avanzar hacia una política pública más equitativa e inclusiva para los jóvenes con discapacidad.

## ABSTRACT

This research addresses the labor inclusion of people with disabilities who are beneficiaries of the National Youth Employment Program "Jóvenes Productivos" during the period 2017–2018 in Lima and Callao. Disability, which affects a significant portion of the global population, continues to be a challenge in terms of access to formal employment. In the Peruvian context, although regulations such as Law No. 29973 promote equal opportunities, the implementation of effective labor inclusion policies still faces structural, cultural, and institutional barriers that limit the full participation of this group in the labor market.

The study focuses on analyzing how the actions of the "Jóvenes Productivos" program contribute to the labor insertion of young people with disabilities, specifically through business demand generation, beneficiary targeting, and the adaptation of training processes to meet their specific needs. The research starts from the recognition of a persistent problem: the low participation of young people with disabilities in formal employment, which is often characterized by unstable work relationships, low-skilled jobs, and short employment durations.

The general objective of this thesis is to identify to what extent the "Jóvenes Productivos" program effectively achieves the labor insertion of young people with disabilities, taking into account the relevance of its strategies and the conditions under which they are implemented in the studied regions. The methodology used was mixed, combining qualitative and quantitative tools. Interviews were conducted with young beneficiaries, family members, officials from the Ministry of Labor and Employment Promotion, job placement officers, and inclusion specialists. In addition, official documentation was analyzed. The sample consisted of thirteen young people with different types of disabilities, allowing for a broad and representative understanding of the situation.

The findings reveal that although the program shows an inclusive intention, this does not fully translate into effective actions that ensure sustainable labor

insertion for young people with disabilities. Key limitations identified include the lack of specialized personnel in disability, the constant turnover of directors and technical staff, the limited dissemination of the employment quota for this group, and the lack of pedagogical adaptation in the training processes. Furthermore, structural issues hinder proper implementation, such as the hiring of staff under service contracts, the precarious nature of the jobs offered, and the disconnect between the training provided and the actual demands of the labor market.

Despite these limitations, the study also identifies opportunities for improvement. Tools such as the Job and Skills Analysis Guide by the MTPE are highlighted for their potential to better match youth profiles with available job opportunities, especially when applied with an inclusive approach. The key role of families and support networks in facilitating access to the program is also recognized.

In conclusion, the “Jóvenes Productivos” program has the potential to become a valuable tool for promoting labor inclusion, as long as institutional and methodological adjustments are implemented to prioritize accessibility, staff specialization, adaptation of training content, and greater coordination with employers. The information generated by this research aims to provide useful evidence to strengthen the program’s strategies and move toward a more equitable and inclusive public policy for young people with disabilities.

## ÍNDICE

Resumen .....	5
Índice .....	9
Lista de tablas .....	12
Lista de gráficos .....	13
Lista de siglas y abreviaturas.....	15
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>16</b>
1.1 Planteamiento del Problema .....	18
1.2. Justificación de la Investigación .....	23
1.3. Objetivos .....	24
1.3.1. Objetivo General .....	24
1.3.2. Objetivos Específicos .....	24
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....</b>	<b>26</b>
2.1. Marco contextual.....	26
2.1.1. Diagnóstico situacional: Características geográficas y socioeconómicas de la Zona .....	26
2.1.2. Nivel educativo y su impacto en la inserción laboral .....	29
2.1.3. Normativa Internacional .....	30
2.1.4. Ley o Marco Normativo Nacional .....	32
2.1.5. Proyecto o Programa Analizado .....	33
2.1.6. Análisis comparativo de evolución del programa (2016-2025).....	34
2.2. Marco teórico .....	35
2.2.1. Investigaciones Relacionadas.....	36
2.3. Enfoques de desarrollo.....	39
2.4. Conceptos clave .....	42
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>46</b>
3.1. Naturaleza de la investigación .....	46

3.2. Formas de Investigación .....	46
3.3. Fuentes de Información .....	47
3.4. Universo .....	47
3.5. Muestra .....	47
3.6. Procedimiento (técnicas) para el recojo de información.....	48
3.7. Instrumentos de recojo de información .....	49

#### **CAPÍTULO IV:**

### **PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS ..... 51**

4.1. Acciones de Búsqueda de Demanda Empresarial del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” que Buscaron Garantizar la Inserción Laboral de los Jóvenes con Discapacidad.....	53
4.1.1. Acciones de búsqueda de demanda empresarial y su impacto en la inserción laboral.....	53
4.1.2. Desconocimiento de la cuota de empleo y temporalidad laboral en la demanda empresarial: barreras para recojo de demanda e inclusión laboral.....	57
4.1.3. El perfil de habilidades y su rol en el recojo de la demanda laboral.....	60
4.1.4. El perfil de habilidades en la inclusión laboral: desafíos y oportunidades.....	64
4.1.5. La inclusión laboral como un derecho, no como una dádiva.....	66
4.2. Focalización Realizada a Través del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” Para Lograr la Inserción Laboral de los Jóvenes con Discapacidad.....	69
4.2.1. Estrategias de Difusión y Promoción en la Focalización del Programa Jóvenes Productivos.....	70
4.2.2. Importancia del Perfil de Habilidades en la evaluación como proceso Focalización del Programa Jóvenes Productivos.....	74
4.3. Capacitación por Competencias Laborales Dirigida a los Jóvenes con Discapacidad y su Adaptación a sus Necesidades.....	85

4.4. Supervisión Técnica a la Capacitación por Competencias Laborales Dirigida a los Jóvenes con Discapacidad y la Preparación de los Profesionales Encargados.....114

**CAPÍTULO V**

**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES ..... 132**

5.1. Conclusiones ..... 132

5.2. Recomendaciones ..... 135

**CAPÍTULO VI: PROPUESTA DE MEJORA ..... 145**

6.1. Objetivo General ..... 145

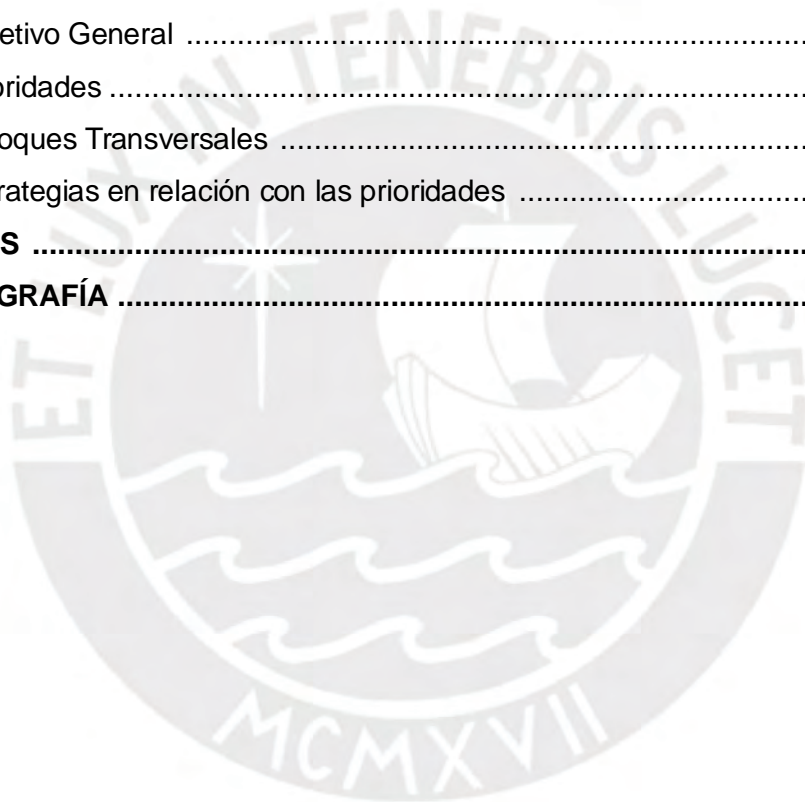
6.2. Prioridades ..... 145

6.3. Enfoques Transversales ..... 145

6.4. Estrategias en relación con las prioridades ..... 146

**ANEXOS ..... 149**

**BIBLIOGRAFÍA ..... 152**



## LISTA DE TABLAS

- Tabla 1. Población de 14 y más años de edad con y sin discapacidad por área de residencia, según su condición de actividad 2019, 2021-2023.
- Tabla 2: Tasa de ocupación y tasa de desempleo de la población de 14 y más años de edad con y sin discapacidad por área de residencia 2019, 2021-2023.
- Tabla 3: Análisis Comparativo de la Evolución del Programa (2016-2025).
- Tabla 4: Variables E Indicadores.
- Tabla 5: Definición de variables.
- Tabla 6: Usuarios Entrevistados.



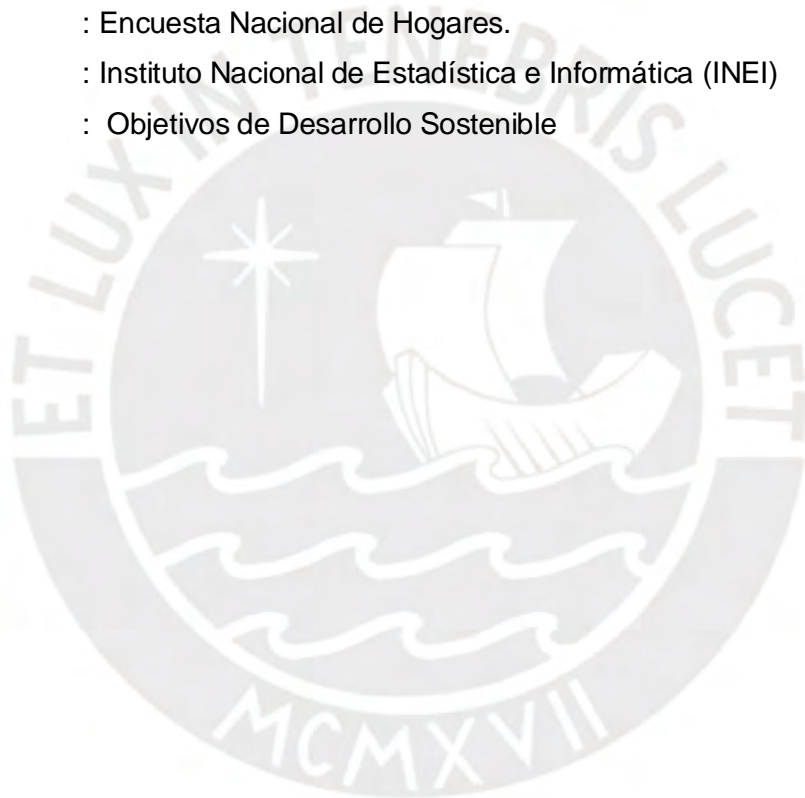
## LISTA DE GRÁFICOS

- Gráfico 1: Población de 14 y más años de edad con y sin discapacidad por condición de actividad y región natural 2023
- Gráfico 2: Nivel de educación alcanzado por la población de 15 y más años de edad con y sin discapacidad, 2022
- Gráfico 3: Conocimiento previo sobre el lugar de trabajo
- Gráfico 4: Inserción laboral tras la capacitación
- Gráfico 5: Tiempo de contrato de personas con discapacidad
- Gráfico 6: Entrevistas laborales antes de la contratación
- Gráfico 7: Barreras para la inserción laboral
- Gráfico 8: Medios de acceso a la información del Programa Jóvenes Productivos según encuestados
- Gráfico 9: Accesibilidad en la información
- Gráfico 10: Evaluación previa antes de la capacitación
- Gráfico 11: Capacitación del personal evaluador según los encuestados
- Gráfico 12: Acceso y tiempos de espera para la capacitación
- Gráfico 13: Importancia y equilibrio de la información recibida
- Gráfico 14: Asistencia a la capacitación
- Gráfico 15: Distribución de participantes por edad
- Gráfico 16: Distribución por tipo de discapacidad
- Gráfico 17: Apoyos recibidos durante la capacitación
- Gráfico 18: Apoyos adicionales solicitados
- Gráfico 19: Grado de discapacidad de los participantes
- Gráfico 20: Grado de escolaridad alcanzado por los participantes
- Gráfico 21: Resultados de inserción laboral post-capacitación entre jóvenes con discapacidad
- Gráfico 22: Acceso de los participantes al temario de capacitación
- Gráfico 23: Uso del temario por los participantes que accedieron a él
- Gráfico 24: Utilidad potencial del temario y barreras percibidas entre participantes sin acceso: necesidad de adaptación accesible

- Gráfico 25: Frecuencia de repetición de temas y su impacto percibido en el proceso de aprendizaje
- Gráfico 26: Accesibilidad y oportunidad en la entrega de materiales físicos de apoyo al aprendizaje
- Gráfico 27: Percepción sobre la accesibilidad de los materiales
- Gráfico 28: Impacto de los ajustes en la enseñanza en el aprendizaje de los participantes
- Gráfico 29: Percepción sobre la capacitación del docente para enseñar a personas con discapacidad
- Gráfico 30: Percepción sobre la experiencia del docente en la enseñanza a personas con discapacidad
- Gráfico 31: Presencia de supervisores durante la capacitación según los participantes
- Gráfico 32: Percepción del impacto de la supervisión en la calidad de la enseñanza"
- Gráfico 33: Actividades realizadas por los supervisores durante la capacitación según los participantes
- Gráfico 34: Percepción sobre la evaluación de la metodología del profesor según los participantes.
- Gráfico 35: Consideración de las opiniones de los participantes durante la capacitación.
- Gráfico 36: Percepción de los participantes sobre el conocimiento de los supervisores en relación con las personas con discapacidad.
- Gráfico 37: Percepción de los participantes sobre la experiencia de los supervisores en el programa Jóvenes Productivos.
- Gráfico 38: El involucramiento de los supervisores en la mejora educativa en el programa Jóvenes Productivos.

## SIGLAS Y ABREVIATURAS

PNUD	: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
MTPE	: Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo
PCD	: Persona con Discapacidad
OMS	: Organización Mundial de la Salud.
OIT	: Organización Internacional del Trabajo
CONADIS	: Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad.
ENAHO	: Encuesta Nacional de Hogares.
INEI	: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)
ODS	: Objetivos de Desarrollo Sostenible



# **INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL “JÓVENES PRODUCTIVOS” DURANTE EL PERIODO 2017 – 2018 EN LIMA- CALLAO**

## **CAPÍTULO I**

### **INTRODUCCIÓN**

La presente investigación tiene como objeto de estudio el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, una iniciativa impulsada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) del Perú, orientada a mejorar las oportunidades de inserción laboral de jóvenes en situación de vulnerabilidad mediante procesos de capacitación técnico-productiva, orientación vocacional y vinculación con el mercado laboral. El programa ha tenido entre sus beneficiarios a personas con discapacidad, quienes enfrentan múltiples barreras para acceder al empleo formal en igualdad de condiciones.

El análisis realizado permite visualizar los desafíos estructurales y operativos que limitan la inclusión efectiva de jóvenes con discapacidad dentro del programa. Esta investigación reveló, entre otros hallazgos, que la focalización no se desarrolla con criterios técnicos estandarizados, y que la información sobre el programa no es accesible ni está adaptada a las necesidades de las personas con discapacidad. Se identificó además que los docentes no están capacitados para enseñar a esta población, y que la rotación constante de personal, sumada a la falta de especialistas en discapacidad, debilita la continuidad del proceso formativo y de inserción laboral. También se encontró que los vínculos laborales generados por el programa suelen ser precarios y de corta duración, y que la cuota de empleo establecida para personas con discapacidad no se cumple ni se supervisa activamente.

A partir de estos hallazgos, se espera contribuir al fortalecimiento del programa desde una perspectiva de inclusión, accesibilidad y sostenibilidad.

Asimismo, se busca ofrecer evidencia que sirva como insumo para la mejora de las políticas públicas dirigidas a la población joven con discapacidad, promoviendo una mayor equidad en el acceso al trabajo formal y el ejercicio pleno de sus derechos.

Desde el punto de vista metodológico, esta investigación se desarrolla bajo un enfoque cualitativo de tipo exploratorio y descriptivo, complementado con elementos cuantitativos que permiten profundizar en la percepción de los beneficiarios y actores clave. La unidad de análisis está conformada por jóvenes con discapacidad beneficiarios del programa en Lima y Callao durante los años 2017 y 2018, así como por funcionarios del MTPE, vinculadores laborales, padres de familia y especialistas en inclusión. El interés por analizar este programa radica en su alcance a nivel nacional y en la necesidad urgente de evaluar su capacidad para promover procesos efectivos de inclusión laboral para una población históricamente excluida.

La tesis está organizada en cuatro capítulos. El Capítulo I desarrolla el marco teórico-conceptual que sustenta la investigación, abordando definiciones clave como discapacidad, inclusión laboral, políticas públicas y juventud. El Capítulo II presenta el planteamiento metodológico, describiendo el enfoque de investigación, el diseño, las técnicas de recolección de datos y el análisis de la información. El Capítulo III expone los hallazgos del trabajo de campo, analizando las entrevistas realizadas y contrastándolas con los objetivos propuestos. Finalmente, el Capítulo IV contiene las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio, orientadas a mejorar la eficacia e inclusión del programa en futuras intervenciones.

## 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La discapacidad es una realidad inherente a la experiencia humana que afecta a una de cada seis personas. Se estima que aproximadamente 1,300 millones de personas en el mundo, lo que equivale al 16% de la población global, tienen algún tipo de discapacidad (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2023). Se prevé que esta cifra aumente en los próximos años debido al envejecimiento de la población y al incremento de enfermedades crónicas. A pesar de los avances en normativas y políticas de inclusión, la igualdad de acceso al empleo para las personas con discapacidad sigue siendo un desafío, ya que aún persisten barreras estructurales y actitudes discriminatorias que limitan su plena participación en el mercado laboral. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2023).

Según la OIT (2023), la tasa de empleo de las personas con discapacidad es considerablemente más baja en comparación con aquellas sin discapacidad. Además, cuando logran acceder a un puesto de trabajo, suelen enfrentar condiciones laborales precarias, menores ingresos y limitadas oportunidades de ascenso. A esto se suman entornos laborales que, en muchos casos, no cuentan con las adecuaciones necesarias para garantizar su participación efectiva.

Las principales barreras para el empleo de personas con discapacidad incluyen la discriminación, la falta de accesibilidad en los espacios de trabajo, la escasez de formación profesional adaptada y la ausencia de políticas empresariales inclusivas (OMS, 2023). Estas limitaciones impactan directamente en su calidad de vida, restringiendo su autonomía económica y aumentando el riesgo de pobreza y exclusión social.

A pesar de los esfuerzos realizados en distintos países, la brecha de empleo sigue siendo un desafío crítico. Por ello, resulta imprescindible fortalecer las políticas de inclusión, garantizar la accesibilidad en los entornos laborales y fomentar una cultura organizacional que valore la diversidad y la igualdad de

oportunidades, Así como la inclusión de las personas con discapacidad en los programas convencionales de proyección social.

En el contexto peruano, las personas con discapacidad enfrentan importantes barreras para acceder al mercado laboral. Según la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO, 2021), la población con discapacidad económicamente activa se distribuye en diversas categorías ocupacionales. La mayoría de personas con discapacidad se desempeñan como trabajadores independientes (54.2%), seguidos por obreros (17.5%), trabajadores familiares no remunerados (16.5%), empleados (8.4%) y empleadores (2.7%).

En cuanto a la distribución por grupos de edad, se observa que la mayor participación económica de las personas con discapacidad se encuentra en el grupo de 65 años a más (39.4%), seguido del grupo de 45 a 64 años (25.6%). En contraste, la participación de los jóvenes y adultos jóvenes es menor, con 17.6% en el grupo de 30 a 44 años y 17.4% en el grupo de 18 a 29 años.

Respecto al nivel educativo alcanzado, los datos indican que el 38.6% de las personas con discapacidad ocupadas tienen educación primaria, el 29.4% alcanzó el nivel secundario, mientras que el 18.6% no cuenta con ningún nivel educativo formal. Por otro lado, solo el 5.6% accedió a educación superior universitaria, y el 5.3% cuenta con educación superior no universitaria.

En el Perú, la normativa vigente promueve la inserción laboral de las personas con discapacidad a través de un sistema de cuotas. Según la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973), las entidades públicas deben asegurar que al menos el 5% de su personal esté compuesto por trabajadores con discapacidad, mientras que, en el sector privado, aquellas empresas con más de 50 empleados deben reservar al menos un 3% de sus puestos para este grupo poblacional (Grupo de Trabajo Multisectorial - Cuota de Empleo para Personas con Discapacidad, 2022).

A pesar de estas disposiciones, el nivel de cumplimiento sigue siendo bajo. En el sector privado, solo el 1.3% de las empresas obligadas cumplen con la cuota establecida, incluso después de varios años de implementación. En cuanto al sector público, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) ha señalado que el cumplimiento también es reducido. En 2019, solo siete entidades alcanzaron la meta, mientras que en 2020 y 2021 la cifra se elevó ligeramente a nueve (Grupo de Trabajo Multisectorial - Cuota de Empleo para Personas con Discapacidad, 2022).

Estos datos ponen en evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de supervisión y garantizar el cumplimiento efectivo de la normativa. Asimismo, resulta fundamental la promoción de políticas que favorezcan la contratación de personas con discapacidad, eliminando los obstáculos que limitan su acceso al empleo y generando condiciones que posibiliten su participación en igualdad de oportunidades.

La escasa inclusión laboral de este grupo poblacional refleja la persistencia de barreras estructurales y culturales, como la falta de accesibilidad en los espacios de trabajo, la limitada oferta de empleos adaptados a sus necesidades y la presencia de estereotipos discriminatorios. A pesar de la existencia de normativas como la Ley General de la Persona con Discapacidad, aún persisten dificultades en su implementación efectiva, lo que impide el logro de una inserción laboral significativa.

El empleo es un elemento clave para la integración social de las personas, ya que no solo les permite acceder a ingresos económicos, sino que también fomenta su desarrollo personal e independencia (Rousell, 1997). Además, el concepto de discapacidad ha evolucionado y hoy se entiende desde una perspectiva interaccionista, en la que el entorno juega un papel crucial en la capacidad de una persona para ejercer sus derechos y participar plenamente en la sociedad. En este sentido, la discapacidad no es solo una característica individual, sino el resultado de

la interacción entre las condiciones de la persona y las barreras del entorno, ya sean físicas, sociales o actitudinales.

Ante la problemática del desempleo que afecta a las personas con discapacidad, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implementó el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, con el objetivo de fomentar la inserción laboral especializada de jóvenes con discapacidad entre 15 y 29 años. Este programa busca desarrollar y fortalecer sus competencias laborales, facilitando su acceso a empleos formales tanto en zonas urbanas como rurales.

En octubre de 2020, mediante el Decreto Supremo N.º 019-2020-TR, el programa cambió de nombre a "Programa Nacional para la Empleabilidad". Sin embargo, el 19 de octubre de 2023, con la publicación del Decreto Supremo N.º 010-2023-TR, se restableció su denominación original como "Programa Nacional de Empleo Jóvenes Productivos", modificando así la normativa anterior.

El Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” tiene como objetivo facilitar la inserción laboral de jóvenes en situación de vulnerabilidad, promoviendo su acceso a oportunidades de empleo digno y sostenible. A través de diversas estrategias, el programa busca mejorar la empleabilidad de los jóvenes mediante capacitación, fortalecimiento de habilidades y vinculación con empresas que requieren talento joven.

Uno de los principales enfoques del programa es la búsqueda activa de demanda empresarial, es decir, la identificación de necesidades laborales en distintos sectores productivos para articular la oferta de empleo con jóvenes capacitados. Este proceso permite que los participantes accedan a oportunidades laborales alineadas con sus competencias, garantizando que la formación recibida responda a las exigencias del mercado de trabajo.

En este contexto, la Resolución Ministerial N° 105-2015-TR establece lineamientos para la implementación de acciones que fomenten la inserción laboral

juvenil, priorizando a aquellos en condiciones de mayor vulnerabilidad, incluidas las personas con discapacidad. Este marco normativo busca garantizar que los jóvenes con discapacidad tengan acceso a un empleo digno mediante estrategias de intermediación laboral, promoción de entornos accesibles y sensibilización del sector empresarial sobre la importancia de la inclusión laboral.

El propósito de esta investigación es analizar el impacto de las acciones de búsqueda de demanda empresarial implementadas en el marco del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” y su contribución a la inserción laboral de jóvenes con discapacidad.

En este sentido, la pregunta que orienta este estudio es:

**¿En qué medida el Programa Nacional de Empleo Juvenil “¿Jóvenes Productivos” cumple con la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad, beneficiarios del programa?**

Además, las **preguntas específicas** que nos ayudarán a profundizar sobre el tema propuesto son:

- ¿De qué manera las acciones de búsqueda de demanda empresarial del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” garantizan la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad?
- ¿De qué manera la focalización realizada a través del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” es adecuado para lograr la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad?
- ¿En qué medida la capacitación por competencias laborales dirigida a los jóvenes con discapacidad está realmente adaptada a sus necesidades?

- ¿En qué medida los profesionales encargados de la Supervisión Técnica a la capacitación por competencias laborales dirigida a los jóvenes con discapacidad están adecuadamente preparados?

## **1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación reviste especial importancia en el marco de las iniciativas que buscan evaluar programas estatales diseñados para mejorar la empleabilidad de sectores vulnerables, en este caso, los jóvenes con discapacidad. Por ello, se analizará el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” y su efectividad en la inserción laboral de sus beneficiarios con discapacidad.

Desde la perspectiva de la Gerencia Social, disciplina que articula conocimiento técnico con una mirada ética, participativa y estratégica del desarrollo, esta investigación busca ir más allá de una evaluación convencional del programa. Se propone comprender cómo los procesos de diseño, implementación y monitoreo del programa impactan en los resultados de empleabilidad, considerando las voces de los propios beneficiarios, los gestores públicos y los empleadores. La Gerencia Social aporta un enfoque integral que permite analizar no solo la eficacia técnica, sino también la equidad, la sostenibilidad de la intervención y su capacidad para generar un cambio transformador en la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad. Así, este estudio se alinea con los principios de la Ley N.º 29973 al valorar la inclusión como eje de transformación social, y propone recomendaciones basadas en una gestión centrada en derechos, resultados y participación.

En el Perú, las personas con discapacidad enfrentan múltiples barreras para acceder al mercado laboral, desde la falta de oportunidades hasta la ausencia de ajustes razonables en los espacios de trabajo. Esta realidad limita su autonomía y el ejercicio pleno de sus derechos. En este contexto, resulta fundamental examinar si este programa cumple con sus objetivos de promover la empleabilidad y mejorar la

calidad de vida de sus beneficiarios, brindándoles herramientas reales para su inclusión efectiva.

El empleo formal no solo representa una fuente de ingresos, sino también un medio para la inclusión social y el empoderamiento. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos del Estado, aún existen desafíos en la implementación de programas que garanticen oportunidades equitativas. Por ello, la investigación busca no solo analizar el impacto del programa, sino también identificar sus fortalezas y áreas de mejora en relación con la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973).

A través de este estudio, se pretende generar evidencia que permita valorar la efectividad del programa y proponer recomendaciones que contribuyan a optimizar su alcance. De esta manera, se espera aportar al debate sobre políticas de empleo inclusivo y fortalecer las estrategias que permitan una verdadera inserción laboral de los jóvenes con discapacidad en el país.

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Identificar en qué medida el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” cumple con la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad en Lima y Callao durante el periodo 2017-2018, analizando la efectividad de sus estrategias de búsqueda de demanda empresarial, su focalización y la pertinencia de la capacitación por competencias, con el fin de proponer medidas de mejora que fortalezcan su implementación.

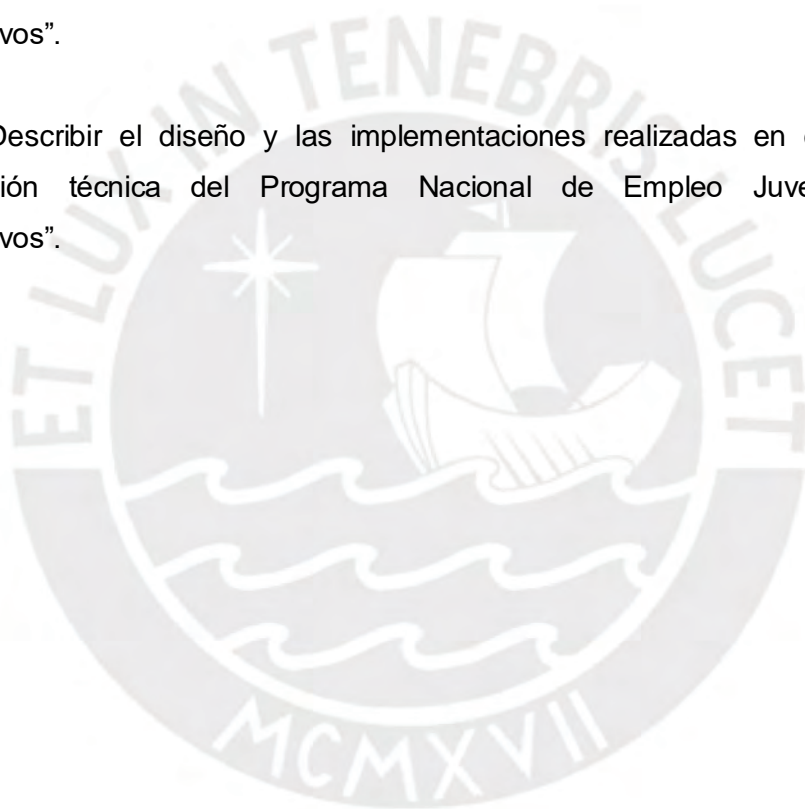
#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

Analizar si las acciones de búsqueda de demanda empresarial del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” son adecuadas para lograr la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad en Lima y Callao.

Examinar si el programa ha adaptado el proceso de focalización de personas con discapacidad a las necesidades de los beneficiarios en la región Lima – Callao.

Describir el diseño y las implementaciones realizadas en el servicio de capacitación laboral del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”.

Describir el diseño y las implementaciones realizadas en el servicio de supervisión técnica del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 2.1. MARCO CONTEXTUAL

##### 2.1.1. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL: CARACTERÍSTICAS GEOGRÁFICAS Y SOCIOECONÓMICAS DE LA ZONA

Lima y Callao constituyen el principal núcleo urbano del Perú, concentrando el 32.7% de la población nacional (INEI, 2023). Además de ser el centro político y administrativo del país, esta región es el motor económico del Perú, aportando aproximadamente el 45% del Producto Bruto Interno (PBI) total (INEI, 2021). Sin embargo, pese a su dinamismo económico, persisten significativas brechas en el acceso al empleo formal, especialmente para las poblaciones en situación de vulnerabilidad, como las personas con discapacidad (OIT, 2023).

**Tabla 1: Población de 14 y más años de edad con y sin discapacidad por área de residencia, según su condición de actividad 2019, 2021-2023**

Condición de actividad	Población con discapacidad			Población sin discapacidad		
	Total	Área urbana	Área rural	Total	Área urbana	Área rural
<b>2019</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
PEA	44,8	39,2	62,9	74,1	72,5	80,7
NO PEA	55,2	60,8	37,1	25,9	27,5	19,3
<b>2021</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
PEA	44,4	37,8	66,9	73,2	70,7	84,5
NO PEA	55,6	62,2	33,1	26,8	29,3	15,5
<b>2022</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
PEA	43,7	38,3	64,6	73,8	72,1	81,6
NO PEA	56,3	61,7	35,4	26,2	27,9	18,4
<b>2023</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
PEA	45,2	40,7	64,8	73,1	71,7	79,9
NO PEA	54,8	59,3	35,2	26,9	28,3	20,1

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática – Encuesta Nacional de Hogares 2024

En el ámbito laboral, la participación de las personas con discapacidad en la Población Económicamente Activa (PEA) ha mostrado un incremento moderado en los últimos años. Según el INEI (2023), en 2023, el 45.2% de las personas con discapacidad participaron en la PEA, mientras que en la población sin discapacidad esta cifra ascendió al 73.1%, reflejando una diferencia de 27.9 puntos porcentuales.

**Gráfico 1: Población de 14 y más años de edad con y sin discapacidad por condición de actividad y región natural 2023**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática – Encuesta Nacional de Hogares 2024

En la costa, esta brecha es aún más pronunciada, con una participación laboral del 52.1% para las personas con discapacidad, en comparación con el 77.8% de la población sin discapacidad.

**Tabla 2: Tasa de ocupación y tasa de desempleo de la población de 14 y más años de edad con y sin discapacidad por área de residencia 2019, 2021-2023.**

Condición de ocupación	Población con discapacidad			Población sin discapacidad		
	Total	Área urbana	Área rural	Total	Área urbana	Área rural
<b>2019</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Tasa de ocupación	96,1	94,4	99,4	96,1	95,2	99,3
Tasa de desempleo	3,9	5,6	0,6	3,9	4,8	0,7
<b>2021</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Tasa de ocupación	94,1	91,1	99,9	94,3	93,0	99,3
Tasa de desempleo	5,9	8,9	0,1	5,7	7,0	0,7
<b>2022</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Tasa de ocupación	95,5	93,8	99,3	95,7	94,8	99,2
Tasa de desempleo	4,5	6,2	0,7	4,3	5,2	0,8
<b>2023</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Tasa de ocupación	94,0	92,6	97,7	95,3	94,5	98,6
Tasa de desempleo	6,0	7,4	2,3	4,7	5,5	1,4

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática – Encuesta Nacional de Hogares 2024

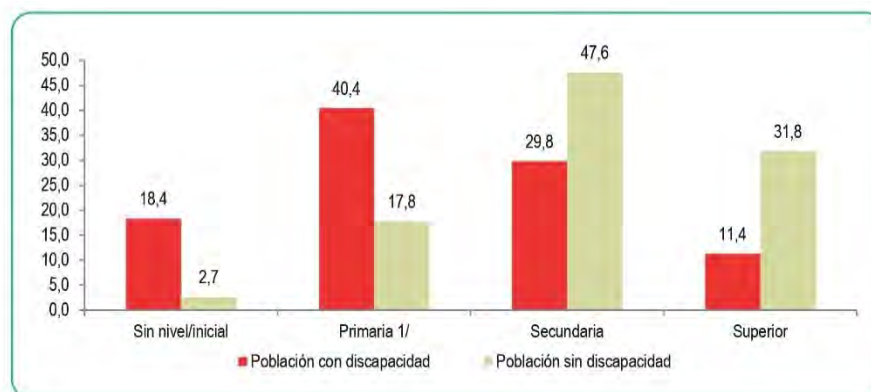
El análisis por áreas geográficas revela diferencias en la participación laboral. En zonas urbanas, la brecha de inserción laboral entre personas con y sin discapacidad alcanzó los 31.0 puntos porcentuales, mientras que en zonas rurales fue menor, con una diferencia de 15.1 puntos porcentuales (INEI, 2023). Además, las tasas de ocupación indican que las personas con discapacidad enfrentan mayores dificultades para acceder a empleos. En 2023, la tasa de ocupación de esta población fue del 94.0%, apenas inferior al 95.3% de las personas sin discapacidad. En contraste, la tasa de desempleo fue del 6.0% para personas con discapacidad, frente al 4.7% de la población sin discapacidad (MTPE, 2024).

