

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



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

Manrique Chuquillanqui, Beatriz Ángel

Rojas Portocarrero, Sandra

Asesor

Mg. Seville Inocente Osorio

Lima, 2022

RESUMEN

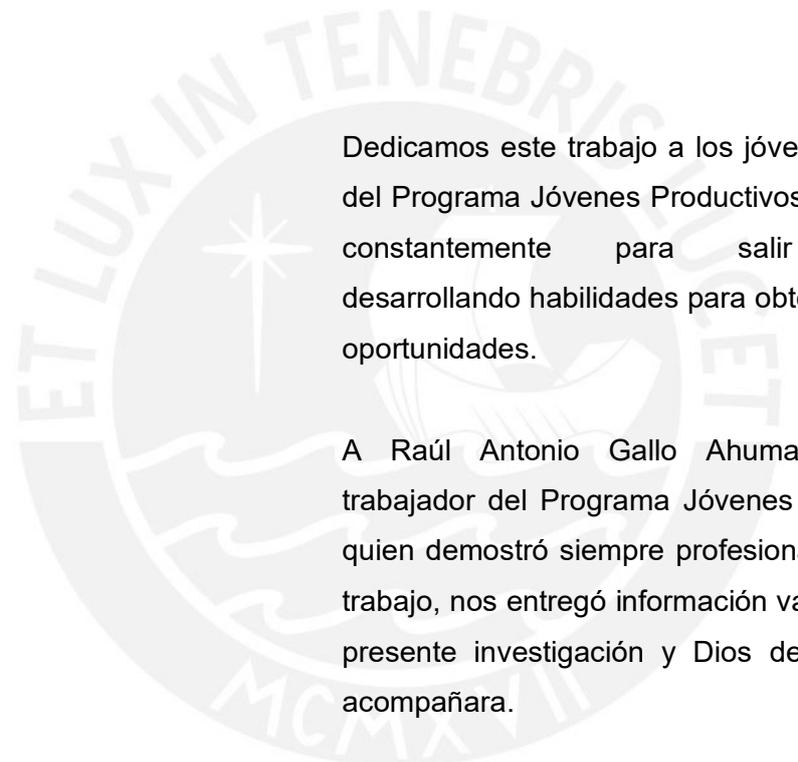
La presente investigación tiene como objetivo identificar los factores que limitan que los jóvenes con discapacidad de Lima Metropolitana del Programa Nacional Jóvenes Productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo logren insertarse en un empleo formal; examinando el diseño del servicio del programa, la gestión de sus procesos, la articulación con entidades públicas y privadas, la percepción de los actores y las limitaciones externas que existen; para proponer mejoras. Para ello, se utilizó como forma de investigación el estudio de caso y la estrategia metodológica cualitativa, con una muestra elegida mediante el método no probabilístico por conveniencia y tres técnicas para levantar información: entrevistas semiestructuradas, grupo focal y revisión bibliográfica. Ello, en función de 5 variables: diseño, gestión, articulación, percepción y contexto social. Como resultado, se encontró que el programa no ha establecido ni implementado estrategias bajo el enfoque de discapacidad, dado que, el servicio que ofrece es el mismo que brinda a las personas sin aquella condición; producto de ello, los procesos operativos no son eficaces. Asimismo, propende acciones de articulación intrainstitucional e interinstitucional; sin embargo, la colaboración que establece es deficiente. Por su parte, algunos actores opinan de manera favorable sobre la capacitación laboral que ofrece el Programa, en tanto la mayoría no se siente satisfecha porque es insuficiente para lograr la inserción. De otro lado, se halló que el soporte familiar es un factor externo que ha favorecido a la población objetivo; mientras que la accesibilidad arquitectónica es un factor limitante cuando se enfoca solo en uno de sus aspectos. Del mismo modo, la gestión inadecuada de la inclusión educativa por parte de las entidades de capacitación y de la inclusión laboral por parte de las empresas, han sido factores que influyeron significativamente para que varios jóvenes con discapacidad no consigan un empleo.

Palabras clave: programa, empresas, discapacidad, focalización, capacitación, intermediación e inserción laboral.

ABSTRACT

The objective of this research is to identify the factors that limit young people with disabilities in Lima Metropolitana of the Programa Nacional Jóvenes Productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo being able to enter a formal job; examining the design of the program service, the management of its processes, the articulation with public and private entities, the perception of the actors and the external limitations that exist; to propose improvements. For this, the case study and the qualitative methodological strategy were used as a form of research, with a sample chosen by the non-probabilistic method for convenience and three techniques to collect information: semi-structured interviews, focus group and bibliographic review. This, based on 5 variables: design, management, articulation, perception and social context. As a result, it was found that the program has not established or implemented strategies under the disability approach, because the service it offers is the same as that provided to people without that condition; thus, operational processes are not effective. Likewise, it encourages intra-institutional and inter-institutional articulation actions; however, the collaboration it establishes is deficient. For their part, some actors have a favorable opinion about the job training offered by the Program, while the majority do not feel satisfied because it is insufficient to achieve insertion. On the other hand, it was found that family support is an external factor that has favored the target population; while architectural accessibility is a limiting factor when focusing only on one of its aspects. In the same way, the inadequate management of educational inclusion by training entities and labor inclusion by companies have been factors that significantly influenced several young people with disabilities not getting a job.

Keywords: program, companies, disability, targeting, training, intermediation and job placement.



Dedicamos este trabajo a los jóvenes usuarios del Programa Jóvenes Productivos, que luchan constantemente para salir adelante desarrollando habilidades para obtener mejores oportunidades.

A Raúl Antonio Gallo Ahumada, anterior trabajador del Programa Jóvenes Productivos, quien demostró siempre profesionalismo en su trabajo, nos entregó información valiosa para la presente investigación y Dios decidió que lo acompañara.

AGRADECIMIENTO

A los trabajadores del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos por su disposición y las facilidades brindadas para realizar la presente investigación.

A los diferentes actores que participaron en la presente investigación y nos permitieron identificar información relevante, en aras de proponer mejoras en torno a la capacitación para la consecución de la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad.

A nuestro asesor, quien permanentemente nos orientó demostrando su profesionalismo, interés y empatía, a fin de lograr una investigación exitosa.



ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	1
ÍNDICE	5
LISTA DE TABLAS	7
LISTA DE GRÁFICOS	8
ABREVIATURAS	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN	12
1.1. Planteamiento del problema	12
1.2. Preguntas específicas	13
1.3. Objetivos	14
1.4. Justificación de la Investigación	14
CAPÍTULO II: MARCO CONCEPTUAL	16
2.1. Marco contextual social y normativo	16
2.2. Investigaciones relacionadas	24
2.3. Marco teórico	27
CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO	45
3.1. Tipo de Investigación	45
3.2. Estrategia metodológica	45
3.3. Población y muestra	45
3.4. Unidad de análisis	47
3.5. Técnicas, instrumentos y fuentes de información	47
3.6. Variables e indicadores	47
3.7. Procedimiento en el levantamiento de la información	48
3.8. Ordenamiento y procesamiento de la información	49
3.9. Análisis e interpretación de la información	50
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS Y PRESENTACIÓN DE LOS HALLAZGOS	51
4.1. Análisis del diseño del Programa Jóvenes Productivos para personas con discapacidad	51
4.2. Gestión del Programa Jóvenes Productivos para personas con discapacidad	63
4.3. Articulación interinstitucional del Jóvenes Productivos con entidades públicas y privadas	85

4.4. Percepción y valoración de actores respecto al servicio del Programa Jóvenes Productivos	92
4.5. Imagen y contexto social de los jóvenes con discapacidad	102
CONCLUSIONES	115
RECOMENDACIONES	120
PROPUESTA DE MEJORA	124
BIBLIOGRAFÍA	129
ANEXOS	153

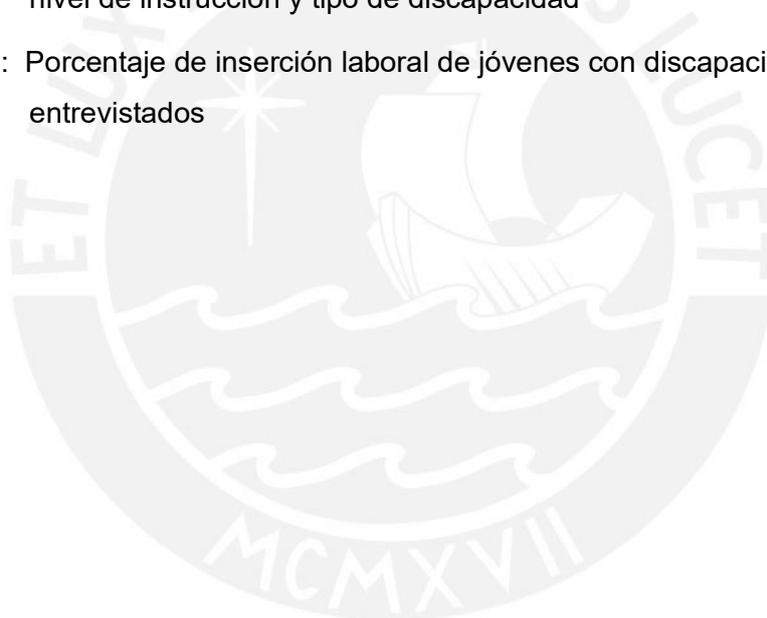


LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1: Tasa desempleo de PCD, por sexo y ámbito geográfico	19
Tabla N° 2: Muestra según técnica de investigación	46
Tabla N° 3: Técnicas, instrumentos y fuentes de información	47
Tabla N° 4: Variables y dimensiones	48
Tabla N° 5: Fases de la Focalización	60
Tabla N° 6: Criterios de Focalización	71
Tabla N° 7: Articulación con stakeholders principales	87
Tabla N° 8: Convenios y contratos suscritos en el año 2017	153
Tabla N° 9: Convenios y contratos suscritos en el año 2018	154
Tabla N° 10: Convenios y contratos suscritos en el año 2019	154
Tabla N° 11: Número de jóvenes y padres de familia entrevistados por tipo de discapacidad	155

LISTA DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N° 1: Cantidad de personas con discapacidad por género y edad	17
Gráfico N° 2: Componentes del servicio de capacitación técnica para la inserción laboral del Programa	58
Gráfico N° 3: Estado Situacional de Mecánica Operativa del Programa	84
Gráfico N° 4: Soporte familiar según tipo de discapacidad	103
Gráfico N° 5: Opinión sobre la infraestructura según tipo de discapacidad	105
Gráfico N° 6: Cantidad de jóvenes con discapacidad entrevistados según nivel de instrucción y tipo de discapacidad	155
Gráfico N° 7: Porcentaje de inserción laboral de jóvenes con discapacidad entrevistados	156



ABREVIATURAS

- **ACSEC:** Área de Capacitación y Selección de Entidades de Capacitación
- **AFOCAL:** Área de Focalización y Promoción Comunitaria.
- **AIIL:** Área de Intermediación e Inserción Laboral
- **AST:** Área de Supervisión Técnica
- **CEO:** Centro de Educación Ocupacional
- **CEPAL:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe
- **CONADIS:** Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad
- **DGSNE:** Dirección General del Servicio Nacional del Empleo
- **DPLPCD:** Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad
- **DUA:** Diseño Universal de Aprendizaje
- **ECAP:** Entidad(es) de Capacitación
- **ENEDIS:** Encuesta Nacional Especializada Sobre Discapacidad
- **FONDOEMPLEO:** Fondo Nacional de Capacitación Laboral y Promoción del Empleo
- **INABIF:** Programa Nacional para el Bienestar Familiar
- **INEI:** Instituto Nacional de Estadística e Informática
- **MTPE:** Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
- **SUNAFIL:** Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
- **OIT:** Organización Internacional del Trabajo
- **OREDIS:** Oficina Regional de Atención a la Persona con Discapacidad
- **OMAPED:** Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad
- **OMS:** Organización Mundial de la Salud
- **ONU:** Organización de las Naciones Unidas
- **PCD:** Persona(s) con discapacidad
- **PEA:** Población Económicamente Activa
- **PEI:** Población Económica Inactiva
- **PGH:** Padrón General de Hogares
- **PLAME:** Planilla Electrónica
- **PP PROEMPLEO:** Programa Presupuestal con Enfoque de Resultados- Mejoramiento de la Empleabilidad e Inserción Laboral- Proempleo
- **SISFOH:** Sistema de Focalización de Hogares
- **SUNAFIL:** Superintendencia Nacional de Fiscalización

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de sus programas sociales, busca promover el empleo, desarrollar acciones de emprendimiento sostenible y/o mejorar la empleabilidad de las personas en estado de mayor vulnerabilidad social, económica y laboral del país, a fin de mejorar su calidad de vida y la de sus familias, a través de la consecución de un empleo digno.

Uno de estos programas, fue el de Jóvenes Productivos, cuya misión es “promover empleo decente y productivo, así como el cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales de la población, a través del fortalecimiento del dialogo social y, la empleabilidad y protección de los grupos vulnerables, en el marco de un modelo de gestión institucional centrado en el ciudadano”.

Para lograrlo, ofrecía dos servicios: capacitación técnica para la inserción laboral y capacitación para el emprendimiento. La primera estuvo dirigida a jóvenes con y sin discapacidad, como sus dos poblaciones objetivo principales; mientras que la segunda también atendía a jóvenes con discapacidad, toda vez que algún usuario potencial se presente.

Según la Organización Internacional del Trabajo – OIT (2015), las personas con discapacidad conforman una de las poblaciones más vulnerables del país, dadas las barreras a las que se enfrentan, tanto físicas como sociales, políticas y actitudinales, para gozar plenamente de sus derechos, entre ellos el de trabajo.

Por tal motivo, se vio necesario analizar la iniciativa del programa mencionado en relación a esta población, para identificar los principales factores que limitan su acceso a un empleo y, en función de ello, se generen cambios, a nivel de políticas y prácticas sociales, que atenúen o erradiquen tales barreras para potenciar la dignidad de las personas con discapacidad.

En ese marco, la presente investigación se ha concentrado en evaluar el diseño y la gestión del Programa, así como los factores externos que pueden influir en la inserción laboral de la población objetivo. Para ello, primero se expondrá el marco contextual y teórico, para entender de manera adecuada el tema. Luego, se describirá el diseño metodológico de la investigación para arribar a resultados y conclusiones certeros. Tercero, se analizarán los hallazgos, según variable, para contestar las preguntas

respectivas y, de esta manera, conocer la eficacia del servicio de capacitación técnica para la inserción laboral del Programa Jóvenes Productivos y, por ende, los aspectos que requieren mejorar. Finalmente, se listarán las conclusiones, recomendaciones y la propuesta de mejora.