Comparando los datos actuales con los de años anteriores, se observa una mejora en la participación laboral de las personas con discapacidad. En 2022, la tasa de participación en la PEA era del 43.7%, lo que representa un incremento de 1.5 puntos porcentuales en 2023 (INEI, 2023). No obstante, persisten obstáculos estructurales que limitan su acceso a empleos formales y de calidad. Entre estos factores se incluyen la falta de ajustes razonables en el entorno laboral y la escasez de políticas inclusivas efectivas (OIT, 2023).

Desde una perspectiva regional, la inserción laboral varía según la zona geográfica. En la Sierra, el 58.2% de las personas con discapacidad formaban parte de la PEA en 2023, mientras que en la población sin discapacidad esta cifra ascendió al 78.1%. En la Costa, la participación de personas con discapacidad fue del 52.1%, mientras que en la población sin discapacidad llegó al 77.8%. Finalmente, en la Selva, solo el 32.2% de las personas con discapacidad participaban en la PEA, en comparación con el 70.8% de la población sin discapacidad (INEI, 2023).

## 2.1.2. NIVEL EDUCATIVO Y SU IMPACTO EN LA INSERCIÓN LABORAL

**Gráfico 2: Nivel de educación alcanzado por la población de 15 y más años de edad con y sin discapacidad, 2022**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática – Encuesta Nacional de Hogares 2024

El acceso a la educación es un factor determinante en las oportunidades laborales de las personas con discapacidad. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2022), existe una brecha significativa en los niveles educativos alcanzados entre personas con y sin discapacidad en el Perú. Mientras que el 47.6% de las personas sin discapacidad han cursado al menos algún año de educación secundaria, solo el 29.8% de las personas con discapacidad han alcanzado este nivel. Además, apenas el 11.4% de las personas con discapacidad acceden a la educación superior, en contraste con el 31.8% de la población sin discapacidad.

Esta disparidad educativa es aún más pronunciada en las zonas rurales. En estas áreas, el 44.1% de la población con discapacidad ha completado únicamente la educación primaria, y solo el 5.3% ha accedido a estudios superiores. En comparación, en áreas urbanas, el 32.9% de las personas con discapacidad ha cursado la educación secundaria y el 12.9% ha alcanzado la educación superior (INEI, 2022).

Estas diferencias en el nivel educativo limitan las oportunidades laborales de las personas con discapacidad, ya que una menor formación académica reduce las posibilidades de

acceder a empleos formales y bien remunerados. Por lo tanto, es fundamental implementar políticas educativas inclusivas que promuevan el acceso y la permanencia de las personas con discapacidad en el sistema educativo, desde la educación básica hasta la superior.

Al considerar el impacto del programa "Jóvenes Productivos" en la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad en Lima y Callao, es crucial tener en cuenta estas brechas educativas. La mejora en el nivel educativo de esta población puede traducirse en una mayor participación en la PEA y en una reducción de las desigualdades en el acceso al empleo formal.

### **2.1.3. NORMATIVA INTERNACIONAL**

La investigación se desarrolla en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) propuestos por la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, al centrarse en la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad, una población que enfrenta barreras históricas para acceder a oportunidades educativas y laborales en igualdad de condiciones. Este enfoque también se fundamenta en los principios establecidos por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), tratado internacional que exige a los Estados garantizar el pleno ejercicio de derechos para esta población desde una perspectiva de equidad, accesibilidad y no discriminación.

Uno de los vínculos más relevantes se encuentra con el ODS 3: Salud y bienestar, cuyo propósito es asegurar condiciones que favorezcan una vida saludable y de calidad. Este objetivo se articula con lo dispuesto en el artículo 25 de la CDPD, donde se establece que las personas con discapacidad deben tener acceso a servicios de salud adecuados y sin discriminación. En el marco de esta

investigación, la salud se reconoce como un componente esencial en los procesos de formación e inserción laboral, ya que permite a los jóvenes desarrollar autonomía y sostenibilidad en su participación en el mundo del trabajo.

Asimismo, el ODS 4: Educación de calidad promueve un modelo educativo inclusivo y equitativo que atienda las distintas realidades de la población. En coherencia con el artículo 24 de la CDPD, se sostiene que las personas con discapacidad tienen derecho a una educación adaptada a sus necesidades. El estudio evidencia que la calidad de las capacitaciones ofrecidas por el programa Jóvenes Productivos es un elemento clave para facilitar el tránsito de los beneficiarios hacia empleos formales. Sin embargo, se advierten limitaciones en la adaptación pedagógica y metodológica para garantizar el aprendizaje efectivo de los participantes con discapacidad.

En relación con el ODS 5: Igualdad de género, se reconoce que mujeres y niñas con discapacidad enfrentan situaciones de doble vulnerabilidad. Esta mirada se encuentra reflejada en el artículo 6 de la CDPD, que llama a los Estados a adoptar acciones que promuevan el empoderamiento de este grupo. En el análisis del programa, se constata que muchas mujeres jóvenes con discapacidad requieren un acompañamiento diferenciado que responda a las barreras estructurales, culturales y de género que condicionan su participación plena en el ámbito laboral.

El ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico busca garantizar que todas las personas accedan a empleos dignos, con protección social y oportunidades de desarrollo. El artículo 27 de la CDPD refuerza este compromiso, al establecer que el derecho al trabajo debe ejercerse en igualdad de condiciones y en entornos accesibles. Desde esta perspectiva, la investigación permite analizar hasta qué punto el programa Jóvenes Productivos promueve condiciones que favorecen una inserción laboral sostenible, inclusiva y ajustada a las capacidades de los jóvenes con discapacidad.

En suma, tanto los ODS como la CDPD constituyen el marco normativo que orienta la evaluación crítica de las políticas públicas en materia de discapacidad. Este estudio se inscribe en esa línea, no solo identificando las limitaciones que enfrentan los beneficiarios del programa, sino también proponiendo rutas de mejora que contribuyan al cumplimiento de los compromisos internacionales asumidos por el Estado peruano en favor de una sociedad más equitativa e inclusiva.

#### **2.1.4. LEY O MARCO NORMATIVO NACIONAL**

En el contexto peruano, la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, establece el marco legal para la promoción, protección y realización de los derechos de las personas con discapacidad, asegurando su inclusión plena en la vida política, económica, social y cultural del país (Congreso de la República del Perú, 2012). Esta normativa reconoce el derecho al trabajo en igualdad de condiciones y enfatiza la eliminación de barreras que dificulten el acceso al empleo formal.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) estableció los Lineamientos para la Implementación y Prestación de Servicios de Empleo con Perspectiva de Discapacidad a través de la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17 (MTPE, 2015a). Esta directiva establece estrategias para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad mediante la adecuación de los servicios de empleo, la sensibilización de empleadores y el seguimiento a las oportunidades laborales creadas.

Además, mediante la Norma Técnica Complementaria para la Aplicación y Fiscalización del Cumplimiento de la Cuota de Empleo para Personas con Discapacidad, aprobada por la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR (MTPE, 2015b), se reguló la obligatoriedad para que los empleadores privados cumplan con una cuota de contratación de al menos el 3% de personas con discapacidad en su planilla, garantizando así su acceso efectivo al empleo.

El marco normativo nacional se encuentra alineado con los principios y obligaciones establecidos en los tratados internacionales ratificados por el Perú. En este sentido, la Ley N.º 29973 adopta los lineamientos de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), asegurando que las políticas y programas del Estado incorporen la perspectiva de discapacidad de manera transversal. Asimismo, la normativa peruana refuerza los compromisos asumidos en el Convenio 159 de la OIT, promoviendo la readaptación profesional y la generación de oportunidades laborales equitativas para personas con discapacidad.

Los lineamientos y normas técnicas emitidos por el MTPE representan mecanismos clave para garantizar la inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad, complementando los principios establecidos en la legislación internacional y nacional. No obstante, su implementación efectiva requiere esfuerzos constantes en materia de supervisión, concienciación y asignación de recursos, aspectos clave para garantizar el acceso igualitario al empleo y la reducción de brechas en el ámbito laboral.

#### **2.1.5. PROYECTO O PROGRAMA ANALIZADO**

El Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos", implementado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), ha pasado por diversas modificaciones desde su creación en 2011. En su fase inicial, el programa se centraba en la inclusión laboral de jóvenes en situación de vulnerabilidad y en el autoempleo, ofreciendo capacitaciones tanto para jóvenes regulares como especializadas para personas con discapacidad (PCD) 【MTPE, 2016】. En los últimos años, ha experimentado cambios significativos en su estructura y enfoques de intervención 【MTPE, 2025】.

En 2020, mediante el Decreto Supremo N.º 019-2020-TR, el programa cambió su denominación a "Programa Nacional para la Empleabilidad", ampliando su alcance para incluir una mayor variedad de estrategias de inserción

laboral 【MTPE, 2020】 . Sin embargo, el 19 de octubre de 2023, con la publicación del Decreto Supremo N.º 010-2023-TR, se restableció su nombre original como "Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos" 【MTPE, 2023】 .

Actualmente, el programa sigue manteniendo su enfoque inclusivo hacia las PCD, ofreciendo capacitaciones especializadas para este grupo, además de continuar brindando capacitaciones a jóvenes regulares. Además, ha expandido sus líneas de acción para abordar una gama más amplia de necesidades laborales 【MTPE, 2025】 :

- Inclusión laboral de jóvenes en situación de vulnerabilidad, incluyendo a personas con discapacidad, mujeres, poblaciones rurales y comunidades en situación de pobreza extrema.
- Autoempleo y emprendimiento juvenil, con capacitaciones y asistencia técnica para la generación de negocios sostenibles.
- Fortalecimiento de competencias laborales, mediante capacitaciones orientadas a la demanda del mercado.
- Intermediación laboral, facilitando la vinculación con empresas y promoviendo alianzas público-privadas.
- Asesoramiento y orientación vocacional, con el objetivo de mejorar la empleabilidad de los beneficiarios.

Estos cambios han permitido al programa mejorar su impacto, diversificar sus estrategias y ampliar el número de beneficiarios. Sin embargo, sigue enfrentando desafíos en la inclusión efectiva de personas con discapacidad, debido a barreras estructurales y falta de adaptaciones en los entornos laborales 【MTPE, 2025】 .

### 2.1.6. Análisis Comparativo de la Evolución del Programa (2016-2025)

El Programa "Jóvenes Productivos" ha evolucionado significativamente desde 2016. A continuación, se presenta un análisis comparativo de sus principales cambios:

**Tabla 3: Análisis Comparativo de la Evolución del Programa (2016-2025)**

Característica	2016 【MTPE, 2016】	2025 【MTPE, 2025】
Población Objetivo	Jóvenes de 15 a 29 años en situación de vulnerabilidad	Se mantiene, pero con mayor inclusión de poblaciones específicas como mujeres, poblaciones rurales y PCD
Capacitación para PCD	Especializada y separada de la capacitación para jóvenes regulares	Se mantiene la capacitación especializada, pero con mayor integración y adaptaciones
Estrategia de Inserción Laboral	Principalmente a través de capacitaciones técnicas	Se amplía con intermediación laboral y asesoramiento vocacional
Líneas de Acción	Capacitación en competencias básicas, transversales y técnicas	Se agregan emprendimiento, autoempleo y vinculación con empresas
Enfoque de Intervención	Capacitar y buscar colocación laboral directa	Ampliado a fortalecimiento de competencias y acompañamiento laboral

Fuente: Elaboración propia

Este análisis muestra que el programa ha pasado de un enfoque de capacitación e inserción básica a una estrategia más integral, incluyendo

acompañamiento y un abanico más amplio de oportunidades para los usuarios **【MTPE, 2025】** .

## **2.2. MARCO TEÓRICO**

### **2.2.1. INVESTIGACIONES RELACIONADAS**

#### **2.2.1.1. Limitaciones en la Inserción Laboral de Jóvenes con Discapacidad en el Programa Jóvenes Productivos (2017-2019)**

Un estudio realizado por Manrique Chuquillanqui y Rojas Portocarrero (2020) analizó los obstáculos que enfrentan los jóvenes con discapacidad beneficiarios del Programa Nacional Jóvenes Productivos para acceder al empleo formal en Lima Metropolitana. La investigación examinó aspectos clave como la estructura del programa, la gestión de sus procesos, la coordinación con instituciones públicas y privadas, la percepción de los actores involucrados y las dificultades externas que afectan la empleabilidad de esta población (Manrique Chuquillanqui & Rojas Portocarrero, 2020).

Desde una metodología cualitativa basada en un estudio de caso, la investigación utilizó entrevistas, grupos focales y revisión documental. Se abordaron cinco dimensiones fundamentales: diseño del programa, eficiencia en su gestión, relaciones interinstitucionales, opiniones de los beneficiarios y factores contextuales que inciden en la inclusión laboral (Manrique Chuquillanqui & Rojas Portocarrero, 2020).

Entre los hallazgos más relevantes, se identificó que el programa no cuenta con un enfoque específico para personas con discapacidad, aplicando las mismas estrategias que para los jóvenes sin discapacidad. Esta falta de diferenciación limita la efectividad de la inserción laboral. Además, se evidenció que la coordinación con empresas y entidades

externas es insuficiente, lo que reduce las oportunidades de empleo formal para los beneficiarios (Manrique Chuquillanqui & Rojas Portocarrero, 2020).

Asimismo, se destacó que las capacitaciones proporcionadas dentro del programa no siempre están alineadas con las demandas reales del mercado laboral. Factores externos como la infraestructura poco accesible, la escasa sensibilización empresarial y la falta de una educación inclusiva adecuada también representan barreras significativas para la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad (Manrique Chuquillanqui & Rojas Portocarrero, 2020).

En conclusión, el estudio señala que la combinación de deficiencias en el diseño del programa, la falta de articulación con el sector empresarial y las condiciones externas adversas dificultan la inclusión laboral de los beneficiarios. Se recomienda fortalecer la vinculación con empresas, mejorar la calidad de las capacitaciones y establecer estrategias específicas para garantizar un acceso equitativo al mercado laboral (Manrique Chuquillanqui & Rojas Portocarrero, 2020).

#### **2.2.1.2. Programa de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad (Argentina)**

El Programa de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad, implementado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, tiene como objetivo promover la inclusión de trabajadores con discapacidad en entornos laborales competitivos. Para lograrlo, brinda incentivos económicos a empleadores del sector público y privado que contraten personas con discapacidad, garantizando así mejores oportunidades de acceso al mercado laboral formal (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, n.d.).

Este programa también facilita la orientación y asistencia en la búsqueda de empleo a través de Oficinas de Empleo y Agencias Territoriales, donde los participantes reciben asesoramiento para definir su perfil laboral y acceder a capacitaciones adaptadas a sus necesidades (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, n.d.).

Dado su enfoque en la promoción del empleo formal mediante incentivos económicos y asesoramiento, este programa representa una referencia valiosa para fortalecer las estrategias de inclusión laboral en el contexto peruano.

#### **2.2.1.3. Programa de Apoyo a la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (Chile)**

El Programa de Apoyo a la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, gestionado por el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), busca fortalecer las competencias de empleadores y trabajadores en temas de accesibilidad e inclusión. Esta iniciativa capacita a instituciones públicas y privadas en la implementación de medidas que faciliten la integración efectiva de personas con discapacidad en el ámbito laboral (Ministerio de Desarrollo Social y Familia de Chile, 2023).

Además de la capacitación, el programa brinda asesoramiento sobre ajustes razonables en los espacios de trabajo, promoviendo prácticas inclusivas en las organizaciones. Su implementación ha sido clave para el cumplimiento de la Ley N.º 21.015 de Inclusión Laboral, al garantizar que los empleadores cuenten con herramientas y conocimientos adecuados para incorporar a personas con discapacidad en sus equipos de trabajo (Ministerio de Desarrollo Social y Familia de Chile, 2023).

Este programa destaca la importancia del acompañamiento y la sensibilización en los procesos de inclusión laboral, aportando estrategias

aplicables a otros contextos donde se busca fortalecer la empleabilidad de personas con discapacidad.

## **2.3. ENFOQUES DE DESARROLLO**

### **2.3.1. Fortalecimiento de Capacidades**

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un factor clave en el desarrollo de sociedades más equitativas. Para ello, es fundamental el \*fortalecimiento de capacidades\*, tanto humanas como institucionales, lo que permite a las personas con discapacidad acceder a oportunidades laborales en igualdad de condiciones. Según Sen (1999), el enfoque de capacidades plantea que el desarrollo humano no debe medirse solo en términos económicos, sino en función de las oportunidades reales que tienen las personas para llevar la vida que consideran valiosa.

Este enfoque es relevante en el ámbito laboral, ya que promueve el reconocimiento de las habilidades y méritos de las personas con discapacidad en lugar de enfocarse únicamente en sus limitaciones (Nussbaum, 2011). En el contexto del \*Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”\*, este enfoque cobra especial importancia, pues se observa que las personas con discapacidad siguen los mismos procesos que los jóvenes sin discapacidad, sin recibir estrategias diferenciadas que respondan a sus necesidades específicas. Por ejemplo, no se les brinda capacitación en competencias técnicas básicas y transversales de manera adaptada a sus condiciones, lo que impacta negativamente en su acceso al empleo formal.

El Informe Mundial sobre la Discapacidad (Organización Mundial de la Salud & Banco Mundial, 2011) destaca que los prejuicios de los empleadores aún constituyen una barrera significativa para la inclusión laboral de personas con discapacidad, a pesar de que diversos estudios han

demostrado que estos trabajadores presentan altos niveles de compromiso y baja rotación laboral (ILO, 2020). El fortalecimiento de capacidades en este contexto no solo beneficia a los trabajadores con discapacidad, sino que también contribuye al crecimiento económico y la reducción de la pobreza (ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico).

### **2.3.2. Desarrollo Humano**

El Desarrollo Humano, según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2020), se define como el proceso mediante el cual las personas amplían sus oportunidades y capacidades para mejorar su calidad de vida. Este concepto se sustenta en dos pilares fundamentales: (a) la creación de condiciones que permitan el desarrollo integral de los individuos y (b) la mejora de sus capacidades personales. Estos pilares incluyen la promoción de la igualdad, la justicia social y el acceso equitativo a oportunidades de empleo y formación (Sen, 1999).

En el caso de las personas con discapacidad, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU (2006) establece que todos los ciudadanos deben contar con herramientas y condiciones adecuadas para su desarrollo. Sin embargo, en muchos países, incluido el Perú, las personas con discapacidad intelectual o mental enfrentan dificultades adicionales para acceder a empleos formales debido a la falta de capacitación específica y adaptada a sus necesidades (PNUD, 2020).

La *\*Ley General de la Persona con Discapacidad N° 29973\** en Perú reconoce que las personas con discapacidad requieren de medidas específicas para garantizar su inclusión social y laboral. No obstante, en la práctica, las políticas públicas no siempre logran cerrar las brechas existentes. Un claro ejemplo de ello es que, dentro del *\*Programa Jóvenes Productivos\**, no se realizan ajustes curriculares para la formación de personas con discapacidad intelectual o auditiva. Esta falta de diferenciación

genera desigualdad en el acceso al empleo y reduce las posibilidades de inserción laboral efectiva (MTPE, 2023).

Este enfoque se vincula directamente con los \*Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular con el ODS 10: Reducción de las desigualdades, ya que la promoción del desarrollo humano de las personas con discapacidad contribuye a su integración en la sociedad y al fortalecimiento de sus derechos laborales.

### **2.3.3. Justicia Social**

En el Perú, según los Censos Nacionales 2017 del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2017), existen 3'051,612 personas con alguna discapacidad, lo que representa el 10.4% de la población total. A pesar de los esfuerzos normativos, el 80% de esta población sigue fuera del mercado laboral, lo que evidencia la existencia de barreras estructurales y sociales que dificultan su acceso al empleo formal (OIT, 2020).

El principio de Justicia Social, promovido por organismos internacionales como la \*\*OIT y la OEA, resalta la necesidad de garantizar igualdad de oportunidades en el acceso al empleo para todas las personas, sin discriminación (OIT, 2021). La inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral es una estrategia fundamental para \*\*reducir la pobreza, \*\*fortalecer la economía\* y \*promover la equidad\* (Sen, 2009). Además, una fuerza laboral diversa y equitativa contribuye al aumento de la productividad y la innovación en las empresas (ILO, 2020).

Apostar por la inclusión laboral de personas con discapacidad implica generar políticas públicas efectivas que contemplen \*capacitación diferenciada, incentivos para las empresas y medidas de accesibilidad\* en los espacios laborales. En este sentido, el ODS 8: Trabajo decente y

crecimiento económico y el ODS 10: Reducción de las desigualdades juegan un rol clave en la promoción de una sociedad más justa e inclusiva.

A nivel nacional, el Programa Jóvenes Productivos representa una oportunidad para mejorar la situación laboral de esta población. Sin embargo, la falta de estrategias específicas y adaptadas para personas con discapacidad genera desigualdad en los resultados obtenidos. Actualmente, no existen mecanismos diferenciados en el proceso de vinculación laboral ni en las capacitaciones técnicas básicas y transversales, lo que limita el impacto real del programa en la inclusión efectiva de personas con discapacidad (MTPE, 2023).

Para lograr una verdadera justicia social, es necesario que las políticas públicas aborden la discapacidad desde un enfoque interseccional, reconociendo las diferentes necesidades y barreras que enfrenta cada tipo de discapacidad. Esto permitirá garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones y contribuirá a la construcción de una sociedad más inclusiva y equitativa (ONU, 2020).

## **2.4. CONCEPTOS CLAVES**

### **2.4.1. Demanda Empresarial**

La demanda empresarial se define como la cantidad de bienes o servicios que los consumidores están dispuestos a adquirir a un determinado precio en un mercado específico (Instituto Nacional del Emprendedor, 2018). En el contexto de la inclusión laboral, la demanda empresarial implica la identificación de necesidades del sector productivo para orientar la formación y vinculación de personas con discapacidad al empleo formal.

Según estudios sobre impacto de la demanda empresarial en centros de investigación y desarrollo, es fundamental la recombinação de

competencias para responder a los cambios del entorno productivo, promoviendo una mayor articulación entre las empresas y las instituciones formadoras (Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, 2020).

La Fundación Emplea (2012) señala que uno de los principales desafíos en la inclusión laboral de personas con discapacidad es la falta de accesibilidad en los puestos de trabajo y la escasa adaptación de los entornos laborales. Para ello, la Guía Básica para la Vinculación Laboral de Personas con Discapacidad (MTPE, 2015) recomienda una serie de pasos para facilitar la inserción en el mercado laboral, como la identificación de vacantes, el análisis de los requerimientos del puesto y la sensibilización del empleador.

#### **2.4.2. Inserción Laboral**

La inserción laboral es un proceso integral que involucra no solo las capacidades individuales de las personas, sino también las condiciones del mercado de trabajo, adaptadas a las necesidades y características de cada persona. En el contexto de la gerencia social, se considera fundamental que las políticas de inclusión laboral superen las barreras estructurales y ofrezcan oportunidades de empleo equitativas. Para las personas con discapacidad, este proceso depende de la disponibilidad de oportunidades inclusivas, la accesibilidad de los puestos de trabajo y la implementación efectiva de políticas públicas y privadas que promuevan la integración laboral de este grupo (Bisquerra, 1992). Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) resalta que las políticas de inclusión deben estar alineadas con los derechos fundamentales y con la promoción de una participación activa y equitativa en el mercado laboral.

#### **2.4.3. Discapacidad**

La Ley General de la Persona con Discapacidad N° 29973 (2012) define la discapacidad como una condición que afecta a una o más funciones físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de manera permanente, generando restricciones en la participación social debido a barreras actitudinales y del entorno.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011), la discapacidad es un término amplio que abarca tres dimensiones: deficiencias (problemas en estructuras o funciones corporales), limitaciones en la actividad (dificultades en la ejecución de tareas) y restricciones en la participación (problemas para involucrarse en situaciones sociales y económicas).

La Fundación ASDRA (2020) resalta que el término más adecuado es “persona en situación de discapacidad”, enfatizando que la discapacidad no es una condición individual, sino una interacción con un entorno que no ofrece condiciones de igualdad.

#### **2.4.4. Focalización**

La focalización es un mecanismo de política social que permite identificar a los grupos en situación de vulnerabilidad para asignarles recursos y servicios de manera efectiva (Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social del Perú, 2021). La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2019) señala que la focalización busca maximizar el impacto de los programas sociales mediante el diseño de estrategias ajustadas a las necesidades específicas de cada población.

#### **2.4.5. Capacitación por Competencias Laborales**

La capacitación por competencias laborales es un enfoque promovido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (MTPE, 2018),

que busca desarrollar habilidades técnicas y transversales alineadas con las demandas del mercado laboral. Según el MTPE (2018), este modelo de formación permite mejorar la empleabilidad de los trabajadores al fortalecer sus competencias en función de los requerimientos del sector productivo y las necesidades del mercado laboral.

#### **2.4.6. Adaptación Curricular**

La adaptación curricular es una estrategia pedagógica que busca flexibilizar y adecuar los contenidos, metodologías y evaluaciones para responder a las necesidades de los estudiantes con discapacidad, garantizando su acceso a una educación de calidad (Ministerio de Educación del Perú, 2017). En el ámbito de la capacitación laboral, las adaptaciones curriculares permiten garantizar el acceso equitativo a la formación de personas con discapacidad.

En el contexto del Programa Jóvenes Productivos, las adaptaciones curriculares deberían implementarse a nivel docente, asegurando ajustes razonables que respondan a las necesidades individuales de los beneficiarios.

## **CAPÍTULO III**

### **DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. NATURALEZA DE LA INVESTIGACIÓN**

El presente estudio adopta un enfoque cualitativo y cuantitativo (mixto), dado que busca comprender la experiencia de los jóvenes con discapacidad en el Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos" y, al mismo tiempo, medir el impacto del programa en términos de inserción laboral. El enfoque cualitativo permitirá analizar percepciones, barreras y experiencias a través de entrevistas y grupos focales, mientras que el enfoque cuantitativo se centrará en el análisis de datos estadísticos sobre la participación y empleabilidad de los beneficiarios (Creswell, 2018).

#### **3.2. FORMA DE INVESTIGACIÓN**

El presente estudio es un estudio de caso, ya que permite examinar en profundidad el Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos" y su efectividad en la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad. Se busca identificar de qué manera sus estrategias contribuyen al cumplimiento de la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973) y otros marcos normativos relacionados con la empleabilidad de esta población.

Este estudio es relevante porque analiza una iniciativa estatal que promueve la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad, permitiendo evaluar sus resultados y reconocer su impacto en la reducción de barreras de acceso al mercado laboral. Asimismo, busca aportar información para el fortalecimiento de políticas públicas en el ámbito de la formación laboral y la empleabilidad de personas con discapacidad.

### **3.3. FUENTES DE INFORMACIÓN**

En esta investigación se cuentan con fuentes primarias y secundarias que permite obtener una visión integral del Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos" y su impacto en la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Fuentes primarias: Información obtenida directamente de los beneficiarios del programa, a través de entrevistas realizadas a 13 jóvenes con distintos tipos y grados de discapacidad, así como a empleadores y funcionarios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

Fuentes secundarias: Documentación oficial, tales como la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973), informes institucionales sobre la implementación del programa, estudios académicos sobre inclusión laboral y normativas relacionadas con el empleo de personas con discapacidad en el Perú.

### **3.4. UNIVERSO**

El periodo que se toma en cuenta para esta investigación es del 2017 al 2018, durante el cual el Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos" contó con 55 beneficiarios con discapacidad.

### **3.5. MUESTRA**

Para realizar la investigación, se tomó una muestra significativa que incluye a distintos actores clave involucrados en el Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos" durante el periodo 2017-2018.

Para realizar la investigación, se tomó una muestra significativa que incluye a distintos actores clave involucrados en el Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos" durante el periodo 2017-2018.

La muestra estuvo conformada por:

- 13 personas con discapacidad que participaron en el programa, con distintos tipos y grados de discapacidad.
- 04 especialistas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), quienes supervisaron la ejecución del programa.
- 01 focalizador, responsable de la identificación y selección de beneficiarios,
- 01 supervisor, encargado del seguimiento y control del proceso de formación e inserción laboral.
- 02 vinculadores laborales, cuya función fue facilitar el contacto entre los beneficiarios y las empresas contratantes.
- 07 padres de familia

### **3.6. PROCEDIMIENTO (TÉCNICAS) PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN**

Para la recolección de datos, se emplearán diversas técnicas que permitirán obtener información cualitativa y cuantitativa sobre la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad en el Programa "Jóvenes Productivos". Estas técnicas incluyen:

- Entrevistas: Se realizarán entrevistas semiestructuradas a beneficiarios del programa, empleadores y funcionarios del MTPE, con el fin de analizar sus percepciones sobre la efectividad de la inserción laboral.
- Revisión documentaria: Se analizarán informes oficiales, normativas y reportes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo relacionados con la implementación del programa

### 3.7. INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN

De acuerdo a nuestras técnicas de recojo de información, los instrumentos que utilizaremos serán:

- Guía de entrevista semi estructurada
- Guía de entrevista a profundidad
- Formato de revisión documentaria

**Tabla 4: Variables E Indicadores**

Preguntas Específicas	Variables
¿De qué manera las acciones de búsqueda de <u>demanda empresarial</u> del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” garantizan la <u>inserción laboral</u> de los <u>jóvenes</u> con <u>discapacidad</u> ?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Demanda empresarial</li> <li>2. Inserción Laboral</li> <li>3. Jóvenes con discapacidad</li> </ol>
¿De qué manera la <u>focalización</u> realizada a través del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” es <u>adecuado</u> para lograr la <u>inserción laboral</u> de los <u>jóvenes</u> con <u>discapacidad</u> ?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Focalización</li> </ol>
¿En qué medida la <u>capacitación por competencias laborales</u> dirigida a los <u>jóvenes</u> con <u>discapacidad</u> está realmente <u>adaptada</u> a sus necesidades?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Capacitación</li> <li>2. Competencias Laborales</li> <li>3. Adaptación</li> </ol>
¿En qué medida los profesionales encargados de la <u>Supervisión Técnica</u> a la <u>capacitación</u> por competencias laborales dirigida a los <u>jóvenes</u> con <u>discapacidad</u> están adecuadamente preparados?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Supervisión técnica</li> </ol>

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 5: Definición de variables**

<b>Variab</b> les	<b>Definición</b>
Demanda empresarial	Conjunto de bienes y servicios que las empresas requieren para operar en un mercado específico. En el contexto laboral, implica la identificación de necesidades en el sector productivo y la adecuación de la oferta de trabajo a esas exigencias
Inserción Laboral	Proceso mediante el cual las personas acceden al empleo formal, garantizando su sostenibilidad en el tiempo.
Jóvenes con discapacidad	Es toda persona con edades comprendidas entre los 15 y 29 años con la condición de que afecta una o más funciones físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de manera permanente, interfiriendo en la participación plena en la sociedad
Focalización	Mecanismo de política social que permite identificar a personas en situación de vulnerabilidad para asignarles recursos y servicios de manera efectiva
Capacitación por competencias laborales	Enfoque formativo que busca desarrollar habilidades técnicas y transversales alineadas con las demandas del mercado laboral.
Adaptación	Estrategia pedagógica que busca flexibilizar y adecuar los contenidos, metodologías y evaluaciones para responder a las necesidades de los estudiantes con discapacidad, garantizando su acceso a una educación inclusiva y equitativa
Supervisión técnica	Proceso mediante el cual se evalúa y orienta la ejecución de actividades formativas o productivas para garantizar su calidad y efectividad. En el ámbito de la capacitación laboral, la supervisión técnica asegura el cumplimiento de estándares y metodologías adecuadas a las necesidades de los usuarios.

Fuente: Elaboración propia

## **CAPÍTULO IV**

### **PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

Los presentes hallazgos están enfocados en analizar y desarrollar lo encontrado a partir de entrevistas semiestructuradas y encuestas realizadas a 13 jóvenes con discapacidad y 4 personas vinculadas al Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, incluyendo funcionarios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), empleadores, especialistas en inclusión laboral y familiares de los beneficiarios.

Este capítulo busca determinar en qué medida el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” ha logrado la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad en Lima y Callao durante el período 2017-2018, analizando la efectividad de sus estrategias de búsqueda de demanda empresarial, su focalización y la pertinencia de la capacitación por competencias. Para ello, se consideran cuatro dimensiones clave que permiten profundizar en el análisis: la manera en que las acciones de búsqueda de demanda empresarial garantizan la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad, la evaluación del proceso de focalización y su adecuación a las necesidades reales de esta población, la pertinencia de la capacitación por competencias laborales en función de las características de los participantes y la preparación de los profesionales encargados de la supervisión técnica en el proceso de formación e inserción laboral.

El análisis de estos aspectos permite valorar el impacto del programa en la inserción laboral de jóvenes con discapacidad en Lima y Callao, identificando fortalezas y oportunidades de mejora en su implementación, con el fin de proponer medidas que fortalezcan su efectividad.

A continuación, presentaremos el perfil del entrevistado, es decir la información relacionada a los usuarios de derecho que forman parte de nuestra investigación

**Tabla 6: Usuarios Entrevistados**

<b>Nombre y Apellido</b>	<b>Sexo</b>	<b>Edad</b>	<b>Año de Participación</b>	<b>Tipo de Discapacidad</b>	<b>Grado de Instrucción</b>	<b>Inscritos en CONADIS</b>
Ada Elfrín Guerrero	Femenino	23	2018	Discapacidad intelectual	secundaria	Sí
Bernardo Rodríguez de Loja	Masculino	21	2018	Discapacidad intelectual	secundaria	Sí
Pamela Delgado Rivera	Femenino	23	2018	Discapacidad intelectual	Primaria	Sí
Gustavo Macchiavelo	Masculino	23	2018	Discapacidad física	secundaria	Sí
James Ronald Lázaro Padilla	Masculino	28	2018	Discapacidad intelectual	Primaria incompleta	Sí
Luis Marcelo Lazarte de Salvatierra	Masculino	20	2018	Discapacidad física	secundaria	Sí
Juan José Alonso San Martín Jiménez	Masculino	21	2018	Discapacidad física	secundaria	Sí
Ángel André Vellido Degola	Masculino	18	2018	Discapacidad física	secundaria incompleta	Sí
Carlos Estrada Riva Gonzales	Masculino	21	2018	Discapacidad auditiva	secundaria	Sí
Quispe Genebrozo Deunicio	Masculino	27	2018	Discapacidad física	secundaria	Sí
Roberto Antonio Cáceres Vélez	Masculino	26	2018	Discapacidad auditiva	secundaria	Sí
Stephani Fiorella Jaime Díaz	Femenino	20	2018	Discapacidad auditiva	secundaria	Sí
Torres Dulanto Fiorella Estefanía Cristina	Femenino	19	2018	Discapacidad intelectual	Primaria	Sí

Fuente: Elaboración propia

#### 4.1. ACCIONES DE BÚSQUEDA DE DEMANDA EMPRESARIAL DEL PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL “JÓVENES PRODUCTIVOS” QUE BUSCARON GARANTIZAR LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES CON DISCAPACIDAD



La identificación de la demanda empresarial es un paso fundamental en el proceso de inserción laboral dentro del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”. Antes de iniciar la capacitación técnica, es crucial determinar cuáles son los perfiles ocupacionales más requeridos por el mercado laboral, garantizando así que la formación ofrecida a los beneficiarios responda a necesidades reales y aumente sus oportunidades de empleo.

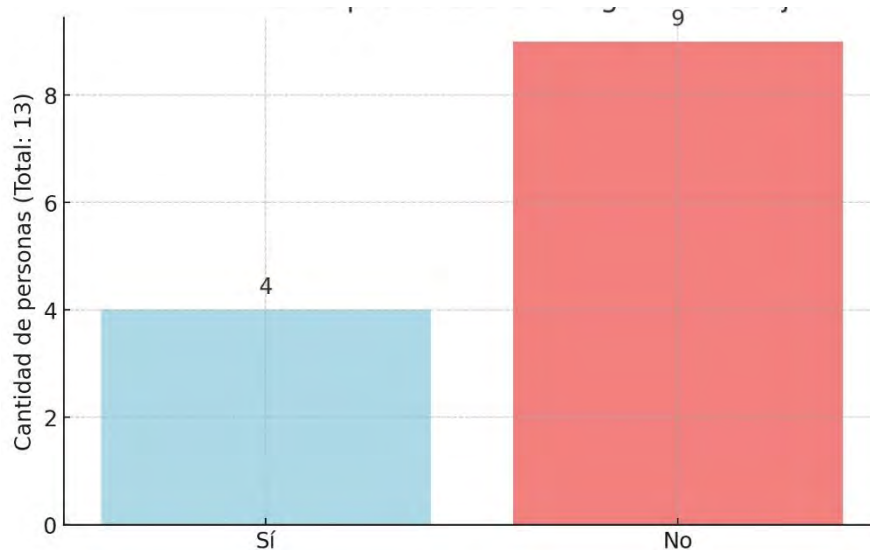
En este marco, el programa desarrolla capacitaciones técnicas diferenciadas para jóvenes con discapacidad, con cursos específicos y metas presupuestales propias. Estas capacitaciones están diseñadas para atender las particularidades de esta población, asegurando que el proceso formativo incluya adecuaciones metodológicas, infraestructura accesible.

##### 4.1.1. Acciones de búsqueda de demanda empresarial y su impacto en la inserción laboral

La relación entre la identificación de la demanda empresarial y la inserción laboral se vuelve clave: sin un análisis adecuado del mercado y de las

oportunidades reales para esta población, la capacitación podría no traducirse en una empleabilidad efectiva.

**Gráfico 3: Conocimiento previo sobre el lugar de trabajo**



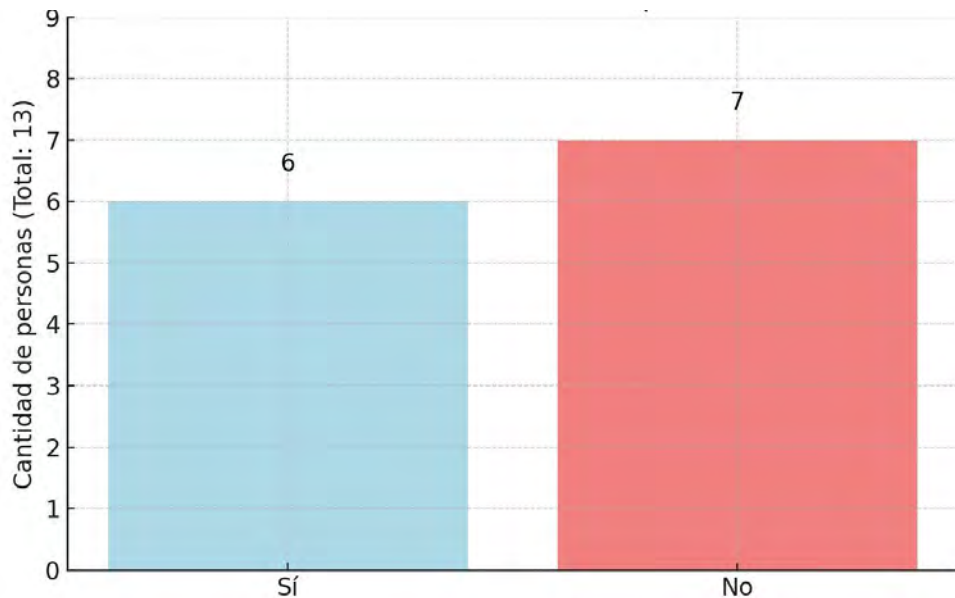
Fuente: Elaboración propia

*"No es que no haya demanda por parte de las empresas, porque sí la hay, no es fácil conseguirla, pero hablando de la cuota del empleo las empresas brindan demanda, pero los tiempos administrativos del programa, los cambios en la dirección y la repetición de solicitudes retrasan la capacitación. Cuando los jóvenes terminan su formación, muchas veces la empresa que inicialmente solicitó personal ya ha contratado por otras vías, y ellos deben buscar nuevas oportunidades"* (Cruzado, vinculado laboral del Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos", comunicación personal, [2018]).

Un hallazgo relevante en este proceso es que 9 de 13 beneficiarios no sabían a qué empresa serían enviados tras la capacitación, lo que no responde a una falta de demanda laboral, sino a los retrasos burocráticos que afectan la articulación entre el programa y las empresas. La demanda de personal en las empresas tiene una vigencia de aproximadamente seis meses, pero los tiempos

administrativos del programa, los cambios en la dirección y la repetición de solicitudes retrasan la capacitación. Como resultado, muchas veces, cuando los jóvenes terminan su formación, la empresa que inicialmente solicitó personal ya ha contratado por otras vías, y los beneficiarios deben postularse a oportunidades distintas.

**Gráfico 4: Inserción laboral tras la capacitación**



Fuente: Elaboración propia

El gráfico refleja las dificultades que enfrentan los beneficiarios después de su capacitación. De los 13 encuestados, 6 lograron insertarse en el mercado laboral, mientras que 7 no lo lograron. Al analizar las razones de su inserción, 2 beneficiarios indicaron que la capacitación fue suficiente para acceder a un empleo, y 4 mencionaron que la formación les ayudó a mejorar sus conocimientos en temas específicos. Sin embargo, 7 beneficiarios señalaron que, a pesar de haber fortalecido sus competencias, las empresas no facilitaban su desenvolvimiento dentro del entorno laboral.

Asimismo, dentro del grupo que logró insertarse laboralmente, 3 beneficiarios fueron contratados como reponedores de productos en supermercados y 3 como asistentes de caja en retail, evidenciando que la inserción suele concentrarse en sectores específicos con alta rotación laboral.

Los cambios en la estructura del programa también impactan la continuidad de los procesos. Durante un período de seis meses, el área de vinculación laboral tuvo dos directores y dos jefes distintos, lo que generó interrupciones en la ejecución del programa y en la relación con las empresas. Como señala el **vinculador laboral**:

"En la época que yo entré, había un director, pero antes de irme ya lo habían cambiado. En total, tuve dos directores en seis meses. Lo mismo ocurrió con los jefes del área de vinculación laboral: primero fue Lino y luego Madelka, quien entró justo cuando yo estaba terminando mi servicio." (Cruzado, vinculador laboral de PCD del Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos", comunicación personal, 2018).

A esto se suma la inestabilidad laboral de los propios vinculadores laborales, quienes trabajan bajo órdenes de servicio, lo que significa que no cuentan con contratos estables ni beneficios laborales. Esta modalidad de contratación hace que su permanencia en el programa sea fugaz y que el proceso de identificación de la demanda empresarial se vea afectado por la constante rotación de personal. La falta de continuidad del equipo de vinculadores impacta directamente en la relación con las empresas y en la recopilación de ofertas laborales, dificultando la construcción de estrategias a largo plazo para la inclusión de personas con discapacidad.

Estos cambios administrativos y la inestabilidad del equipo no solo afectan la gestión interna, sino que también repercuten en la coordinación con las empresas y en la planificación de la capacitación, provocando desajustes que pueden dificultar la inserción laboral efectiva. Para mejorar la efectividad del proceso, es fundamental reducir los tiempos de gestión, estabilizar al equipo de vinculadores y agilizar la

conexión entre la capacitación y la colocación laboral, asegurando que los jóvenes sean informados con mayor claridad sobre su posible inserción desde el inicio del proceso.

#### **4.1.2. Desconocimiento de la cuota de empleo y temporalidad laboral en la demanda empresarial: barreras para recojo de demanda e inclusión laboral**

El desconocimiento de la cuota de empleo es un problema recurrente identificado tanto por los vinculadores laborales como por los padres de familia. Mientras los vinculadores laborales observan que muchas empresas minimizan su cumplimiento, los padres de familia desconocen la existencia de este beneficio y sus implicancias para la empleabilidad de sus hijos.

*“Muchas empresas aún no tienen conocimiento de la normativa, y cuando lo saben, no lo aplican el recojo de demanda porque ven la contratación como una obligación y no como una oportunidad”*

*(Cruzado, vinculador laboral de PCD del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, comunicación personal, 2018).*

*“No, señorita, no sé qué significa la cuota del empleo. No me han dicho a mí, yo no sabía nada de la cuota del empleo”*

*(Salas, madre de un usuario con discapacidad del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, comunicación personal, 2018).*

*“Yo no conozco la ley y la cuota del empleo, recién me estoy enterando de que existe una ley que respalda el tema laboral de nuestros hijos”*

*(Rivera, madre de un usuario con discapacidad del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, comunicación personal, 2018).*

Esta falta de difusión normativa impacta directamente en las oportunidades de empleo.

Otro aspecto identificado es la temporalidad de la demanda laboral. Muchas empresas ofrecen empleos por corto tiempo sin asegurar estabilidad a los trabajadores con discapacidad y otras dan la temporalidad dependiendo del tipo de discapacidad.

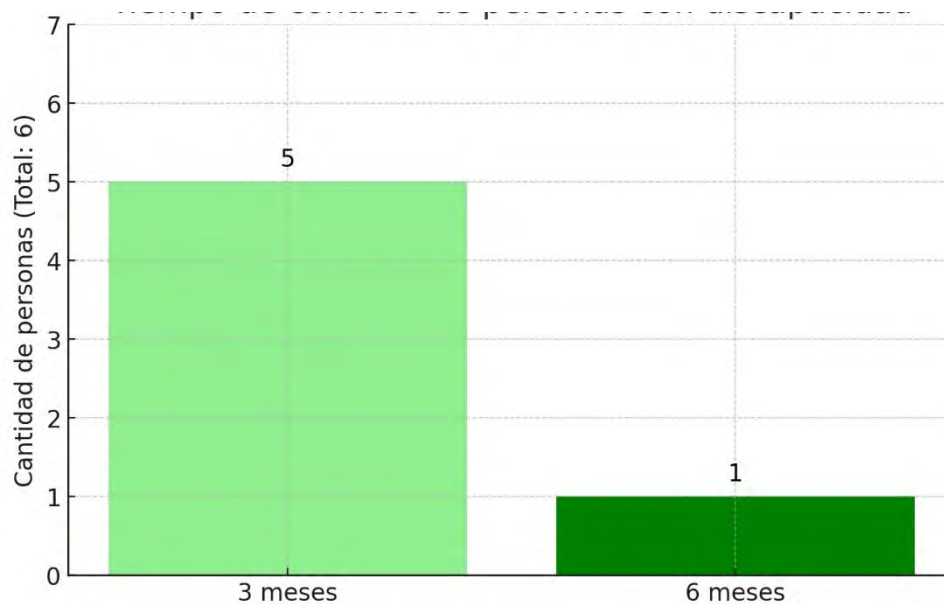
*“Depende del rubro y del tipo de discapacidad que tenga el trabajador. En las empresas que he visitado, no todas, pero algunas sí cuentan con trabajadores con discapacidad que llevan bastante tiempo laborando. Tendríamos que analizar el tipo de empresa, porque hay algunas que promueven activamente la inclusión para fortalecer su cultura organizacional. Sin embargo, otras aún no lo hacen, ya que persiste la idea errónea de que las personas con discapacidad no pueden desempeñar todas las actividades dentro de la empresa.”*

*(Cruzado, vinculador laboral de PCD del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, comunicación personal, 2018).”*

*“Queremos que nuestros hijos tengan estabilidad, pero la mayoría de las ofertas laborales que hemos encontrado son solo por unos meses.”*  
*(Rodríguez, padre de un usuario con discapacidad del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, comunicación personal, 2018).*

La información revela que la inestabilidad laboral es un problema recurrente para las personas con discapacidad, lo que limita sus oportunidades de desarrollo y su inclusión sostenible en el mercado laboral. Los datos analizados sobre las condiciones de empleo de las personas con discapacidad que lograron insertarse laboralmente evidencian una marcada tendencia hacia la contratación temporal y en condiciones menos estables en comparación con sus compañeros sin discapacidad.

**Gráfico 5: Tiempo de contrato de personas con discapacidad**



Fuente: Elaboración propia

Respecto a la duración de los contratos, cinco de los seis trabajadores fueron contratados por un período de tres meses, mientras que solo uno obtuvo un contrato de seis meses. Esto sugiere que las oportunidades laborales para esta población suelen ser de corto plazo, lo que puede generar inestabilidad e incertidumbre en su continuidad laboral. Aunque la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, establece una cuota de empleo para personas con discapacidad en las empresas, no especifica la temporalidad de los contratos. En la práctica, se ha observado que las personas con discapacidad son contratadas por períodos de tres a seis meses al ingresar a los centros laborales, pero en la mayoría de los casos, los contratos no se renuevan.

Respecto a la jornada laboral, los seis beneficiarios fueron contratados únicamente en modalidad de medio tiempo (4 horas), sin acceso a contratos de jornada completa. Sin embargo, los datos también revelan que ninguno de sus compañeros sin discapacidad trabaja en esta misma modalidad, lo que indica una posible segregación laboral basada en la discapacidad.

Estos hallazgos reflejan que, si bien existen oportunidades de inclusión laboral, las condiciones ofrecidas a las personas con discapacidad son significativamente diferentes y menos favorables en comparación con las de sus pares sin discapacidad. Esta situación pone en evidencia la necesidad de promover políticas de inclusión que garanticen igualdad de condiciones en términos de estabilidad y carga horaria, asegurando que la contratación se base en competencias y no en prejuicios asociados a la discapacidad.

La duración de los contratos suele ser breve, impidiendo la consolidación de una trayectoria dentro de las empresas. Además, persiste una brecha entre aquellas organizaciones que fomentan la inclusión y aquellas que aún consideran, de manera errónea, que las personas con discapacidad no pueden desempeñar determinadas funciones. Esta situación no solo impacta la autonomía económica de los trabajadores con discapacidad y genera preocupación en sus familias, sino que también se ve reflejada en la dificultad para recopilar información precisa sobre la demanda laboral, lo que dificulta la implementación de estrategias efectivas para mejorar su empleabilidad.

#### **4.1.3. El perfil de habilidades y su rol en el recojo de la demanda laboral**

La "Guía de orientación sobre análisis de puestos, tareas y habilidades para la inserción laboral de personas con discapacidad" es un documento elaborado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) del Perú en diciembre de 2016. Su objetivo es proporcionar herramientas metodológicas para analizar los puestos de trabajo, identificar las habilidades requeridas y facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Esta guía está dirigida a empleadores, consultores del Centro de Empleo y profesionales vinculados a la promoción del empleo inclusivo. Contiene conceptos clave sobre discapacidad, metodología para evaluar puestos de trabajo y recursos como fichas de búsqueda de personal. También incluye el método de perfiles

Lantegi Batuak, el cual permite alinear las competencias del trabajador con las necesidades del puesto.

El Programa “Jóvenes Productivos” implementa estrategias para facilitar la inserción laboral de los beneficiarios, en cumplimiento de las disposiciones del MTPE. Una de las herramientas utilizadas es esta guía, desarrollada por Ana María Gutiérrez Melgarejo, con el objetivo de que las empresas realicen un análisis adecuado de los perfiles laborales, priorizando las competencias de los postulantes en lugar de su tipo de discapacidad.

Este documento es relevante dentro del marco normativo peruano sobre inclusión laboral, destacando la importancia de adaptar los entornos laborales para garantizar igualdad de oportunidades y prevenir la discriminación en el ámbito laboral. En este sentido, la guía se enmarca en la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17, aprobada mediante la Resolución Ministerial N° 105-2015-TR, la cual establece lineamientos para la implementación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad. Además, hace referencia a la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, que promueve políticas para la inserción laboral en el sector público y privado.

El testimonio de **Zayrut Cruzado**, vinculador laboral de PCD del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, es el siguiente:

*"El programa nos capacita y nosotros capacitamos a la empresa en el llenado de la ficha de recojo de demanda laboral, nos da herramientas para apoyar al personal reclutador, pero si ellos no cambian su visión, la inclusión seguirá siendo parcial."*

Este testimonio enfatiza que, aunque las herramientas y normativas son útiles, su efectividad depende de un cambio cultural en el sector empresarial. La Guía de orientación sobre análisis de puestos, tareas y habilidades para la inserción laboral de personas con discapacidad y el Programa "Jóvenes Productivos" desempeñan un papel fundamental en proporcionar metodologías para mejorar la

inclusión laboral, pero la verdadera inclusión solo se logrará cuando los reclutadores y empleadores adopten un enfoque basado en las competencias de los postulantes, y no en sus limitaciones o tipo de discapacidad.

Este análisis resalta la importancia de continuar con estrategias de sensibilización y acompañamiento a las empresas, para asegurar que la inclusión laboral de personas con discapacidad no sea solo un cumplimiento normativo, sino un compromiso genuino con la diversidad y la igualdad de oportunidades.

Por otro lado, sigue siendo común la contratación basada en el tipo de discapacidad, lo que limita las oportunidades laborales para esta población. Los vinculadores laborales han observado que muchas empresas, en lugar de evaluar las habilidades individuales de los postulantes, prefieren especificar qué tipo de discapacidad están dispuestas a considerar al momento de recibir las solicitudes de personal. Este enfoque restrictivo impide una inclusión laboral efectiva y equitativa

El testimonio de **Ronald Peña Huilca**, vinculado laboral de PCD del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, es el siguiente

*“Las empresas suelen orientar su demanda laboral en función del tipo de discapacidad en lugar de centrarse en las competencias laborales de los postulantes. Aunque reconocen la importancia de recoger esta demanda para la capacitación dentro del programa, esta práctica no implica un compromiso legal con la empresa. Es importante considerar que, si bien las compañías enfrentan dificultades para cumplir con la cuota de empleo, la situación se complica aún más cuando su enfoque se restringe a ciertas discapacidades, como la auditiva o la física. Según el Censo de 2017, aproximadamente el 10 % de la población en el Perú tiene alguna discapacidad; sin embargo, este universo se reduce significativamente cuando solo se prioriza a determinados grupos. Por ello, muchas empresas prefieren que primero se capacite a un grupo seleccionado, facilitando así el proceso de contratación posterior.”*

Este testimonio pone en evidencia una práctica que refuerza un modelo de exclusión encubierta. Las empresas, en lugar de centrarse en las habilidades y competencias de los postulantes, se limitan a priorizar el tipo de discapacidad, lo que restringe las oportunidades laborales para aquellos con discapacidades menos visibles o que no encajan en los criterios específicos establecidos por algunas organizaciones.

**La Guía de orientación sobre análisis de puestos, tareas y habilidades para la inserción laboral de personas con discapacidad** enfatiza la necesidad de un enfoque basado en habilidades, donde los postulantes sean evaluados en función de sus capacidades, no por su tipo de discapacidad. Sin embargo, esta visión no se refleja completamente en las prácticas de contratación de muchas empresas, como lo demuestra el testimonio de **una madre de familia**, quien comparte la experiencia de su hijo:

*“Mi hijo posee habilidades técnicas destacadas, pero cuando acudimos a una empresa en busca de una oportunidad laboral, nos informaron que preferían contratar únicamente a personas con discapacidad física, con alguna amputación o malformación. Esto nos hizo sentir que no se valoraban sus capacidades ni su potencial, sino que la selección se basaba únicamente en la condición física del postulante. Considero que este tipo de prácticas limitan las oportunidades de muchas personas con discapacidad que tienen talento y pueden desempeñarse eficientemente en diversas áreas laborales si se les brinda la oportunidad adecuada”*

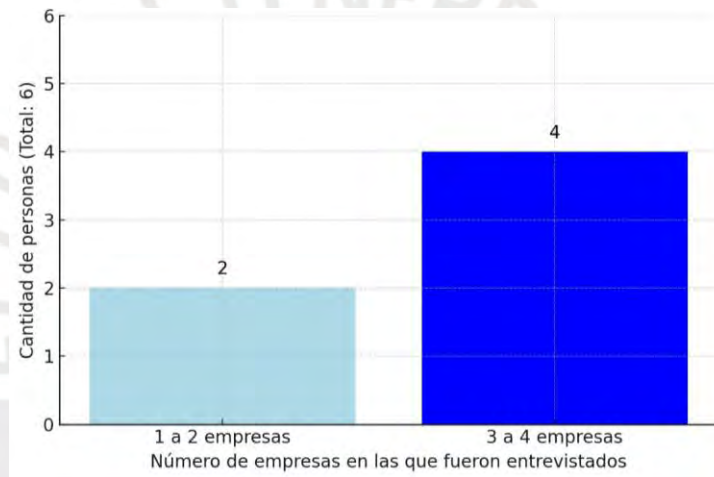
El testimonio resalta cómo el proceso de selección laboral no solo ignora las capacidades de los postulantes, sino que también discrimina de manera evidente, estableciendo criterios de selección extremadamente restrictivos basados en características físicas específicas de la discapacidad, como amputaciones menores.

Este tipo de prácticas no solo restringen el acceso a oportunidades laborales, sino que también refuerzan una visión superficial de la inclusión, ignorando a personas con discapacidades intelectuales, sensoriales, psicosociales o

con mayor grado de discapacidad, quienes enfrentan aún más barreras para acceder al empleo formal. Este enfoque perpetúa la exclusión y restringe el potencial de muchas personas con discapacidad que, si se les brindara la oportunidad adecuada, podrían desempeñarse eficientemente en diversas áreas laborales.

#### 4.1.4. El perfil de habilidades en la inclusión laboral: desafíos y oportunidades

**Gráfico 6: Entrevistas laborales antes de la contratación**

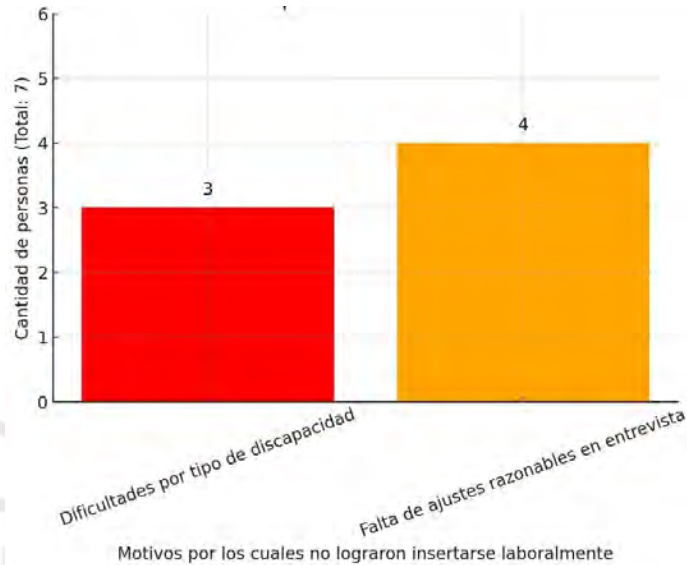


Fuente: Elaboración propia

Los resultados de inserción laboral dentro del programa analizado refuerzan este hallazgo. De los seis beneficiarios que lograron acceder al mercado laboral, cuatro tuvieron que pasar por al menos tres entrevistas antes de ser contratados. Esto sugiere un proceso de selección más exigente en comparación con candidatos sin discapacidad. Además, los sectores comerciales y de servicios concentraron la mayoría de las contrataciones (cinco de seis), mientras que sectores como el financiero e industrial siguen siendo poco accesibles.

Por otro lado, de los siete beneficiarios que no lograron insertarse en el mercado laboral, cuatro llegaron a presentarse a entrevistas, mientras que tres no tuvieron esa oportunidad. Las principales razones fueron:

**Gráfico 7: Barreras para la inserción laboral**



Fuente: Elaboración propia

**Tres candidatos** no lograron avanzar en el proceso debido a su grado y tipo de discapacidad.

**Cuatro candidatos** no recibieron ajustes razonables durante el proceso de selección

Estos hallazgos subrayan la necesidad urgente de fortalecer la concientización empresarial y garantizar que los procesos de selección incluyan ajustes razonables. La verdadera inclusión laboral no debe reducirse a un cumplimiento normativo superficial, sino que debe convertirse en un compromiso genuino con la diversidad y la equidad. En este sentido, las personas con

discapacidad deben ser valoradas por sus habilidades y competencias, y no únicamente por su condición.

#### **4.1.5. La inclusión laboral como un derecho, no como una dádiva**

Es fundamental comprender que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad no debe depender de la voluntad de las empresas ni ser considerado un acto de responsabilidad social empresarial. Sin embargo, en el proceso de recojo de demanda laboral, muchas compañías aún perciben la inclusión como un esfuerzo voluntario y no como una obligación legal y ética. Esta visión sesgada genera preocupación, especialmente entre los padres de familia, quienes experimentan de primera mano las barreras que sus hijos enfrentan al intentar acceder a una oportunidad laboral.

*“Las empresas deben entender que no se trata de un favor, sino de un derecho. Las personas con discapacidad tienen las mismas capacidades para desempeñar un trabajo y merecen igualdad de oportunidades”*  
(Madre de familia, 2018)

*“Nos frustra cuando nos dicen que están ‘haciendo un esfuerzo’ para incluir a nuestros hijos. No es un esfuerzo, es su responsabilidad”*  
(Padre de familia, 2018)

El **Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos"** reconoce plenamente que el acceso al empleo es un derecho respaldado por la **Ley General de la Persona con Discapacidad N° 29973**, y que las empresas deben regirse por un enfoque de igualdad de oportunidades.

Sin embargo, esta percepción empresarial, que en muchos casos reduce la inclusión laboral a una cuestión asistencialista, no solo limita las posibilidades de contratación, sino que también dificulta el proceso de capacitación. Si las empresas establecen requisitos restrictivos desde el recojo de demanda laboral, el programa

enfrenta serias dificultades para formar a los beneficiarios en áreas que realmente respondan a las oportunidades del mercado. En consecuencia, la demanda de personal se orienta más hacia el cumplimiento de cuotas o perfiles predefinidos, en lugar de priorizar un enfoque basado en competencias y ajustes razonables.

Para que el recojo de demanda laboral cumpla con su verdadero propósito, es necesario que las empresas cambien su enfoque y asuman la inclusión como un derecho y un deber, garantizando que los procesos de contratación reflejen oportunidades reales para todas las personas con discapacidad, sin distinciones arbitrarias.

Las acciones de búsqueda de demanda empresarial del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” contribuyen, pero no garantizan la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad. Si bien el programa identifica perfiles ocupacionales requeridos por el mercado y ofrece capacitaciones adaptadas, existen barreras que dificultan la efectiva vinculación laboral.

Los principales obstáculos incluyen retrasos administrativos, cambios frecuentes en la dirección del programa, falta de continuidad del equipo de vinculadores laborales y desconocimiento de la cuota de empleo por parte de las empresas y familias. Además, la demanda empresarial suele ser temporal y centrada en sectores con alta rotación laboral, lo que limita la estabilidad de los empleos para esta población.

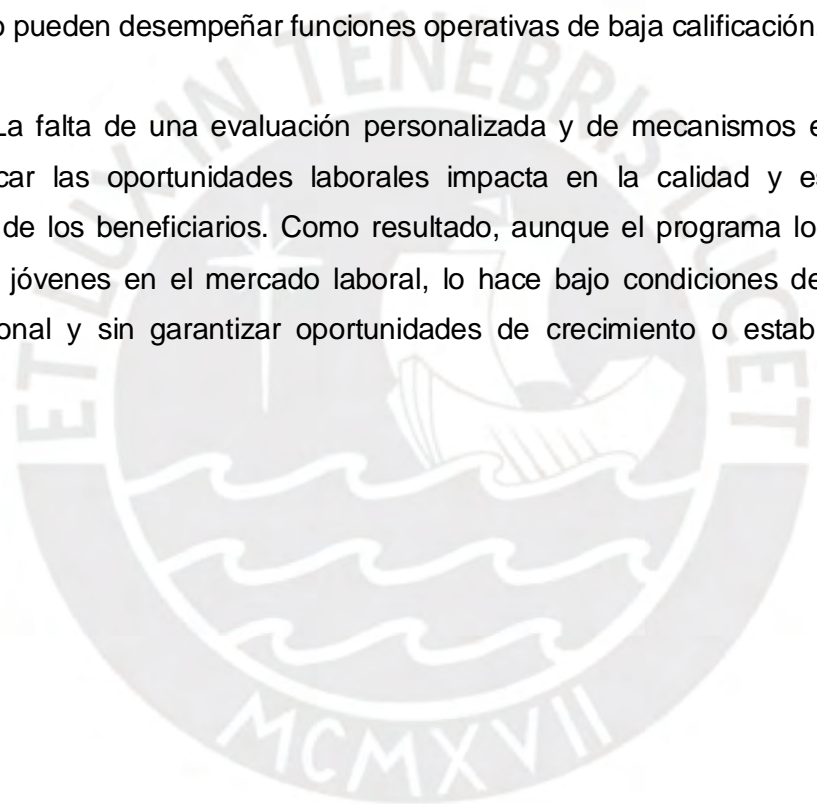
En consecuencia, aunque el programa facilita oportunidades de formación y contacto con empresas, su impacto en la inserción laboral efectiva se ve afectado por factores estructurales y administrativos que deben ser corregidos para mejorar sus resultados.

Además, la búsqueda de demanda empresarial no se basa en un análisis profundo de las habilidades individuales de los jóvenes con discapacidad, sino en un enfoque predeterminado y limitado que los orienta hacia ciertos empleos

específicos. Las oportunidades de inserción se concentran en sectores con alta rotación, como reposición de productos en supermercados y asistencia en cajas de retail, sin considerar la diversidad de competencias y capacidades de los beneficiarios.

Este sesgo en la asignación de puestos de trabajo responde más a prejuicios empresariales sobre las capacidades de las personas con discapacidad que a un verdadero reconocimiento de su potencial. En lugar de fomentar una inserción laboral amplia y adaptada a diferentes perfiles profesionales, se perpetúa la idea de que solo pueden desempeñar funciones operativas de baja calificación.

La falta de una evaluación personalizada y de mecanismos efectivos para diversificar las oportunidades laborales impacta en la calidad y estabilidad del empleo de los beneficiarios. Como resultado, aunque el programa logra insertar a algunos jóvenes en el mercado laboral, lo hace bajo condiciones de segregación ocupacional y sin garantizar oportunidades de crecimiento o estabilidad a largo plazo.



#### **4.2. FOCALIZACIÓN REALIZADA A TRAVÉS DEL PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL “JÓVENES PRODUCTIVOS” PARA LOGRAR LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES CON DISCAPACIDAD**

La focalización es un proceso clave en los programas sociales y de empleo, ya que permite identificar y seleccionar a los usuarios que realmente necesitan el apoyo ofrecido. En el caso del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, la focalización busca garantizar que los jóvenes en situación de vulnerabilidad, incluyendo aquellos con discapacidad, accedan a oportunidades de capacitación y empleo formal.