Esta investigación contribuirá en la Gerencia Social, debido a que desde el análisis realizado del diseño, procesos, acciones de articulación y resultados del Programa; tomando en cuenta los enfoques transversales, la articulación intersectorial y cogestión público – privada y la opinión de los actores involucrados, los cuales se requieren para el desarrollo del servicio para personas con discapacidad; dará oportunidad para mejorar la gestión de los procesos que atañe la prestación del servicio de capacitación para la inserción laboral del mismo Programa; y, por otro lado, las iniciativas de programas y proyectos sociales actuales y futuros orientados a la población señalada.

Para lograr lo anterior, la presente investigación, pudo contar con la participación de trabajadores del Programa Nacional Jóvenes Productivos, Entidades de Capacitación (INICTEL -UNI, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Universidad Nacional de Piura, entre otros), jóvenes con discapacidad beneficiados por el Programa, padres de familia de los mismos, representantes de empresas privadas y aliados sociales del Programa (Municipalidades, CONADIS, OMAPED, y otros); a quienes agradecemos su predisposición e información brindada.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Según el Informe Mundial sobre la Discapacidad (OMS, 2011), elaborado y publicado por la Organización Mundial de la Salud, el 15% de la población mundial presenta al menos una discapacidad, es decir, más de mil millones de personas. A nivel de América Latina, según el Banco Mundial, el número de personas con algún tipo de discapacidad asciende aproximadamente a 85 millones (Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL, 2011).

En nuestro país, la cantidad de personas con alguna discapacidad es alrededor de 1'575,402, que representa el 5,2% de la población nacional. De estas, 685 mil personas (es decir el 43.5%) se encuentran desempleadas, principalmente la población juvenil cuyas edades varían de 15 a 29 años. El 64.1% de ellos solo cuenta con primaria o inicial o no tiene ningún grado de instrucción, lo cual disminuye su nivel de empleabilidad y, por ende, sus posibilidades de insertarse en el mercado laboral (Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI, 2012).

La educación en el Perú para personas con discapacidad igual que en otros países de Latinoamérica no cuenta aún con una cobertura ni una metodología inclusiva, puesto que, muchas personas con discapacidad no tienen acceso a la misma, restándole la posibilidad de acceder al mercado laboral.

Como consecuencia, de ello existen pocos profesionales aptos o especializados, para brindar una educación técnica o superior de calidad e inclusiva, o para realizar un proceso de selección de personal, motivo por el cual, optan por no evaluarlos y/o contratarlos.

Para afrontar dicha problemática, la OIT (2015) plantea que deben fortalecerse los servicios y actividades enfocadas a la formación educativa, promoción del empleo y protección social. Sin bien es cierto que, en la actualidad, existen varios programas o proyectos en el Perú encaminados en esta materia; pero es el Programa Jóvenes Productivos (promovido por el Estado) el que realiza una acción más amplia, pero, aun así, los resultados de inserción laboral, son todavía limitados.

Esas limitaciones según Julcahuanca (2013) y Atoche (2017), responden a la restringida gestión del programa, la falta de atención a las necesidades de los jóvenes con discapacidad y a la calidad de la capacitación brindada a los mismos; no obstante que, los recursos para la gestión del programa se hallan cubiertos.

En los últimos años, el programa, a fin de brindar una capacitación integral ha puesto énfasis en el fortalecimiento de competencias transversales, pero el acceso sigue siendo escaso. Ello obedece probablemente, a la mayor competitividad laboral presente que podría estar acrecentando la brecha de empleabilidad.

Todas estas preocupaciones han motivado la realización de la presente investigación que estará centrada en responder la siguiente pregunta de investigación: ***¿Qué factores limitan la inserción de los jóvenes con discapacidad del Programa Nacional de Jóvenes Productivos del Ministerio de Trabajo en el empleo formal en Lima Metropolitana, durante los años 2017- 2019?***

1.2. Preguntas Específicas

- a) ¿El diseño del Programa es adecuado, en cuanto a su enfoque, objetivos, componentes y estrategias, para lograr la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad a través del servicio que ofrece?
- b) ¿La gestión del Programa permite, de manera suficiente, que los jóvenes con discapacidad se inserten en un empleo formal?
- c) ¿El Programa Jóvenes Productivos articula intra e interinstitucionalmente de manera pertinente para mejorar y/o facilitar los procesos del servicio, a fin de que los jóvenes con discapacidad logren insertarse en un empleo formal?
- d) ¿Qué opinión tienen los actores involucrados en torno al servicio que ofrece el Programa para que los jóvenes con discapacidad se inserten en un empleo formal?
- e) ¿Cuáles son los factores externos que limitan la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Explicar los 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; examinando el diseño de los procesos del servicio, la gestión del Programa, la articulación con entidades públicas y privadas, la percepción y valoración de los actores y la imagen contexto social respecto a la discapacidad para proponer mejoras en la gestión del Programa.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Analizar el diseño del Programa, en cuanto a su enfoque, objetivos, componentes y estrategias, para lograr la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad, a partir de sus necesidades.
- b) Examinar la gestión del Programa, en cuanto a la planificación y ejecución del servicio que ofrece para que los jóvenes con discapacidad se inserten en un empleo formal.
- c) Explorar la articulación intrainstitucional e interinstitucional del Programa, para mejorar y/o facilitar el servicio que ofrece y lograr que los jóvenes con discapacidad encuentren un empleo formal.
- d) Indagar la percepción y valoración de los actores (jóvenes con discapacidad, familiares, empresas, trabajadores y entidades de capacitación) respecto al servicio del Programa.
- e) Averiguar cómo influye el contexto social respecto a los jóvenes con discapacidad, para que se inserten en un empleo formal.

1.4. Justificación de la Investigación

La presente investigación pretende aportar al conocimiento científico existente en relación a la inclusión de los jóvenes con discapacidad en el mercado laboral. Por lo tanto, los resultados, las conclusiones y las recomendaciones que de ella se deriva,

servirán como respaldo teórico y punto de referencia para generar prácticas pertinentes de capacitación laboral, optimización de la empleabilidad y promoción del empleo en beneficio de la población señalada, como ejes fundamentales del marco de igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Asimismo, los hallazgos encontrados en el proceso de la investigación ofrecerá la oportunidad para la contribución de la Gerencia Social, por un lado, para que el Programa Jóvenes Productivos mejore su gestión en los procesos que atañe en la prestación del servicio de capacitación para la inserción laboral; y, por otro lado, para que proyectos similares implementen sus acciones con un horizonte mejor definido y el Estado pueda crear y promover políticas acertadas, consistentes y orientadas a mejorar la calidad de vida de la población con discapacidad.



CAPÍTULO II: MARCO CONCEPTUAL

2.1. Marco contextual Social y Normativo

2.1.1. Marco Contextual Social

Contexto social mundial

El derecho al trabajo es un derecho fundamental para todas las personas; asimismo, el trabajo es básico para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana, además de brindar la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libre, seleccionado y consentido (Organización de las Naciones Unidas - ONU, 2005). En esa línea, el trabajo tiene una connotación de derecho universal de dignidad y de realización personal para cada individuo de cualquier situación económica, social y cultural.

Sin embargo, las personas con discapacidad (PCD) muchas veces no pueden conseguir trabajo, lo cual se refleja en los datos proporcionados por la OIT. Según esta, de aproximadamente mil millones de personas con discapacidad en el mundo, el 15% se encuentra en edad de trabajar y, de estos, el 44% estarían desocupadas, debido a que en la práctica enfrentan muchas barreras por parte de las empresas y/o cuentan con poco apoyo de sus Estados. Peor aún, este problema se acrecienta cuando son mujeres, dadas las barreras actitudinales, físicas y de información que dificultan el disfrute en igualdad de oportunidades (OIT, 2019).

Frente a ello, diversas organizaciones internacionales y Estados vienen implementando normas y políticas para impulsar la inclusión laboral de las personas con discapacidad; no obstante, los resultados son aún limitados, motivo por el cual la OIT y la ONU plantearon la Estrategia y el Plan de Acción para la inclusión de la discapacidad 2014 al 2017 (OIT, 2015), con la finalidad de convertir a la OIT en una organización realmente incluyente de las personas con discapacidad, generando y garantizando su participación en los ámbitos de educación y empleo. Para el efecto, dicha estrategia tiene por objeto lograr los siguientes resultados:

“i) Mayor promoción de las normas internacionales relativas a las personas con discapacidad; (ii) Incorporar la perspectiva de discapacidad en todos los programas e informes; (iii) Prestar mayor atención a las personas con discapacidad en el trabajo con los

mandantes y en el área de cooperación técnica de la OIT; (iv) Promocionar prácticas internas incluyentes de la OIT para las personas con discapacidad; (v) Una base de conocimientos más sólida; (vi) Cooperación estratégica reforzada con el sistema de Naciones Unidas.” (OIT 2015: 5 -10).

Estas estrategias, unidas a las acciones propias de cada Estado, deberían mostrar el interés por plasmar las políticas reales de inclusión en favor de las personas con discapacidad, buscando acceder a espacios con igualdad que les permitan desarrollar sus habilidades, estableciendo medidas de un trato justo y eliminando estereotipos como personas enfermas o con menos condiciones de desempeñarse de manera eficiente en el campo laboral.

De esta manera, permitiría el acceso al empleo productivo con adecuadas condiciones laborales, valorando a las personas para obtener una contratación inclusiva con documentos normativos que respalden a las personas con discapacidad.

Contexto social nacional

A. Tipo de discapacidad y el impacto en la edad

Según los datos de la Encuesta Nacional Especializada Sobre Discapacidad - ENEDIS (INEI, 2012), en el Perú existen 1'575, 402 personas con discapacidad, que equivale al 5.2 % de la población nacional. De ellos, el 1.8% son menores de 15 años, el 41.3% son personas entre 15 y 64 años y el 50.4% son mayores de 65 años. Como se observa, son cifras significativas de personas con discapacidad que requieren atención, para acceder a los servicios de educación y empleo, teniendo las mismas oportunidades que los demás.

Gráfico N°1: Cantidad de personas con discapacidad por género y edad



Fuente: Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad - ENEDIS 2012.

B. Dependencia familiar

De los datos registrados en ENEDIS (INEI, 2012) se desprende que el 59.3% de PCD no dependen de otras personas para realizar sus actividades diarias; en tanto que, el 46.6% sí dependen de familiares como hijos, madres, cónyuges u otros, para conducir el desarrollo de sus actividades principalmente, las que exigen mayor movimiento como cocinar, limpiar la casa, comprar o movilizarse en la calle.

Según Pérez (2016), esa dependencia que se genera no solo abarca el componente físico, sino también los componentes afectivo y social. Debido a ello, muchas veces las habilidades sociales de las personas con discapacidad son limitadas y, en tal sentido, no pueden desempeñar su rol de ciudadanos con normalidad.

En el ámbito laboral, por ejemplo, presentan temor para presentarse a las empresas, relacionarse con los trabajadores o, en otros casos, tienden a no trabajar o a renunciar en tiempos cortos.

C. Educación

En torno a la educación, ENEDIS (INEI, 2012) indica que el 62% de las personas con algún tipo de discapacidad cuenta con un nivel de educación inferior al secundario. Esto, porque a la fecha de la encuesta, el 40,4% de personas con discapacidad se encontraban cursando primaria, el 22.4% tenía secundaria, el 6.7% contaba con educación universitaria, el 4.7% tenían estudios de nivel superior no universitario y el 23,3% no contaba con estudios (INEI, 2012).

Estos datos revelan que la brecha educativa en las personas con discapacidad es amplia, lo cual influye directamente en el empleo. Tómese en cuenta que la formación académica es un requisito indispensable para ser contratado, independientemente del perfil que tengan; por lo tanto, si es que no se tiene educación o esta es limitada, lo cual sucede en mayor medida con las personas con discapacidad, dada la baja accesibilidad, se va incrementado otra brecha: la de desempleo. Por tal motivo, es necesario e importante diseñar políticas y medidas para atender a esta parte de la población, en el marco de la igualdad de oportunidades.

D. Afiliación a seguro de salud

En torno a este aspecto, el 61.2% de personas con discapacidad cuenta con seguro de salud, mientras que el 38.2% carece de ella (INEI, 2012). Esto significa que un porcentaje significativo de población con discapacidad recibe atención en los servicios de salud, pero también un sector significativo no cuenta con seguro y cobertura de atención, ubicándola en una condición desfavorable a nivel laboral, puesto que, en algunos casos las empresas solicitan que presenten sus certificados de salud. Además, repercute en la economía familiar, acrecentando así la necesidad de trabajar, pero aminorando, a la vez, sus posibilidades de acceso.

E. Tasa de desempleo

Según la Política Nacional de Promoción de Oportunidades de Empleo para Personas con Discapacidad (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE, 2017), en el Perú existe una tasa de desempleo alta en la PEA con discapacidad y se concentra con mayor atención en las mujeres (13.9%) frente a los hombres (11.1%). Del total, el 12.9% reside en una zona urbana, en tanto que el 9.6% en zona rural. Asimismo, indica que el desempleo es mayor en los jóvenes de 14 a 29 años (19.6%), frente a personas mayores de 30 años (11.3%).

Tabla N° 1: Tasa desempleo de PCD, por sexo y ámbito geográfico

Indicador	Total	Sexo		Ámbito geográfico	
		Hombre	Mujer	Urbano	Rural
Tasa de desempleo (PEA desocupado /PEA)	12.1%	11.1%	13.9%	12.9%	9.6%

Fuente: INEI -Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, 2012.

Elaboración: MTPE – DGPE-Dirección Promoción Laboral para Personas con Discapacidad (DPLPCD).

Este escenario muestra cifras preocupantes respecto a las barreras y obstáculos que las personas con discapacidad atraviesan para acceder al mercado laboral. A pesar de la existencia de normativas a favor de la inclusión laboral de las PCD, la tasa de desempleo en esta población cada vez es más alta, aun cuando presenten las destrezas y habilidades necesarias para el trabajo. Incluso si se analiza por género, se observa que las mujeres se hallan en una situación más vulnerable que los hombres, dado que, tienen menos oportunidades laborales.

Frente a lo anterior, es importante promover un trabajo digno para las personas con discapacidad, con acciones antidiscriminatorias y acciones que impulsen el reconocimiento de su capacidad laboral y productiva, eliminando las barreras actitudinales, sociales y físicas que enfrentan las personas con discapacidad.

2.1.2. Marco Normativo

Declaración Universal de Derechos Humanos

Esta declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948. En su artículo N° 23 expresa que: “toda persona tiene derecho a trabajar, en iguales condiciones sin ningún tipo de discriminación”. Considerando que el Perú es miembro conformante de la misma, le atañe que las personas con discapacidad disfruten del derecho al trabajo, exento de limitaciones tanto en los sectores público y privado.

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

La inclusión laboral de personas con discapacidad se encuentra contenida dentro del Objetivo 8 (de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible) que señala: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. Cabe mencionar que, el Perú firmó la Convención y su Protocolo el 30 de marzo del 2007 y la ratificó el 30 de enero del 2008 (INABIF, 2013), debiendo generar las gestiones y políticas necesarias para cumplir la meta 8.2: que es “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”. Esto concierne un doble compromiso con los usuarios del Programa, al ser personas jóvenes y con discapacidad.

Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017

En el 2015, la Organización Internacional del Trabajo presentó la estrategia y plan acción para la inclusión de la discapacidad, con el objetivo de “contribuir a la paz, la prosperidad y el progreso mediante la creación de oportunidades de empleo decente para todos los hombres y mujeres, incluyendo de manera efectiva y sistemática a las mujeres y hombres con discapacidad” (OIT, 2015).

En los últimos años, la sede de la OIT en el Perú ha realizado sendas conferencias y articulaciones en aras de sensibilizar y lograr la inclusión de la población con discapacidad, incluso bajo el enfoque de género. Asimismo, ha creado el Programa Conjunto Empleo y Discapacidad, con la finalidad de generar más oportunidades laborales para las personas con discapacidad de 5 distritos de Lima Metropolitana (Lince, Miraflores, San Martín de Porres, Villa El Salvador y Ventanilla). El Programa Jóvenes Productivos no ha sido exenta de ella; sino más bien, ha participado en varias de las acciones promovidas en beneficio de sus usuarios.

Marco Normativo para el ejercicio de los Derechos de las Personas con Discapacidad del Parlamento Andino del 2016

En el Capítulo V: Habilitación y Rehabilitación Integral, artículo N°18, Inciso K, de la norma citada, se señala que los Estados: “Generarán programas, servicios y procesos encaminados a la rehabilitación, inserción e inclusión laboral y a la readaptación profesional de las personas con discapacidad, dirigidos a la obtención, el progreso y la conservación del empleo en las diversas modalidades reconocidas en los países”. Así mismo señala en su Capítulo X: Trabajo, artículo 55, que: “Los Estados parte de la Comunidad Andina velarán para que las entidades de la administración pública, vigilen de forma periódica y rigurosa que las personas con discapacidad, sean incluidos laboralmente en condiciones dignas y justas, no sean sometidas a esclavitud o servidumbre, y estén protegidas contra el trabajo obligatorio o forzoso.”

Considerando que el Perú forma parte del Parlamento Andino, corresponde al Estado promover el empleo para la población con discapacidad, y establecer programas que les brinden la oportunidad laboral requerida. De manera que el Programa Jóvenes Productivos, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debe estar alineada a esa norma orientada a lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad en trabajos formales y decentes.

La Constitución Política del Perú

En su Artículo 22 señala que: “el trabajo es un deber y un derecho; y es la base del bienestar social y medio de realización de Persona”. De acuerdo con ello, toda persona cualquiera sea su condición, como las personas con discapacidad, tienen derecho a trabajar bajo la misma posibilidad de acceso que los demás.

Asimismo, en su Artículo 23 indica que: “El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo (...)”. Como se puede observar, la norma no solo se enfoca en la inserción laboral de todos, sino también en una adecuada educación y capacitación laboral para tal fin; por lo tanto, que, se deben generar espacios de formación de calidad que coadyuven a la mejora de las competencias de las personas con discapacidad, para su acceso a un trabajo digno.

Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad

Esta norma tiene como fin establecer el marco legal para “la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica” (Congreso de la República, 2012). Esto significa ofrecer a la persona con discapacidad los medios, herramientas y oportunidades necesarias para que accedan a un empleo, en aras de mejorar sus condiciones de vida y permitir su participación como aportante en la sociedad, así sean jóvenes mujeres o varones.

En su Artículo 46: Servicios del empleo, establece que “El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los gobiernos regionales y las municipalidades incorporan a la persona con discapacidad en sus programas de formación laboral y actualización, así como en sus programas de colocación y de empleo”. Lo cual quiere decir, que todos los Programas Laborales deben incluir a ese sector de la población debiendo brindarles un servicio de calidad.

Asimismo, en el Artículo 47 señala que “Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las

remuneraciones que se paguen a estas personas”. Según ello, las empresas que los contraten obtienen un crédito tributario especificado en el Decreto Supremo N° 287-2013-EF¹ (Ministerio de Economía y Finanzas – MEF, 2013).

También el Artículo 49 de la Ley establece que “Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%”. De acuerdo a ello, las empresas tienen la obligación de contar con un porcentaje de trabajadores que presenten alguna discapacidad; de lo contrario pueden ser fiscalizadas y sancionadas. Esa es una de las razones por el que las empresas aliadas del Programa le solicitan jóvenes con discapacidad para contratarlos.

Finalmente, el Artículo 50 de la ley indica que “La persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables² en el lugar de trabajo. Estas medidas comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad”. Además, “El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales prestan asesoramiento y orientación a los empleadores para la realización de ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo”, y “Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad”.

Ello indica que las empresas deben adaptar su infraestructura, sus procesos o funciones del puesto de trabajo, acorde a las necesidades de la persona con discapacidad. Para tal fin, el MTPE, incluido el Programa Jóvenes Productivos, debe estar en la capacidad de asesorar a los empleadores. Y “aquellas empresas que cumplan podrán recibir un crédito tributario equivale al 50% de los gastos por ajustes razonables en el lugar de trabajo” (MEF, 2013).

¹ El importe del crédito que podrían recibir es el equivale al 3% de la remuneración anual de los trabajadores con discapacidad, que devengue y se pague en el mismo ejercicio, como deducción del impuesto a la renta (Decreto Supremo N° 287-2013-EF).

² Entendido como las adaptaciones que se realizan para lograr la adaptación de la persona con discapacidad en las empresas, ya sea en la infraestructura o en un apoyo adicional, por ejemplo, como la construcción de rampas o la contratación de un intérprete en lengua de señas.

2.2. Investigaciones relacionadas

En los últimos años, las investigaciones referidas a la capacitación e inserción laboral de personas vulnerables o con discapacidad se han incrementado. A continuación, se describen los estudios internacionales y nacionales más relevantes, dentro de los cuales se hallan los que se enfocan al Programa.

Un estudio centrado propiamente en la inclusión de personas con discapacidad, es la de **Pérez (2008)**, quien analiza el Programa de formación laboral a jóvenes con discapacidad intelectual de la Universidad Autónoma de Madrid en 2 etapas: (i) la inserción al ambiente universitario y (ii) la inserción al mercado laboral. Basa su estudio en el análisis del currículo académica y el proceso de las prácticas laborales a través de narraciones escritas en cuadernos de los experiencias de estudiantes y diarios de docentes y tutores, sobre 4 preguntas: “(1) si el programa de prácticas laborales fue adecuado para preparar al alumnado para el puesto de trabajo; (2) si las funciones de las profesoras tutoras fueron pertinentes; (3) si el mediador laboral es imprescindible para la inserción laboral de los alumnos con discapacidad, y (4) cómo valoran los implicados (profesores tutores, mediadores y empleadores) el periodo de prácticas laborales” (Pérez, 2008). La investigación se desarrolló mediante una metodología cualitativa, con una muestra de 16 jóvenes entre 18 y 30 años y 3 profesoras tutoras. Los resultados fueron que, durante el periodo de prácticas laborales, el seguimiento y acompañamiento del docente-tutor coadyuvan a la adaptación del joven con discapacidad en el trabajo; durante la interacción con sus compañeros de trabajo observó carencias de habilidades socioemocionales, pero también muestras agradecimiento por asumir responsabilidades nuevas; y la intervención de las tutoras durante el periodo de prácticas es importante porque orientan a los responsables de las empresas cómo tratar a joven y asignarle las actividades. En suma, la investigación refiere que el programa de formación es realmente útil puesto que ha permitido generar óptimos espacios laborales para los jóvenes con discapacidad intelectual; considerando importante mantener un vínculo colaborativo entre el tutor- docente y los responsables de las empresas.

Por su parte, **Alcover y Pérez (2011)**, en su investigación “Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional,” analizan los factores psicosociales de incorporación laboral de las personas con discapacidad, así como el impacto en su estado anímico y desempeño laboral. Señalan

como resultado la relevancia de normalizar la participación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral tomando en cuenta los factores económicos, legales, organizacionales y culturales de las empresas, a partir de la dirección de recursos humanos, prácticas de supervisión y las relaciones humanas. Asimismo, identifican que lo neurálgico para lograr la integración de las PCD es el apoyo de parte de los supervisores y compañeros de trabajos como una medida instrumental de trabajar el aspecto emocional. Esta investigación es útil porque uno de los procesos del Programa la tesis busca conocer los factores externos que afectan el desarrollo de los procesos operativos del servicio que ofrece el Programa y en la posibilidad de lograr la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad.

Otra investigación internacional en la misma línea, es la de **Albán y Romero (2016)**, quienes estudiaron y validaron el modelo de empleo de apoyo, que busca superar la escasa preparación de las personas con discapacidad intelectual y, por otro lado, la falta de conocimiento de los profesionales que laboran en las empresas, en aras de eliminar las barreras y lograr incrementar la inserción laboral. Según el modelo comprende las siguientes acciones: (1) orientación de trabajo: busca promover en las instituciones educativas actividades que eviten la discriminación y desarrollen habilidades y destrezas como empatía, trabajo en equipo y otros; (2) evaluación inicial: se centra en realizar seguimiento a la entidad de formación o en la empresa, para facilitar la inserción y adaptación; (3) organización: hace referencia a la planificación de las empresas en función de los resultados obtenidos de un empleo con apoyo; (4) apoyo: se centra en la orientación de profesionales dentro las entidades de formación laboral; (5) capacitación técnica: se enfoca el desarrollo de la formación laboral a partir de la demanda laboral; (6) orientación a padres: asesorías para ayudar a sus hijos a desarrollar habilidades y destrezas que enfatizan su autonomía e independencia; (7) sensibilización empresarial: busca brindar conocimientos a los representantes de las empresas en la importancia y beneficios de la inclusión laboral; (8) formación de la comunidad: se busca sensibilizar a las personas en el trato hacia las PCD; finalmente (9) seguimiento y evaluación: se espera que el seguimiento sea frecuente en la fase pre laboral y dentro de la empresa a través de una evaluación de avances.

En el ámbito nacional, **Julcahuanga (2013)** en su tesis sobre las estrategias de capacitación del Programa Projooven en la ciudad de Piura, analiza la influencia del proceso de selección de entidades de capacitación (ECAP), así como las estrategias del servicio de capacitación y el diseño de la malla curricular, en el impacto de la

inserción laboral de los usuarios. Para ello, revisó el proceso de la convocatoria y aplicó entrevistas para recoger las percepciones. Al respecto concluye que el currículo académico carece de un estudio de formación laboral para identificar las necesidades del curso; las capacitaciones no son suficientes para el desarrollo del aprendizaje, de modo que los jóvenes no logran adquirir las competencias necesarias para un puesto laboral; además, el incumplimiento de plazos para iniciarla, dificulta su ejecución. Por tales motivos, menciona que pocas empresas han contratado laboralmente a los jóvenes. Este estudio es de importancia para la presente investigación porque permite identificar el rol de las Entidades de Capacitación y el impacto que reciben los jóvenes en su aprendizaje, a pesar de que Julcahuanga (2013) se enfoca en una capacitación regular y no en la de atención a PCD, el estudio permite identificar las limitaciones del desarrollo de las capacitaciones en la fase pre laboral y dentro de la empresa a través de una evaluación de avances.

Por su lado **Cortez (2015)**, en su investigación titulada “Análisis de las principales medidas implementadas por el Estado Peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad”, busca contextualizar el escenario social que atraviesan la población con discapacidad por sus limitaciones para ejercer con plenitud su derecho al trabajo, dejando constancia la obligación del Estado para atender las demandas. Para ello, analiza la Ley N° 29973 - Ley General de las Personas con Discapacidad, los Programa del MTPE y las acciones de fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL. Asimismo, señala que: (1) los Programas muestran una diferencia significativa entre la demanda laboral y el número de insertados en puestos laborales, indicando que se debería reducir dicha brecha. (2) Muchas empresas utilizan a aquellos Programas para cumplir con la cuota laboral y evitar ser sancionados, y 3) La inspección es importante para asegurar el cumplimiento de la normativa; no obstante, una mínima cantidad de PCD han recibido la tutela u asesoría por parte de la SUNAFIL, siendo necesario mejorar la fiscalización en relación con los ajustes razonables. Frente a ello, Cortez (2015) considera importante promover una política pública considerando las medidas correctivas al servicio administrativo de promoción de empleo y reajustando la orientación y fiscalización para el goce de los derechos de las PCD.

Finalmente, **Quintanilla (2016)**, quien analiza la gestión del Programa Jóvenes Productivos, en su tesis “El proceso de Capacitación Técnico Laboral del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes a la Obra (nominación anterior del programa

señalado)", utilizando el modelo descriptivo – cualitativo, empleando como fuente la revisión documental y entrevistas a funcionarios del Programa y centrando su hipótesis que el programa ha realizado una gestión de procesos en el 2014 alineado al Manual de Operaciones para la operatividad de la capacitación e inserción laboral; precisa, que la existencia de limitaciones por parte del programa radica en los cambios continuos de gestión. Alerta que la gestión de procesos que viene desarrollando, no cuenta con registros procedimentales que expliquen la operacionalización de cada tarea, además de los constantes cambios y rotación del personal que ha ocasionado que no exista un seguimiento de tareas a realizar. Nuestra investigación ha tomado como insumo para el análisis de la variable de gestión de los procesos, los aportes de Quintanilla en lo referente a los procesos técnicos: selección de entidades de capacitación, focalización, capacitación, supervisión e intermediación laboral.

2.3. Marco Teórico

Discapacidad y Derechos Humanos

A lo largo del tiempo, el concepto de discapacidad se ha ido transformando, según el paradigma o modelo que lo amparaba. En total existen 3 modelos, los cuales han repercutido en las relaciones de poder sobre las personas con discapacidad, en la estructuración de principios y valores que llegaron a impactar en la calidad de vida de esta población, y en el disfrute de sus derechos humanos (Instituto Interamericano de Derechos Humanos - IIDH, 2007).

El primer modelo se denomina de "*prescindencia*", el cual se caracterizaba por creer que la discapacidad es producto del castigo divino por los pecados de los ascendientes de la persona con tal condición. Además, eran vistos como seres "inservibles" en la sociedad por no poder realizar diversas actividades, de modo que, era mejor que no vivan (Palacios y Bariffi, 2007). Frente a ello, buscaban su erradicación a través de 2 vías: i) el exterminio, es decir, la generación de su muerte (en la antigua Grecia: arrojándolos de los acantilados, en el época romana: arrojándolos a la piedra Tarpeia, en la sociedad nazi: proliferando el infanticidio y las prácticas eugenésicas, y más); y ii) la segregación o marginación, ocurrida en la época de la Edad Media, que consistía en la relegación y encierro de estas personas, junto con los pobres y adultos mayores, en lugares apartados de los que nunca podían salir (Palacios y Bariffi, 2007), (IIDH, 2007),

(Hernández, 2015) . Como se puede observar, se trató de un momento de la historia en la que se violentó sus derechos humanos.