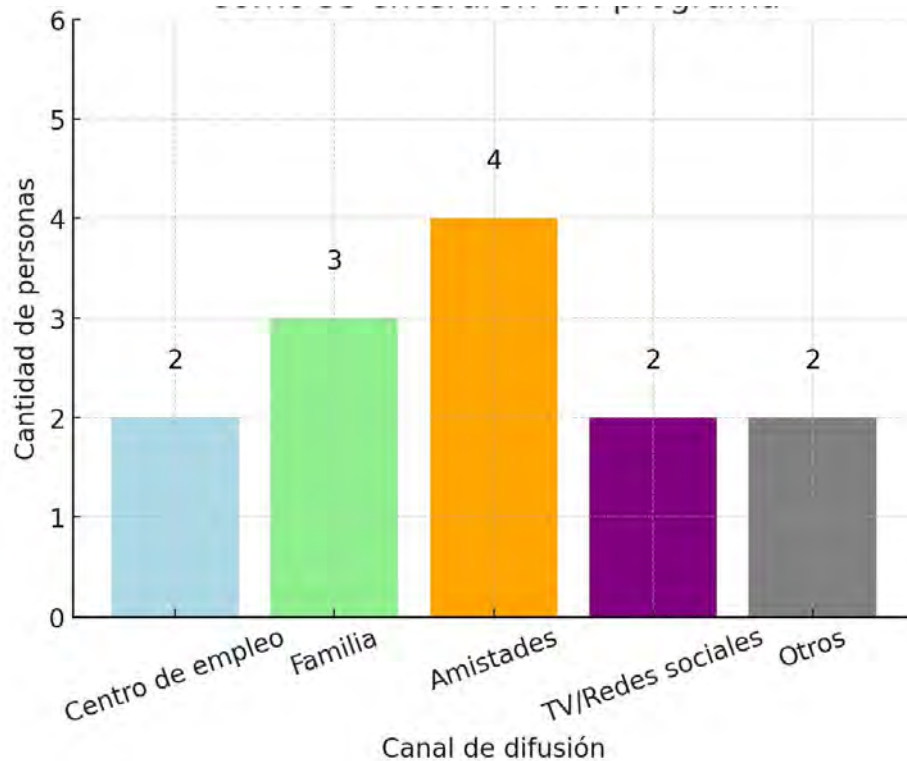
Dentro de este proceso, la **promoción** juega un rol fundamental al difundir y sensibilizar a los actores clave de cada zona sobre los cursos ofrecidos por el programa. Esto permite una adecuada orientación al público objetivo, asegurando que los jóvenes con discapacidad y otros grupos vulnerables conozcan las oportunidades disponibles y puedan acceder a ellas de manera informada.

Posteriormente, en la **acreditación y registro**, se formaliza la inscripción de los beneficiarios que cumplen con los requisitos establecidos. En esta etapa, se evalúan los perfiles ocupacionales definidos y se registra a los participantes en la plataforma Joven Net, asegurando que los cursos se adapten a la demanda y que los beneficiarios reciban la capacitación necesaria para su inserción laboral.

Este estudio busca analizar en qué medida la focalización del programa “Jóvenes Productivos” es adecuada para lograr la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad, considerando los criterios de selección, accesibilidad y adaptación de la capacitación a sus necesidades.

#### 4.2.1. Estrategias de Difusión y Promoción en la Focalización del Programa Jóvenes Productivos

Gráfico 8: Medios de acceso a la información del Programa Jóvenes Productivos según encuestados



Fuente: Elaboración propia

La forma en que los usuarios acceden a la información sobre un programa social es un factor clave en su efectividad. En el caso del Programa Jóvenes Productivos, los resultados de la encuesta muestran que la mayoría de los participantes conocieron la iniciativa a través de su círculo social cercano.

Según los datos obtenidos, la principal fuente de información fueron las amistades (4 respuestas) y la familia (3 respuestas). Esto indica que el entorno cercano juega un papel fundamental en la difusión del programa, ya que las

recomendaciones de personas de confianza generan mayor credibilidad y motivación para participar.

Por otro lado, solo 2 participantes indicaron haber obtenido información directamente en el Centro de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA). Esto sugiere que, si bien los canales institucionales cumplen una función informativa, su alcance podría ser limitado en comparación con la difusión social.

Asimismo, las redes sociales y la televisión fueron mencionadas por 2 encuestados, lo que refleja el impacto de los medios digitales y tradicionales en la promoción del programa. Finalmente, 2 participantes indicaron que se enteraron por otros medios, sin especificar cuáles.

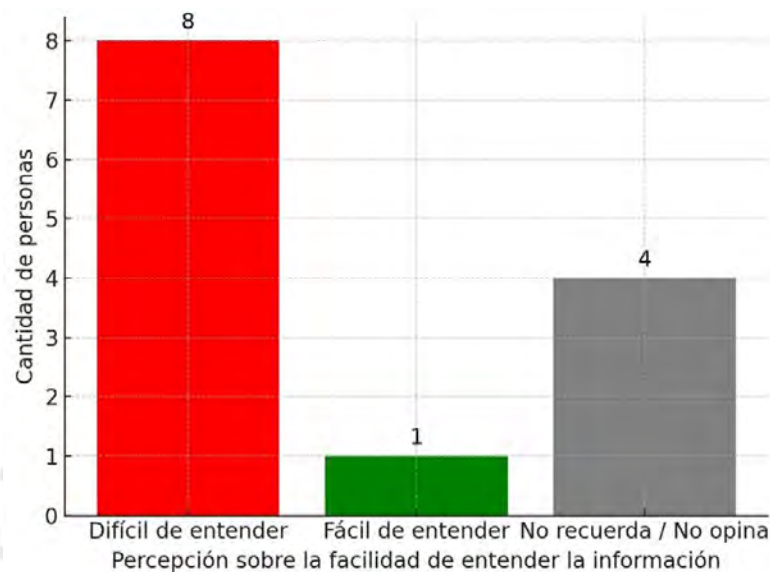
Los testimonios indican que algunos padres, como el Sr. Videira, asumieron un rol activo en la búsqueda de oportunidades para sus hijos:

“Margarita Dulanto, madre de Fiorella, usuaria de la OMAPED de Pueblo Libre, fue quien me informó sobre el programa. Entonces, llevé el currículum de Bernardo y juntos fuimos directamente al ministerio, donde nos contactamos con el programa Jóvenes Productivos.”

Este testimonio refleja el rol activo que asumen los padres de jóvenes con discapacidad intelectual en la búsqueda de oportunidades para sus hijos. En muchos casos, son ellos quienes gestionan el acceso a programas de empleo y capacitación, facilitando los trámites y asegurando que sus hijos puedan beneficiarse de estas iniciativas. La fuerte representación de los padres en estos procesos se debe a que los jóvenes con discapacidad intelectual pueden enfrentar barreras adicionales para comprender la información y tomar decisiones sobre su futuro laboral.

Este hallazgo resalta la necesidad de fortalecer las estrategias de difusión dirigidas a las familias y sus redes de apoyo, reconociendo que los padres no solo actúan como intermediarios, sino también como impulsores clave en la inserción laboral de sus hijos

**Gráfico 9: Accesibilidad en la información**



Fuente: Elaboración propia

La accesibilidad de la información es determinante en la efectividad de cualquier programa social, especialmente cuando se dirige a personas con discapacidad. En este caso, los datos obtenidos reflejan una percepción mayoritariamente negativa respecto a la claridad y adaptación de los trípticos informativos del Programa "Jóvenes Productivos".

De los 13 encuestados, 8 consideraron que la información era difícil de entender, lo que representa el 61.5% del total. Esto indica que el material distribuido podría no estar diseñado con un enfoque inclusivo o accesible para todas las personas con discapacidad. La falta de claridad en la información puede generar barreras en el acceso al programa, afectando la toma de decisiones de los potenciales beneficiarios.

Por otro lado, solo 1 persona afirmó que la información era fácil de comprender, lo que representa apenas el 7.7% de los encuestados. Este dato evidencia que la accesibilidad de los trípticos es un área que requiere mejoras significativas para garantizar que todos los jóvenes con discapacidad, independientemente de su condición, puedan entender la información sin dificultad. Además, 4 personas (30.8%) indicaron que no recordaban o no tenían una opinión al respecto. Esto podría deberse a que no tuvieron acceso directo a los trípticos o que la información recibida no tuvo un impacto significativo en su proceso de decisión.

Carla Culca, quien desempeñó el rol de focalizadora del programa "Jóvenes Productivos", señala que:

*"No, la información contenida en los trípticos del programa Jóvenes Productivos no está adaptada para todas las discapacidades y no es fácil de entender, lo que dificulta su acceso para algunos beneficiarios. Esto podría representar una barrera en el proceso de inscripción y participación en el programa."*

Este testimonio, proveniente de una persona con experiencia directa en la implementación del programa, resalta una de las principales limitaciones en términos de difusión y accesibilidad. Si los materiales informativos no están diseñados para responder a las diversas necesidades de las personas con discapacidad, existe el riesgo de que algunos beneficiarios no logren comprender la información necesaria para inscribirse y participar en el programa.

Asimismo, Ada Efraín, usuaria del programa "Jóvenes Productivos", refuerza esta percepción al señalar de manera enfática:

*"¿Crees que la información de los trípticos, estos trípticos, fue fácil de entender o fue difícil?"*

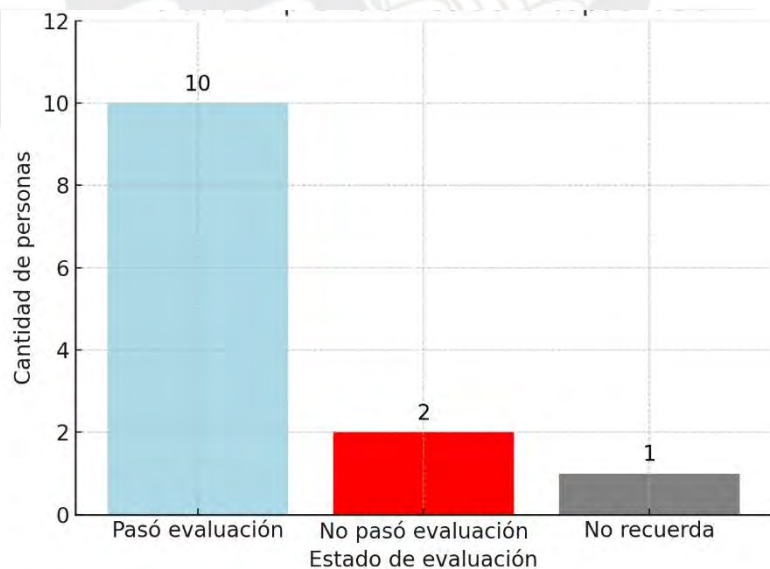
*"Difícil, difícil, difícil."*

El testimonio de Ada Efraín evidencia que las dificultades de comprensión no solo fueron observadas desde la perspectiva de los gestores del programa, sino que también fueron vividas directamente por los beneficiarios. Esto confirma que la falta de accesibilidad en los materiales informativos puede representar una barrera significativa para la inscripción y participación de los jóvenes con discapacidad en el programa.

Además, dado que el programa está dirigido a una población diversa, que incluye jóvenes con distintos tipos de discapacidad y niveles de comprensión lectora, es fundamental que la información sea presentada en formatos accesibles y de fácil entendimiento. Actualmente, la ausencia de materiales adaptados puede generar confusión, desinformación e incluso exclusión, afectando el acceso equitativo a las oportunidades que ofrece el programa.

#### 4.2.2. Importancia del Perfil de Habilidades en la evaluación como proceso Focalización del Programa Jóvenes Productivos

**Gráfico 10: Evaluación previa antes de la capacitación**



Fuente: Elaboración propia

La identificación de habilidades es un componente clave en cualquier programa de formación dentro del Ministerio de Trabajo, ya que permite reconocer las capacidades y destrezas de los participantes antes de iniciar la capacitación. En el caso del Programa Jóvenes Productivos, los datos muestran que la mayoría de los encuestados (10 de 13 personas, equivalente al 76.9%) afirmaron haber pasado por un proceso de valoración de habilidades antes de ingresar a la capacitación. Este resultado indica que el programa aplica un filtro o diagnóstico inicial para identificar a los usuarios cuyas habilidades y competencias se alinean con la demanda laboral y los puestos disponibles. Sin embargo, 2 personas indicaron que no pasaron por ninguna valoración de habilidades (15.4%), lo que sugiere que el procedimiento de focalización podría no ser uniforme para todos los participantes. Además, 1 persona (7.7%) mencionó que no recuerda si fue valorada, lo que podría indicar una falta de claridad o comunicación en el proceso de admisión.

El **Perfil de Habilidades** es una herramienta fundamental en la focalización del Programa Jóvenes Productivos, ya que permite alinear las competencias y capacidades de los participantes con las demandas del mercado laboral. Este perfil se utiliza tanto en la identificación de las necesidades de las empresas como en la selección de los beneficiarios del programa, asegurando una inserción laboral adecuada y sostenible.

La aplicación del **Perfil de Habilidades** en la focalización implica evaluar detalladamente las aptitudes, conocimientos y el potencial de los jóvenes con discapacidad, con el fin de orientarlos hacia oportunidades laborales que se ajusten a sus capacidades. Este proceso no solo mejora la empleabilidad de los participantes, sino que también incrementa la satisfacción de los empleadores al contar con personal idóneo para sus requerimientos.

La relevancia de este enfoque está respaldada por la **Resolución Ministerial N° 105-2015-TR**, que aprueba la **Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17**, titulada *"Lineamientos para la Implementación y Prestación de*

*Servicios de Empleo con Perspectiva de Discapacidad"*. Esta normativa tiene como objetivo incorporar la perspectiva de discapacidad en los servicios de empleo de los Centros de Empleo a nivel nacional, promoviendo la adaptación de los servicios a las necesidades específicas de las personas con discapacidad.

En este contexto, el **Perfil de Habilidades** se convierte en un instrumento esencial para garantizar que la focalización del programa sea inclusiva y efectiva, permitiendo que los jóvenes con discapacidad accedan a empleos dignos y acordes a sus capacidades, contribuyendo así a su desarrollo personal y profesional.

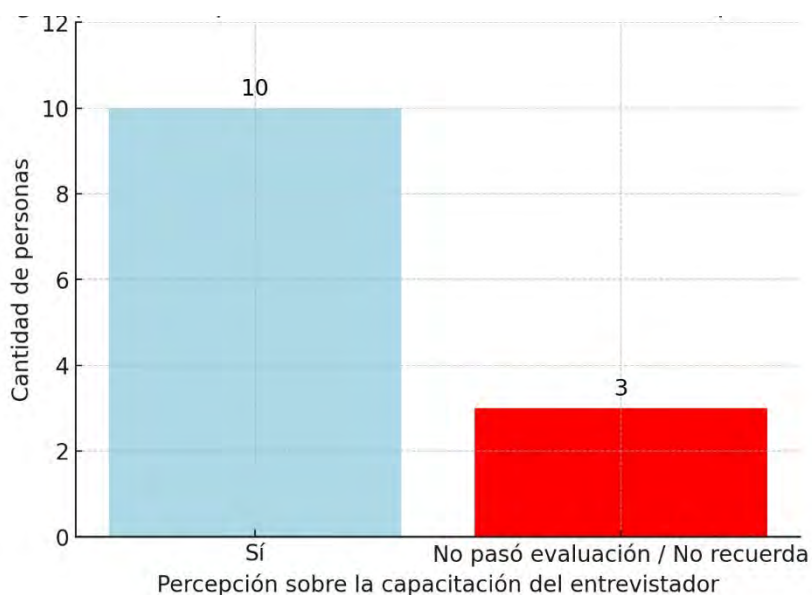
Según Carla Culca, Focalizadora del Programa Jóvenes Productivos:

*"Se aplica un perfil de habilidades, trabajando con escalas para complementar con los perfiles ocupacionales y funciones de las empresas."*

El proceso de evaluación dentro del programa **Jóvenes Productivos** está diseñado para identificar las habilidades de los postulantes y alinearlas con los perfiles ocupacionales requeridos por las empresas. Al tratarse de un sistema especializado, las escalas utilizadas permiten una evaluación más precisa y adaptada a las necesidades de los jóvenes con discapacidad, asegurando que sus competencias sean valoradas de manera adecuada.

Este enfoque especializado indica que el programa ha desarrollado mecanismos para evaluar de manera justa las capacidades de los beneficiarios, facilitando su inserción en empleos adecuados a sus habilidades. Además, al considerar tanto las competencias individuales como las funciones específicas de cada puesto de trabajo, se refuerza la posibilidad de una vinculación laboral efectiva y sostenible. No obstante, sería importante evaluar continuamente la aplicación de estas escalas para garantizar su efectividad y evitar sesgos que puedan limitar el acceso de algunos jóvenes al programa.

**Gráfico 11: Capacitación del personal evaluador según los encuestados**



Fuente: Elaboración propia

Los resultados muestran que 10 de los 13 encuestados (76.9%) afirmaron que la persona que los entrevistó estaba debidamente capacitada. Esto indica que, en la mayoría de los casos, los entrevistadores demostraron conocimientos y habilidades adecuadas para evaluar a los postulantes de manera efectiva. La preparación del personal es fundamental, ya que permite aplicar correctamente el perfil de habilidades y asegurar que la selección de beneficiarios se realice en función de sus competencias y su alineación con la demanda laboral.

Sin embargo, 3 participantes (23.1%) indicaron que no pasaron ninguna evaluación o que no recuerdan si la persona que los entrevistó estaba capacitada. Esto sugiere que podría haber inconsistencias en la aplicación del proceso de entrevistas o en la percepción de los entrevistados sobre la preparación del personal. La falta de claridad en este aspecto puede generar dudas en los postulantes y afectar su confianza en el proceso de selección.

En la entrevista a **Carla Culca**, cuando se le preguntó si la persona que entrevistó a los postulantes estaba capacitada debidamente, respondió:

*"Bueno, cuando yo estaba como focalizadora, de repente tuve capacitación. Yo no soy especialista en el tema de discapacidad, pero sí tengo experiencia en el tema de selección, y eso hizo que fuera más fácil poder entrar en el tema de selección de la persona. Me adapté al perfil de habilidades y trabajé en base a las escalas del perfil de habilidades para poder complementar con el perfil de las empresas y las funciones que iban a realizar."*

En su declaración, Carla Culca menciona que recibió capacitación relacionada con el perfil de habilidades, lo que indica que se le proporcionaron herramientas para evaluar las competencias de los postulantes. Sin embargo, aclara que no es especialista en discapacidad, lo que sugiere que su formación no estuvo específicamente enfocada en la inclusión de personas con discapacidad dentro del proceso de selección.

A pesar de no tener una especialización en discapacidad, Carla señala que su experiencia en selección de personal le permitió desenvolverse mejor en la tarea de entrevistar a los postulantes. Destaca que se adaptó al perfil de habilidades y trabajó en base a escalas, utilizando estos instrumentos para vincular a los postulantes con los requerimientos de las empresas. Esto sugiere que el proceso tenía cierta estructura, aunque no se especifica si estas escalas estaban diseñadas con criterios inclusivos para evaluar adecuadamente a las personas con discapacidad.

El hecho de que Carla haya recibido capacitación sobre el perfil de habilidades es un aspecto positivo, ya que implica que el programa proporcionó herramientas para la evaluación de los postulantes. Sin embargo, la falta de una formación más especializada en discapacidad podría haber limitado la capacidad de

los entrevistadores para aplicar ajustes razonables o interpretar correctamente las competencias de los postulantes en función de sus necesidades específicas.

En este sentido, el programa podría fortalecer la formación de su personal ofreciendo capacitaciones más profundas en temas de accesibilidad e inclusión. Esto aseguraría que los entrevistadores puedan realizar evaluaciones más justas y equitativas, garantizando que los postulantes con discapacidad sean considerados en igualdad de condiciones y de acuerdo con sus competencias reales.

Cuando se le preguntó sobre cuántos focalizadores especializados en discapacidad había en el Programa **Jóvenes Productivos**, **Carla Culca** respondió:

*"Solo había una persona encargada de la focalización para discapacidad."*

Esta respuesta evidencia una limitada asignación de personal especializado dentro del programa **Jóvenes Productivos** para la focalización de personas con discapacidad. Contar con solo una persona encargada de este proceso sugiere que no existe un equipo suficiente para realizar una focalización eficiente y adaptada a las necesidades de esta población.

La focalización es una etapa clave, ya que permite identificar correctamente a los beneficiarios y garantizar que reciban la orientación adecuada. Sin un equipo especializado más amplio, es probable que el alcance del programa sea reducido, y que muchos jóvenes con discapacidad no accedan a la información oportuna ni reciban el acompañamiento adecuado durante su postulación.

Esto también podría reflejar que la inclusión de personas con discapacidad no es una prioridad dentro del programa. Si bien existe un esfuerzo por incorporarlas, la falta de personal especializado podría limitar la efectividad de las estrategias de difusión, evaluación y registro. Para mejorar la equidad en el acceso, sería necesario fortalecer el equipo de focalización, asegurando que haya más

profesionales capacitados para atender las necesidades específicas de los postulantes con discapacidad.

Cuando se le preguntó cuánto tiempo había trabajado en el Programa **Jóvenes Productivos**, la entrevistada respondió:

*"Yo entré en marzo del año pasado y estuve apoyando en el tema de discapacidad hasta mayo de este año."*

Esto indica que trabajó en el programa durante aproximadamente un año y dos meses, desempeñándose específicamente en temas de discapacidad. Su experiencia le permitió conocer de manera directa los procesos de focalización, vinculación y capacitación para personas con discapacidad dentro del programa. Sin embargo, su permanencia relativamente corta podría sugerir una alta rotación de personal, lo que podría afectar la continuidad y calidad de las estrategias implementadas. La falta de estabilidad en el equipo puede generar interrupciones en los procesos de inclusión laboral y dificultar la consolidación de estrategias efectivas y sostenibles.

Ante la pregunta sobre cuántos directores tuvo en ese período, la entrevistada respondió:

*"Tuve cinco directores en el tiempo que estuve en el programa."*

Este dato sugiere una alta rotación en los cargos de liderazgo dentro del programa, lo que puede afectar la estabilidad y continuidad de las estrategias implementadas, especialmente en la inclusión de personas con discapacidad. La falta de una dirección estable puede generar inconsistencias en la toma de decisiones, interrupciones en la ejecución de políticas y dificultades para dar seguimiento a los procesos. Además, cada nuevo director podría traer cambios en las prioridades y enfoques del programa, dificultando la consolidación de mejoras estructurales en la capacitación y vinculación laboral de los beneficiarios.

Sobre la cantidad de jefes en su área de trabajo, la entrevistada respondió:

*"En vinculación laboral tuve dos jefes. En focalización tuve tres jefes."*

Si bien en el área de vinculación laboral hubo mayor estabilidad con dos jefes, en focalización hubo tres cambios de jefatura durante su tiempo en el programa. La rotación de jefes en focalización sugiere una falta de estabilidad en la gestión, lo que puede afectar la planificación, ejecución y seguimiento de las estrategias para identificar y seleccionar beneficiarios, especialmente aquellos con discapacidad. Para mejorar la eficiencia del programa, sería clave garantizar una mayor estabilidad en la jefatura de focalización, permitiendo una gestión más continua y estructurada.

Cuando se le preguntó sobre su modalidad de contratación, la entrevistada respondió:

*"Siempre trabajé bajo orden de servicio."*

El hecho de que haya trabajado bajo orden de servicio, en lugar de contar con un contrato CAS, indica que su vínculo laboral con el programa era más inestable y sujeto a renovaciones periódicas. Este tipo de contratación generalmente no brinda beneficios laborales como estabilidad, seguro de salud ni derechos laborales completos, lo que puede afectar la motivación y el compromiso del personal. Para fortalecer el impacto del programa, sería recomendable contar con contratos más estables, asegurando que el personal especializado tenga las condiciones adecuadas para desarrollar estrategias sostenibles en el tiempo.

Finalmente, sobre la existencia de especialistas en discapacidad dentro del programa, señaló:

*"Para el tema de discapacidad solamente hay un personal CAS que es analista, analista de vinculación para personas con discapacidad. Especialidad no sé si tenga, pero sé que lleva el puesto."*

Esta respuesta indica que, aunque existe un analista de vinculación para personas con discapacidad, no se tiene certeza sobre si esta persona cuenta con una especialización en el tema. Esto sugiere que el programa podría no contar con personal verdaderamente capacitado para atender de manera adecuada las necesidades de los beneficiarios con discapacidad. La falta de un equipo especializado podría limitar la capacidad de atención, asesoramiento y acompañamiento efectivo en el proceso de capacitación y vinculación. Para garantizar una verdadera inclusión, sería fundamental que el programa cuente con especialistas capacitados en discapacidad, asegurando que las estrategias y procesos implementados sean realmente accesibles y efectivos para esta población.

Ante la pregunta sobre si el programa está debidamente capacitado para ejecutar la formación de personas con discapacidad, la entrevistada respondió:

*"No. La meta del programa está enfocada principalmente en personas sin discapacidad, y quienes ejecutan la capacitación no necesariamente tienen experiencia en discapacidad."*

Cuando se le pidió profundizar en su respuesta, señaló:

*"Porque la capacitación para personas con discapacidad no está adaptada ni en los procesos de selección ni en los contenidos. Además, los docentes no siempre tienen experiencia en la enseñanza a personas con discapacidad."*

Estos testimonios indican que el programa Jóvenes Productivos no está completamente preparado para ofrecer una capacitación efectiva e inclusiva a personas con discapacidad. La entrevistada menciona que el enfoque principal del programa está dirigido a personas sin discapacidad, lo que sugiere que la inclusión de este grupo no es una prioridad dentro de la planificación y ejecución de las capacitaciones.

Además, se evidencia una falta de adaptación en los procesos de selección y los contenidos formativos, lo que puede generar barreras significativas para los beneficiarios con discapacidad. La ausencia de metodologías accesibles y materiales adecuados puede limitar el aprendizaje y reducir la efectividad de la formación impartida.

Otro aspecto clave identificado es que los docentes que imparten las capacitaciones no siempre cuentan con experiencia en la enseñanza a personas con discapacidad. Esta carencia en la formación del personal dificulta la aplicación de estrategias pedagógicas inclusivas y puede afectar la calidad de la capacitación.

Para mejorar la accesibilidad y efectividad del programa, sería fundamental implementar adaptaciones en los contenidos, metodologías y materiales de enseñanza. Asimismo, se recomienda que el personal docente reciba capacitación especializada en educación inclusiva para garantizar que la formación brindada responda adecuadamente a las necesidades de los jóvenes con discapacidad. Sin estos cambios, la inserción laboral de este grupo dentro del programa podría verse significativamente limitada.

Los resultados del análisis indican que la focalización realizada a través del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” presenta avances importantes, pero también desafíos significativos en la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad.

Por un lado, el programa cuenta con un mecanismo de identificación de beneficiarios basado en la valoración de habilidades, lo que permite un mejor alineamiento entre las competencias de los postulantes y la demanda del mercado laboral. Sin embargo, este proceso de focalización aún enfrenta barreras que limitan su efectividad en el acceso equitativo a la capacitación y empleo de los jóvenes con discapacidad.

Uno de los principales obstáculos detectados es la falta de accesibilidad en la información sobre el programa. La difusión de la oferta laboral y de capacitación depende en gran medida del entorno social cercano de los postulantes, como familiares y amigos, lo que podría restringir el acceso de aquellos jóvenes con discapacidad que no cuentan con una red de apoyo activa. Además, los materiales informativos, como trípticos, no están diseñados con criterios de accesibilidad universal, lo que dificulta la comprensión y el acceso a la información relevante.

Otro aspecto crucial identificado es la insuficiencia de personal especializado en discapacidad dentro del proceso de focalización. La presencia de un único analista en el área de vinculación para personas con discapacidad y la ausencia de un equipo de especialistas sugiere que la inclusión no es una prioridad estructural dentro del programa. Esto afecta la capacidad del programa para ofrecer un acompañamiento adecuado y garantizar ajustes razonables en el proceso de selección y formación de los beneficiarios.

Asimismo, la inestabilidad en la gestión del programa, evidenciada por la alta rotación de directores y jefaturas en el área de focalización, impacta negativamente en la continuidad de las estrategias de inclusión. La falta de estabilidad laboral del personal encargado de la focalización y vinculación, quienes trabajan bajo órdenes de servicio, también limita la implementación sostenida de mejoras en el proceso de selección y capacitación.

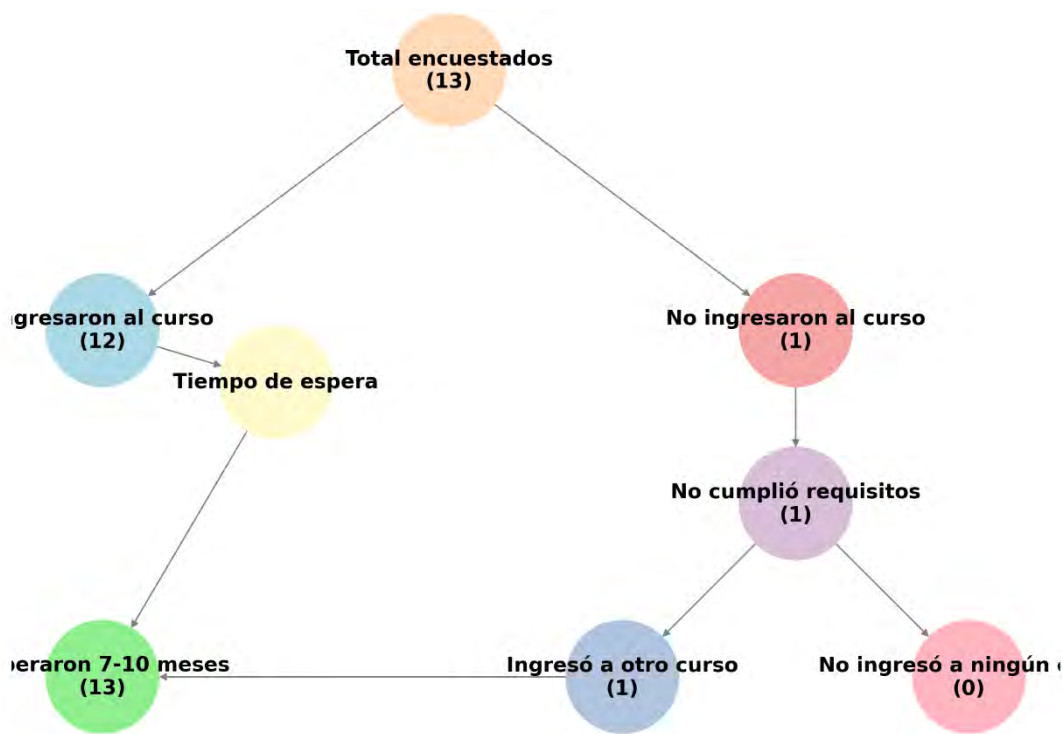
#### **4.3. CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES DIRIGIDA A LOS JÓVENES CON DISCAPACIDAD Y SU ADAPTACIÓN A SUS NECESIDADES**

El acceso a una capacitación adecuada es un factor determinante para la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad, ya que les permite desarrollar habilidades y competencias necesarias para desempeñarse en el mercado de trabajo. Sin embargo, para que esta capacitación sea efectiva, debe estar adaptada a sus necesidades específicas, considerando tanto los ajustes metodológicos como las estrategias inclusivas que faciliten su aprendizaje y posterior empleabilidad.

En este sentido, la capacitación por competencias laborales se ha posicionado como un enfoque clave en la formación profesional, pues busca alinear las habilidades de los participantes con las demandas del mercado. No obstante, surge la interrogante sobre si los programas de formación realmente contemplan las particularidades de los jóvenes con discapacidad, asegurando su acceso, permanencia y éxito en los procesos de capacitación.

El presente apartado analiza en qué medida la capacitación por competencias laborales dirigida a jóvenes con discapacidad responde a sus necesidades reales. Para ello, se examinarán los hallazgos obtenidos en la investigación, considerando aspectos como la accesibilidad de los programas, la pertinencia de los contenidos, la metodología empleada y la percepción de los propios beneficiarios sobre su nivel de adecuación e impacto en su inserción laboral.

**Gráfico 12: Acceso y tiempos de espera para la capacitación**



Fuente: Elaboración propia

Los resultados de la encuesta muestran que, de un total de 13 participantes, el 92.3% (12 personas) logró ingresar al curso de su elección. Este alto porcentaje sugiere que la mayoría de los jóvenes con discapacidad accedieron a la formación de su interés, lo que podría reflejar un sistema de asignación efectivo.

Sin embargo, una persona (7.7%) no logró acceder al curso deseado, lo que, aunque representa una proporción reducida, evidencia la presencia de factores limitantes en el acceso a la capacitación.

En cuanto a la experiencia de los beneficiarios, Gustavo Macchiavelo, quien logró ingresar al curso de su interés, manifestó:

*"Sí, sí, justo tiene que ver con lo que estaba estudiando, tiene que ver, tiene relación, pues."*

Esto indica que, en algunos casos, la capacitación se alinea con las expectativas de los participantes y su formación previa.

Un aspecto crítico identificado en los datos es el tiempo de espera antes de acceder a la capacitación. El 100% de los encuestados reportó haber esperado entre 7 y 10 meses para iniciar el curso. Este periodo prolongado no solo puede afectar la disponibilidad y motivación de los jóvenes, sino que también podría reducir la efectividad de la capacitación en términos de empleabilidad.

Además, el retraso en los tiempos de formación impacta directamente en la pertinencia de los cursos con respecto a la demanda laboral. Como mencionó Jorge Videira, padre de uno de los beneficiarios:

*"Lo que sucede es que esta demanda laboral se hace en el año 2017 [...]. Y ellos han terminado en el 2018. O sea, muy tarde, ya. [...] Porque la demanda tiene una caducidad de tiempo. [...] Pero tú me vas a capacitar un año para esperar mi personal. No."*

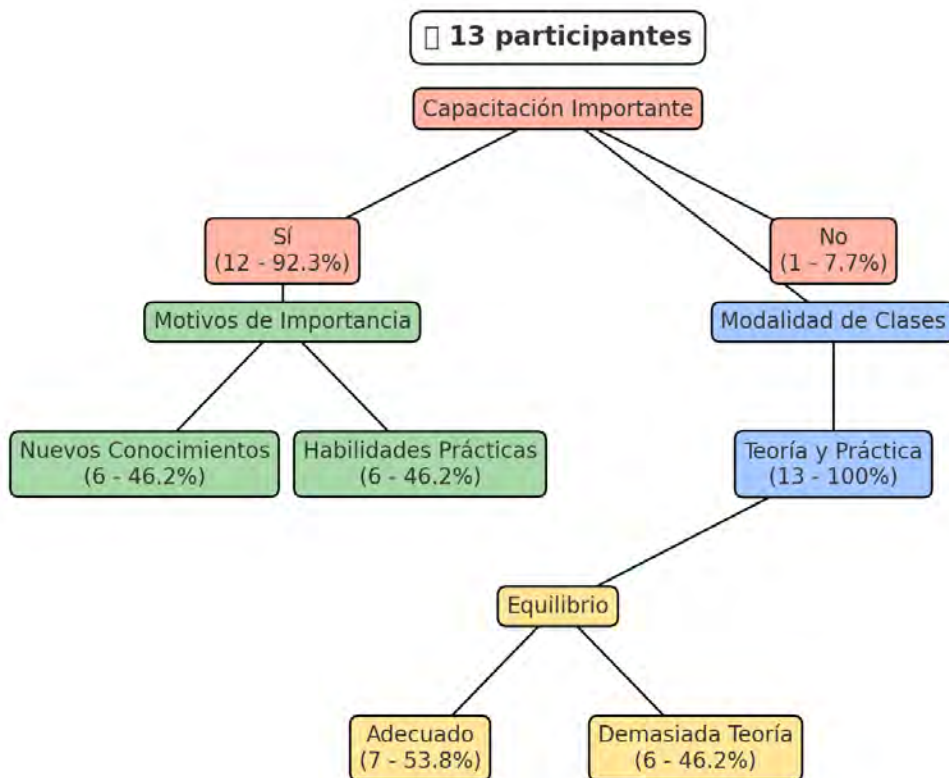
Este testimonio evidencia que los cursos no siempre coinciden con el momento en que las empresas requieren personal, lo que limita la inserción laboral de los beneficiarios. La falta de actualización de la demanda empresarial en coordinación con las capacitaciones genera una desconexión entre la oferta de formación y las oportunidades reales de empleo.

Dado que el programa opera bajo demanda laboral, la oferta de formación debería alinearse con las necesidades del mercado en tiempo real. Sin embargo, el tiempo de espera y las demoras en la capacitación podrían generar una desactualización en la demanda laboral, es decir, cuando los jóvenes finalmente

terminan su formación, la demanda original puede haber cambiado o reducido sus oportunidades de inserción laboral. Esto pone en evidencia la necesidad de que los vinculadores laborales realicen actualizaciones constantes de la demanda con nuevas empresas, garantizando que los cursos impartidos sigan siendo pertinentes y respondan a las necesidades reales del mercado.

En este sentido, la duración del proceso de admisión también plantea interrogantes sobre la capacidad del programa para responder de manera eficiente a la demanda de formación. Es fundamental evaluar si existen estrategias para reducir estos tiempos de espera y garantizar un acceso más ágil a la capacitación, favoreciendo así una mejor inserción educativa y profesional para los beneficiarios.

**Gráfico 13: Importancia y equilibrio de la información recibida**



Fuente: Elaboración propia

Los resultados muestran que la gran mayoría de los encuestados considera la capacitación un aspecto relevante en su desarrollo personal y profesional. De los 13 participantes, 12 (92.3%) afirmaron que la capacitación fue importante, mientras que solo 1 persona (7.7%) indicó lo contrario.

Este alto nivel de reconocimiento sobre la importancia de la formación sugiere que los cursos ofrecidos han generado un impacto positivo en los participantes, cumpliendo en gran medida con su propósito de brindar conocimientos y herramientas útiles para su inserción laboral.

Los encuestados identificaron dos razones principales por las cuales valoraron la capacitación recibida:

- Adquisición de nuevos conocimientos (46.2%): 6 participantes señalaron que la formación les permitió aprender nuevos conceptos y ampliar su base teórica.
- Desarrollo de habilidades prácticas (46.2%): Otros 6 encuestados destacaron que la capacitación les proporcionó herramientas concretas y aplicables en su desempeño laboral.

Estos resultados reflejan que la formación no solo fue valorada por su contenido teórico, sino también por el desarrollo de competencias prácticas, lo que sugiere un enfoque integral en la enseñanza. Equilibrio entre teoría y práctica en la capacitación.

En cuanto a la modalidad de enseñanza, el 100% de los encuestados indicó haber recibido tanto clases teóricas como prácticas, evidenciando un esfuerzo por ofrecer una formación equilibrada que combine la explicación de conceptos con su aplicación en situaciones reales.

No obstante, las percepciones sobre el balance entre teoría y práctica fueron divididas:

- Siete encuestados (53.8%) consideraron que el balance entre teoría y práctica fue adecuado, lo que indica que, para más de la mitad de los participantes, la distribución de los contenidos respondió a sus necesidades de aprendizaje.
- Seis encuestados (46.2%) manifestaron que hubo un exceso de teoría y poca práctica, lo que sugiere que, para casi la mitad de los participantes, el enfoque práctico debería haberse fortalecido para optimizar la experiencia formativa.

Esta observación es respaldada por **Noemí, supervisora del programa de Jóvenes Productivos**, quien señaló que algunos cursos tuvieron un énfasis excesivo en la teoría, con pocas oportunidades para la práctica:

*"Eran teóricas y algunas pocas prácticas, eran muy pocas clases prácticas, no eran totalmente prácticas, algunos eran más teóricos y otros sí eran por ahí unas cuantas clases prácticas."*

Además, **Noemí también advirtió sobre la falta de adaptación pedagógica para los beneficiarios con discapacidad severa**, lo que pudo haber limitado su aprendizaje. En sus palabras:

*"Los jóvenes con severa medida también podrían haberle hecho más insumos, como se llama, darle más práctica que darles teoría, porque ellos más aprenden haciendo, escuchando y mirando, ¿no?"*

Por su parte, **Jorge Videira, padre de un beneficiario del programa**, reforzó este punto al mencionar que la formación **fue demasiado teórica y careció de vinculación con el entorno laboral real**:

*"Es un curso sumamente teórico. O sea, es hecho en un aula. Y una capacitación para operarios de producción debe ser hecha, pues, o por lo menos deben visitar*

*algunas fábricas, algunas industrias. Para que vean in situ cómo funciona una industria."*

Esto sugiere que, aunque se han realizado esfuerzos por equilibrar la enseñanza teórica y práctica, aún existen **oportunidades de mejora en la metodología de capacitación**, especialmente en la adaptación pedagógica y en la exposición de los beneficiarios a entornos laborales reales.

Otro punto de mejora identificado por Noemí es la **desconexión entre la capacitación y las necesidades específicas del mercado laboral**, señalando que los cursos no siempre estuvieron alineados con los perfiles demandados por las empresas:

*"Era de qué función realmente iban a cumplir, si realmente los cursos iban de la mano con el perfil que buscaba la empresa, habría que empezar por ese lado."*

Esta preocupación es compartida por **Jorge Videira**, quien destacó la necesidad de que la capacitación responda a demandas reales de empleo:

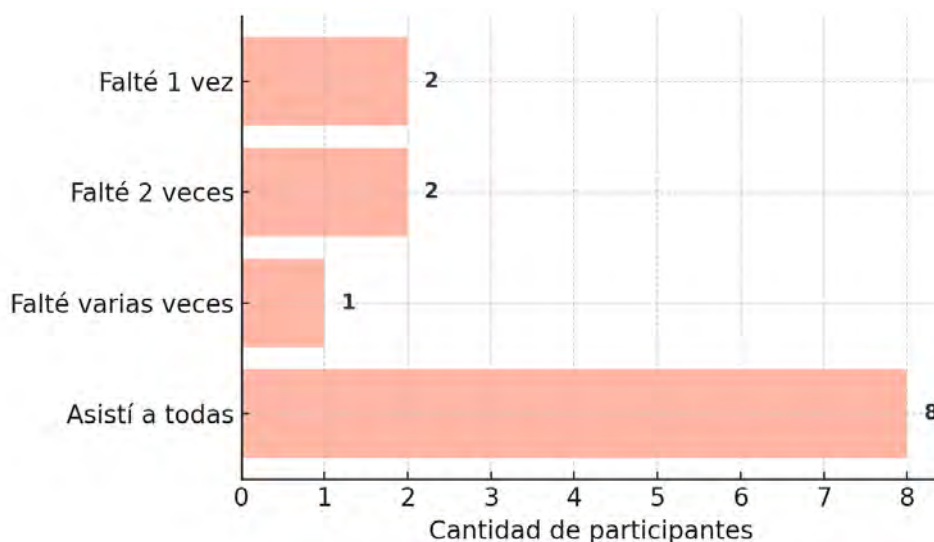
*"Si me vas a capacitar un año después de que la empresa solicitó trabajadores, ya no me sirve. La demanda tiene una caducidad de tiempo."*

Esto refuerza la importancia de que los programas de formación **sean diseñados en función de un análisis actualizado del mercado laboral**, asegurando que los beneficiarios sean capacitados en perfiles que realmente cuenten con oportunidades de inserción laboral.

Por otro lado, **se confirmó que se brindaron materiales e insumos para la capacitación**, aunque algunos participantes señalaron que no siempre eran los más adecuados. Según Noemí:

*"Podría decir que hay materiales que no de todo le sirven a los jóvenes"*

**Gráfico 14: Asistencia a la capacitación**



Fuente: Elaboración propia

La asistencia a la capacitación reflejó un alto nivel de compromiso por parte de la mayoría de los participantes. Un 53.8% asistió a todas las sesiones, lo que indica una participación activa en el proceso formativo. Sin embargo, un 46.2% reportó haber faltado al menos una vez. Dentro de este grupo, el 15.4% se ausentó una vez, otro 15.4% faltó en dos ocasiones y el 7.7% indicó haber faltado en varias oportunidades.

Estos resultados muestran que, aunque la asistencia general fue elevada, algunos participantes enfrentaron dificultades que afectaron su continuidad en el curso. Entre las razones identificadas, destacan factores personales, barreras estructurales y la percepción sobre el modelo de enseñanza adoptado por el programa.

El programa de capacitación dirigido específicamente a personas con discapacidad evidencia una contradicción en su enfoque. En lugar de promover la inclusión en espacios de formación general junto a personas sin discapacidad, el

programa opta por un modelo segregado, en el cual los jóvenes con discapacidad son capacitados de manera exclusiva.

Esta decisión genera cuestionamientos sobre la efectividad del programa en la promoción de la inclusión. Lejos de preparar a los beneficiarios para un mercado laboral diverso, la capacitación en un entorno separado podría limitar sus oportunidades de integración en espacios laborales y educativos convencionales.

Además, se observó que persisten barreras actitudinales y prejuicios dentro del mismo grupo de beneficiarios. Ángel Bellido, participante del programa, expresó su descontento al compartir el aula con personas con discapacidad intelectual, lo que refuerza la idea de que el modelo segregado no está cumpliendo su objetivo de fomentar una cultura inclusiva y libre de discriminación. Según su testimonio:

*"Yo estudié con personas que tienen discapacidad intelectual. No solamente ahí, sino como también te lo he explicado en mi anterior palestra"*

A su vez, Luis Marcelo Lazarte, otro participante, mencionó que hubo inconvenientes en la dinámica de clases debido a que algunos compañeros no lograban adaptarse al ritmo del curso, lo que generaba retrasos en el aprendizaje:

*"El proceso sí fue un poco lento ya que había algunos compañeros que no se adaptaban"*

Esto indica que, más allá del diseño del programa, aún existen barreras dentro del propio grupo de beneficiarios, lo que sugiere la necesidad de reforzar estrategias de sensibilización y adaptación pedagógica para garantizar una convivencia armoniosa en los espacios de formación.

El análisis de los motivos de inasistencia revela que las barreras no solo son personales, sino también estructurales. Un 7.7% de los encuestados indicó que su discapacidad severa dificultaba su movilidad, lo que afectó su asistencia. Este

participante señaló que el estipendio otorgado por el programa no cubría completamente los costos de transporte, lo que sugiere que, aunque existen apoyos financieros, estos no son suficientes para garantizar la igualdad de condiciones en la participación.

En este sentido, Bernardo Videira menciona que el acceso al transporte y los costos de movilidad representan una dificultad real para las personas con discapacidad, lo que limita su asistencia regular a las sesiones. En sus palabras:

*"A veces no podía ir porque mi mamá no tenía para los pasajes, ella me tenía que llevar y traer. No puedo ir solo porque en mi barrio no hay movilidad accesible para mí"*

Además de la dificultad económica, la falta de infraestructura de transporte accesible en Lima es un problema adicional que enfrentan las personas con discapacidad. El acceso a la capacitación muchas veces implica largos desplazamientos, lo que encarece aún más los traslados. Las personas con discapacidad física que no cuentan con movilidad propia se ven obligadas a trasladarse en autos particulares, ya que la mayoría de los buses públicos no están adaptados para el uso de sillas de ruedas.

En este contexto, otro participante explicó que, en ocasiones, debía recurrir a medios de transporte más costosos debido a la falta de accesibilidad en el transporte público:

*"Yo no puedo usar los micros porque no hay rampa para subir mi silla de ruedas. Entonces a veces tengo que tomar taxi y es caro. No me alcanza con lo que dan"*

La situación es aún más compleja para los beneficiarios con síndrome de Down y discapacidad intelectual severa, ya que no pueden movilizarse solos y dependen completamente de un acompañante. Según lo señalado en los

testimonios, los familiares de estos jóvenes deben asumir un doble gasto en transporte, ya que deben trasladarse con ellos en todo momento.

*"Mi mamá me acompaña siempre porque no puedo caminar solo. Entonces son dos pasajes para cada viaje y a veces no alcanza. Si no hay para los dos, no voy".*

Noemí, supervisora del programa, también resaltó esta situación al indicar que las personas con discapacidad intelectual o síndrome de Down requieren mayores ajustes en la logística del transporte:

*"Los chicos con síndrome de Down no podían ir solos, sus mamás los llevaban y tenían que esperar todo el tiempo, eso hace que el gasto sea el doble y muchas veces no podían venir por eso".*

En cuanto a la cobertura del transporte, los datos muestran diferencias en la percepción de los beneficiarios respecto a la suficiencia del estipendio asignado. La mayoría de los participantes, 69.2% (8 personas), indicó que el monto recibido cubrió completamente sus necesidades de transporte. Sin embargo, el 23.1% (3 personas) señaló que tuvo que asumir parte del costo con sus propios recursos, mientras que el 7.7% (1 persona) manifestó que el estipendio fue insuficiente para su tipo de transporte.

Si bien el resultado mayoritario sugiere una cobertura adecuada, el 30.8% del total de encuestados (4 personas) reportó haber enfrentado dificultades económicas para trasladarse. Esta situación podría tener un impacto negativo en la asistencia regular y la permanencia en la capacitación.

Estos resultados sugieren la necesidad de revisar y ajustar los mecanismos de apoyo financiero, considerando no solo el costo estándar del transporte público, sino también las particularidades de movilidad de los beneficiarios, el acceso limitado a transporte inclusivo y la necesidad de acompañantes en ciertos casos. Sin una política de transporte adaptada a sus realidades, la capacitación seguirá

presentando barreras para los jóvenes con discapacidad más severa, quienes tienen mayores dificultades para trasladarse de manera autónoma.

El hecho de que la capacitación se imparta exclusivamente a personas con discapacidad refuerza la idea de que requieren espacios diferenciados, cuando en realidad podrían beneficiarse de un entorno inclusivo en el que convivan con personas sin discapacidad.

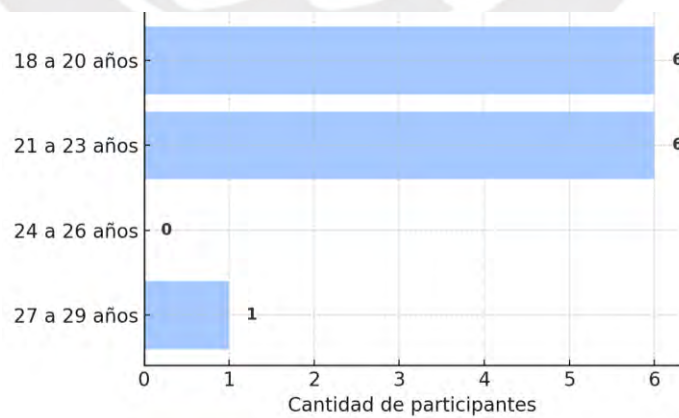
Este enfoque, lejos de preparar a los jóvenes para un mercado laboral diverso, podría limitar sus oportunidades de integración, ya que los mantiene en un ambiente segregado sin fomentar una interacción natural con la sociedad.

Por otro lado, algunos participantes destacaron que la capacitación fue efectiva en términos de contenido.

Sin embargo, Luis Marcelo Lazarte enfatizó que la metodología del profesor debía ajustarse mejor a las necesidades del grupo, especialmente en el caso de personas con discapacidad auditiva:

*"El profesor sabía que habían tres personas que eran sordas, pero no movía bien los labios, lo que dificultaba su comprensión".*

**Gráfico 15: Distribución de participantes por edad**

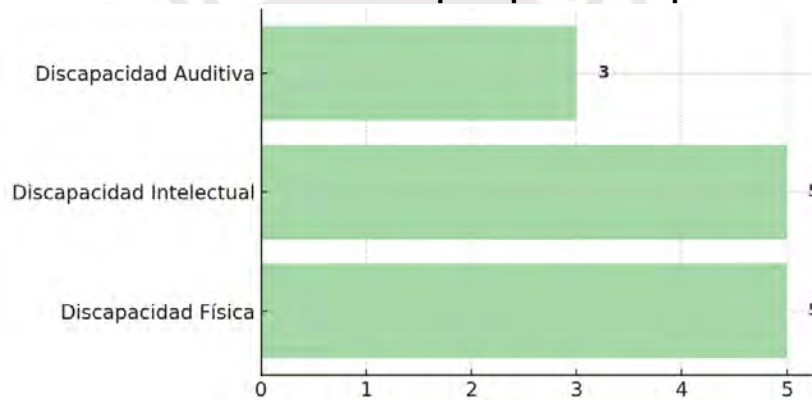


Fuente: Elaboración propia.

El análisis de la tabla revela diferencias significativas en la percepción de los apoyos brindados durante la capacitación y las barreras que aún enfrentan los participantes en función de su tipo y grado de discapacidad.

Los datos muestran que la mayoría de los participantes se encuentra en el rango de 18 a 23 años, con solo una persona mayor de 27 años, lo que sugiere que el programa está mayormente dirigido a jóvenes en etapa de inserción laboral. Aunque esta concentración etaria es esperable en programas de formación, la baja participación de personas mayores de 26 años podría indicar la existencia de barreras adicionales para su acceso o permanencia en la capacitación.

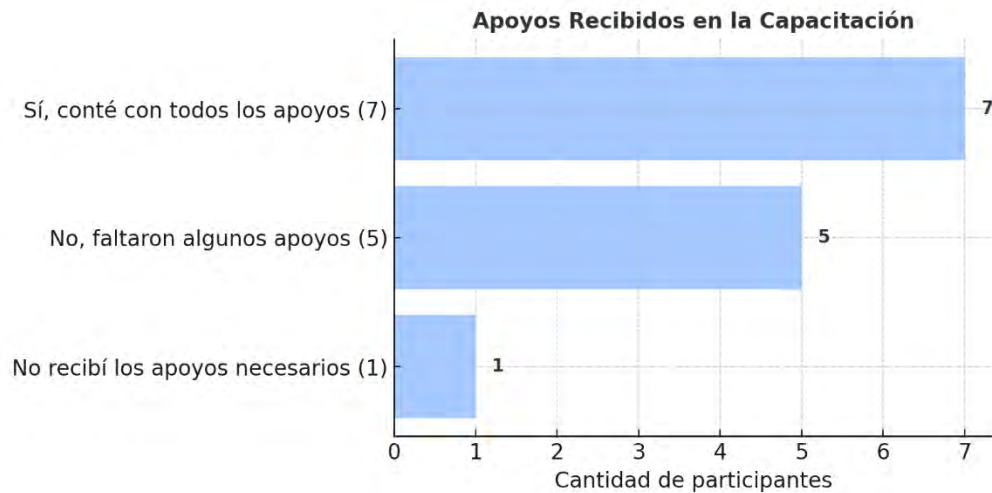
**Gráfico 16: Distribución por tipo de discapacidad**



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al tipo de discapacidad, el grupo está compuesto principalmente por personas con discapacidad intelectual, física y auditiva, siendo la discapacidad intelectual la más frecuente, con cinco participantes, seguida de la discapacidad física, también con cinco, mientras que la discapacidad auditiva cuenta con tres. Esto sugiere que el programa atiende una diversidad de perfiles. Sin embargo, las diferencias en las necesidades de apoyo entre estos grupos podrían influir en su experiencia de aprendizaje y en su nivel de satisfacción con la capacitación.

**Gráfico 17: Apoyos recibidos durante la capacitación**



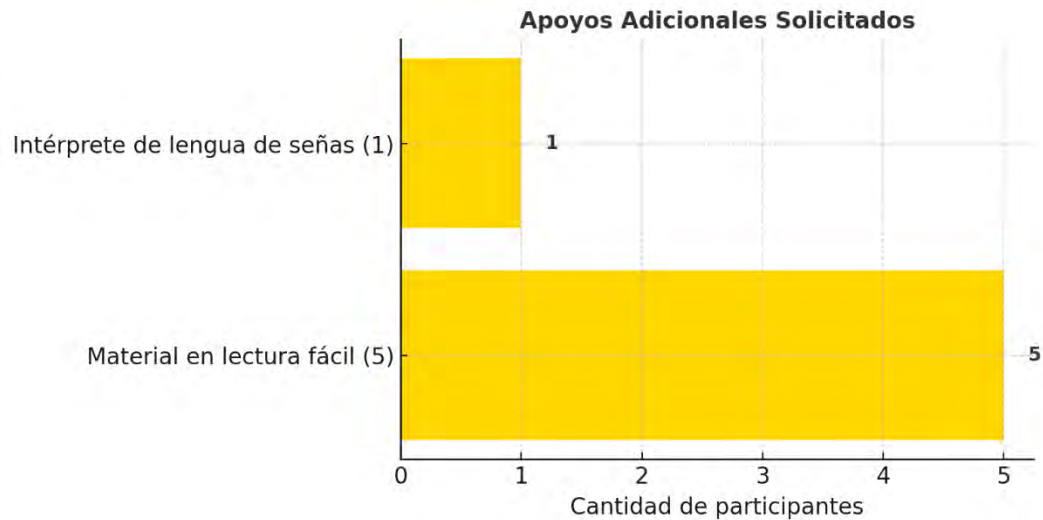
Fuente: Elaboración propia

La evaluación sobre los apoyos recibidos muestra una distribución desigual. Mientras que siete participantes indicaron haber contado con todos los apoyos necesarios, cinco señalaron que faltaron algunos apoyos específicos y uno reportó no haber recibido los apoyos requeridos. Esto evidencia que, aunque el programa proporciona ciertas adaptaciones, todavía existen brechas en la provisión de recursos adecuados para garantizar una participación equitativa, especialmente considerando que casi la mitad de los encuestados expresó haber enfrentado dificultades en este aspecto.

Como menciona el usuario Ángel André Bellido.

*"El profesor tenía paciencia, pero no tenía manejo de clase con los chicos con deficiencia intelectual. A veces se le escapaba de las manos."*

**Gráfico 18: Apoyos adicionales solicitados**



Fuente: Elaboración propia

En relación con los apoyos adicionales que habrían facilitado el aprendizaje, los datos reflejan que la mayor demanda se centra en el acceso a material en lectura fácil, con cinco menciones, lo que indica que los participantes con discapacidad intelectual podrían estar encontrando dificultades en la comprensión de los contenidos. Mientras tanto, solo un participante mencionó la necesidad de un intérprete de lengua de señas o apoyo en comunicación. Esto sugiere que, aunque las personas con discapacidad auditiva están presentes en la capacitación, la barrera lingüística no ha sido señalada como un problema central o podría estar siendo atendida de manera más efectiva en comparación con otras necesidades de accesibilidad.

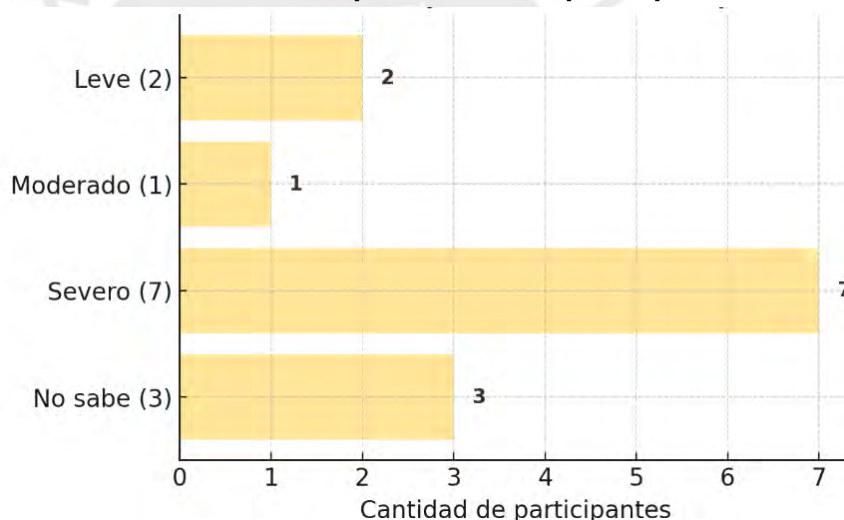
Sin embargo, Roberto Antonio Cáceres Vélez menciona que el apoyo en lengua de señas no era del todo efectivo, ya que el intérprete no tenía un buen nivel y los participantes sordos no lograban comprenderlo completamente.

*"El profesor no sabía señas, solo había un intérprete. Sin embargo, este apoyo no era suficiente, ya que el intérprete no era muy bueno y los estudiantes sordos no le*

*entendían bien. Esto dificultaba la comprensión de algunos temas y afectaba su participación en la capacitación."*

Esto sugiere que, si bien la demanda explícita de intérpretes fue menor en comparación con la solicitud de materiales en lectura fácil, la calidad del apoyo en comunicación no fue la adecuada. La presencia de un intérprete no garantiza una accesibilidad efectiva si este no posee las competencias necesarias para traducir con precisión los contenidos. Esta situación refuerza la importancia de no solo asegurar la disponibilidad de intérpretes, sino también de evaluar su preparación y habilidades para garantizar una verdadera inclusión de las personas con discapacidad auditiva en el proceso de formación.

**Gráfico 19: Grado de discapacidad de los participantes**



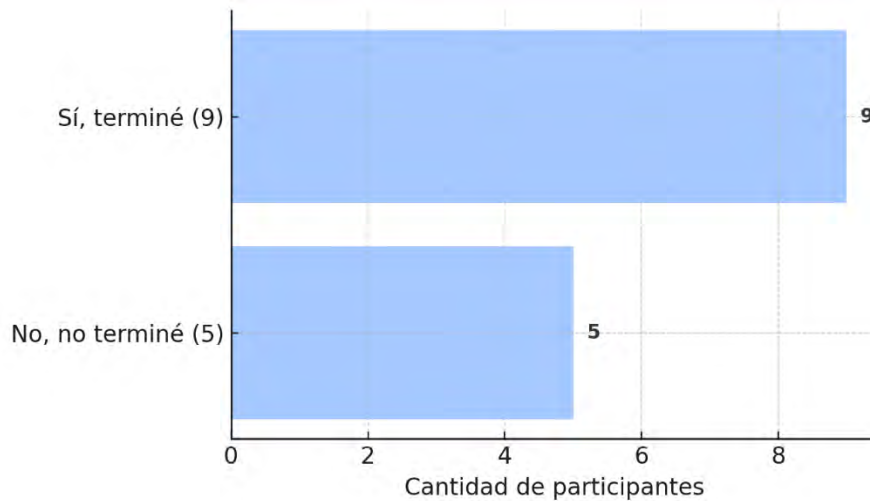
Fuente: Elaboración propia

El grado de discapacidad también es un factor determinante en la experiencia formativa del grupo. La mayoría de los participantes reportó un grado severo de discapacidad, con siete casos, seguidos de tres personas que no saben precisar su nivel, mientras que solo dos indicaron tener discapacidad leve y uno, moderada. Esto refuerza la idea de que el programa atiende a una población con

mayores necesidades de apoyo. Sin embargo, la falta de precisión en la autopercepción del grado de discapacidad por parte de algunos participantes podría indicar un déficit en la información proporcionada o en el acceso a diagnósticos claros.

Estos hallazgos subrayan la importancia de fortalecer los apoyos durante la capacitación, no solo en términos de cantidad, sino también de pertinencia, asegurando que respondan de manera efectiva a las necesidades específicas de cada tipo de discapacidad. Además, la demanda de material en lectura fácil sugiere la necesidad de ajustar los contenidos y metodologías para mejorar la accesibilidad cognitiva, lo que podría contribuir a una experiencia formativa más equitativa y efectiva.

**Gráfico 20: Grado de escolaridad alcanzado por los participantes**



Fuente: Elaboración propia

El análisis del nivel educativo de los participantes revela una diversidad en su formación académica, lo que puede influir en su experiencia y desempeño dentro del programa de capacitación. De los 13 encuestados, 9 (69.2%) terminaron la secundaria, mientras que 4 (30.8%) no lograron completar este nivel educativo.

Dentro del grupo que no finalizó la secundaria, 2 personas (15.4%) alcanzaron secundaria incompleta, mientras que 3 (23.1%) solo cursaron niveles de primaria.

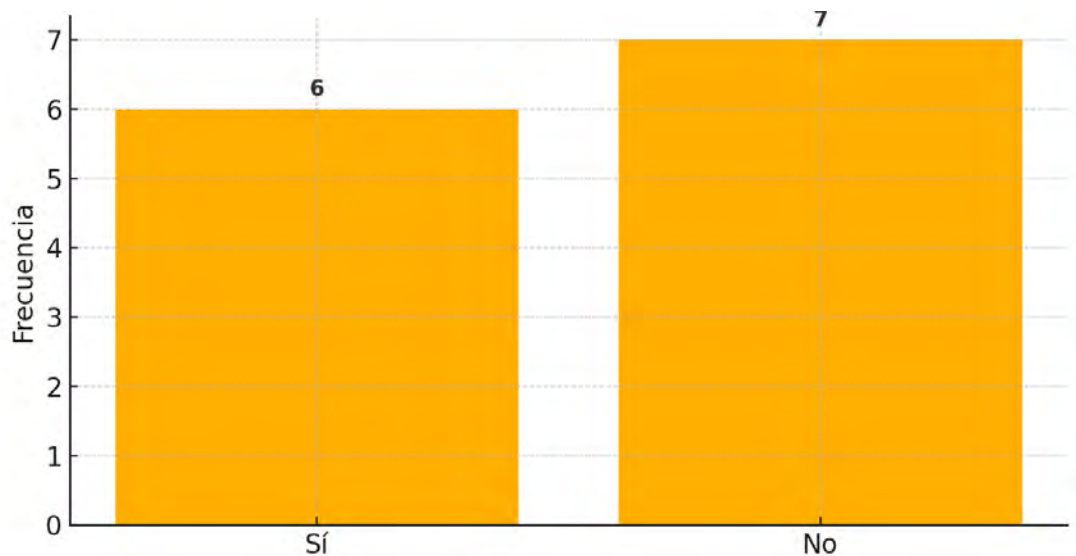
Estos datos muestran que el programa acoge a jóvenes con distintos niveles de educación formal, lo que implica la necesidad de metodologías flexibles que permitan atender las diferencias en conocimientos previos y habilidades de aprendizaje. Sin embargo, según Noemí, los profesores no estaban capacitados para adecuar los contenidos a las necesidades de los jóvenes con discapacidad, lo que afectaba los resultados de aprendizaje y la utilidad de la capacitación.

*"Los profesores no eran especialistas profesionales, eran de otras especialidades. Había voluntad, sí, pero al final los resultados no fueron los mejores porque no tenían formación pedagógica para enseñar a jóvenes con discapacidad. Trataban de llegar a ellos, pero no siempre lograban el objetivo."*

En cuanto a la percepción sobre cómo debería estructurarse la capacitación, las opiniones están divididas. La mayoría de los participantes (7 personas, equivalentes al 53.8%) considera que sería mejor adaptar la capacitación según el grado educativo y el tipo de discapacidad para facilitar el aprendizaje. Una persona (7.7%) cree que esta diferenciación solo debería aplicarse en sesiones específicas donde se requiera mayor apoyo, mientras que 4 participantes (30.8%) sostienen que es preferible que todos compartan las mismas sesiones para fomentar la inclusión y el aprendizaje conjunto.

Esta división de opiniones refleja el desafío de equilibrar la inclusión con la adaptación pedagógica. Si bien la convivencia en un mismo entorno de aprendizaje puede fomentar la integración, sin estrategias didácticas diferenciadas, existe el riesgo de que algunos participantes enfrenten mayores dificultades para seguir el ritmo de la capacitación, lo que puede afectar su proceso de aprendizaje y, en última instancia, su inserción laboral.