El segundo modelo es el “*médico*” o “*rehabilitador*”, el cual se inclinaba por pensar que las causas de la discapacidad eran científicas o biológicas; por lo tanto, el problema era la misma persona. De esta manera, socialmente, ya no era personas “innecesarias” siempre que podían ser rehabilitadas; es decir, se exigía un proceso de normalización. Esto conllevaba a que se ocultarán las diferencias, y, por lo tanto, a que se les siga marginando al continuar la existencia ideal de lo que “es normal”.

Si bien, bajo este modelo, prevalece el respeto por la vida, según Hernández (2015) y Urmeneta (2010), las personas con discapacidad aun tenían menor valor que el resto; razón por la que el Estado y la sociedad asumían una actitud paternalista sobre esta población, observándola como poca capaz de intervenir y tomar decisiones en su propia vida. De acuerdo con Palacios y Bariffi (2007), como resultado de la Segunda Guerra Mundial, la legislación avanzó a favor de los veteranos de guerra con discapacidad y, posteriormente, de toda la población con esta condición. No obstante, como menciona Urmeneta “se les reconocen sólo aquellos derechos humanos básicos: a la vida y a la salud, pero se les niegan otros tantos, igualmente importantes: a la autodeterminación personal y a la libertad de elección” (Urmeneta, 2010: 4).

El tercer modelo es el “social”, el cual defiende que las raíces de la discapacidad no son religiosas ni científicas, sino sociales. Como argumenta Urmeneta (2010), el problema no es la misma persona, sino las facilidades y barreras de su entorno para que pueda interactuar con este y participar en la sociedad. Esto, porque no es lo mismo ser una persona con discapacidad en un país que en otro, dado que en uno puede haber más limitaciones y, por ende, menos posibilidades de acceso a los servicios sociales.

En razón de ello, para menguar lo anterior, según Palacios y Bariffi (2007) las sociedades deben realizar las adaptaciones necesarias, para que las personas con discapacidad participen plenamente en las mismas; asimismo, para que ejerzan su autonomía y se priorice sus habilidades sobre sus deficiencias (Hernández, 2015). De esta manera, no solo se trataría de un fenómeno social, sino que trasciende a un tema de derechos humanos (Palacios y Bariffi, 2007). Por ello, este modelo también lleva dicho nombre: “modelo de derechos humanos”.

En base a este último modelo, actualmente la Organización Mundial de la Salud define a la discapacidad como “un término general que abarca las deficiencias (corporales), las limitaciones de la actividad (dificultades para ejecutar acciones) y las restricciones de la participación (en la sociedad)”; lo cual conlleva a que sea un “fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive” (OMS, 2011: 7).

Cabe indicar que el modelo social y la acepción de discapacidad descrita deviene del año 2006, producto de la promulgación de la Convención de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (Hernández, 2015) después de varios años de lucha por parte de esta población (Palacios y Bariffi, 2007). Gracias a esta Convención se empezó a “reconocer la diversidad y justicia social, la igualdad de oportunidades y la importancia de la inclusión de las personas con discapacidad y demás grupos marginados” (Hernández, 2015). Ello más aun teniendo en cuenta que la “discapacidad es un hecho universal, frente al cual toda la población está en situación de riesgo” (IIDH, 2007:12) y, por lo tanto, deben contar con derechos y todos debemos respetarlos.

Según la ONU, los derechos humanos son “derechos inherentes a todas las personas en virtud a su dignidad humana” (Unión Interparlamentaria y Naciones Unidas, 2016: 16), establecidas como condiciones instrumentales que definen la relación entre los individuos y el Estado, delimitando el poder de este último y, a la vez, exigiéndole que adopte las medidas necesarias para que las personas puedan gozar plenamente de sus derechos (Unión Interparlamentaria y Naciones Unidas, 2016: 16-17).

En ese sentido, las personas con discapacidad, por el hecho de ser personas, tienen los mismos derechos que las personas sin discapacidad; y depende del Estado y la sociedad generar el ambiente adecuado y las políticas necesarias para tales fines. Sin embargo, no siempre se pensó así.

A pesar de la existencia de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 y otros Pactos Internacionales, así como de otros Programas relacionados a la discapacidad, como el Programa de Acción Mundial para los Impedidos de 1982, las Normas Uniformes Sobre Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad de 1993, la Declaración de Derechos del Retardado Mental de 1971, la Declaración sobre las Personas Sordociegas de 1979, entre otros (Hernández, 2015); no fue hasta la promulgación de la Convención de Derechos Humanos de las Personas

con Discapacidad que se buscó disminuir plenamente la desventaja de esta población y promover su participación en diferentes ámbitos: económicos, sociales, políticos, civiles y culturales (Hernández, 2015). Esto dado que, las anteriores solo se enfocaban en la prevención y su rehabilitación.

En tal sentido, la Convención de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad le devolvió a la persona con discapacidad su dignidad humana entendiéndola como sujeto de derechos y obligaciones dentro de la sociedad. Asimismo, quiso influir para lograr la disminución de la doble discriminación, puesto que, las personas con discapacidad en su mayoría son ciudadanos de países en vías de desarrollo, pobres, más vulnerables al abuso, no tienen estudios y demás (Urmeneta, 2010). Finalmente, con ello buscó garantizar la igualdad de oportunidades y la inclusión social de las personas con discapacidad.

Considerando este estatuto, la ONU ha tomado acciones en beneficio de la población con discapacidad, mediante sus diferentes brazos institucionales. Mediante la UNESCO, ha buscado reducir las brechas en educación; con la OMS, en salud; con la UNICEF, en los niños; y con la OIT, en trabajo, promoviendo el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral y el incremento del emprendimiento, basado en la formalización y cooperación (Hernández, 2015). Asimismo, a través de la Agenda 2030, ha establecido objetivos de desarrollo sostenible y metas en beneficio de la población con discapacidad, para que sus países aliados provean lo necesario para su cumplimiento.

Sin embargo, en la actualidad aun en muchos países las personas con discapacidad son marginadas. Según Pérez y Peláez (2017), la Convención de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad contienen insuficiencias porque no contempla medidas que vigilen su cumplimiento, ni sanciones cuando se transgredan los derechos de estas personas. Así también, en muchos países falta concientización y compromiso con la discapacidad, debido a que, no se promueve realmente la accesibilidad a los servicios, afectando directamente sus derechos a la salud, educación, movilidad, deporte, entre otros. En el ámbito laboral, han observado diferencias en las condiciones de trabajo, un mercado de trabajo poco inclusivo y una alta tasa de desempleo, principalmente, en el caso de mujeres (Pérez y Peláez, 2017).

En el caso de Perú, conforme señala Povis (2016), se ratificó la Convención, por lo cual se promulgó la Ley 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad, y su reglamento, el Decreto Supremo 02-2014- MIMP, en la que se recoge el modelo social o de derechos humanos de la discapacidad. Asimismo, se formuló el Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) para las Personas con Discapacidad, y, en el año 2013, “en la Ley del Presupuesto se incluyeron tres programas presupuestales en materia de discapacidad (salud, educación y empleo) los cuales forman parte de la Estrategia Multisectorial Inclusión Social Integral de las Personas con Discapacidad, articulada por el CONADIS” (Povis, 2016: 197).

No obstante, al igual en otros países, en el Perú aún existen múltiples barreras que obstaculizan que las personas con discapacidad gocen de sus derechos y accedan a los servicios. Para Povis (2016) las normativas y políticas públicas deben basarse en un enfoque multisectorial para lograr la inclusión social, pero no se da. Tampoco prevén medidas de seguimiento ni indicadores para implementar de manera segura condiciones igualitarias en los servicios que ofrece el Estado. Por su parte, la sociedad misma también ha impuesto barreras actitudinales hacia las personas con discapacidad, como la discriminación. Producto de ello, el sector empresarial también carece de sensibilización y concientización para generar la inclusión laboral de esta población (Maldonado, 2007).

Inclusión laboral y Discapacidad

Bautista, Niño y Toledo (2006), Azuero (2009) y Chuaqui, Mally y Parraguez (2016), sostienen que el concepto de inclusión social surge a raíz de la instalación de un nuevo término en los países desarrollados: “exclusión social”, como reflejo de las desventajas generadas por el efecto de los cambios sociales y el avance de las tecnologías en las últimas décadas, en el marco de la globalización. Si bien para algunos teóricos como Araoz-Fraser (2010), este concepto se halla relacionado principalmente al aspecto económico, dado que finalmente la consecuencia más visible de la desigualdad social es la pobreza.

Para Azuero (2009), la exclusión social es un concepto multidimensional porque abarca aspectos sociales, políticos y de desarrollo humano. Es decir, la exclusión social implica una privación económica, dado que los grupos relegados no poseen ingresos suficientes y un empleo seguro; asimismo, una privación social, porque tienen un acceso limitado

a todos los servicios o no lo tienen, son marginados o discriminados y sufren de rupturas familiares o comunitarias por la necesidad de migrar; y finalmente, de una privación política, puesto que carecen de poder y capacidad de participación en las decisiones del gobierno. Para Bautista, Niño y Toledo (2006), esas privaciones han conllevado a la desintegración social, no solo porque genera una pérdida del sentido de pertenencia a su sociedad (país), sino porque acrecienta también la vulnerabilidad social.

Ante ello, como necesidad de afronte, surge el concepto de inclusión social. Sin embargo, en los primeros años, se evidenció una confusión de definiciones con el de integración. Esto porque, los académicos norteamericanos de ese período consideraban que el opuesto de exclusión era la integración (Chauqui, Mally y Parraguez, 2016). Por tanto, para que se mitigue los efectos de aquella, debía imponerse la institucionalización de normas culturales, legales, políticas y comunicativas. De ser así, la solución de la exclusión social sería a través del control social; empero, ello significaba dos limitaciones: i) no todas las conductas ni relaciones están institucionalizadas y ii) el control resta el empoderamiento.

En la línea de no llegar a esto último, se fue concibiendo el concepto de inclusión social. Para Bautista, Niño y Toledo (2006), la inclusión consiste en “la contención de una cosa en otra, aludiéndose a la capacidad de los seres humanos para generar vínculos, reconociendo a los demás en su diferencia y haciendo de ese reconocimiento un encuentro vital, lo cual incluye, también, una fuerza de doble vía, es decir: de los sujetos y el Estado a la sociedad como el Estado hacia los sujetos”. Esto operativamente plantea: “la instauración de condiciones apropiadas para la progresiva disminución de la pobreza, la efectiva elección entre alternativas sociales abiertas, la observancia de principios básicos de justicia redistributiva y, en consecuencia, la configuración de un espacio abierto a la participación de los ciudadanos en condiciones democráticas” (Bautista, Niño y Toledo, 2006: 49-50).

Casi compartiendo esta última definición, para Araoz-Fraser (2010) “la inclusión social es el proceso de cambio de las personas, familias, comunidades e incluso regiones, para que participen social, económica y políticamente, tanto de forma pasiva (beneficios y oportunidades) como activa (mecanismos y procesos de decisión comunitaria)”. Ello implica no solo que los grupos marginados sean adheridos o agregados al resto de la sociedad con la consideración de que puedan tener las mismas oportunidades, sino que también participen en la decisión de estas.

Para Bueno (2002), la inclusión social incluye dos funciones básicas: la integrativa y la asertiva. La primera, en torno a la cual se hizo referencia, es la que regula las modalidades de pertenencia a una sociedad, basada en normas, orientándose así a un sentido de dependencia; en tanto, la segunda, regula las modalidades internas enfocándose en la autonomía, la defensa del individualismo y del respecto a la identidad cultural. Ambos deben considerarse para concretar acciones de inclusión; cuando hay un desequilibrio, ocurren los conflictos sociales o la inadaptación del grupo en un ámbito determinado.

De este modo, la inclusión social atañe mecanismos de un mercado regulador de oportunidades económicas y una democracia reguladora de políticas ajustadas a la realidad de todos los grupos, para la generación de derechos y condiciones igualitarias. En virtud a ello, es que el concepto de inclusión social se halla directamente relacionado con el enfoque de derechos humanos y justicia social. Por ello, que los teóricos de esta materia basan sus afirmaciones en las postulaciones de Amartya Sen, en torno a la búsqueda del bienestar (Bautista, Niño y Toledo, 2006) de todos y cada uno, y en el desarrollo de las capacidades y libertades, las cuales, de ser privadas, tienen como consecuencia la pobreza (Azuelo, 2009).

Estas libertades deben entenderse no como exigencias de ejercer dichos derechos, sino como alternativas sobre las que el individuo puede decidir tomarlas o no. Como argumenta Sen, la problemática de la exclusión no deviene precisamente porque la persona no utilizó el servicio (de salud, educación u otro), sino porque el gobierno no gestionó su acceso a este. Por tal motivo, es que se tratan de libertades, las cuales puede ser usadas para mejorar las condiciones de vida, dependiendo de la elección de cada uno; por lo que, la realización personal y el empoderamiento forman parte de este proceso y, según, Chuaqui, Mally y Parraguez (2016), constituyen el concepto de inclusión social.

En esa línea, la OEA (citado en Muñoz-Pogossian y Barrantes, 2016), basándose en la definición que ofrece el Banco Mundial (2014), entiende la inclusión social como “proceso de empoderamiento de personas y grupos para que participen en la sociedad y aprovechen sus oportunidades. Da voz a las personas en las decisiones que influyen en su vida a fin de que puedan gozar de igual acceso a los mercados, los servicios y los espacios políticos, sociales y físicos” (Muñoz-Pogossian y Barrantes, 2016: 17). Del

mismo modo lo define el Ministerio de Inclusión y Desarrollo Social del Perú – MIDIS, concretizándolo como la “situación en la que todas las personas puedan ejercer sus derechos, aprovechar sus habilidades y tomar ventaja de las oportunidades que se encuentran en su medio” (MIDIS, 2016: 11).

Parte del proceso de inclusión social, viene a ser la inclusión laboral, la cual, según Zondek (2015: 45), “se sustenta en la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena participación social, [que], en la práctica, se concreta una vez que la persona se incorpora a un trabajo y participa de todas las actividades laborales y sociales de la empresa”. En la actualidad, las poblaciones que generalmente son excluidas laboralmente son las mujeres, adultos mayores y personas con discapacidad, quienes no pueden ingresar a un trabajo fácilmente debido a sus condiciones físicas y sociales. Las primeras, tienden a no ser contratadas en comparación con los varones, debido a que podrán generar más gastos según la creencia del empresariado, al embarazarse, pedir licencias para cuidar a sus hijos, retirarse temprano del trabajo, tener que implementar lactarios y otros. Los segundos, suelen ser estereotipados por supuesta disminución de salud y baja productividad. En tanto, las personas con discapacidad, por las razones que se explica más adelante.