**Gráfico 21: Resultados de inserción laboral post-capacitación entre jóvenes con discapacidad**



Fuente: Elaboración propia

El análisis de los datos muestra que la capacitación ha tenido un impacto positivo en la inserción laboral de algunos participantes, aunque persisten desafíos para garantizar que más jóvenes con discapacidad accedan a oportunidades de empleo. De los 13 encuestados, 6 (46.2%) lograron insertarse en el mercado laboral después de la capacitación, mientras que 7 (53.8%) no han conseguido empleo.

Respecto a los aspectos más útiles de la capacitación, los participantes destacan principalmente el fortalecimiento de la autonomía y la confianza (6 menciones), lo que sugiere que la capacitación no solo contribuye al desarrollo de habilidades técnicas, sino que también tiene un impacto en la seguridad y autoconfianza de los participantes al desempeñarse en entornos laborales. Carla Culca, focalizadora del programa, menciona que algunos profesores lograban transmitir confianza a los estudiantes y les ayudaban a desenvolverse mejor en sus

futuros trabajos, aunque también señaló que algunos docentes solo cumplían con la malla curricular sin adaptarla a las necesidades reales de los beneficiarios.

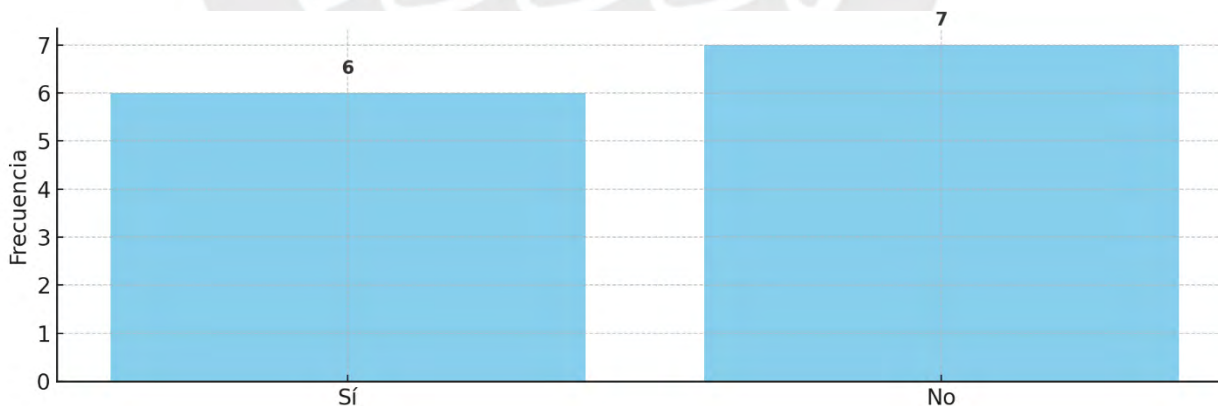
*"Yo creo que deberían adaptarlo para personas con discapacidad, ya que no es el mismo proceso que un proceso regular, y deberían tener en cuenta que el tema del docente es mucho más sensible."*

Por otro lado, Zayrut Cruzado León, como vinculador laboral, menciona que la capacitación es relevante, pero muchas veces no está alineada con la demanda del mercado, lo que afecta la empleabilidad de los participantes. Indica que:

*"Se debe mejorar la adaptación de los cursos a las necesidades reales de las empresas para que los beneficiarios tengan mayores oportunidades de inserción."*

Estos resultados evidencian la importancia de continuar reforzando los componentes prácticos y de autonomía dentro del programa, así como de generar más oportunidades de empleo accesibles para los jóvenes con discapacidad, asegurando que la capacitación responda de manera efectiva a las exigencias del mercado laboral

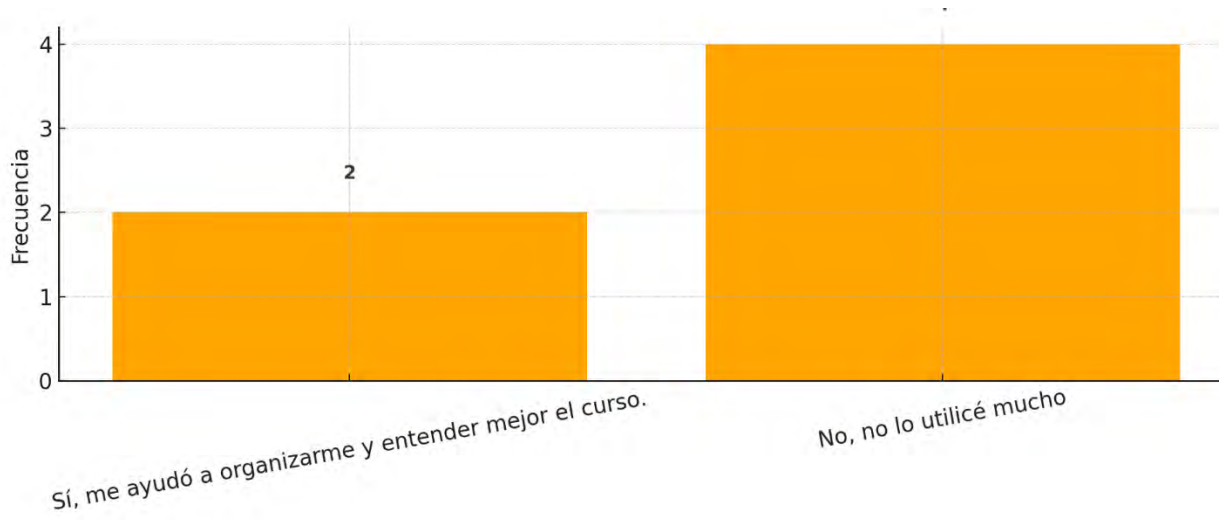
**Gráfico 22: Acceso de los participantes al temario de capacitación**



Fuente: Elaboración propia

El acceso a un temario o sílabo es un factor clave en la planificación y comprensión de la capacitación. Sin embargo, los datos reflejan que menos de la mitad de los participantes (6 de 13) recibió un temario, mientras que 7 personas indicaron no haberlo recibido.

**Gráfico 23: Uso del temario por los participantes que accedieron a él**



Fuente: Elaboración propia

Entre quienes sí contaron con un temario, la utilidad percibida fue variable: solo 2 participantes afirmaron que les ayudó a organizarse y entender mejor el curso, mientras que 4 señalaron que no lo utilizaron mucho. Esto sugiere que, aunque contar con un temario puede ser beneficioso, su formato o presentación podría mejorarse para incentivar su uso.

**Gráfico 24: Utilidad potencial del temario y barreras percibidas entre participantes sin acceso: necesidad de adaptación accesible**



Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, entre los 7 participantes que no recibieron un temario, la mayoría (5) considera que habría sido útil, pero solo si se presentaba con explicaciones más sencillas o en lectura fácil. Zayrut Cruzado León menciona que el material proporcionado no siempre estaba adaptado a las necesidades de los participantes:

*"En realidad, solo se brindaba la información general del programa y qué es lo que se buscaba. Pero si querías darlo a una persona con discapacidad intelectual o síndrome de Down, ¿tú crees que lo entendía? No, no estaba adaptado."*

Esto evidencia la necesidad de adaptar los materiales de referencia para mejorar la accesibilidad y comprensión de los contenidos.

Además, Noemi, supervisora del programa, señaló que:

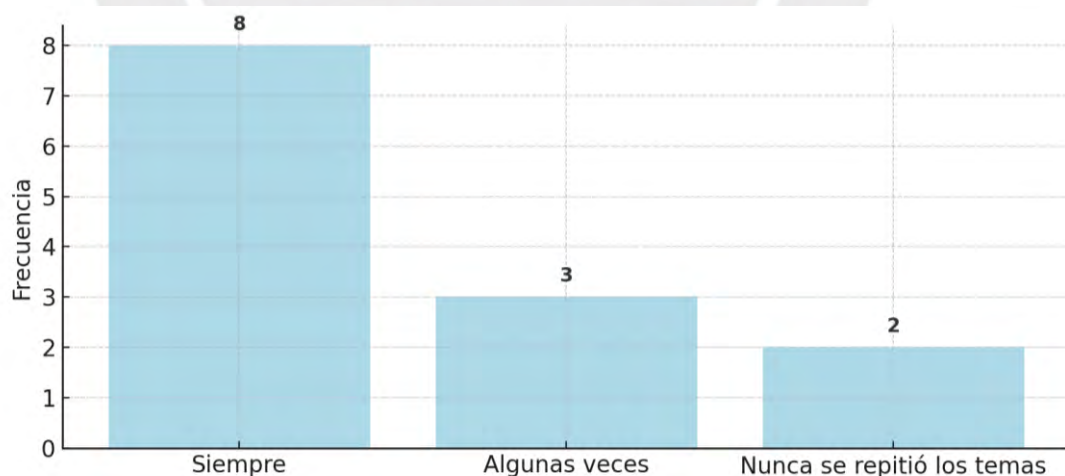
*"El material no siempre era entregado a tiempo y, en muchos casos, los participantes ni siquiera sabían qué temas se iban a tocar en la capacitación. Eso generaba confusión y hacía difícil que pudieran prepararse con anticipación."*

En cuanto a los cambios en los temas impartidos durante la capacitación, las respuestas fueron diversas: 4 participantes indicaron que sí hubo modificaciones, 3 afirmaron que no las hubo y 6 señalaron que no sabían. Esto podría indicar una falta de comunicación clara sobre la planificación y ajustes en la formación. Luis Lazarte, un usuario menciona que no recuerda haber recibido una lista de temas y que los contenidos parecían repetirse:

*"¿Te entregó algún sílabo el profesor o no te entregó temas? Ah, los temas, no, no. ¿Cambió los temas en algún momento o siguió con su programación? Siguó con su programación."*

Estos hallazgos subrayan la importancia de proporcionar un temario estructurado, accesible y adaptado a las necesidades de los participantes, asegurando que no solo esté disponible, sino que también sea comprendido y utilizado como una herramienta de apoyo efectiva en el aprendizaje.

**Gráfico 25: Frecuencia de repetición de temas y su impacto percibido en el proceso de aprendizaje**



Fuente: Elaboración propia

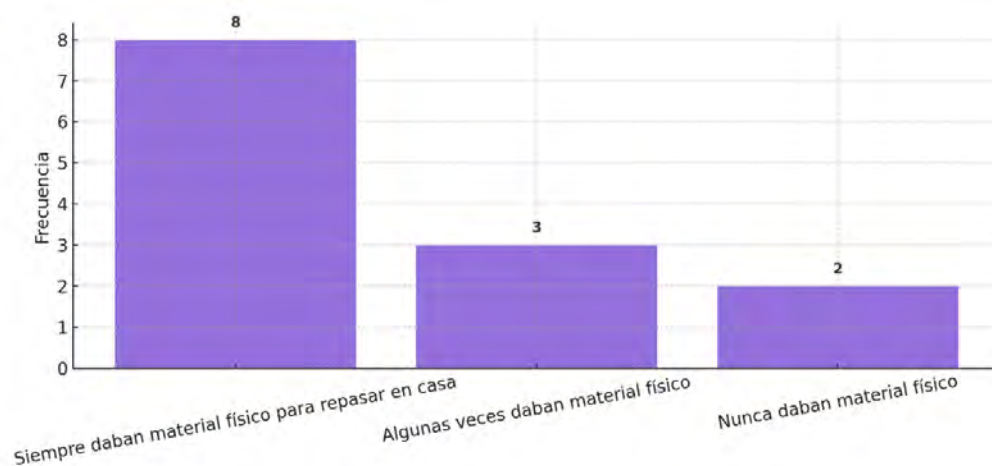
Los datos muestran que la repetición de temas fue una característica común en la capacitación, con 8 de 13 participantes afirmando que los temas se repetían siempre y 3 indicando que esto ocurría algunas veces. Sin embargo, la percepción sobre su impacto en el ritmo de la capacitación varió: 8 participantes consideraron que fue útil para quienes necesitaban más tiempo para aprender, mientras que 3 opinaron que ayudó a reforzar conocimientos. Solo 2 señalaron que nunca se repitieron los temas. Esto sugiere que la repetición no fue vista como un problema significativo y que, en muchos casos, facilitó la comprensión y consolidación del aprendizaje.

Respecto a este punto, Luis un participante expresó que la repetición de los temas le permitió reforzar lo aprendido, aunque a veces los contenidos se sentían repetitivos:

*"Bueno, uno para reforzar, porque a pesar de que tengo de las chicas, pero para mí estaba bien, como para tomar un repaso, a veces así, ligero."*

Esto indica que la repetición de contenido puede ser beneficiosa para algunos estudiantes, pero podría mejorarse con estrategias pedagógicas más dinámicas.

**Gráfico 26: Accesibilidad y oportunidad en la entrega de materiales físicos de apoyo al aprendizaje**



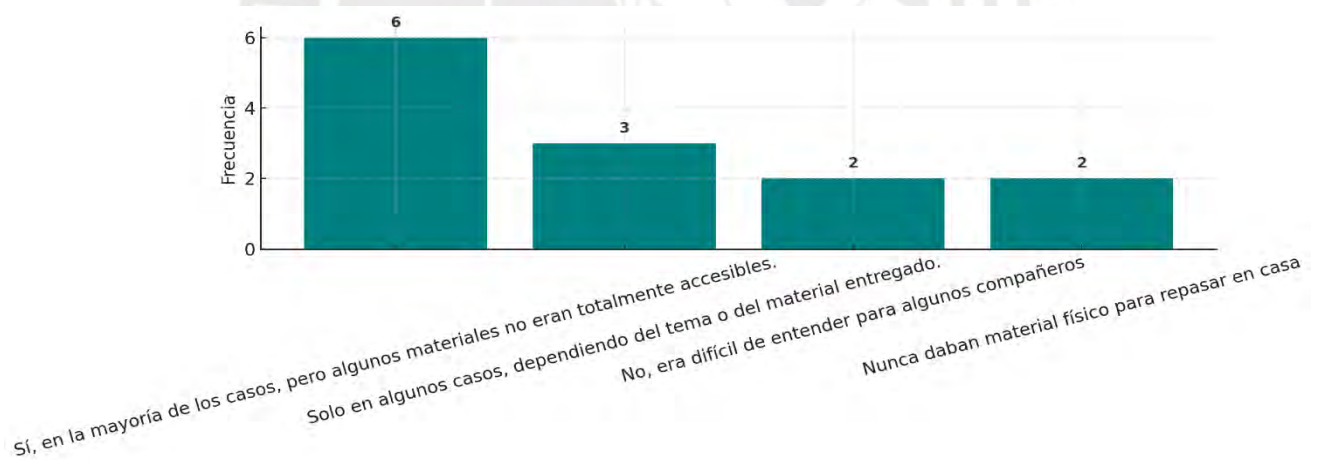
Fuente: Elaboración propia

En cuanto al acceso a materiales de apoyo, 8 participantes indicaron que siempre recibieron material físico para repasar en casa, mientras que 3 afirmaron que lo recibieron solo algunas veces. Por otro lado, 2 señalaron que nunca se les proporcionó material físico. Noemi, supervisora del programa, mencionó que hubo problemas con la entrega de materiales a tiempo, lo que afectó la calidad del aprendizaje:

*"La última vez que fui, me pidieron hacer un informe porque estaban retrasándose en la entrega de materiales, teniendo el 100% del dinero del año pasado. Entonces, eso ha sido todo un misterio porque nos hicieron hacer un levantamiento de observaciones porque estaban entregando los materiales por partes."*

Esto evidencia que, a pesar de contar con los recursos financieros, la gestión de los materiales no siempre fue eficiente.

**Gráfico 27: Percepción sobre la accesibilidad de los materiales**



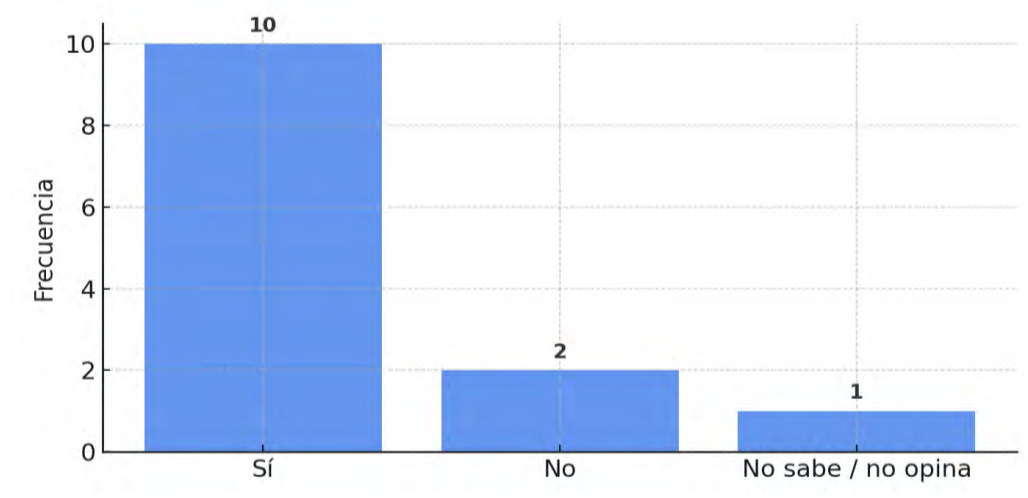
Fuente: Elaboración propia

+Respecto a la accesibilidad de los materiales entregados, 6 participantes indicaron que, en la mayoría de los casos, el material era accesible, aunque algunos recursos no lo eran completamente. Otros 3 señalaron que la accesibilidad dependía del tipo de material entregado, mientras que 2 consideraron que los

materiales eran difíciles de entender para algunos compañeros. Finalmente, 2 participantes que no recibieron material físico tampoco pudieron evaluar su accesibilidad.

Estos resultados destacan la importancia de garantizar que los materiales educativos sean accesibles y adecuados para todas las personas con discapacidad. Aunque la repetición de temas parece haber sido beneficiosa para muchos, aún existen oportunidades de mejora en la entrega y adaptación de materiales para asegurar una experiencia de aprendizaje más inclusiva y efectiva.

**Gráfico 28: Impacto de los ajustes en la enseñanza en el aprendizaje de los participantes**



Fuente: Elaboración propia

Los datos indican que la mayoría de los participantes (10 de 13) percibieron que el profesor cambió su forma de enseñar a lo largo de la capacitación, mientras que 2 no notaron modificaciones y 1 no expresó una opinión al respecto.

Entre quienes identificaron cambios en la enseñanza, 7 señalaron que el docente mostró más paciencia, lo que sugiere un esfuerzo por adaptarse a los ritmos de aprendizaje de los participantes. Además, 2 mencionaron que el uso de

más ejemplos y actividades prácticas contribuyó a mejorar la comprensión de los temas, mientras que 1 destacó que las explicaciones fueron más claras.

Ángel André Vellido Degola (Usuario 3) destacó que la enseñanza se volvió más dinámica con el tiempo, mencionando que "la hacía un poco más dinámica para que no se aburrieran las personas, sobre todo los que tenían más dificultades para aprender"

Por otro lado, hubo diferencias en la percepción sobre la experiencia del docente en el trabajo con personas con discapacidad. El mismo usuario señaló que, aunque el profesor tenía paciencia, no necesariamente tenía un buen manejo de clase:

"Tuvo paciencia, pero no tenía un manejo de clase adecuado, porque una cosa es tener paciencia y otra es manejar la clase bien"

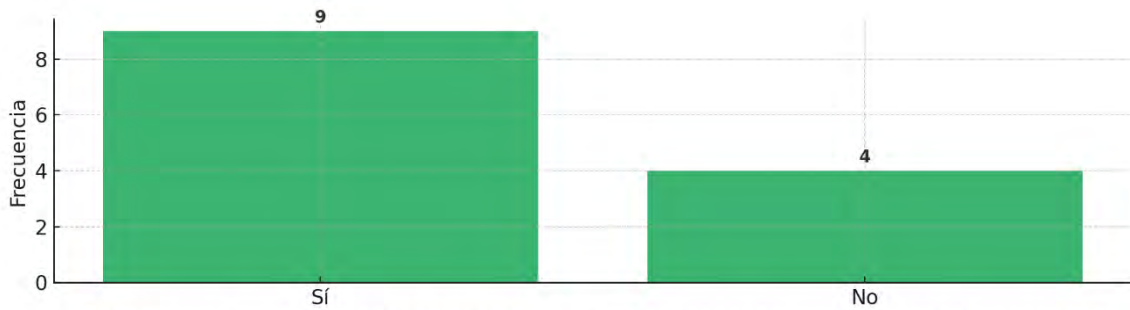
Esto sugiere que, si bien los docentes hicieron esfuerzos por adaptarse, todavía existían desafíos en la gestión del aula y la inclusión de todos los estudiantes.

Asimismo, Roberto Antonio Cáceres Vélez (Usuario 11) mencionó que los supervisores asistían ocasionalmente a las clases, pero que no se tenía certeza sobre si realmente evaluaban el trabajo con estudiantes con discapacidad: "Sí venían a supervisar, pero no sé si realmente tenían experiencia en evaluar a profesores que enseñan a personas con discapacidad"

Estos resultados evidencian que la flexibilidad y la adaptación en la metodología de enseñanza pueden influir positivamente en la experiencia de aprendizaje, especialmente en grupos con diversidad de necesidades. La capacidad del docente para ajustar su enfoque y brindar mayor apoyo parece haber sido clave para mejorar la formación recibida por los participantes. No obstante, se requiere fortalecer la capacitación pedagógica de los docentes para garantizar que los

cambios en la enseñanza sean efectivos y permitan una mayor inclusión de todos los participantes

**Gráfico 29: Percepción sobre la capacitación del docente para enseñar a personas con discapacidad**

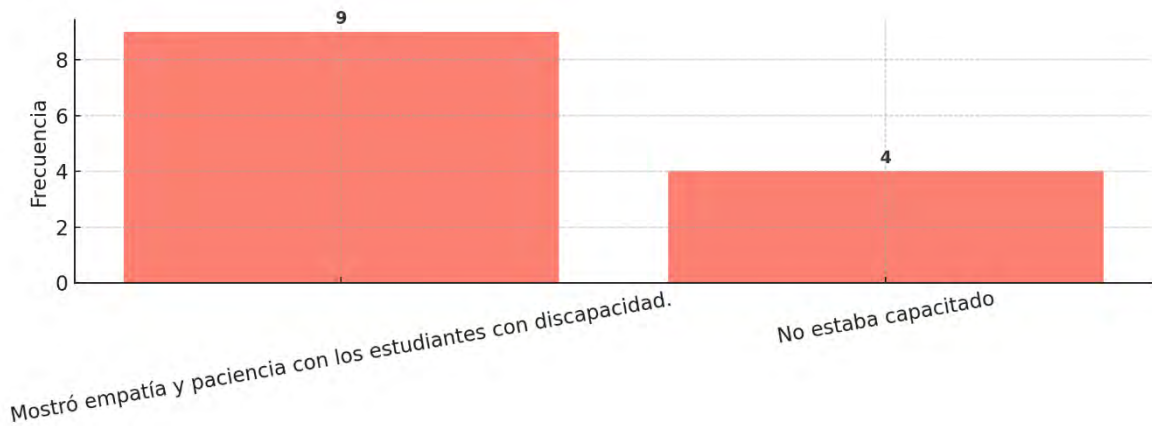


Si el docente estaba capacitado, ¿cómo crees que esa capacitación ayudó en la enseñanza?

Fuente: Elaboración propia

Los resultados reflejan que 9 de los 13 participantes consideraron que el docente estaba capacitado para enseñar a personas con discapacidad, mientras que 4 opinaron lo contrario. Aquellos que afirmaron que el docente tenía formación en este ámbito destacaron que esta capacitación se reflejaba en su paciencia y empatía con los estudiantes.

**Gráfico 30: Percepción sobre la experiencia del docente en la enseñanza a personas con discapacidad**



Fuente: Elaboración propia

De manera similar, 9 participantes indicaron que el docente tenía experiencia enseñando a personas con discapacidad, lo que se manifestaba en su actitud comprensiva y en la forma en que facilitaba el aprendizaje. Sin embargo, 4 señalaron que el docente no contaba con esta experiencia, lo que podría haber afectado la efectividad de la enseñanza para algunos estudiantes.

Carlita Culca, focalizadora del programa, cuestionó la capacitación de los docentes al mencionar que:

*"hay algunos que sí tenían, no sé si capacitados, pero de hecho tenían toda la predisposición y tenían llegada, pero hay profesores que no".*

Esto sugiere que si bien algunos docentes lograban conectar con los estudiantes, otros no contaban con las habilidades necesarias para un entorno inclusivo.

Asimismo, agregó que:

*"En papel sí tienen la experiencia, porque habían trabajado con personas con discapacidad. Si tuvieran llegada o no con los chicos, no lo sabría, pero en papel sí tienen la experiencia"*

Lo que indica que la formación previa no siempre se traduce en un adecuado desempeño dentro del aula.

Estos datos subrayan la importancia de la formación docente en educación inclusiva, ya que la preparación y experiencia en la enseñanza a personas con discapacidad impactan directamente en la calidad del aprendizaje y la satisfacción de los participantes. Contar con docentes que, además de tener conocimientos técnicos, posean habilidades pedagógicas adaptadas, es crucial para garantizar un proceso formativo efectivo y accesible para todos los estudiantes.

#### 4.4. SUPERVISIÓN TÉCNICA A LA CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES DIRIGIDA A LOS JÓVENES CON DISCAPACIDAD Y LA PREPARACIÓN DE LOS PROFESIONALES ENCARGADOS

La supervisión técnica en programas de capacitación especializada para jóvenes con discapacidad es esencial para asegurar que los procesos de enseñanza sean eficaces y adecuados a las necesidades de los participantes. En este contexto, los supervisores tienen un rol clave en garantizar que las entidades de capacitación cuenten con las metodologías, materiales y adaptaciones necesarias para proporcionar una formación laboral efectiva y accesible para los jóvenes con discapacidad.

Esta pregunta busca evaluar en qué medida los profesionales encargados de la supervisión técnica, responsables de monitorear las entidades de capacitación, están preparados para asegurar que los jóvenes con discapacidad reciban la capacitación especializada que necesitan. Esto implica no solo evaluar la calidad de la enseñanza y los métodos utilizados, sino también la accesibilidad de los materiales y el entorno, de manera que se adapten a las necesidades específicas de los estudiantes con discapacidad. La preparación de los supervisores es crucial para determinar si el programa Jóvenes Productivos está cumpliendo adecuadamente con su objetivo de ofrecer una capacitación especializada que permita a los jóvenes con discapacidad desarrollarse profesionalmente.

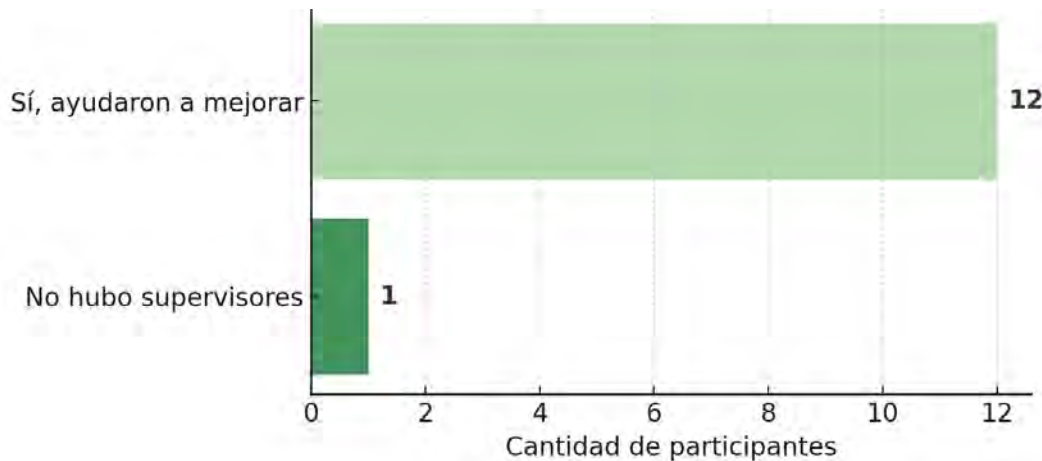
**Gráfico 31: Presencia de supervisores durante la capacitación según los participantes**



Fuente: Elaboración propia

Los datos reflejan que la gran mayoría de los participantes (12 de 13) afirmaron que hubo supervisores presentes durante la capacitación, mientras que solo 1 participante indicó que no hubo supervisión.

**Gráfico 32: Percepción del impacto de la supervisión en la calidad de la enseñanza"**



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la percepción sobre su impacto en la calidad de la enseñanza, 12 participantes consideraron que la presencia de supervisores contribuyó a mejorar la capacitación. Sin embargo, aunque su presencia fue reconocida, la forma en que estos supervisores desempeñaron su labor generó respuestas mixtas entre los beneficiarios.

Ada Elfrín Guerrero (Usuario 1) destacó que los supervisores realizaron su labor de manera constante, indicando que:

*"supervisaban bastante"*, lo que sugiere un monitoreo frecuente del proceso educativo. Sin embargo, también señaló que no todos los supervisores tenían conocimientos especializados en discapacidad, afirmando que *"algunas personas que supervisaban conocían el tema de discapacidad y otras no"*, lo que pone en evidencia una posible brecha en la formación del equipo de supervisión.

Por otro lado, Luis Marcelo Lazarte de Salvatierra (Usuario 9) describió la presencia de supervisores del Ministerio de Trabajo, mencionando que estos realizaban observaciones y registros de la dinámica del aula, pero no tenía certeza sobre si su labor realmente impactó la enseñanza:

*"Creo que tomaban fotos al salón de cómo estábamos progresando, le preguntaban al profesor en qué tema íbamos, cómo nos estábamos yendo, si había alguna incidencia, si había alguien que no estaba al ritmo de la clase, todo ese tipo de preguntas."*

Su testimonio sugiere que la supervisión se enfocó más en el registro de información que en la implementación de mejoras concretas dentro de la capacitación.

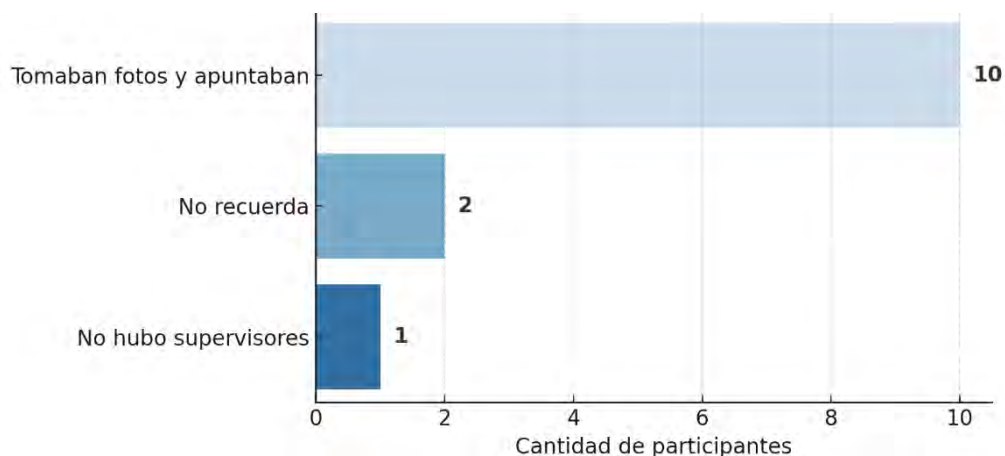
En contraste, Quispe Genebrozo Deunicio (Usuario 10) mencionó que:

*"Unos supervisores sí fueron, pero no entraban mucho al aula, solo estaban afuera"*

Lo que podría indicar que en algunos casos la supervisión no fue lo suficientemente cercana a los procesos de enseñanza dentro del aula.

Estos hallazgos sugieren que, si bien la supervisión es valorada por los participantes y ha sido identificada como un factor que mejora la enseñanza, aún existen oportunidades para fortalecer su efectividad. La preparación de los supervisores en educación inclusiva, su nivel de intervención en la mejora de la enseñanza y la claridad de su rol dentro del proceso formativo son aspectos clave que podrían optimizarse para generar un impacto más significativo en la calidad de la capacitación.

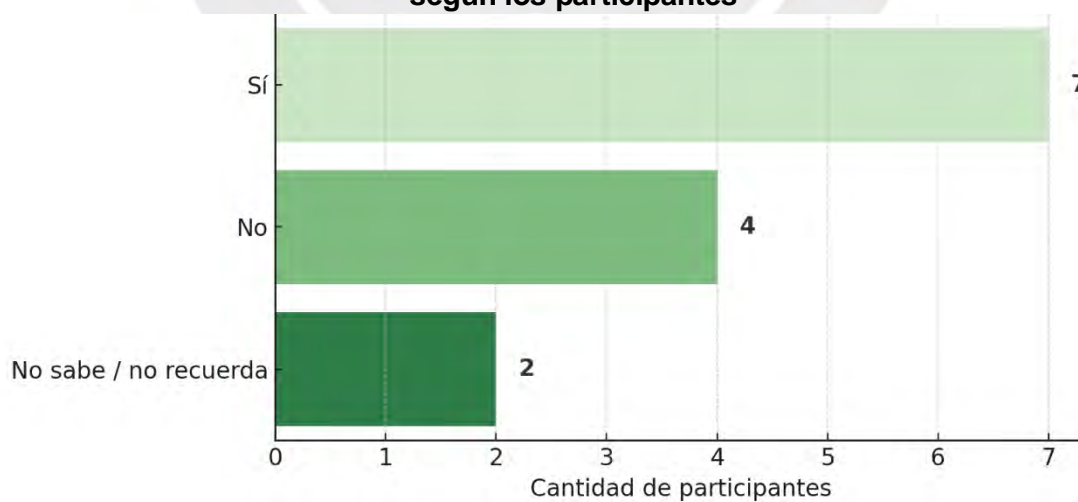
**Gráfico 33: Actividades realizadas por los supervisores durante la capacitación según los participantes**



Fuente: Elaboración propia

Los datos revelan que la mayoría de los participantes (10 de 13) identificaron que los supervisores se encargaban principalmente de tomar fotos y apuntes sobre el desarrollo de la capacitación. Sin embargo, 2 personas indicaron que no recuerdan exactamente las actividades que realizaban, y 1 persona afirmó que no hubo supervisores.