Cual fuese el caso, la exclusión laboral está relacionada a la formación de estereotipos, a las limitaciones en la educación y a la escasez o ausencia de políticas de inclusión que permitan enfrentar las dos primeras y generar mayores inserciones laborales basadas en incentivos, medidas coercitivas o acciones preventivas. Para ello, corresponde no solo dirigirse al sector empresarial, sino fomentar trabajos intersectoriales, puesto que, como explica Zondek (2015), la vinculación laboral implica una relación entre la oferta y la demanda. La primera debe tener el talento suficiente, mientras que la segunda debe tener una óptima capacidad para seleccionar al personal. Por tanto, la inclusión laboral está ligada a la inclusión educativa, como base de dicho talento; y a la sensibilización de la empresa, como base de preparación para incluir a dichas poblaciones vulnerables.

En el caso de las personas con discapacidad, la inclusión laboral es un desafío, principalmente, en los países de Latinoamérica, debido a que, en estos, la mayoría de la población con discapacidad se halla en un estado de pobreza o pobreza extrema (Zondek, 2015); además, tienden a ser discriminados y sufrir de la desigualdad social al no tener las mismas oportunidades.

Conforme lo señala la Organización Mundial de la Salud (2011), las personas con discapacidad no suelen tener acceso a una educación y/o capacitación laboral formal, ni mucho menos ajustada a su condición y tipo de habilidades; tampoco, a trabajar en una empresa con la infraestructura apropiada para su movilización y desenvolvimiento; incluso, a participar en entrevistas laborales, dado que la mayoría evaluadores no manejan lengua de señas o no conocen las particularidades para atender a una persona con discapacidad.

Asimismo, no cuentan con un fácil acceso de información sobre las fuentes de empleo o con capital suficiente para emprender un negocio propio. Además, las empresas poseen prejuicios sobre esta población, creyendo que su contratación es poco rentable, riesgosa y costosa. En algunos países, sobre todo en Europa, existe una legislación excesivamente protectora, dado que han establecido para las personas con discapacidad trabajen menos horas, ganen un porcentaje mayor y otros, generando que las empresas prefieran no contratarlas.

En razón de ello, cuando se refiere a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, corresponde más bien comprenderla como inclusión sociolaboral (Mercado, Aizupurúa y García, 2013). Además, porque, se tratará de “inclusión en la medida que esta cuente con una red de apoyo necesaria para acceder a un trabajo³” (Zondek, 2015), y permanecer en él. Esto, porque consiste en una intervención de varios. A diferencia de otras poblaciones, la posibilidad de que una persona con discapacidad encuentre un trabajo depende de las políticas del Estado, de la aceptación de la sociedad, de la aptitud del empresariado, del apoyo de la familia y de la voluntad de la misma persona con discapacidad (Banco Interamericano de Desarrollo, 2004).

De acuerdo a ello, la Organización Internacional del Trabajo plantea que para generar la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad debe considerarse un doble enfoque: el primero orientado a la creación o el fortalecimiento de programas o proyectos que aminoren las desventajas de dicha población, y, el segundo, dirigido a acciones generales en torno a la formación, promoción del empleo, reducción de la

³ Entiéndase trabajo como “la actividad realizada en el hogar o en la comunidad, trabajo individual o grupal, o para una organización o una empresa, [por la cual se obtiene] una remuneración en dinero efectivo o mediante un jornal o un salario. [Así, un trabajo puede ser tratarse de un empleo dependiente o independiente, formal o informal. Para el caso de esta investigación, con empleo se hará referencia al empleo formal dependiente, la cual] está regulada por el Estado y comprende tener un empleo en los sectores público o privado donde los trabajadores son contratados mediante la firma de un contrato y reciben un sueldo y prestaciones, como planes de pensión y seguro de salud” (OMS, 2011).

pobreza y protección social. Es decir, comprende no solo el planteamiento de políticas laborales, sino de otras sectoriales que influyen en la consecución del empleo. Además, dentro de su Estrategia para la inclusión de la discapacidad 2014-2017, considera como mecanismo fundamental de la inclusión sociolaboral la orientación en materia de discapacidad a través de la sensibilización y el fomento de capacidades para los empresarios y los funcionarios públicos (OIT, 2015).

Aparte de ello, la Organización Mundial de la Salud (2011), sugiere como parte de las estrategias para la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad, varias que en la actualidad ya se están fomentando. Primero, el establecimiento de legislaciones contra la discriminación y otras que regulen la conservación del empleo. Dentro de estas última, están las que se orientan a los ajustes razonables, los cuales son realizados de manera voluntaria en Dinamarca u obligatoria en Estados Unidos, por ejemplo; también, se hallan las que regulan la cuota de empleo en los sectores públicos y privados, siendo diferente en cada país, basadas en multas de no cumplirse; otras, ofrecen incentivos para los empleadores, ya sea por realizar ajustes razonables o solo por contratar a personas con discapacidad. Segundo, el empleo con apoyo, como una estrategia de Fundación Emplea, basada en un acompañamiento personalizado. Tercero, el empleo protegido que consiste en ofrecer trabajo en establecimientos diferentes, los cuales se hallan protegidos o segregados como en Suiza. Cuarto, la obligación a las agencias de empleo de vincular laboralmente a esta población o la instalación de servicio públicos orientados en esta línea. Quinto, el desarrollo de capacitaciones técnicas o formaciones profesionales que se basen no solo en una orientación productiva, por no tener un impacto significativo, sino que adicionalmente consideren una rehabilitación profesional comunitaria (con homólogos), una capacitación temprana en informática, una pasantía en empresas y una capacitación continua en líneas afines a las que ha estudiado.

En el Perú, según la investigación de Velarde, Llinas y Barboza (2018), además de las barreras mencionadas para que una persona con discapacidad acceda a un empleo, existe una escasez de servicios adecuados de rehabilitación, salud, transporte, educación y otros, así como tecnologías de información y comunicación accesibles. Esto motiva a que esta población trabaje de manera eventual o en horarios parciales. Frente estos obstáculos y los mencionados anteriormente, el Estado peruano ha implementado varios marcos normativos desde el 2004, en torno a la cuota de empleo, los ajustes razonables y los beneficios tributarios para la contratación de personas con

discapacidad; sin embargo, las empresas no suelen cumplir estas disposiciones legales, ya sea porque no las conocen o existe una supremacía de prejuicios.

A partir de lo anterior, para la presente investigación, la inclusión laboral de personas con discapacidad se entenderá como el proceso basado en el respeto del derecho de esta población a tener un empleo y a la valoración de su participación en el mercado laboral, en el marco de la igualdad de oportunidades integrativas y asertivas, las cuales implican la toma de ajustes según su condición y realidad; asimismo, considerando el aspecto social, el cual se ve involucrado indefectiblemente para superar la discriminación social y lograr su acceso a un empleo con la red de apoyo que necesita, estando involucrados directamente desde el Estado hasta la familia.

Responsabilidad social empresarial

Hasta hace algunos años, las empresas evaluaban su éxito solo a través de la generación de sus ingresos y utilidades. En la actualidad, esta concepción ha cambiado, debido a que se ha tomado conciencia que parte de logro de sus metas depende del bienestar de sus empleados y de la mejora de las condiciones de vida de la comunidad a la que dirigen (Cajiga, s/f).

Según Schwald (2004), citado en Mori (2009), el concepto de responsabilidad social surge de la filosofía de los actos, la cual se basa en la importancia de tomar conciencia que nuestras acciones pueden dañar a otro individuo o grupo social. En virtud a ello, “la responsabilidad social no se trata de una realidad física, sino de una construcción social” (Argandoña, 2012) que puede variar según la cultura o el entorno.

A pesar de dichas diferencias, se hallan rasgos comunes que definen a la responsabilidad social, según lo establece la Organización Internacional de Normalización - ISO (2011:11), como “la responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad, mediante un comportamiento ético y transparente que contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la misma, en consideración de las expectativas de las partes interesadas (...)”.

Según Argandoña (2012), esto implica la toma de un compromiso con el entorno, basado en el respaldo de la ética y la moral, para generar impactos positivos o mitigar

los negativos, provocados por la organización al ofrecer sus servicios y/o bienes. Además, contempla aspectos como la identificación de actos que parten de la voluntad, hace referencia a su capacidad integradora en cuanto a políticas y operaciones, y establece la intervención de stakeholders como ejecutores.

Por lo tanto, la responsabilidad social no debe confundirse con simples acciones filantrópicas, paternalistas o caritativas, como menciona Mori (2009); dado que más bien se trata de una estrategia de gerencia ética e inteligente respecto a los impactos para la consecución de un entorno adecuado, en lo social, humano y natural (Segura, 2013). Es por ello, que la responsabilidad social puede cubrir uno o los tres ámbitos siguientes: económico, social y medioambiental (Argandoña, 2012).

Cuando la responsabilidad social lo asumen las empresas, se ha denominado responsabilidad social empresarial. Esta, según Mori (2009), debe enmarcarse en desarrollar una visión de futuro con la comunidad y la sociedad en general, y en promover liderazgos dentro de la empresa para incrementar la productividad de los trabajadores. Bajo esta misma perspectiva, Barrientos (2016) señala que este tipo de responsabilidad social debe sostenerse desde la interacción con la población local y aplicarse con los empleados. De abordarse solo uno de los aspectos, no podría considerarse como responsabilidad social empresarial; porque una de sus características es la consideración de diferentes agentes externos e internos, para la realización de sus procesos operacionales y productivos para el logro de sus objetivos. Justamente bajo esa lógica surge el concepto de responsabilidad social empresarial, cuando Freeman (1984) (citado en Zapata, 2012) postula la teoría de los stakeholders⁴, haciendo alusión de que la operatividad y el reconocimiento de las empresas no depende únicamente de los accionistas, sino de un grupo de personas que influyen directamente sobre la empresa (empleados, clientes, comunidades, gobiernos locales), el Estado a través de sus normas entre otros.

Una segunda característica de la responsabilidad social empresarial es la actitud institucional que debe representar y significar para todos los trabajadores, dado que los valores sociales deben asentarse en cada uno de ellos, debiendo hacerse evidente en los objetivos, la cultura, la misión, la visión, las estrategias y las políticas de la empresa. Para ello, es necesario que se promueva la asimilación por parte de todos los

⁴ Entiéndase Stakeholder como cualquier grupo o individuo que pueda afectar o ser afectado por el logro de los objetivos de la empresa. (Gonzales, 2007).

colaboradores desde la comprensión, interiorización y, finalmente, la aplicación de dichos valores (Barrientos, 2016).

Una tercera característica, la cual puede entenderse como resultado de la segunda, es la sustentación de estos valores en un conjunto de prácticas, proyectos, programas y/o políticas, que regulen las operaciones empresariales. De no hacerlo, es decir, de no responder a una norma o cultura organizacional, tanto los valores como las prácticas de responsabilidad social podrían desaparecer, disminuyendo además la competitividad de la empresa (Cajiga, s/f), dado que una cultura responsable también genera la sostenibilidad de la empresa.

Finalmente, otra característica de la responsabilidad social empresarial es que contempla 6 dimensiones que pueden ser atendidas de manera independiente (Cajiga, s/f), sin ser necesario que se desarrollen a la vez. Estas son: "i) la dimensión económica interna (generación de valor agregado entre colaboradores); ii) la dimensión económica externa (distribución de bienes y servicios útiles y rentables para la comunidad); iii) la dimensión social interna (fomento de un clima adecuado y desarrollo personal de los trabajadores); iv) la dimensión sociocultural y política externa (generación de condiciones favorables para que miembros de la comunidad se integren al mercado laboral); v) la dimensión ecológica interna (responsabilidad sobre las repercusiones ambientales de sus procesos, productos y subproductos); y vi) la dimensión ecológica externa ("preservación y mejora de la herencia ecológica común para el bien de la humanidad actual y futura)" (Cajiga s/f).

En relación a la dimensión social de la responsabilidad social empresarial, varias corporaciones han tomado acciones a favor de poblaciones vulnerables; lo cual, según Ávila (2015), no solo es un acto de desprendimiento, sino que implica un nuevo modelo de gestión de la empresa. Esto dado que, exige el diseño de políticas específicas, el esfuerzo de los recursos humanos y de otros actores, la asignación de presupuesto y otras acciones concretas que, principalmente, promuevan la igualdad de oportunidades.

Algunos de los ejes principales de la RSE hacia las personas vulnerables orientadas a superar la desigualdad son: "i) el respeto a su dignidad, ii) el respeto al principio de no discriminación, iii) la facilitación de su integración al mercado laboral y iv) la contribución a su empleabilidad" (Blanco, 2015); de los cuales, según el mismo autor, los 2 últimos son necesarios para lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Empero, no solo a fin de lograr disminuir aquella brecha, sino para generar una empresa más sostenible y con mayor ventaja competitiva en cuanto a su personal (Ávila, 2015).

Al respecto, algunos estudios como el de Ávila (2015), consideran que reconocer y cumplir las normativas establecidas orientadas a la contratación de las personas con discapacidad como la de la cuota de empleo según la Ley 29973, o la de las deducciones tributarias conforme el Decreto Supremo 219-2007 EF, u otros es suficiente para entender como un acto de RSE. No obstante, acorde a lo que manifiesta Blanco, la RSE consiste en “contribuciones positivas adicionales a las exigidas por la ley” (Blanco, 2015: 212); o, en términos de Fidalgo:

“constituye un plus o complemento a la legalidad en materia de derechos humanos, sociales, laborales o medioambientales. Ello implica que no puede considerarse socialmente responsable a una empresa que desarrolle actividades más allá de la norma (...) e incumple la norma legal y convencional vigente” (Fundación Once, 2009: 6).

En tal sentido, se debe entender que la contratación a personas con discapacidad por parte del sector privado o público no es una gestión de Responsabilidad Social, sino simplemente es un acatamiento a la ley (la cuota de empleo). Del mismo modo ocurre con la realización de los ajustes razonables, la cual también debe aplicarse por normativa; por lo tanto, no se trata de una contribución solidaria de la empresa.

Según Blanco (2015), las acciones de Responsabilidad Social Empresarial consideradas como tales, pueden ser las que desarrolla el sistema de Empleo con Apoyo como lineamientos para el diseño de puestos laborales para personas con discapacidad, sesiones de sensibilización a los compañeros de trabajo y acogida en el centro de trabajo. Asimismo, pueden ser actividades de formación pre-laboral a las PCD, o de inducción especializada después de contratadas, entre otros.

En esa línea, para el caso de los usuarios del Programa Jóvenes Productivos, las gestiones de RSE, de existir, podrían facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad; y, de no haberse implementado en las empresas, pueden ser factores que afecten gravemente a la misma. Según Barbachan (2017), las empresas peruanas cada vez más han ido avanzando en el marco de la responsabilidad social empresarial en general, pero se conoce muy poco en relación a la discapacidad.

Gestión de Programa Social

Según Vara (2007), el origen de los programas sociales se remonta desde la aparición de las políticas sociales, durante la Segunda Guerra Mundial, producto de la necesidad de afrontar las consecuencias de esta: enfermedades, desempleo, mortalidad infantil, analfabetismo, baja remuneración salarial, hacinamiento, entre otros; a fin de mejorar las condiciones de vida de los afectados.

En un inicio, la afectación de este suceso llegó a la mayor parte de la población, por lo que los Estados debieron tomar medidas, adjudicándole al sector empresarial gran parte de la responsabilidad para salvar a la población. No obstante, dado que las condiciones de desigualdades sociales se fueron incrementado, más aún en los países subdesarrollados, los gobiernos utilizaron estrategias de focalización para la prestación de servicios específicos a corto y largo plazo, dándole prioridad a combatir la pobreza (Vara, 2007) y a la falta de servicios para todos.

Producto de lo anterior, surgen los programas sociales, que, de acuerdo con las Naciones Unidas (1998) constituyen la traducción operativa de las políticas sociales. Por lo tanto, un programa social se basa en la concretización del diseño de una estrategia orientada a mejorar la calidad de vida de un sector de la población, principalmente de aquel en condición de vulnerabilidad (niños, mujeres, adultos mayores, personas con discapacidad y otros), desde la protección de sus derechos sociales, culturales y económicos (Martínez y Fernández, s/f).

Bajo esa misma línea, Vara (2007: 35) define al programa social como “un plan o sistema bajo el cual una acción está dirigida hacia la consecución de una meta”. Según Stame (2003) (citado en Vara, 2007) son “acciones que tienen el propósito de obtener un cambio, y tienen que ser implementadas con los medios dados para obtener resultados esperados dentro de un plazo dado”. Y conforme señala las Naciones Unidas (1998), implica la racionalidad de gastos y recursos para asegurar el impacto y la efectividad de la política social.

A diferencia de los proyectos sociales, los programas tienen más jerarquía. Según Martínez y Fernández (s/f), puede entenderse a los primeros como aquellas acciones a los que se otorga una mínima cantidad de recursos para la consecución de una meta específica del programa social.

Ahora bien, para la óptima implementación del programa social, según Martínez y Fernández (s/f) deben tomarse en cuenta dos ejes fundamentales: la gestión y la evaluación. La primera se refiere al cuánto se logró en términos de indicadores y metas; mientras que la segunda, al cómo, lo cual atañe a la estructura, la dinámica de intervención, los procesos planteados y la implementación en sí misma.

No obstante, para Bobadilla (2018), la gestión no es una parte o fase, sino es la base fundamental sobre la que se logra el éxito no. En esa línea, define la gestión como “la organización y ejecución de esfuerzos de un determinado grupo o colectivo para el logro de resultados, entendidos como objetivos o fines compartidos donde los requisitos básicos para la eficiente, eficaz y oportuna toma de decisiones a partir de mecanismos de coordinación son contar con un ambiente propicio con las condiciones materiales, humanas y económicas para llevar adelante una organización, proyecto, programa u otro” (Bobadilla, 2018: 23).

Según este mismo autor, la gestión puede de dos tipos: la gestión clásica o tradicional y la gestión estratégica. La primera se enfoca en el ámbito organizacional, los procedimientos normativos y las bases técnicas propias de la entidad; en tanto, la segunda organiza y adapta sus recursos tecnológicos y materiales, de acuerdo a las exigencias del presente para atender el futuro. Para ello, esta última se orienta al diseño, planificación y evaluación de los procesos. Además, implica la identificación de actores, siendo el eje principal de la consecución de objetivos, la articulación.

En la actualidad, la segunda es la más empleada por las empresas privadas y las entidades públicas; no obstante, la diferencia entre ambas es el tipo de bien que ofrecen. Bobadilla (2018) enfatiza que, a diferencia de una gestión empresarial, donde los objetivos se establecen en función de bienes materiales y su rentabilidad, cuando se trata de programas sociales, el bien es un servicio público como salud, educación, empleo, protección social y demás.

Para su efectividad, una política, programa o proyecto social, debe involucrar tres fases: la planificación, la implementación y la evaluación. Como se puede observar, a diferencia de la definición anterior, la gestión en este caso contiene a la evaluación, dado que esta es una fase transversal del programa social, debiendo analizarse y monitorearse continuamente para la realización de modificaciones o reforzamiento oportunos (Bobadilla, 2018), (Vara, 2007).

Asimismo, de acuerdo con Arce (2005), para que un programa sea calificado en base a una buena gestión, debe considerarse lo siguiente: “i) que sean representativas, ii) que tengan demanda social prioritaria, iii) que mejoren la eficiencia de procesos y gestión, iv) que estén integradas con el sistema de políticas, v) que consideren en su diseño a la evaluación y vi) que haya control en los resultados” (Arce, 2005: 119). A ello, Martínez y Fernández, (s/f) añaden vii) la importancia de la capacidad instalada (poder contar con recursos) y viii) la perdurabilidad en el tiempo. De no considerar alguna, los resultados no serían sustentables ni sostenibles.

En el caso de la gestión pública, los programas sociales se enfocaban en la prestación de servicios sin el planteamiento previo de metas o especificaciones para conocer sus resultados e impacto; sin embargo, producto de la necesidad de evaluar la ejecución física y presupuestal, así como la efectividad y la calidad del programa (Makón, 2000) para determinar su importancia y sostenibilidad, surgió la implementación de la gestión por resultados.

Conforme lo explica el Ministerio de Finanzas de Guatemala (2013: 28), “la gestión por resultados es una orientación de la administración pública, que propone que todos los recursos y esfuerzos del Estado estén dirigidos al logro de resultados, para el bien de la población”. Para Makón (2000: 3) además “el modelo que propone la administración de los recursos públicos centrada en el cumplimiento de las acciones estratégicas definidas en el plan de gobierno, en un período de tiempo determinado. Esto, permite gestionar y evaluar la acción de las organizaciones del Estado con relación a las políticas públicas definidas para atender las demandas de la sociedad”.

En base a ese panorama, la gestión por resultados permite y, a la vez, exige a la entidad pública a cargo del programa social, lo siguiente: a) una mayor flexibilidad a los responsables, dado que pueden contar con presupuesto y poder de ejecución propios; b) la evaluación de su desempeño en base a los indicadores y metas que permiten medir su eficacia y eficiencia en la prestación de servicios; y c) el establecimiento de un esquema de incentivos finalmente la premian o castigan según los resultados (Iacoviello y Pulido, 2007). Es decir, en comparación con la gestión tradicional, la cual pone énfasis a los insumos, la gestión por resultados, se orienta al logro de objetivos.

En Perú, desde la época de los noventa, surgieron varias políticas sociales, encaminadas prioritariamente a erradicar la pobreza (Vara, 2007); sin embargo, solían tratarse de políticas sin una estrategia a largo plazo que permitiese una óptima asignación de recursos ni una implementación ordenada para el logro de objetivos sostenibles (Shack, 2000). Recién desde el siglo XXI, se plantearon programas con mejor enfoque, pero con dificultades para continuar con sus implementaciones (Vara, 2007). Solo después, en el 2007, se instala formalmente la gestión por resultados.

Dentro del Sector Empleo, uno de los programas sociales que se implementó en el país en el año 2011 fue Jóvenes a la Obra, el cual, en el año 2014 cambio de denominación a Jóvenes Productivos y se convirtió en un programa de gestión por resultados. Desde su creación, este programa social ha tenido como finalidad insertar en un empleo formal a jóvenes entre 15 y 29 años de edad con escasos recursos económicos o en condición de vulnerabilidad como presentar una discapacidad, ser víctimas de violencia u otros.

Al igual que los demás programas sociales sujeto a una gestión por resultados, Jóvenes Productivos ofrece servicios con una temporalidad limitada, cuenta con presupuesto propio y considera como parte de sus procesos fundamentales a la focalización por ser la fase sustancial para brindar el servicio a las personas que realmente lo necesiten (Martínez y Fernández, s/f). Asimismo, se basa en un modelo operativo basado en indicadores de intermediación laboral, para incrementar la inserción de los jóvenes vulnerables en un empleo formal.

CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de Investigación

La forma de investigación es un estudio de caso, mediante el cual se buscó identificar y analizar los factores que impiden que los jóvenes con discapacidad usuarios del Programa Jóvenes Productivos puedan ser insertados en un empleo formal. Asimismo, permitió examinar los procesos del Programa y su contribución en la mejora de la calidad de vida de los sujetos de derecho.

3.2. Estrategia metodológica

La investigación empleó la metodología cualitativa, con la que se logró identificar los principales problemas en la gestión, la mecánica operativa y la capacidad de articulación del Programa Jóvenes Productivos, para atender a jóvenes con discapacidad, y medir la valoración y opinión de los principales actores.

Para ello, las técnicas que se utilizaron fueron: entrevista semiestructurada, grupo focal, y revisión documental. A través de las dos primeras se recogió la información primaria y a través de la última se recopiló información secundaria, para conocer si se está cumpliendo lo establecido y lo que falta por normarse.

Los instrumentos de recolección de datos que se elaboraron por cada técnica fueron validados mediante una prueba piloto. A partir de ello, se afinaron los instrumentos, cuya versión final se utilizó para el recojo de información durante del trabajo de campo.

3.3. Población y muestra

3.1.1. Universo poblacional

El universo poblacional está constituido por jóvenes con discapacidad entre 18 y 29 años de edad de Lima Metropolitana, quienes, según el Observatorio Nacional de la Discapacidad de CONADIS (2021), suman un total de 15 mil 873 personas; lo que equivale al 18.9% del total de limeños con alguna discapacidad.

3.1.2. Población objetivo

La población objetivo está compuesta por 150 jóvenes con discapacidad que fueron usuarios de los cursos de capacitación del Programa Jóvenes Productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2017 al 2019.

3.1.3. Determinación de la muestra

La determinación de la muestra se ha realizado mediante el método de muestro no probabilístico; es decir, por juicio o conveniencia, considerando como criterios de selección: jóvenes que presenten alguna discapacidad, que hayan aprobado el curso de capacitación, se hayan insertado o no en el mercado laboral y con disponibilidad para ser entrevistados.

Conforman también la muestra los familiares de los jóvenes con discapacidad; los representantes de las entidades de capacitación (docentes o coordinadores); los representantes de las empresas; los responsables de las entidades aliadas del Programa; y los servidores que brindan el servicio de Capacitación para la Inserción Laboral.

Tabla N° 2: Muestra según técnica de investigación

TÉCNICAS	MUESTRAS	MÉTODO DE MUESTREO
Entrevista semiestructurada	<ul style="list-style-type: none">• 20 jóvenes con discapacidad (5 con discapacidad auditiva, 5 con discapacidad mental, 5 con discapacidad intelectual y 5 con discapacidad física).• 5 representantes de entidades de capacitación.• 3 representantes de empresas.• 5 padres de familia de jóvenes con discapacidad que recibieron capacitación.• 6 aliados sociales que articularon con el Programa.	No probabilístico- Por conveniencia
Grupo focal	<ul style="list-style-type: none">• 5 trabajadores de áreas de: Intermediación Laboral (1), Selección de Entidades de Capacitación (2), Supervisión (1) y Focalización (1).	
Revisión documental	<ul style="list-style-type: none">• (Directivas, Planes Institucionales, Memorias Anuales, Manual de Operaciones, Convenios, Contratos de Servicios y otros).• Anexo 2 del Programa Presupuestal “Mejoramiento de la empleabilidad y de la inserción laboral” – PP Proempleo de 2017, 2018 y 2019.	

3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis serán los jóvenes con discapacidad del Programa Jóvenes Productivos que culminaron la capacitación para insertarse en el mercado laboral formal de Lima Metropolitana.

3.5. Técnicas, instrumentos y fuentes de información

Para el recojo de la información, se identificaron y emplearon las siguientes técnicas, instrumentos y fuentes de información:

Tabla N° 3: Técnicas, instrumentos y fuentes de información

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	FUENTES
Entrevista semiestructurada	Guía de entrevista	<ul style="list-style-type: none">• Jóvenes con discapacidad.• Representantes de entidades de capacitación• Representantes de empresas.• Familiares o apoderados.• Aliados sociales (representantes de gobiernos locales, organizaciones sociales, entre otros).
Grupo focal	Guía de grupo focal	<ul style="list-style-type: none">• Personal de las cuatro áreas neurálgicas del servicio: focalización, selección y capacitación, supervisión técnica, e intermediación laboral.
Revisión documental	Matriz documental	<ul style="list-style-type: none">• Documentos de Gestión del Programa Jóvenes Productivos.• Anexo 2 del PP Proempleo de 2017, 2018 y 2019.

3.6. Variables e indicadores

Las variables⁵ identificadas de los objetivos específicos de la investigación, así como las dimensiones y/o indicadores que facilitaron el recojo de la información y la interpretación de las variables, se mencionan a continuación:

⁵ Las variables son aspectos o características de la realidad, las cuales pueden asumir diferentes valores o expresarse en diferentes categorías, según el objeto de estudio (Sabino; 1992, citado en Tovar; 2019). De esta manera, se constituyen como los principales componentes de las preguntas de investigación, a partir de los cuales se ha logrado examinar el objetivo de la misma.

Tabla N° 4: Variables y dimensiones

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES
Diseño del programa	Se refiere a la propuesta contenida en el Programa Jóvenes Productivos, que orienta el desarrollo formativo para la inserción laboral dirigido de jóvenes con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Enfoque. ○ Objetivos estratégicos. ○ Componentes. ○ Estrategias.
Gestión del Programa	Se refiere a la capacidad del Programa Jóvenes Productivos para establecer y operativizar los procesos técnicos (selección de entidades de capacitación, focalización, capacitación, supervisión e intermediación laboral), a fin de ofrecer adecuadamente el servicio de capacitación para la inserción laboral a los jóvenes con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Acercamiento empresarial. ○ Selección de entidades de capacitación. ○ Focalización. ○ Capacitación laboral. ○ Supervisión. ○ Intermediación laboral.
Articulación	Se refiere al análisis de los esfuerzos conjuntos encaminados por el Programa Jóvenes Productivos, con el fin de facilitar o reforzar los procesos técnicos del servicio de capacitación para la inserción laboral para jóvenes con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Intrainstitucional. ○ Interinstitucional.
Percepción y valoración de actores	Consiste en la opinión y valoración de los actores involucrados (internos y externos) sobre la capacitación para la inserción laboral que ofrece el Programa y los resultados de ella.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Opinión y valoración de los jóvenes con discapacidad, familiares, empleadores, representantes de ECAP y trabajadores del Programa.
Imagen y contexto de la persona con discapacidad	Se refiere a los factores externos que influyen en el desarrollo de los procesos operativos del servicio que ofrece el Programa y en la posibilidad de lograr la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Soporte familiar. ○ Accesibilidad en la infraestructura. ○ Preparación y experiencia en capacitación para PCD. ○ Gestión de inclusión laboral de PCD en las empresas.