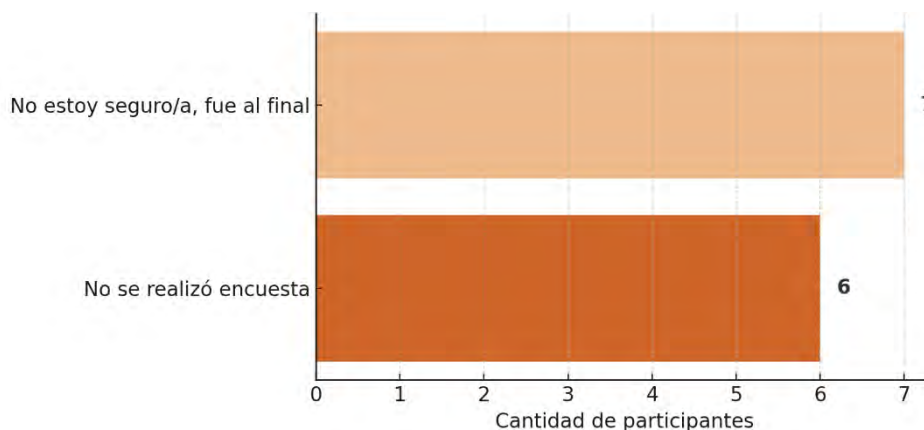
**Gráfico 34: Percepción sobre la evaluación de la metodología del profesor según los participantes**



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la evaluación docente, solo 7 participantes afirmaron haber sido encuestados sobre la metodología del profesor, mientras que 4 señalaron que no se realizó ninguna encuesta y 2 indicaron que no recuerdan si se les preguntó sobre este tema.

**Gráfico 35: Consideración de las opiniones de los participantes durante la capacitación**



Fuente: Elaboración propia

Respecto a la consideración de sus opiniones, 7 participantes mencionaron que no están seguros de si sus respuestas fueron tomadas en cuenta, ya que la encuesta se realizó al final de la capacitación, lo que sugiere una falta de retroalimentación sobre el impacto de sus comentarios. Además, 6 participantes indicaron que no se realizó ninguna encuesta, lo que refuerza la idea de que el proceso de supervisión podría haber sido percibido como un registro formal más que como un mecanismo de mejora efectiva de la enseñanza.

Algunos testimonios refuerzan esta percepción. Luis Marcelo Lazarte de Salvatierra (Usuario 9) menciona que los supervisores se limitaban a documentar el desarrollo de la clase sin profundizar en la experiencia del aprendizaje:

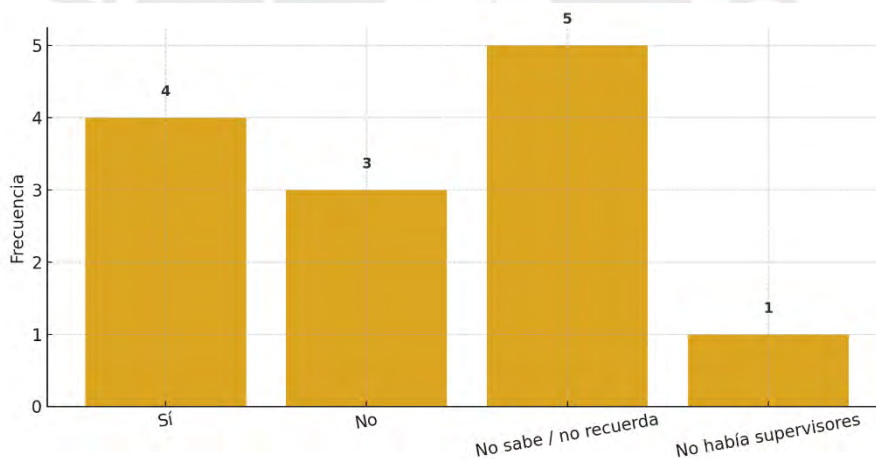
*"Creo que tomaban fotos al salón de cómo estábamos progresando, le preguntaban al profesor en qué tema íbamos, cómo nos estábamos yendo, si había alguna incidencia, si había alguien que no estaba al ritmo de la clase, todo ese tipo de preguntas."*

Por otro lado, Quispe Genebrozo Deunicio (Usuario 10) señaló que la supervisión no siempre se realizaba dentro del aula, lo que podría haber afectado su efectividad:

*"Unos supervisores sí fueron, pero no entraban mucho al aula, solo estaban afuera."*

Estos comentarios evidencian que, si bien la supervisión fue constante, en muchos casos no se percibió como una herramienta para mejorar la calidad de la enseñanza, sino más bien como una actividad de observación y registro. La falta de claridad sobre el uso de las encuestas y la ausencia de retroalimentación sobre las opiniones de los estudiantes refuerzan la necesidad de revisar y mejorar el proceso de supervisión en la capacitación

**Gráfico 36: Percepción de los participantes sobre el conocimiento de los supervisores en relación con las personas con discapacidad**



Fuente: Elaboración propia

En una encuesta aplicada a los participantes, el 30.8% (4 personas) afirmó que los supervisores conocían sobre las Personas con Discapacidad (PCD), lo cual sugiere que una parte del grupo percibió que estos profesionales estaban capacitados para abordar adecuadamente situaciones relacionadas con discapacidad. Sin embargo, el 23.1% (3 participantes) señaló que los supervisores

no contaban con dichos conocimientos, lo que evidencia una posible brecha en la formación de estos profesionales.

Además, un porcentaje significativo —38.5% (5 participantes)— indicó que no sabe o no recuerda si los supervisores tenían formación en discapacidad, lo que puede reflejar una interacción limitada o una falta de claridad sobre el rol y preparación del personal de supervisión. Esta incertidumbre puede afectar la confianza de los beneficiarios en cuanto a la efectividad del acompañamiento pedagógico e inclusivo.

Por último, 1 participante (7.7%) señaló que no hubo supervisores en su proceso de capacitación. Esta ausencia no solo limita el seguimiento técnico del aprendizaje, sino que también representa una debilidad estructural dentro del programa, que podría afectar negativamente la calidad y la inclusión del proceso formativo. La ausencia de supervisores no solo limita la capacidad de supervisar y evaluar el progreso de los usuarios, sino que también puede hacer que los participantes se sientan desatendidos y que el programa no esté cumpliendo con sus objetivos inclusivos.

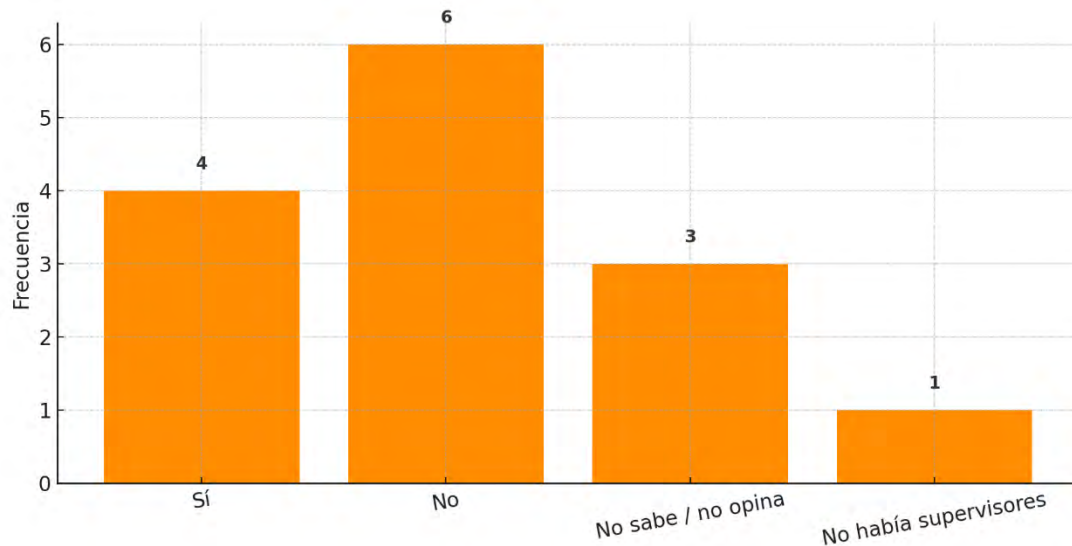
Como se menciona en la información recogida de Luis Marcelo Lazarte, quien participó en el programa, los supervisores, aunque realizaron tareas como tomar fotos y hacer preguntas sobre el progreso de los participantes, no siempre proporcionaron retroalimentación directa o aportes sustantivos a los profesores. En relación con la supervisión, Luis señala lo siguiente:

*"Sí, hubieron algunas veces en que hubo personal del Ministerio de Trabajo. [...] Creo que tomaban fotos al salón de cómo estábamos progresando, le preguntaban al profesor en qué tema íbamos, cómo nos estábamos yendo, si había alguna incidencia, si había alguien que no estaba al ritmo de la clase, todo ese tipo de preguntas."*

Luis también indicó que las preguntas de los supervisores fueron "básicas", lo que

sugiere que su conocimiento sobre la discapacidad era limitado. Además, aunque Luis consideró que la supervisión fue "bien" en términos generales, señaló que la falta de profundidad en la evaluación y apoyo podría ser un área de mejora. Él mencionó que los supervisores realizaban preguntas superficiales, lo que refleja una falta de especialización en el manejo de las PCD y la necesidad de mejorar la capacitación de quienes supervisan el programa. La supervisión no solo debe ser evaluativa, sino también constructiva y orientada a garantizar una inclusión efectiva, algo que parece faltar en este caso.

**Gráfico 37: Percepción de los participantes sobre la experiencia de los supervisores en el programa Jóvenes Productivos**



Fuente: Elaboración propia

La pregunta sobre si los supervisores demostraban experiencia generó una distribución de respuestas que permitió analizar la percepción de los usuarios respecto a la preparación y competencia de los supervisores en el programa *Jóvenes Productivos*. De acuerdo con los resultados obtenidos, 4 de los 13 participantes (aproximadamente el 30.8%) respondieron afirmativamente, indicando que los supervisores demostraban experiencia. Sin embargo, este porcentaje es relativamente bajo, lo que sugiere que solo una pequeña proporción de los usuarios

percibe que los supervisores tienen la experiencia adecuada para liderar y gestionar las actividades del programa, especialmente en un contexto de inclusión de personas con discapacidad (PCD).

Por otro lado, 6 usuarios (46.2%) respondieron negativamente, indicando que los supervisores no demostraban experiencia. Esta cifra es significativa y refleja una preocupación mayoritaria entre los participantes sobre la competencia y capacidad de los supervisores. La falta de experiencia de los supervisores podría representar una barrera importante para una implementación efectiva del programa, ya que los supervisores juegan un papel fundamental en la gestión de la inclusión y en la creación de un entorno adecuado para las personas con discapacidad.

Un porcentaje considerable de los participantes, el 23.1% (3 usuarios), respondió que no sabe o no opina sobre la experiencia de los supervisores. Esto sugiere incertidumbre o falta de interacción directa con los supervisores, lo cual impide a los usuarios formar una opinión clara sobre su preparación y habilidades. Esta falta de conocimiento podría reflejar también deficiencias en la comunicación o en la visibilidad de la labor de los supervisores dentro del programa.

Finalmente, un 7.7% de los usuarios (1 persona) indicó que no había supervisores presentes. Aunque esta respuesta representa una pequeña fracción, destaca un posible problema organizativo dentro del programa. La ausencia de supervisores no solo limita la supervisión y la gestión del programa, sino que también puede impactar la percepción de los usuarios sobre la seriedad y el compromiso del programa hacia la inclusión.

En cuanto a las observaciones recogidas de los participantes, Fiorella Jaime Díaz, quien es parte del grupo con discapacidad auditiva, aportó información relevante sobre la supervisión en el programa. Fiorella comentó que los supervisores no proporcionaron una retroalimentación directa sobre la metodología utilizada por los docentes, estos mejoraron su enseñanza con el tiempo,

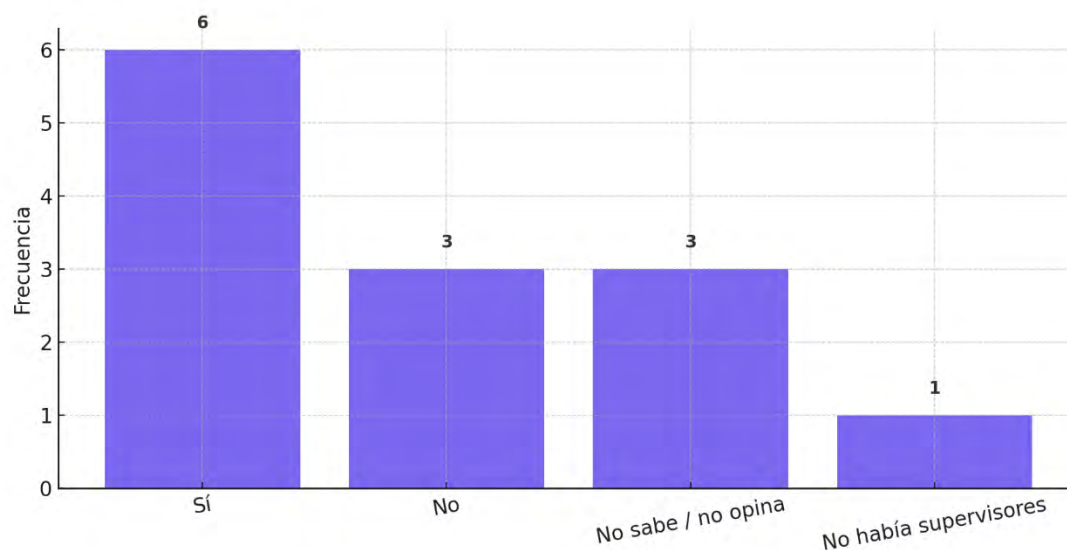
especialmente al adaptarse a las necesidades de los estudiantes con discapacidades. Fiorella dijo:

*"Mejoró. Al principio era como no tenía paciencia, como ella ya entendió, como ustedes, como jóvenes, señoritas, que no hablaba con ellas para que puedas cambiar, porque algunos que no escuchan, que no ven, que son ciegos, por eso."*

Sin embargo, Fiorella también señaló que los supervisores no hicieron sugerencias específicas para mejorar las clases ni se involucraron activamente en la capacitación de los docentes, lo que podría haber contribuido a una percepción negativa sobre su nivel de experiencia y efectividad.

Esto resalta la falta de intervención y apoyo directo por parte de los supervisores para mejorar la calidad de la enseñanza, lo que genera una percepción negativa sobre su capacidad para liderar de manera efectiva un programa inclusivo.

**Gráfico 38: El involucramiento de los supervisores en la mejora educativa en el programa Jóvenes Productivos**



Fuente: Elaboración propia

La pregunta sobre si los supervisores hicieron aportes a los docentes permitió evaluar el nivel de involucramiento de los supervisores en el proceso de enseñanza del programa *Jóvenes Productivos*. Según los resultados de la encuesta, 6 de los 13 participantes (46.2%) respondieron afirmativamente, indicando que los supervisores sí hicieron aportes a los docentes. Este porcentaje refleja que una proporción significativa de los usuarios considera que los supervisores participaron activamente en la mejora de la calidad educativa, lo cual es crucial para garantizar que las actividades del programa sean inclusivas y adecuadas para los participantes, especialmente aquellos con discapacidad.

Sin embargo, los testimonios de algunos supervisores, como el de Noemí Gallegos, que fue la única supervisora encargada de los estudiantes con discapacidad, revelan importantes áreas de mejora en cuanto a la supervisión y la comunicación dentro del programa. En sus declaraciones, Noemí destacó la falta de seguimiento constante a los estudiantes, lo cual refleja una deficiencia importante en el proceso de supervisión y apoyo pedagógico. Noemí comentó:

*"Cuando se rompió, se disolvió y ya no era PCD, y lo estaba trabajando directamente con un jefe... Creo que fue más difícil la comunicación, porque solamente conocimos el área de personas con discapacidad (PCD) cuando hicimos trabajos preventivos, como la apertura de aulas y el seguimiento de los estudiantes, ¿y el seguimiento a los estudiantes? No se hizo."*

Este comentario muestra que, al ser la única supervisora para PCD, Noemí no pudo realizar un seguimiento continuo a los estudiantes ni proporcionar la supervisión constante que hubiera sido necesaria para asegurar la calidad del proceso educativo. La pregunta *"¿y el seguimiento a los estudiantes?"* refleja su preocupación, ya que, tras la disolución del área de PCD, la falta de coordinación y seguimiento impidió que los supervisores tuvieran un impacto significativo en el desarrollo académico y social de los estudiantes con discapacidad.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta reveló que, para la mayoría de los participantes, la interacción más directa entre supervisores y estudiantes sería fundamental para mejorar el apoyo que los supervisores pueden ofrecer a los docentes. De los 13 participantes, 6 (46.2%) sugirieron que los supervisores podrían haber apoyado mejor a los docentes mediante una mayor interacción con los estudiantes para entender sus necesidades. Este resultado pone en evidencia que la comunicación directa con los estudiantes es percibida como una herramienta clave para mejorar la enseñanza y la inclusión de personas con discapacidad en el programa.

Sin embargo, la respuesta "No sabe / No opina", con un 53.8% (7 personas), también es significativa. Este porcentaje podría reflejar una falta de interacción suficiente entre los supervisores y los estudiantes o una deficiencia en la visibilidad de la supervisión dentro del programa. La falta de opinión sugiere que los participantes no percibieron un seguimiento constante por parte de los supervisores, lo que podría estar relacionado con la falta de comunicación o acompañamiento en las actividades diarias.

Este hallazgo está respaldado por los testimonios de Noemí Gallegos, quien fue supervisora en el programa *Jóvenes Productivos* y mencionó que, aunque desempeñaba tareas relacionadas con la apertura de aulas y la supervisión de las actividades, el seguimiento a los estudiantes no se realizaba de manera continua:

*"En el tiempo que trabajé como supervisora no tuve la oportunidad de interactuar directamente con los estudiantes de forma constante. El seguimiento a los estudiantes fue limitado, y se centró más en las actividades técnicas como la apertura de aulas."*

Este comentario resalta la falta de una supervisión continua y personalizada, lo que afecta la capacidad de los supervisores para comprender las necesidades específicas de los estudiantes y mejorar la calidad del proceso educativo.

En general, los datos sugieren que los profesionales encargados de la supervisión técnica del programa *Jóvenes Productivos* no están completamente preparados para brindar un apoyo efectivo en el proceso de capacitación, especialmente cuando se trata de jóvenes con discapacidad. Aunque se reconoce la presencia de supervisores durante la capacitación, se observa que su labor no tuvo un impacto suficientemente profundo ni estructurado en la mejora de la calidad educativa.

Una de las principales deficiencias señaladas es la falta de especialización de los supervisores en el área de discapacidad. Si bien algunos supervisores tienen conocimientos generales, no todos poseen formación específica sobre las necesidades de los estudiantes con discapacidad, lo que limita su capacidad para adaptar y supervisar adecuadamente los procesos de enseñanza. Esto pone en evidencia una brecha importante en la preparación del personal encargado de la supervisión técnica, ya que el manejo adecuado de las dinámicas de clase y la capacidad de ajustar los contenidos y métodos pedagógicos según las necesidades de los estudiantes con discapacidad es fundamental para garantizar una inclusión efectiva.

Además, la supervisión, aunque constante en términos de presencia, se limitó a aspectos más administrativos, como la observación de los avances de la clase y la recopilación de información, sin una intervención directa y activa en el proceso educativo. Esto refleja que, aunque los supervisores estaban presentes, no se involucraron de manera efectiva en la mejora continua de la enseñanza. La falta de retroalimentación constructiva hacia los docentes y la ausencia de ajustes pedagógicos basados en la observación de las necesidades individuales de los estudiantes son indicativos de una supervisión poco eficaz.

Por otro lado, también se observa que la supervisión no siempre fue lo suficientemente cercana al proceso educativo dentro del aula. En algunos casos, los supervisores no estuvieron directamente involucrados en las clases, lo que refleja una desconexión entre el proceso de supervisión y las realidades del aula. Esta falta

de presencia directa también limita la capacidad de los supervisores para ofrecer orientación efectiva a los docentes y a los estudiantes.

En cuanto a la evaluación del desempeño docente y la consideración de las opiniones de los estudiantes, los supervisores no parecen haber establecido mecanismos adecuados para garantizar que los comentarios y sugerencias de los participantes fueran tomados en cuenta y utilizados para mejorar la capacitación. La falta de retroalimentación sobre las encuestas y la percepción de que la supervisión no tuvo un impacto directo en la calidad educativa refuerzan la necesidad de un enfoque más proactivo y colaborativo en la supervisión.

Con toda la información expuesta, se responde a la pregunta general que es: ¿En qué medida el Programa Nacional de Empleo Juvenil “¿Jóvenes Productivos” cumple con la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad, beneficiarios del programa?

El análisis realizado a partir de las entrevistas a jóvenes con discapacidad, así como a funcionarios y otros actores vinculados al Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” cuyo objetivo es facilitar la inserción laboral de jóvenes en situación de vulnerabilidad, incluyendo a aquellos con discapacidad revela que, a pesar de las acciones implementadas en áreas clave como la demanda y vinculación laboral, focalización, capacitación y supervisión, persisten serias limitaciones que afectan la efectividad del programa para cumplir con su propósito.

El proceso de vinculación con el mercado laboral es una de las piedras angulares del programa. La identificación de la demanda empresarial, aunque existe, no es completamente efectiva debido a factores como la alta rotación del personal encargado y los retrasos burocráticos que afectan la relación con las empresas. A pesar de que se identifican vacantes, el desajuste temporal entre la capacitación y la necesidad empresarial genera que muchos jóvenes finalicen su formación sin la posibilidad de ser vinculados a las empresas que inicialmente

solicitaron personal. Esto es aún más grave cuando se considera que la demanda está centrada principalmente en sectores con alta rotación y empleo temporal, limitando las oportunidades a largo plazo para los jóvenes con discapacidad.

En cuanto a la focalización, uno de los principales desafíos es que el proceso de selección de los jóvenes con discapacidad no siempre se adapta adecuadamente a las habilidades individuales y las necesidades específicas de cada beneficiario. Si bien el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” se orienta hacia satisfacer las demandas de las empresas, este enfoque puede no ser el más adecuado para garantizar que los jóvenes con discapacidad accedan a empleos que realmente coincidan con sus capacidades y aspiraciones.

La focalización debe ser más que una simple respuesta a las vacantes laborales de las empresas. En lugar de partir de una demanda empresarial predefinida, sería más efectivo que el proceso de focalización se basara en el perfil de habilidades de cada joven, permitiendo que la capacitación y la inserción laboral respondieran a sus necesidades y potenciales. Esto implica una evaluación detallada de las habilidades, intereses y capacidades de los jóvenes con discapacidad, para garantizar que sean formados en áreas que realmente les permitan desarrollarse y acceder a un empleo sostenible.

Es fundamental que este proceso de focalización sea llevado a cabo por un equipo especializado, capacitado en discapacidad y en la identificación de habilidades específicas. Además, se debería contar con un número adecuado de focalizadores que, a través de un enfoque personalizado, puedan ayudar a cada joven a encontrar su camino en el mercado laboral de acuerdo con sus capacidades, en lugar de simplemente ajustarse a los perfiles que las empresas demandan.

La capacitación es otro componente crítico que refleja tanto los esfuerzos como las limitaciones del programa. Aunque los jóvenes con discapacidad reciben

formación técnica, esta no siempre está adecuadamente adaptada a sus necesidades. La metodología de enseñanza no contempla de manera suficiente las variabilidades individuales de los estudiantes con discapacidad, especialmente aquellos con discapacidades más severas. La falta de ajustes en los procesos de enseñanza, materiales no accesibles y la escasa integración de la teoría con la práctica afectan directamente la calidad de la formación. Más aún, los docentes no siempre cuentan con la capacitación adecuada en educación inclusiva, lo que limita la capacidad de los mismos para ofrecer un aprendizaje verdaderamente accesible y de calidad.

De esta manera, no solo se mejoraría la efectividad de la formación, sino que se promovería un modelo de inclusión más auténtico, que considere la diversidad de las capacidades de los jóvenes y no los reduzca a una categoría o rol específico dictado por las empresas.

La supervisión del programa, aunque presente, también adolece de importantes limitaciones. La falta de seguimiento constante y la rotación del personal supervisor dificultan el monitoreo de los procesos y la mejora continua de las capacitaciones. La supervisión se ha centrado principalmente en tareas administrativas, como la observación superficial del avance de los estudiantes, sin intervenir de manera profunda en la adaptación de los procesos pedagógicos o en la identificación de barreras que pudieran estar enfrentando los beneficiarios. Esta falta de intervención activa limita la efectividad del programa para responder a las necesidades reales de los jóvenes con discapacidad y su integración laboral.

Un factor recurrente que afecta la efectividad del programa es la burocracia. La constante rotación de directores y jefes dentro del programa, sumada a la inestabilidad laboral de los vinculadores, focalizadores y supervisores, genera desajustes administrativos que retrasan la ejecución de los procesos. Además, los actores involucrados en la implementación del programa, al trabajar bajo órdenes de servicio sin estabilidad laboral, carecen de los incentivos y condiciones necesarias para ofrecer una atención continua y de calidad a los beneficiarios. Esta falta de

estabilidad también impide la consolidación de estrategias a largo plazo, afectando la relación con las empresas y dificultando la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad.

Sin embargo, uno de los hallazgos más graves y preocupantes es la segregación implícita del programa. A pesar de hablar de inclusión, el programa sigue un modelo que separa a los jóvenes con discapacidad de aquellos sin discapacidad, basándose en el tipo de discapacidad que poseen. Los jóvenes con discapacidad intelectual, por ejemplo, son capacitados por separado de aquellos con discapacidad física, creando un entorno aislado que perpetúa la exclusión. Este enfoque no solo refuerza el estigma social asociado a la discapacidad, sino que también limita las oportunidades de integración de los jóvenes en entornos laborales y educativos convencionales.

El término “capacitación especializada” en realidad está contribuyendo a una segregación que oculta las verdaderas capacidades de los jóvenes con discapacidad. Este modelo no solo impide la integración social, sino que también los prepara para un mercado laboral limitado, donde se perpetúan los prejuicios sobre sus capacidades. Las personas con discapacidad podrían, en muchos casos, integrarse sin problemas en aulas regulares y, más aún, en ambientes laborales mixtos, pero el programa los aísla bajo la excusa de adaptaciones “necesarias”.

A pesar de los esfuerzos del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” para proporcionar oportunidades laborales a los jóvenes con discapacidad, su modelo segregativo y sus deficiencias en la implementación impiden una inserción laboral efectiva y sostenible. La falta de una integración real y adaptaciones adecuadas en la capacitación, la vinculación laboral, la supervisión y los procesos administrativos muestra que el programa está más centrado en la gestión burocrática y la clasificación de los jóvenes según su tipo de discapacidad que en brindarles una verdadera oportunidad de inclusión.

El programa no puede cumplir con su objetivo de inserción laboral si, al mismo tiempo, refuerza las barreras de segregación, discriminación y estigmatización. La verdadera inclusión laboral solo será alcanzada cuando los jóvenes con discapacidad tengan las mismas oportunidades de acceder a la formación y al empleo sin ser separados o estigmatizados. La inclusión no se logra aislando a las personas con discapacidad, sino integrándolas plenamente en los entornos laborales y educativos que reflejan la diversidad del mundo real. Es necesario un cambio profundo en el enfoque del programa para asegurar que la capacitación y las oportunidades laborales no solo estén disponibles, sino que sean verdaderamente inclusivas y accesibles para todos los jóvenes, independientemente de su discapacidad.



## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. CONCLUSIONES**

##### **5.1.1. ACCIONES DE BÚSQUEDA DE DEMANDA EMPRESARIAL DEL PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL “JÓVENES PRODUCTIVOS” QUE BUSCARON GARANTIZAR LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES CON DISCAPACIDAD**

La búsqueda de demanda empresarial dentro del Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos" ha sido una herramienta clave para la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad, pero enfrenta obstáculos significativos. A pesar de la oferta de capacitaciones técnicas especializadas, los retrasos administrativos, los cambios frecuentes en la dirección del programa y la falta de continuidad en el equipo de vinculadores laborales han dificultado la vinculación efectiva entre los beneficiarios y las empresas. Además, las empresas aún presentan limitaciones en la comprensión de la cuota de empleo y mantienen enfoques restrictivos en la contratación, lo que limita las oportunidades laborales de los jóvenes con discapacidad. Estos factores, junto con la temporalidad de las ofertas laborales y la falta de una evaluación integral de las competencias de los beneficiarios, han impactado negativamente en la calidad y estabilidad de la inserción laboral, generando un escenario de segregación ocupacional y empleo precario para esta población.

##### **5.1.2. FOCALIZACIÓN REALIZADA A TRAVÉS DEL PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL “JÓVENES PRODUCTIVOS” PARA LOGRAR LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES CON DISCAPACIDAD**

La focalización realizada a través del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” presenta avances en la identificación y selección de jóvenes

con discapacidad, pero también enfrenta varios desafíos. El proceso de selección incluye la valoración de habilidades, lo que ayuda a alinear las competencias de los beneficiarios con las demandas del mercado laboral, lo cual es positivo. Sin embargo, la escasez de personal especializado en discapacidad limita la efectividad de la focalización. El programa cuenta con un solo analista encargado de la vinculación para personas con discapacidad, lo que sugiere que el enfoque no está suficientemente adaptado para atender las necesidades específicas de esta población de manera eficiente. Esta falta de personal especializado podría afectar la calidad de la selección, el acompañamiento y la orientación, restringiendo el acceso equitativo de los jóvenes con discapacidad a las oportunidades ofrecidas por el programa. La alta rotación de personal y la falta de estabilidad en los cargos de dirección también impactan la continuidad y coherencia en la ejecución de las estrategias de focalización. En conjunto, estos factores dificultan una focalización adecuada, afectando la efectividad del programa en la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad.

### **5.1.3. CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES DIRIGIDA A LOS JÓVENES CON DISCAPACIDAD Y SU ADAPTACIÓN A SUS NECESIDADES**

La capacitación por competencias laborales dirigida a jóvenes con discapacidad ha mostrado avances significativos en términos de acceso a la formación y relevancia de los contenidos, pero presenta importantes áreas de mejora para garantizar que esté completamente adaptada a las necesidades específicas de este grupo. Aunque la mayoría de los beneficiarios logró ingresar al curso de su elección, las prolongadas demoras en el inicio de la capacitación y la desconexión temporal con la demanda del mercado laboral son factores críticos que afectan la efectividad del programa. Esto evidencia la necesidad de actualizar la oferta formativa en función de las exigencias del mercado en tiempo real.

Por otro lado, aunque la capacitación ha sido valorada positivamente por los participantes en cuanto a la adquisición de nuevos conocimientos y desarrollo de habilidades prácticas, la metodología empleada no siempre ha sido adecuada para

los jóvenes con discapacidad. La falta de un balance adecuado entre teoría y práctica, la escasa adaptación pedagógica para los jóvenes con discapacidad severa y la desconexión con el entorno laboral real, como la falta de visitas a industrias o prácticas laborales, limita el impacto de la formación.

Además, el modelo segregado de formación, en el que los jóvenes con discapacidad son capacitados de manera exclusiva, refuerza la idea de separación y limita las oportunidades de integración tanto en el entorno laboral como educativo. Esto pone en evidencia la necesidad de promover un enfoque inclusivo que permita a los jóvenes interactuar con personas sin discapacidad, favoreciendo una integración social más natural y beneficiosa para su futuro profesional.

A pesar de las barreras estructurales, como los costos de transporte y la falta de accesibilidad en el transporte público, la capacitación ha tenido un impacto positivo en la autonomía y confianza de los participantes. Sin embargo, los ajustes en los apoyos brindados durante la capacitación deben ser más específicos y alineados con las necesidades de los diferentes tipos de discapacidad.

#### **5.1.4. SUPERVISIÓN TÉCNICA A LA CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES DIRIGIDA A LOS JÓVENES CON DISCAPACIDAD Y LA PREPARACIÓN DE LOS PROFESIONALES ENCARGADOS**

La preparación de los profesionales encargados de la supervisión técnica en el programa Jóvenes Productivos para jóvenes con discapacidad presenta importantes áreas de mejora. Si bien los supervisores estuvieron presentes en la mayoría de las capacitaciones, su participación no siempre fue efectiva ni suficientemente cercana al proceso educativo dentro del aula. Los testimonios recabados indican que la supervisión se centró mayoritariamente en aspectos administrativos, como el registro del progreso y la observación superficial del desarrollo de las clases, sin generar intervenciones concretas o constructivas que mejoraran la calidad de la enseñanza.

Además, la falta de especialización de los supervisores en el manejo de la discapacidad representa una brecha significativa en la efectividad de su rol. Aunque algunos supervisores tenían conocimientos generales, pocos contaban con formación específica en las necesidades de los estudiantes con discapacidad, lo que dificultó su capacidad para proporcionar un seguimiento adaptado a las características de los participantes. Esto pone de manifiesto la necesidad urgente de fortalecer la preparación de los supervisores en educación inclusiva y en el manejo adecuado de las dinámicas del aula para garantizar que los procesos de enseñanza sean accesibles y adecuados para los jóvenes con discapacidad.

La ausencia de retroalimentación efectiva y de mecanismos claros para evaluar la enseñanza también fue un aspecto clave señalado por los beneficiarios. Las encuestas realizadas al final de la capacitación no siempre se utilizaban para mejorar la calidad del proceso educativo, lo que refleja una falta de comunicación y colaboración entre supervisores, docentes y estudiantes. De hecho, muchos participantes no percibieron que sus opiniones fueran tomadas en cuenta, lo que afecta negativamente su percepción sobre el impacto de la supervisión.