3.7. Procedimiento en el levantamiento de la información

En virtud a la coyuntura generada por la pandemia COVID 19 en el año 2020 y a las disposiciones del Estado Peruano respecto al confinamiento y distanciamiento social, el recojo de la información se llevó entre los meses de mayo y agosto del 2020 de manera remota, mediante las plataformas de videoconferencia que disponían los entrevistados y vía llamada telefónica previa concertación del día y la hora.

Tanto en el caso de las entrevistas semiestructuradas como en el grupo focal, se utilizaron guías, cuyas preguntas permitieron que los entrevistados se expresen y se levante información necesaria y adicional sobre los procesos del servicio y el contexto

de la situación de los jóvenes con discapacidad. Para lograrlo, las preguntas formuladas fueron claras y abiertas; no obstante, en algunas entrevistas dirigidas a jóvenes con discapacidad intelectual o mental con dificultades para articular o explicar algunas de sus respuestas, se sumaron los padres voluntariamente, para motivarlos o explicar lo que intentaba expresar. Asimismo, para los jóvenes con discapacidad auditiva las entrevistas se realizaron a través de uso de WhatsApp como una medida de comunicación frente al recojo de información.

Respecto a la revisión documental, se solicitó, y se obtuvo toda la información en relación al Programa Jóvenes Productivos, respecto al servicio de capacitación, sobre las acciones que realiza y los resultados en torno a los jóvenes con discapacidad. Para ello, se empleó la matriz documental, la cual permitió hacer seguimiento a la consecución de las fuentes. Asimismo, durante la investigación, se fue tomando conocimiento de otros documentos, los cuales fueron considerados, principalmente para saber los resultados cuantitativos y cualitativos de la capacitación.

En resumen, se logró recoger información importante para el desarrollo de la presente investigación. Sin embargo, se presentaron dos limitaciones en el proceso: i) ocasionalmente, las llamadas telefónicas y las videoconferencias fueron interrumpidas por falta de señal; y ii) parte de la documentación hallada no guardaba coherencia con otra, lo cual exigía que se solicitase y esperase mayor tiempo para obtener la información real o final del aspecto revisado.

3.8. Ordenamiento y procesamiento de la información

La información recogida fue ordenada en carpetas por cada técnica y en subcarpetas por tipo de entrevistado (joven con discapacidad, padre de familia, representante de empresa y demás), con la finalidad de tener y custodiar de manera ordenada las entrevistas realizadas; asimismo, para ubicar fácilmente la información de requerirla.

Adicionalmente, se elaboraron dos matrices diferentes. En la primera se sistematizaron las respuestas de los entrevistados, considerándose como entradas a la persona (fila) y la pregunta (columna), cruzándose ambas variables, a fin de facilitar la identificación de las respuestas comunes por tema; esto, se elaboró por tipo de entrevistado.

En la segunda matriz se consideraron como entradas las fuentes (fila) y variables/dimensiones (columna), en función de las cuales se colocaron las respuestas de los entrevistados más resaltantes o comunes, con el fin de identificar los aspectos repetitivos entre las fuentes por tema; y, de esta manera, lograr analizar y triangular los hallazgos.

A partir de la funcionalidad de ambas matrices, se logró identificar de forma más ágil los hallazgos y resultados de la investigación, permitiendo además un análisis más integral en relación al tema evaluado y al marco general de la investigación.

3.9. Análisis e interpretación de la información

La información procesada en las matrices permitió identificar los principales hallazgos por variable. Luego, estos se analizaron e interpretaron, por tipo de técnica y fuente, es decir, según los resultados que habían arrojado las entrevistas realizadas a los jóvenes con discapacidad, a los padres de familia, a los aliados del Programa, entre otros, por separado. Después, se prosiguió con la triangulación de la información, que corresponde al análisis basado en la combinación de los resultados de las diferentes técnicas empleadas, en este caso las entrevistas semiestructuradas, el grupo focal y la revisión documental.

Cabe indicar que, para el caso de todas las variables, el análisis de la información se realizó buscando explicar los resultados según el orden de los procesos operativos del servicio, los tipos de articulación, las limitaciones externas encontradas, entre otros, en aras de lograr que la información se comprenda mejor.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS Y PRESENTACIÓN DE LOS HALLAZGOS

4.1. Análisis del diseño del Programa Jóvenes Productivos para personas con discapacidad

Según Bobadilla y Centurión (2017) el éxito de los programas o proyectos sociales, basado en el impacto y en la sostenibilidad orientados a mejorar la calidad de vida de la población objetivo, depende del diseño de la gestión y la naturaleza organizativa de los mismos; en otros términos, su eficacia o no, estriba en cómo se ha planteado el diseño y las estrategias de acción del servicio que se ofrece.

Si bien todos los programas y proyectos sociales tienen un objetivo y establecen acciones para lograrlo, no todos cuentan con una adecuada propuesta, que conlleva a que las estrategias sean poco asertivas y los resultados poco alentadores. Por ello, es importante, ante todo, analizar el diseño del programa.

En ese marco, en la presente sección, se analizará la propuesta del Programa respecto al proceso de capacitación que se dirige a los jóvenes que cuentan con alguna discapacidad, y se lleva a cabo anualmente para que puedan insertarse en el mercado de trabajo. Para ello, se han determinado cuatro (4) dimensiones de análisis: el enfoque del programa que son las ideas rectoras que orientan su accionar, los objetivos estratégicos que espera alcanzar, los componentes que vienen a ser la oferta institucional y las estrategias a través de los cuales se viene promoviendo su implementación.

4.1.1. Enfoque del Programa

Según las directivas generales y específicas del servicio de Capacitación para la Inserción Laboral del Programa Jóvenes Productivos⁶, el programa se orienta a focalizar jóvenes para brindarles un curso corto de capacitación técnicas y, posteriormente,

⁶ Directiva N° 008-2018-MTPE JÓVENES PRODUCTIVOS/DE "Mecánica Operativa de los Procesos del Área de Calificación y Selección de Entidades de Capacitación"; Directiva N° 007-2018-MTPE-JÓVENES PRODUCTIVOS/DE "Mecánica Operativa de los Procesos del Área de Intermediación e Inserción Laboral"; Directiva N° 011-2018-MTPE-JÓVENES PRODUCTIVOS, "Mecánica Operativa del Proceso de Supervisión Técnica para la Línea de Intervención en capacitación e Intervención en Capacitación e Inserción Laboral Juvenil"; y Directiva N° 09-2018-MTPE-JÓVENES PRODUCTIVOS/DE, "Mecánica Operativa del Proceso de Focalización y Selección de beneficiarios del Programa de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos"

vincularlos laboralmente con alguna empresa formal. Para tal fin, desarrolla una serie de acciones relacionadas unas con otras, a modo de engranaje.

Sin embargo, el diseño de estos procesos es único para atender a los jóvenes entre los 15 y 29 años de edad en general. Es decir, no existen lineamientos exclusivos para aquellos que presentan alguna discapacidad, de tal modo que, se utilizan las mismas estrategias de focalización, capacitación e intermediación laboral que para los demás jóvenes⁷.

Según la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad del MTPE (2015), para brindar capacitación laboral a la población con discapacidad se debe trabajar necesariamente desde el enfoque de discapacidad, es decir, orientado al reconocimiento de las barreras que se le presenta a la persona y al desarrollo de acciones para que pueda enfrentarlas, a fin de que gocen de las oportunidades de la misma manera que los demás.

Las barreras, como señala las Naciones Unidas (2014), son las “trabas u obstáculos físicos o actitudinales que impiden el desenvolvimiento de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con los demás”. Esos obstáculos se refieren a las que existen en el entorno, mas no a las que son propias de las personas con discapacidad. Por lo tanto, para afrontarlas, se deben gestionar acciones de accesibilidad, las cuales se refieren a la eliminación de dichas barreras que le impiden a la persona con discapacidad disfrutar plenamente de sus derechos (OACDH, 2014).

De ahí que, la accesibilidad se fundamenta en los principios de igualdad y equidad, considerando que la igualdad se refiere a que los servicios de educación, salud, empleo y otros estén al alcance de todos, incluidas las personas con discapacidad; es decir, todos tengan oportunidad de acceso (MTPE, 2015). En tanto, la equidad implica reconocer y valorar las diferencias entre las personas para garantizar que, a pesar de esas diferencias, todos puedan acceder a las mismas oportunidades que los demás con los ajustes necesarios (Chung, Cuya y Fort, 2020).

⁷ Si bien cuenta con una Gerencia de Capacitación para la Inserción Laboral, la cual está conformada por 4 áreas, cada cual corresponde a uno de los procesos mencionados; solo en el área de intermediación e inserción laboral trabaja un especialista para atender a la población con discapacidad. Sin embargo, este puesto no es permanente, dado que, la contratación de este personal depende de factores presupuestales, gestión de turno y/o cumplimiento de metas. El Programa prioriza la capacitación regular, a diferencia de la que se orienta a las personas con discapacidad.

En el caso del Programa Jóvenes Productivos, los jóvenes con discapacidad tienen acceso al servicio que ofrece, por ende, podría afirmarse que, desde el enfoque de discapacidad, se promueve el principio de igualdad. No obstante, desde el proceso de focalización hasta la intermediación laboral, no regula acciones dirigidas a menguar las brechas que ubican en mayor desventaja a los jóvenes sin discapacidad. Por lo tanto, el Programa no promueve el principio de equidad. Es decir, permite que todos accedan, toda vez que cumplan sus requisitos económicos y etarios; pero, el diseño del servicio no es diferenciado. Aquellos jóvenes no son seleccionados en virtud a sus habilidades y así su probabilidad de acceder a los puestos laborales para los que se preparan es menor. Tampoco reciben una capacitación laboral bajo metodologías inclusivas acorde a sus características, para poder ubicarse en el mismo nivel de poder aprender al igual que los demás. Y no poseen la misma cantidad de oportunidades laborales que las personas sin discapacidad, porque no existe un trabajo previo regularizado con las empresas.

Cabe mencionar que, eventualmente se ejecutan acciones inclusivas, como apoyarse en un intérprete de señas, en el uso de pictogramas u otros; sin embargo, esto depende principalmente del interés del trabajador contratado por el Programa, mas no propiamente de la institución, puesto que, no se halla establecido en ninguna de sus normativas. Con ello, desde el marco técnico, social y político, no se está brindando un servicio accesible para la población con discapacidad. En cuanto al aspecto técnico, se observa un diseño deficiente; en lo social, aún está relegada; y en lo político, no se emprenden todavía acciones ni lineamientos orientados a la inclusión.

De manera que, al no contar con un diseño exclusivo para la población con discapacidad, cuyos procesos estén centrados en la eliminación de las diferentes barreras que existen, con recursos humanos que trabajen de manera especializada y el presupuesto esté alineado a las necesidades que atañe su inclusión laboral en las empresas; el Programa no trabaja aún bajo el enfoque de discapacidad.

Tomando en cuenta lo anterior, si el diseño del Programa se analiza desde el enfoque transversal de derechos humanos, el cual se refiere a la orientación en cuanto a la promoción, el respeto y la protección de los derechos del grupo al que se atiende, en virtud al reconocimiento de las brechas de desigualdad e inequidad emergidas, para menguarlas, a fin de lograr el disfrute de los derechos, oportunidades y acceso a los servicios por parte de las poblaciones menos favorecidas (Chung, Cuya y Fort, 2020);

es pertinente mencionar que el servicio de Jóvenes Productivos tampoco se sustenta bajo dicho enfoque.

Si bien el Programa focaliza a personas con discapacidad para brindarles capacitación laboral y buscar empleo para ellos, es decir, les permite el acceso al servicio que ofrece; no dispone los ajustes ni condiciones necesarios para que participen de manera equitativa en los cursos y en las intermediaciones, a fin de tener las mismas oportunidades que los demás. Tómese en cuenta lo que menciona Sen (1983) (citado en Tovar, 2019: 65): “no basta distribuir bienes, sino que es indispensable desarrollar capacidades. Esto es lo que convierte a las personas en sujetos de derecho”. El Programa brinda capacitaciones, pero no considera metodologías inclusivas de manera que les permita aprender con calidad. En síntesis, no promueve realmente que las personas con discapacidad gocen plenamente de su derecho a la educación y trabajo.

También analizando el Programa Jóvenes Productivos desde el enfoque de interculturalidad, se puede señalar que el programa se orienta solo a los grupos culturales originarios, que según Tovar debe también corresponder a otros grupos sociales como personas con discapacidad, puesto que, poseen “diferentes modos y ritmos de aprendizaje y diferentes valoraciones de la vida, siendo personas iguales, ciudadanos de nuestro país y personas valiosas por los aportes que hacen a la construcción de una vida en común” (Tovar, 2019: 68).

Este enfoque, de interculturalidad, supone “el reconocimiento de la diversidad, el respeto a las diferencias, las relaciones equitativas y el enriquecimiento mutuo” (Chung, Cuya y Fort, 2020), entre los distintos grupos que existen.

Según el diseño del Programa, las personas con o sin discapacidad reciben el mismo trato, la misma cantidad de horas de capacitación -según perfil laboral-, el mismo número de intermediaciones laborales -según las oportunidades de las empresas- e incluso comparten una misma aula personas con diferentes discapacidades, generándose un “aprendizaje colaborativo”; pero en la práctica se promueven tímidamente las 2 últimas características del enfoque. Las 2 primeras no se gestan del todo, puesto que, el respeto a las personas con discapacidad exige estrategias de capacitación diferentes, según su condición y habilidades. Por lo tanto, el diseño del Programa tampoco se basa en el enfoque de interculturalidad completamente.

Lo mismo ocurre cuando se analiza el Programa en el marco del enfoque sistémico de la gerencia social. Según Bobadilla y Centurión (2017), este enfoque se basa en las características, necesidades y percepciones del público objetivo, en función al cual, la cultura organizacional, el estilo de gestión y los recursos a utilizarse se deben alinear, para lograr el impacto deseado. Con ello, la implementación del servicio es más eficaz y los resultados a corto, mediano y largo plazo son más óptimos, generando sostenibilidad al proyecto.

En el caso del Programa Jóvenes Productivos, a partir de la creación del Programa Presupuestal “Mejoramiento de la empleabilidad y de la inserción laboral – Proempleo”, al cual pertenece desde el 2014, mejoró su gestión, puesto que, el servicio fue planteado en base al ciclo de diseño, ejecución y evaluación, lo cual es característico de un proyecto alineado al enfoque de sistemas.