## **5.2. RECOMENDACIONES**

### **5.2.1. ACCIONES DE BÚSQUEDA DE DEMANDA EMPRESARIAL DEL PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL “JÓVENES PRODUCTIVOS” QUE BUSCARON GARANTIZAR LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES CON DISCAPACIDAD**

#### **5.2.1.1. Mejorar la Eficiencia en la Búsqueda de Demanda Empresarial:**

Una de las claves para mejorar la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad es optimizar el proceso de búsqueda de demanda empresarial. Aunque el programa ya establece contacto con diversas empresas, la gestión actual está plagada de retrasos administrativos y problemas estructurales que retrasan la vinculación efectiva entre las empresas y los jóvenes capacitados. Los tiempos administrativos prolongados y la constante rotación del personal de vinculación son factores que

contribuyen a que las vacantes disponibles muchas veces ya no sean vigentes para cuando los jóvenes terminan su formación. Por ello, una recomendación fundamental sería digitalizar y agilizar este proceso, de manera que las empresas y las ofertas laborales puedan actualizarse en tiempo real. Además, sería conveniente crear una plataforma que permita a las empresas ver perfiles de candidatos más ajustados a sus necesidades, mejorando la relación entre la demanda empresarial y la capacitación ofrecida. Esto también puede incluir la creación de una base de datos en la que se almacenen las vacantes laborales de las empresas, así como un sistema de seguimiento que permita verificar si los jóvenes capacitados realmente son colocados en empleos dentro de un tiempo razonable.

**5.2.1.2. Estabilidad en el Equipo de Vinculadores Laborales:** Otro desafío que enfrenta el programa es la inestabilidad del equipo de vinculadores laborales, quienes son responsables de la conexión entre las empresas y los jóvenes con discapacidad. Estos profesionales suelen trabajar bajo contratos temporales y carecen de beneficios laborales, lo que genera una rotación constante. Este fenómeno no solo afecta la continuidad de las relaciones con las empresas, sino que también interrumpe el proceso de acompañamiento a los jóvenes. La recomendación aquí sería estabilizar a los vinculadores laborales mediante contratos CAS, lo que proporcionaría una mayor seguridad en su función y mejoraría la calidad del trabajo realizado. Además, sería esencial que los vinculadores recibieran formación continua en temas relacionados con la inclusión laboral, derechos laborales de las personas con discapacidad y la normativa vigente, lo que les permitiría realizar su labor de manera más eficiente y profesional.

**5.2.1.3. Sensibilización y Formación Continua para las Empresas:** Aunque el Programa “Jóvenes Productivos” tiene un enfoque inclusivo, muchas empresas aún desconocen los beneficios de contratar personas con discapacidad, y algunas se limitan a ofrecer vacantes para discapacidades físicas o con condiciones menos “visibles”. Esto está muy relacionado con los prejuicios existentes sobre las capacidades laborales de estas personas. Para contrarrestar esta barrera, una recomendación sería establecer un programa de sensibilización y concientización

para las empresas, que incluya información sobre la ley de la cuota de empleo, los beneficios fiscales por contratar personas con discapacidad y cómo pueden crear un entorno accesible para todos los trabajadores. Este programa debe ser continuo y debe incluir talleres prácticos, videos explicativos y casos de éxito de otras empresas que hayan integrado exitosamente a personas con discapacidad en sus equipos. Al mismo tiempo, las empresas deberían ser incentivadas a crear un ambiente inclusivo, proporcionando formación sobre cómo adaptar los puestos de trabajo a las necesidades de los empleados con discapacidad y cómo eliminar las barreras físicas y mentales dentro de sus organizaciones.

**5.2.1.4. Diversificación de Sectores para la Inserción Laboral:** Una gran parte de los jóvenes con discapacidad se insertan en sectores con alta rotación laboral, como el retail o la reposición de productos en supermercados, lo cual no garantiza estabilidad ni oportunidades de desarrollo profesional. Esto limita el potencial de los beneficiarios a trabajos que, si bien son un primer paso, no permiten un crecimiento a largo plazo. La recomendación aquí sería diversificar

**5.2.1.5 Incorporación de Empleo con Apoyo en el Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos":** Este modelo, probado con éxito en diversos contextos internacionales, se centra en ofrecer un acompañamiento personalizado a las personas con discapacidad durante el proceso de incorporación al mercado laboral. El apoyo personalizado se adapta a las necesidades y capacidades de cada joven, ofreciendo ajustes razonables tanto en las tareas laborales como en el entorno de trabajo.

El empleo con apoyo permite que los jóvenes con discapacidad reciban la asistencia necesaria para superar barreras comunes en el entorno laboral, como la falta de accesibilidad o la necesidad de adaptar sus funciones. Además, facilita la integración al lugar de trabajo, contribuyendo al desarrollo profesional y aumentando la autonomía e independencia de los jóvenes con discapacidad. Este modelo tiene un enfoque gradual, lo que significa que, a medida que el joven se adapta al trabajo,

el apoyo se reduce progresivamente, fomentando la independencia sin comprometer la calidad del desempeño laboral.

Implementar esta estrategia dentro del Programa "Jóvenes Productivos" no solo beneficiaría a los jóvenes, sino también a las empresas que adopten el modelo, ya que promovería una cultura inclusiva dentro de la organización, mejorando la dinámica laboral y el rendimiento de los equipos. Adicionalmente, algunas empresas podrían recibir incentivos fiscales y beneficios por participar en este modelo inclusivo, lo que las incentivaría a adoptar la inclusión de manera más comprometida.

Al integrar el empleo con apoyo en las estrategias de focalización y búsqueda de demanda empresarial, se generaría un entorno de trabajo más accesible y adaptado para los jóvenes con discapacidad. Esto, a su vez, incrementaría las oportunidades de empleo a largo plazo y fortalecería la estabilidad laboral de esta población, al no limitarlos a puestos de trabajo con alta rotación. Este enfoque permite ampliar las opciones de inserción laboral más allá de los sectores tradicionales, brindando nuevas oportunidades en distintos ámbitos laborales y favoreciendo un empleo inclusivo y sostenible.

### **5.2.2. FOCALIZACIÓN REALIZADA A TRAVÉS DEL PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL “JÓVENES PRODUCTIVOS” PARA LOGRAR LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES CON DISCAPACIDAD**

Para mejorar la focalización del Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos" en relación con la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad, es fundamental abordar varios aspectos clave dentro del proceso de selección y orientación. Aunque el programa ha logrado avances en la identificación de los jóvenes con discapacidad y sus habilidades, se enfrenta a desafíos significativos relacionados con la escasez de personal especializado. Actualmente, el programa cuenta con un solo analista encargado de la vinculación para personas

con discapacidad, lo que limita la capacidad de ofrecer un acompañamiento integral y personalizado a los beneficiarios.

Una recomendación crucial es aumentar el número de profesionales especializados en discapacidad que puedan llevar a cabo una focalización más adecuada. La incorporación de más personal especializado en la evaluación de las competencias y necesidades de los jóvenes con discapacidad permitiría personalizar aún más el proceso de selección y facilitar un acompañamiento continuo. Este equipo especializado debe tener el conocimiento y la capacitación necesarios para abordar las diversas formas de discapacidad y adaptar las estrategias de inclusión de manera efectiva.

La alta rotación de personal y la falta de estabilidad en los cargos de dirección también son factores que afectan la coherencia y continuidad de las estrategias de focalización. Para superar este desafío, se sugiere estabilizar los cargos de los responsables de la focalización, garantizando que los vínculos laborales con las personas con discapacidad se mantengan y que se pueda realizar un seguimiento adecuado a lo largo del proceso. La estabilidad y continuidad del personal son fundamentales para garantizar que las estrategias implementadas sean sostenibles y efectivas en el largo plazo.

Además, es importante que la focalización vaya más allá de la identificación básica de las habilidades de los jóvenes. El proceso debe incluir una valoración integral que considere las características individuales, como el grado de discapacidad, la motivación y las habilidades blandas de los participantes. Esto permitiría un mejor alineamiento de los beneficiarios con las oportunidades de empleo, garantizando una mayor adecuación entre el perfil de los jóvenes y los requerimientos específicos de los programas de capacitación.

Por último, es esencial mejorar el seguimiento post-selección para garantizar que los jóvenes con discapacidad reciban el apoyo adecuado a lo largo de todo el proceso. Este seguimiento debe ser constante, no solo durante la capacitación, sino

también una vez que los jóvenes estén insertados en el programa. A través de la retroalimentación continua y el acompañamiento cercano, se podrá ajustar el proceso de selección y la capacitación para responder mejor a las necesidades de los beneficiarios, asegurando que la focalización sea verdaderamente efectiva.

### **5.2.3. CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES DIRIGIDA A LOS JÓVENES CON DISCAPACIDAD Y SU ADAPTACIÓN A SUS NECESIDADES**

La capacitación por competencias laborales dirigida a jóvenes con discapacidad ha demostrado avances importantes en términos de acceso a la formación y la relevancia de los contenidos, sin embargo, aún existen áreas clave que requieren atención para asegurar que esta capacitación esté completamente adaptada a las necesidades específicas de este grupo. A pesar de que la mayoría de los beneficiarios logró ingresar al curso de su elección, las demoras prolongadas en el inicio de la formación, junto con la desconexión temporal con las demandas del mercado laboral, limitan la efectividad del programa. Esto subraya la necesidad de actualizar la oferta formativa en función de las exigencias del mercado de manera más ágil y en tiempo real, permitiendo que los jóvenes estén mejor preparados para las oportunidades laborales actuales.

Aunque los participantes valoran positivamente la capacitación en términos de adquisición de nuevos conocimientos y el desarrollo de habilidades prácticas, la metodología empleada no siempre resulta adecuada para los jóvenes con discapacidad. La falta de un balance adecuado entre teoría y práctica, la escasa adaptación pedagógica para los jóvenes con discapacidad severa y la desconexión con el entorno laboral real (como la falta de visitas a industrias o de prácticas laborales), limitan considerablemente el impacto de la formación. Para hacer frente a esto, se recomienda implementar estrategias pedagógicas más inclusivas, que utilicen principios de Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA), lo que permitiría a los docentes ofrecer un enfoque más personalizado y flexible, adaptado a las diversas formas de aprendizaje de los estudiantes.

Uno de los principales puntos de mejora es la estructura segregada de la formación, en la que los jóvenes con discapacidad son capacitados de manera exclusiva, sin la posibilidad de interactuar con estudiantes sin discapacidad. Este modelo refuerza la separación y limita las oportunidades de integración, tanto en el entorno laboral como educativo. La verdadera inclusión laboral y educativa solo puede alcanzarse cuando los jóvenes con discapacidad estudian y trabajan junto a sus compañeros sin discapacidad, en un entorno compartido que fomente el respeto mutuo y el aprendizaje en conjunto. Por tanto, se recomienda promover un enfoque inclusivo dentro del programa, que permita que los jóvenes con discapacidad participen en clases y actividades junto a alumnos regulares, favoreciendo una integración social más natural y beneficiosa para su futuro profesional.

Adicionalmente, el entrenamiento de los docentes en el uso de enfoques inclusivos, como el Diseño Universal para el Aprendizaje, es esencial para asegurar que todos los estudiantes, independientemente de sus capacidades, reciban el apoyo necesario para desarrollarse plenamente en el ámbito educativo y laboral. Los docentes deben estar formados en cómo adaptar las lecciones, los materiales y las evaluaciones de manera que todos los estudiantes tengan igualdad de oportunidades para aprender.

A pesar de las barreras estructurales, como los costos de transporte y la falta de accesibilidad en el transporte público, la capacitación ha tenido un impacto positivo en la autonomía y confianza de los participantes. Sin embargo, los ajustes en los apoyos brindados durante la capacitación deben ser más específicos y alineados con las necesidades de los diferentes tipos de discapacidad. Es esencial que el programa siga evolucionando hacia un modelo de inclusión auténtica, adaptando tanto los contenidos como los métodos pedagógicos y los apoyos logísticos, de modo que todos los jóvenes con discapacidad puedan beneficiarse de una formación que les brinde igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y el desarrollo personal.

#### **5.2.4. SUPERVISIÓN TÉCNICA A LA CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES DIRIGIDA A LOS JÓVENES CON DISCAPACIDAD Y LA PREPARACIÓN DE LOS PROFESIONALES ENCARGADOS**

La supervisión técnica en el Programa Jóvenes Productivos para jóvenes con discapacidad es crucial para garantizar que los procesos de capacitación sean efectivos y respondan a las necesidades específicas de los participantes. Sin embargo, los hallazgos de la investigación señalan diversas áreas de mejora en cuanto a la preparación y la ejecución de la supervisión técnica por parte de los profesionales encargados de este proceso. A continuación, se presentan varias recomendaciones para mejorar la calidad de la supervisión y la capacitación.

5.2.4.1. Fortalecer la Preparación de los Supervisores en Educación Inclusiva y Manejo de la Discapacidad: Uno de los principales desafíos identificados en la supervisión técnica es la falta de especialización de los supervisores en educación inclusiva y en el manejo adecuado de las necesidades de los jóvenes con discapacidad. Si bien algunos supervisores contaban con conocimientos generales, pocos poseían una formación especializada en discapacidad, lo que afectó directamente la calidad del seguimiento y apoyo brindado a los jóvenes.

Para abordar esta deficiencia, se recomienda implementar un programa de formación continua y especializada para los supervisores, centrado en educación inclusiva, adaptaciones pedagógicas para jóvenes con discapacidad y estrategias efectivas para promover la participación activa de los estudiantes en el proceso educativo. Este programa debe incluir aspectos teóricos y prácticos sobre la gestión de aulas inclusivas, la creación de entornos accesibles y la identificación de barreras físicas y psicológicas que puedan interferir en el aprendizaje de los estudiantes.

5.2.4.2. Fomentar la Supervisión Participativa y Proactiva: El modelo de supervisión observado en el programa se centró principalmente en tareas administrativas, como la observación superficial del desarrollo de las clases y el registro del progreso de los estudiantes. Sin embargo, los testimonios indican que

esta supervisión no generó intervenciones efectivas ni un apoyo concreto para mejorar la calidad educativa. Además, la falta de retroalimentación directa y la escasa colaboración entre supervisores, docentes y estudiantes dificultaron la implementación de mejoras significativas en la enseñanza.

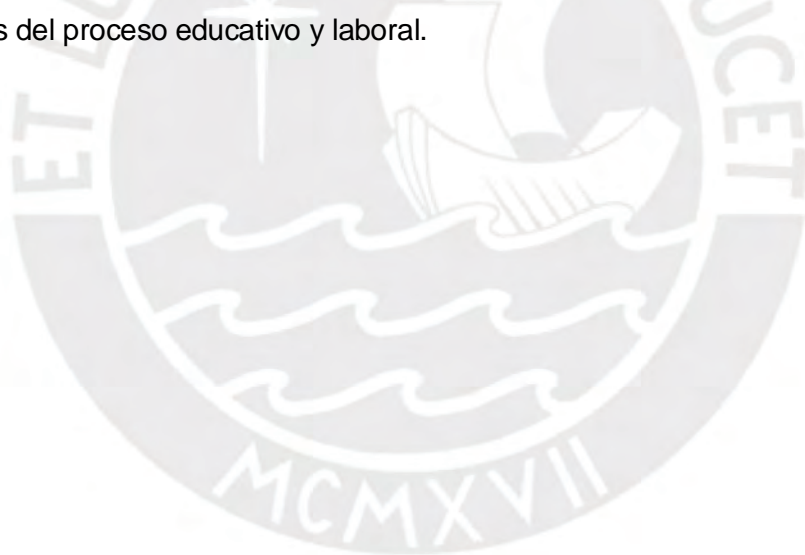
Se recomienda transformar la supervisión técnica en un proceso más participativo y proactivo, donde los supervisores se involucren directamente en las dinámicas del aula, proporcionen retroalimentación constructiva y trabajen en colaboración con los docentes para hacer ajustes inmediatos según las necesidades de los estudiantes. Esto incluye el seguimiento continuo del proceso de enseñanza y la identificación temprana de dificultades para intervenir de manera oportuna. Los supervisores deben ser agentes activos que fomenten la mejora continua y adapten las estrategias pedagógicas en función de los retos específicos que enfrenten los jóvenes con discapacidad.

**5.2.4.3. Crear Mecanismos de Evaluación y Retroalimentación Efectivos:** Una de las principales debilidades señaladas por los beneficiarios del programa fue la falta de retroalimentación efectiva. Las encuestas realizadas al final de las capacitaciones no siempre se utilizaron para realizar ajustes o mejoras en el proceso educativo, lo que refleja una desconexión entre las percepciones de los estudiantes y las decisiones de los supervisores.

Para mejorar esta situación, es esencial establecer mecanismos claros y efectivos de evaluación y retroalimentación. Las encuestas deben ser parte de un ciclo continuo de retroalimentación, donde las opiniones de los estudiantes sean analizadas y utilizadas para ajustar tanto las metodologías como los contenidos de las capacitaciones. Los supervisores deben crear espacios regulares de intercambio con los estudiantes para evaluar su satisfacción y ajustar las estrategias pedagógicas en tiempo real. Este enfoque también puede incluir la utilización de métodos más dinámicos de evaluación, como entrevistas individuales, grupos focales o cuestionarios interactivos.

5.2.4.4. Establecer un Sistema de Supervisión Multidisciplinario: Una de las dificultades clave en el proceso de supervisión es la falta de coordinación entre los diferentes actores involucrados en la formación de los jóvenes con discapacidad. Los docentes, los vinculadores laborales y los supervisores deben trabajar de manera más estrecha para crear un ambiente formativo coherente y adaptado a las necesidades de los estudiantes.

Una recomendación importante sería establecer un sistema de supervisión multidisciplinario en el que todos los actores del programa colaboren de manera más eficiente. Los supervisores deben tener un rol central en la coordinación de los esfuerzos pedagógicos, trabajando junto con los docentes y los vinculadores laborales para garantizar que los jóvenes reciban un seguimiento integral y continuo, desde la capacitación hasta la inserción laboral. Esto implicaría crear canales de comunicación más fluidos y establecer un protocolo para coordinar los diferentes aspectos del proceso educativo y laboral.



## **CAPÍTULO VI PROPUESTA DE MEJORA**

### **PLAN DE EN EMPLEO CON APOYO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2026 - 2028)**

#### **6.1 Objetivo General**

Desarrollar un plan de empleo con apoyo que permita la inclusión laboral de personas con discapacidad, centrado en aquellos que presentan dificultades en autonomía, habilidades sociales y comunicativas, pero que tienen la capacidad de autocontrol. El objetivo es proporcionarles las herramientas necesarias para su adaptación y desempeño en el entorno laboral, promoviendo la independencia progresiva a través de un acompañamiento personalizado, fortaleciendo sus habilidades laborales y sociales.

#### **6.2 Prioridades**

**Accesibilidad en el entorno laboral:** Crear un entorno laboral accesible tanto física como socialmente, con especial énfasis en la comunicación inclusiva y en la integración de los trabajadores con discapacidad en todos los niveles.

**Capacitación y desarrollo de competencias:** Diseñar programas formativos personalizados que fortalezcan las competencias laborales, sociales y comunicativas de los trabajadores con discapacidad, ajustados a sus necesidades y capacidades.

**Acompañamiento personalizado y seguimiento continuo:** Establecer un proceso de acompañamiento gradual y personalizado durante las primeras etapas del empleo, asegurando que los trabajadores reciban el apoyo necesario para adaptarse y ganar autonomía en el lugar de trabajo.

#### **6.3 Enfoques transversales**

Enfoque de inclusión social: Promover la integración plena de las personas con discapacidad en el entorno laboral, fomentando la igualdad de oportunidades y la eliminación de barreras sociales y comunicativas.

Enfoque personalizado: Ofrecer apoyo adaptado al perfil de habilidades de cada trabajador, asegurando que aquellos con dificultades específicas en áreas sociales o comunicativas reciban el apoyo necesario para desarrollarse a su propio ritmo.

Enfoque progresivo: El acompañamiento se reduce gradualmente a medida que el trabajador gana autonomía, permitiendo una adaptación natural y sostenida a su puesto de trabajo, lo cual asegura una inclusión efectiva y duradera

#### **6.4 Estrategias en relación a las prioridades**

a. Diseñar un plan estratégico de capacitaciones dirigido a personas con discapacidad

El plan debe incluir un enfoque de capacitación que contemple tanto el desarrollo de competencias laborales específicas como habilidades sociales y comunicativas. Las capacitaciones serán dinámicas y adaptadas a las necesidades individuales de cada persona, utilizando métodos visuales, participativos y adecuados a las diferentes discapacidades. Además, se incorporarán actividades que promuevan la interacción entre los participantes y el resto de los trabajadores, favoreciendo un ambiente inclusivo.

b. Fortalecimiento de capacidades y empoderamiento en el entorno laboral

Es necesario diseñar un proceso de acompañamiento durante las primeras etapas del empleo. Este proceso incluirá mentores o asistentes laborales que guiarán a los trabajadores con discapacidad en la adaptación a sus nuevas funciones y en el desarrollo de sus habilidades de autonomía. El objetivo es que los trabajadores se integren de manera efectiva, superando las barreras iniciales y desarrollando la confianza necesaria para su desempeño independiente. Además,

se implementarán sesiones periódicas de retroalimentación para ajustar las estrategias de apoyo a las necesidades cambiantes de los trabajadores.

c. Sensibilización y formación en habilidades sociales y comunicativas

Se diseñará una formación continua dirigida tanto a los empleados con discapacidad como a sus compañeros de trabajo, para sensibilizar sobre la importancia de la inclusión laboral. Esta formación incluirá talleres sobre comunicación inclusiva, habilidades interpersonales y estrategias para crear un ambiente de trabajo positivo y accesible para todos. Además, se proporcionarán recursos adicionales para las empresas sobre cómo adaptar los espacios y las tareas para que los trabajadores con discapacidad puedan desempeñar sus funciones de manera eficiente.

d. Crear un sistema de seguimiento y evaluación personalizada del empleo con apoyo

Es esencial implementar un sistema de monitoreo que permita evaluar el progreso de los trabajadores con discapacidad de manera individualizada. Este sistema incluirá la evaluación periódica de su desempeño en el puesto, identificando las áreas en las que necesiten más apoyo y proporcionando las herramientas necesarias para superar esos desafíos. La evaluación será continua y ajustada a las necesidades de cada individuo, asegurando que el acompañamiento se mantenga hasta que el trabajador haya alcanzado un nivel de autonomía suficiente.

e. Establecer una red de apoyo entre empresas y profesionales especializados

Se recomienda fortalecer la colaboración entre empresas, profesionales de inclusión laboral y organizaciones que trabajen con personas con discapacidad. A través de esta red, se facilitará el intercambio de buenas prácticas, recursos y estrategias para crear un entorno de trabajo inclusivo y accesible. Además, se ofrecerá apoyo continuo a las empresas en la implementación de ajustes razonables y en la integración de trabajadores con discapacidad en sus equipos.

Este plan de empleo con apoyo tiene como objetivo no solo ofrecer empleo, sino proporcionar una oportunidad real de desarrollo y autonomía para las personas con discapacidad, favoreciendo su inclusión a largo plazo en el mercado laboral. Las estrategias descritas están pensadas para adaptarse a las necesidades específicas de los trabajadores y garantizar un entorno inclusivo que les permita prosperar.



## Anexos

### Instrumentos de Evaluación

Entrevista a los Usuarios, se recuerda que no todos los jóvenes poseen la misma discapacidad y en los que sea necesarios se usarán apoyos visuales, incluso ejemplos durante la entrevista.

- 1.- ¿Cómo te enteraste del programa Jóvenes Productivos?
- 2.- ¿Cuáles son los requisitos para poder participar del programa Jóvenes productivos?
- 3.- ¿Crees que la información de los trípticos fue fácil de entender y está adaptada a todas las discapacidades?
- 4.- ¿Pasaste alguna evaluación previa antes de entrar a la capacitación?
- 5.- ¿Crees que la persona que te entrevistó estaba capacitada debidamente?
- 6.- ¿Ingresaste al curso que querías?
- 7.- ¿Te pareció importante la capacitación?
- 8.- ¿El profesor te enseñó en la capacitación temas que ahora ves en tu trabajo?
- 9.- ¿Crees que el profesor estaba capacitado para dictar la capacitación?
- 10.- ¿Las clases eran prácticas o teóricas?
- 11.- ¿te gustó la metodología del profesor?
- 12.- ¿Asististe a todas las clases?
- 13.- ¿Les dieron los insumos para poder realizar las capacitaciones?
- 14.- ¿Fueron a supervisar a los profesores? (Si) (No)
- 15.- ¿Qué hicieron?
- 16.- ¿Les hicieron alguna encuesta sobre la metodología de los docentes?
  
- 16.- ¿Antes que empieces la capacitación, te indicaron para que empresa era la capacitación?
- 17.- ¿Te insertaste a trabajar después de la capacitación?
- 18.- ¿Se insertaron a trabajar en lo que se capacitaron?

- 19.- ¿Antes de insertarse a trabajar a cuantas empresas los entrevistaron?
- 20.- ¿Te gusta la empresa en la que estás trabajando? (solo si lo vincularon a trabajar)

#### Preguntas para los ejecutores del Programa

##### **Para los vinculadores Laborales**

- 1.- ¿Las empresas que visitan conocen la cuota del empleo?
- 2.- ¿Es difícil que una empresa te brinde demanda empresarial para personas con discapacidad?
- 2.1 ¿La empresa cuando realiza la demanda indica por cuánto tiempo contratará a la personas con discapacidad?
- 2.2 ¿Generalmente por cuanto tiempo una empresa contrata a la persona con discapacidad?
- 3.- ¿Te has percatado que las empresas trabajan bajo un perfil de habilidades o prefieren trabajar con algún tipo de discapacidad?
- 4.- ¿Las empresas aceptan la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad?
- 5.- ¿Conoces alguna empresa que cumpla con la cuota del empleo?
- 6.- ¿Por qué crees que no la cumple?
- 7.- ¿Conoces alguna empresa que la SUNAFIL la haya sancionado por no cumplir la cuota del empleo?
- 8.- ¿Qué tipo de discapacidad tiene más oportunidad de vincularse laboralmente?
- 9.- ¿Según tu percepción el programa está debidamente capacitado para poder ejecutar la capacitación con personas con discapacidad?
- 10.- ¿Cuántos jefes haz tenido desde el periodo que te encuentras trabajando?
- 11.- ¿ Cuántos vinculadores laborales especializados para la vinculación laboral hay en el programa Jóvenes Productivos?

##### **Para los Focalizadores**

- 1.- ¿Conoces el Perfil de Habilidades?
- 2.- ¿Qué aplicas para poder evaluar?

- 3.- ¿Crees que es importante trabajar bajo un perfil de habilidades o bajo un tipo de discapacidad?
- 4.- ¿Crees que las fichas que utiliza el Programa Jóvenes Productivos están adaptadas para las Personas con Discapacidad?
- 5.- ¿Según tu percepción, el programa está debidamente capacitado para poder ejecutar la capacitación con Personas con Discapacidad?
- 6.- ¿Cuántos jefes haz tenido desde el periodo que te encuentras trabajando?
- 7.- ¿Cuántos focalizadores especializados para personas con discapacidad hay en el Programa Jóvenes Productivos?.

### **Para los Supervisores**

- 1.- ¿Conoces el Perfil de Habilidades?
- 2.- ¿Crees que es importante trabajar bajo un perfil de habilidades o bajo un tipo de discapacidad?
- 3.- ¿Conoces el Diseño Universal de Aprendizaje?
- 4.- ¿Conoces qué es método?
- 5.- ¿Conoces que es estrategias de Aprendizaje?
- 6.- ¿Crees que los profesores de las ECAPs están aptos para poder capacitar a los jóvenes con discapacidad?
- 7.- ¿El profesor realiza diseño de clase?
- 8.- ¿Según tu percepción, el programa está debidamente capacitado para poder ejecutar la capacitación con personas con discapacidad?
- 9.- ¿Cuántos jefes haz tenido desde el periodo que te encuentras trabajando?
- 10.- ¿Cuántos supervisores especializados para personas con discapacidad hay en el Programa Jóvenes Productivos?

Se hace recordar que las preguntas para los usuarios de derecho también se ejecutarán para la familia

## Bibliografía

**Organización Internacional del Trabajo. (2023).** *La inclusión de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo.*

<https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--es/index.htm>

**Organización Mundial de la Salud. (2023).** *Discapacidad y salud.*

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

**Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2021).** *Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO) 2021.*

Recuperado de <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/encuestas/enaho/>

**Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2022).** *Perú: Caracterización de las Condiciones de Vida de la Población con Discapacidad, 2022.* Recuperado de.

[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1880/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1880/libro.pdf)

**Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2021).** *Producto Bruto Interno por Departamentos 2007 - 2022.* Recuperado de

[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1929/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1929/libro.pdf)

**Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2024).** *Informe sobre empleo y condiciones laborales en el Perú.*

**Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023).** *Inclusión laboral y accesibilidad: Retos y oportunidades en América Latina.*

**Grupo de Trabajo Multisectorial - Cuota de Empleo para Personas con Discapacidad. (2022).** *Propuestas normativas y medidas complementarias de política pública para impulsar el cumplimiento de la cuota de empleo en el sector público y privado.* Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**Congreso de la República del Perú. (2012).** *Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.* Lima: Diario Oficial El Peruano.

**Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2015a).** *Lineamientos para la Implementación y Prestación de Servicios de Empleo con Perspectiva de Discapacidad.* Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17.

**Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).** (2015b). *Norma Técnica Complementaria para la Aplicación y Fiscalización del Cumplimiento de la Cuota de Empleo para Personas con Discapacidad Aplicable a los Empleadores Privados*. Resolución Ministerial N° 107-2015-TR.

**Organización de los Estados Americanos (OEA).** (1999). *Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad*. Washington, D.C.: OEA.

**Organización de las Naciones Unidas (ONU).** (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Nueva York: ONU.

**Organización Internacional del Trabajo (OIT).** (1983). *Convenio 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas*. Ginebra: OIT.

***Ley General de las Personas con Discapacidad 29973.***

Trabajo Decente Para Las Personas Con Discapacidad: La OIT Pide Un Mayor Compromiso De Las Organizaciones De Trabajadores.  
[http://www.ilo.org/actrav/media-center/pr/WCMS\\_570324/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/actrav/media-center/pr/WCMS_570324/lang--es/index.htm)

**Las personas con Discapacidad en América Latina:** del reconocimiento jurídico. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/7135-personas-discapacidad-america-latina-reconocimiento-juridico-la-desigualdad-real>

**RDE N°093-2014** *Crear la coordinación funcional de las Personas con Discapacidad* Diario el Peruano.

<http://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/dictan-normas-reglamentarias-de-las-disposiciones-sobre-impu-decreto-supremo-n-287-2013-ef-1017985-2/>

**Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).** (2016). *Plan de Capacitación de Inserción Laboral Juvenil 2016*. MTPE.

**Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).** (2020). *Decreto Supremo N.° 019-2020-TR: Cambio de denominación del programa*. MTPE.

**Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).** (2023). *Decreto Supremo N.° 010-2023-TR: Restablecimiento del nombre original del programa*. MTPE.

**Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).** (2025). *Plan Anual de Intervenciones 2025*. MTPE.

**Manrique Chuquillanqui, B. Á., & Rojas Portocarrero, S. (2020).** *Factores que limitan la inserción de los jóvenes con discapacidad del Programa Jóvenes Productivos del Ministerio de Trabajo en el empleo formal en Lima Metropolitana, durante los años 2017-2019* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP.

<https://repositorio.pucp.edu.pe/handle/20.500.12404/23647>

**Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (n.d.).** *Programa de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad*. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/discapacidad/pil>

**Ministerio de Desarrollo Social y Familia de Chile. (2023).** *Programa de Apoyo a la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*. Recuperado de <https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/noticias/senadis-convoco-a-entidades-publicas-para-abordar-la-inclusion-laboral-en-magallanes>

**Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2021).** *Condiciones de vida de la población con discapacidad en el Perú*.

**International Labour Organization (ILO). (2020).** *A guide to disability inclusion in the workplace*.

**Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2023).** *Informe sobre inclusión laboral y discapacidad*.

**Nussbaum, M. (2011).** *Creating Capabilities: The Human Development Approach*. Harvard University Press.

**Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2006).** *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.

**Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2020).** *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible*.

**Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021).** *La justicia social y el derecho al trabajo*.

**Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2020).** *Informe sobre Desarrollo Humano*.

**Sen, A. (1999).** *Development as Freedom*. Oxford University Press.

**Sen, A. (2009).** *The Idea of Justice*. Harvard University Press.

**Bisquerra, R. (1992).** *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica.* Barcelona: Praxis.

**CEPAL. (2019).** *Estrategias de focalización en América Latina y el Caribe.*

**Fundación ASDRA. (2020).** *Guía sobre terminología y derechos de las personas con discapacidad.*

**Fundación Emplea. (2012).** *Barreras y oportunidades en la inclusión laboral de personas con discapacidad.*

**Instituto Nacional del Emprendedor. (2018).** *Guía empresarial sobre demanda de empleo y formación.*

**Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social del Perú. (2021).** *Informe sobre políticas de focalización y acceso a programas sociales.*

**Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2015).** *Guía básica para la vinculación laboral de personas con discapacidad.*

**Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2018).** *Informe sobre capacitación por competencias laborales en el Perú.*

**Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2020).** *Adaptaciones curriculares en la capacitación laboral.*

**Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020).** *Empleo y discapacidad: Retos y oportunidades.*

**Organización Mundial de la Salud (OMS). (2011).** *Informe Mundial sobre la Discapacidad.*

**Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe. (2020).** *Impacto de la demanda empresarial en centros de formación e investigación.*

**Fundación Emplea (2012).** *Manual sobre el perfil de la oferta de trabajo para colectivos con especiales dificultades de inserción. Análisis del puesto de trabajo en los procesos de inserción laboral mediante el Empleo con Apoyo.* Fundación Emplea. Talento, ONCE. España.