Tal como se halla establecido en el Anexo 2 del Programa Presupuestal Proempleo, el problema central de la inserción laboral de los jóvenes, se define la estrategia estructurada en el marco lógico, se detalla el modelo operativo y se determinan los indicadores para su seguimiento y evaluación. En virtud de ello, parece recoger pertinentemente las necesidades de los jóvenes en torno al empleo y, según ello, encaminar el proceso adecuado para cubrir las, en aras de disminuir la tasa de desempleo en dicha población.

En ese contexto, se advierte que el Programa cuenta con un diseño alineado al enfoque mencionado para jóvenes en general, mas no para jóvenes con discapacidad. Porque, no contempla las necesidades reales de los mismos, ni adopta metodologías inclusivas para las capacitaciones y supervisiones, ni toma medidas de trabajo conjunto con las empresas para promover la inserción laboral de las personas con discapacidad. En tal sentido, a pesar que no se halle explícito en los documentos analizados, el Programa se ajusta al enfoque sistémico a medias, porque, el diseño del Programa toma en cuenta una de las características principales de la población objetivo: la edad; pero no su condición de discapacidad.

Considerando lo anterior, es factible mencionar que el Programa, desde su limitado abordaje de enfoques, se alinea más al modelo por resultados de la gestión pública, el cual se centra en él mismo como actor principal y exige a la entidad pública: a) una mayor flexibilidad a los responsables, dado que pueden contar con presupuesto propio;

b) la ejecución de acciones en base a objetivos y no a insumos; y c) una evaluación de su desempeño en base a indicadores que permitan medir la eficacia y eficiencia del servicio (Iacoviello y Pulido, 2007). Si bien esta estructura es óptima porque permite medir mejor los resultados, sería beneficioso para los jóvenes con discapacidad que el Programa trabaje integralmente desde el modelo de la gerencia social, el cual se caracteriza primordialmente por la articulación con aliados y el óptimo flujo de entradas y salidas en el proyecto (Bobadilla y Centurión, 2017).

4.1.2. Objetivos del Programa

Según el Plan Estratégico Institucional y la Memoria Anual 2017 (MTPE, 2017), los objetivos estratégicos institucionales del Programa Jóvenes Productivos son:

- i) *“Promover la empleabilidad de los jóvenes para su inserción laboral en el mercado de trabajo”*
- ii) *“Generar competencias y oportunidades laborales para poblaciones vulnerables, con énfasis en aquellas en condiciones de pobreza y pobreza extrema.”*
- iii) *“Promover el empleo a través del mejoramiento de las competencias laborales y niveles de empleabilidad de la población, particularmente en condiciones de desempleo y subempleo.”*

Como se puede apreciar, los tres objetivos se enfocan en el fortalecimiento de las competencias de los jóvenes y en la promoción del empleo. La diferencia radica en que, el primero se orienta a la población juvenil en general; el segundo a los jóvenes que se hallan en condición de vulnerabilidad económica; y el tercer objetivo está referido a los jóvenes en situación de desempleados y subempleados. Para alcanzar estos objetivos, el Programa plantea la misma estrategia de capacitación laboral, variando únicamente el tipo de población a la que se refiere.

Se entiende que esta diferenciación de poblaciones objetivo es útil para el reporte de sus resultados en el marco del Plan Estratégico Institucional – PEI; sin embargo, estos objetivos no se alinean a procesos diferenciados. Es decir, el diseño del modelo operativo del servicio de capacitación laboral, es único para todo tipo de población, incluso para los jóvenes con discapacidad como se señaló. Por lo tanto, la determinación de dichos objetivos es acertada para la contabilización de metas; pero, no presenta una

funcionalidad específica para el diseño del servicio. Conforme se indica en los primeros párrafos del numeral 4.1.1, el enfoque y procesos se aplican de la misma manera a todos los jóvenes; no se ofrece un tratamiento especializado y a pesar que las necesidades y desventajas de algunos, como las PCD, lo exigen.

De otro lado, el Programa Jóvenes Productivos se basa en los objetivos del Programa Presupuestal Proempleo, los cuales se encuentran establecidos en su marco lógico. Según el Anexo 2 de este Programa, el objetivo para el resultado final es “*Incrementar el nivel de la inserción laboral formal de la PEA (14 años a más)*”, y plantea como resultado específico la “*Promoción de la empleabilidad e inserción laboral de la PEA*”. Para cumplir ambos tipos de resultados, cuenta con dos productos o resultados intermedios: “i) Personas con competencias laborales para el empleo dependiente formal en ocupaciones básicas, [lo cual se espera lograr después de brindarles las capacitaciones laborales], y ii) Personas intermediadas para su inserción laboral, [lo cual se espera lograr después de vincular a los jóvenes capacitados aprobados con la demanda laboral de empresas]” (MTPE, 2017).

Es preciso mencionar que estos objetivos y resultados esperados se hallan alineados a las políticas y consensos internacionales. En la Agenda 2030 se plantea como Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 el Trabajo decente y crecimiento económico, siendo una de sus metas: “*De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación*” (OIT). Ello implica promover “*el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor*” (OIT). Alineado a este propósito, los objetivos del Programa Jóvenes Productivos también buscan reducir el desempleo e incrementar la educación para el empleo en la población juvenil con y sin discapacidad, mujeres o varones. En tal sentido, se puede afirmar que el Programa se basa en el enfoque de desarrollo sostenible; no obstante, de manera tácita, dado que, las directivas de las áreas y normativas del Programa no lo señalan.

Respecto a su relación con las políticas nacionales, los objetivos del Programa se alinean a los Ejes del Sector Empleo y a la finalidad pública del mismo, considerando que parte de las prioridades del Estado es la inserción de las poblaciones más vulnerables, entre las que se hallan los jóvenes que presentan alguna discapacidad.

En esa línea, es pertinente mencionar que los objetivos del Programa Jóvenes Productivos se alinean al problema central, a los objetivos internacionales y nacionales. Sin embargo, tales objetivos están planteados en términos generales, incluyéndose dentro de los mismos a los jóvenes con discapacidad. Aunque ello sea legítimo, en la práctica influye en el diseño del Programa, de tal manera, que la organización, el presupuesto y la operatividad del servicio se gestiona para un solo público, sin tomar en cuenta las diferencias y el tratamiento especializado que requiere la población con discapacidad. Es decir, al no considerar las diferencias y necesidades de esta última, no se planifica la contratación de personal especializado, no se asignan recursos para estrategias de promoción y sensibilización específicas, no se plantean procesos operativos asertivos o suficientes, entre otras limitaciones, significando un diseño obtuso para lo que busca lograr.

4.1.3. Componentes del Programa

Según el Manual de Operaciones del Programa (MTPE, 2012) y la información proporcionada por el personal del mismo; el servicio de capacitación para la inserción laboral del Programa se basa en 5 componentes o procesos principales que conforman el diseño operativo y organizacional. Cada uno de ellos es ejecutado por un área específica, dirigidas por la Unidad Gerencial de Capacitación e Inserción Laboral Juvenil.

En esta sección se hace una presentación resumida de dichos componentes, y en el punto 4.2 (gestión del programa), se expone un análisis detallado de la gestión de cada uno de ellos.

Gráfico N° 2: Componentes del servicio de capacitación técnica para la inserción laboral del Programa



Fuente: Elaboración del Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos".

A. Acercamiento Empresarial

Proceso en el que se busca y se establecen relaciones con las empresas formales, para identificar la demanda laboral en diferentes perfiles, en función de ella se aperturen cursos de capacitación laboral para los jóvenes quienes, una vez que egresen, logren insertarse en dichas empresas. De manera, que el proceso permite identificar la oferta formativa. Para ello, el personal a cargo realiza visitas, organiza eventos dirigidos a las empresas y/o trabaja en conjunto con el Centro de Empleo⁸ para involucrar a más empresas. Sobre esa base se elaboran el Descriptor de Curso en el cual se detallan los requisitos específicos que deben cumplir los usuarios y las competencias que deben lograr los egresados y también sirve de insumo para la elaboración de las mallas curriculares (MTPE, 2017).

B. Selección de Entidades de Capacitación

En el marco de este proceso se gestionan convenios y contratos con entidades de capacitación, para brindar el servicio de capacitación técnica básica para el empleo, a partir de la determinación de la demanda laboral específica. Se convoca mediante el SEACE o la Pagina Web del Programa a entidades que tengan experiencia. Para el efecto, se elaboran los términos de referencia donde se describen los lineamientos que deben ejecutar, los cuales incluyen los sílabos, el equipo a utilizar durante la capacitación y el perfil del equipo profesional que se requieren. El proceso de calificación se lleva a cabo a través de un sistema de evaluación⁹ (MTPE, 2018).

C. Focalización

Proceso que involucra un conjunto de actividades, donde se identifican y seleccionan a jóvenes potenciales usuarios de las zonas de intervención, es decir, de los distritos caracterizados por concentrar población juvenil con altos niveles de desempleo o subempleo, en situación de pobreza o pobreza extrema, y que reúnan los requisitos de

⁸ Unidad de atención del MTPE, que “brinda servicios de promoción del empleo, mejora de la empleabilidad y desarrollo del emprendimiento- donde se brinda información de los servicios del Programa” (MTPE, 2017).

⁹ La evaluación consta de dos (02) etapas: (a) **Evaluación de las propuestas técnicas**, donde se evalúa tres (3) componentes: el primero ligado a la experiencia en el rubro; la segunda referida a cobertura y capacidad operativa; y la tercera sobre la propuesta pedagógica que incluye: (i) Descripción de la Ocupación (DO), (ii) El Programa Curricular (PCU), (iii) Recursos Humanos (RH), (iv) Evaluación de Entrada y Salida. (PES), (v) Sede, Equipamiento, Herramientas y Materiales (SEHM). Y (b) **Evaluación de la propuesta económica**, se evalúa la oferta económica, sobre la estructura de costos. (MTPE, 2018).

la demanda laboral identificada en el componente anterior, sobre el cual reciben la capacitación. La focalización comprende las siguientes actividades: “i) Identificación de los potenciales beneficiarios en el Padrón General del Hogares (PGH) y ii) Atención a la demanda de jóvenes potenciales beneficiarios que son identificados por el Programa u otras fuentes de información.” (MTPE, 2018)

La primera comprende el reclutamiento de información del Padrón General del Hogares (PGH) y del SISFOH, mismo que contribuye a identificar el ámbito geográfico de la población objetivo. En tanto la segunda contempla seis fases:

Tabla N° 5: Fases de la Focalización

Fase de programación	Fase de promoción comunitaria	Fase de convocatoria	Fase de focalización individual (eventos masivos y/o individualizados)	Fase de entrega de resultados	Fase de apertura de aula
Comprende la planificación de las actividades y la identificación de zonas que se correlacionen a la demanda laboral.	Se validan las zonas de intervención; así como establecen acuerdos con los aliados estratégicos.	Se promueven actividades de difusión para convocar a jóvenes.	Se realiza el registro de los postulantes. Para el caso de PCD, deberán contar con certificado o carnet de discapacidad.	Se concreta la relación de los jóvenes acreditados y no acreditados ¹⁰ .	Se debe asegurar la presencia de los jóvenes en el aula.

Fuente: Elaboración propia a partir la información la DIRECTIVA N° 09 -2018-MTPE-JÓVENES PRODUCTIVOS/DE “Mecánica Operativa del Proceso de Focalización y Selección de Beneficiarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos”

Cabe señalar que el joven debe cumplir con los criterios de focalización que se especifican en la normativa y con los requisitos de la demanda laboral previamente identificada (MTPE, 2018). De hacerlo, es acreditado y registrado como usuario oficial. Este proceso se realiza de la misma manera, independientemente de si presenta o no alguna discapacidad.

D. Capacitación Laboral

Este proceso según la norma comprende dos fases: la primera se basa en la capacitación en módulos formativos, con una duración de 228 horas pedagógicas y la segunda es el taller de empleabilidad, que dura 2 días al finalizar la capacitación técnica, orientado a brindarles asesoría para la búsqueda de empleo e inserción laboral.

¹⁰ Joven acreditado: es el joven que cumple con los criterios focalización del Programa, y se encuentra registrado como tal en el aplicativo informático Joven Net (MTPE, 2018).

La supervisión no está considerada como un componente, si no como una actividad que acompaña a la labor de capacitación, con lo cual se busca garantizar la ejecución de la primera fase, así como la marcha de los contratos y/o convenios con las entidades de capacitación. Conforme la directiva (MTPE, 2018), se señala que dichas acciones deben realizarse según la propuesta técnica-pedagógica y económica¹¹ acordada, la cual se constituye como la herramienta de control que posibilita monitorear la calidad del servicio que prestan las ECAP.

E. Intermediación e Inserción Laboral

La intermediación laboral se basa en la actividad de vincular a los jóvenes egresados con las empresas que requieren personal con el perfil ocupacional del curso recibido o similares. Función que le atañe al personal a cargo (vinculador laboral)¹², quien busca demanda laboral alterna a la que se identificó en la primera etapa del proceso, y, presenta al joven usuario al proceso de selección de personal de las empresas aliadas; asimismo, da seguimiento a las empresas que logran insertar y/o contratar a los jóvenes con discapacidad (MTPE, 2018).

4.1.4. Estrategias

Para el desarrollo de los componentes descritos, el Programa Jóvenes Productivos (incluido las PCD) establece 4 estrategias principales:

Primero, la determinación del curso de capacitación debe partir de la demanda laboral y de la oferta formativa, es decir, previamente se debe identificar los puestos de nivel operativo que buscan cubrir las empresas y si para ello existen entidades de capacitación que pudieran ofrecer una formación corta y óptima. De ubicarse, sirve de sustento para programar e iniciar el curso; además permite proyectar la posibilidad de

¹¹ **Propuesta Técnica Pedagógica:** Es el documento técnico que rige el proceso de capacitación en los diferentes servicios; compuesto por un conjunto de formatos diseñados para las capacitaciones técnicas, el diseño metodológico establecido por el Programa y el del taller de asesoría de búsqueda de empleo. Esto de acuerdo al Diseño del Servicio Nacional de Empleo del MTPE. (MTPE, 2018).

Propuesta Técnica Económica: Costo total de la capacitación que se encuentra descrito en la estructura de costo de la propuesta técnica – pedagógica; según servicio a brindar. (MTPE,2018)

¹²**Vinculador Laboral:** responsable de vincular a las empresas por medio de entrevistas y reuniones de trabajo buscando identificar la demanda empresarial (MTPE, 2018).

que los jóvenes encuentren empleo después del culminar el curso. Según lo indicado por el personal del Programa entrevistado:

“(...) esto es necesario porque, si bien no asegura que la persona conseguirá un trabajo, la identificación previa de la demanda aumenta la posibilidad de que lo consiga” (Testimonio de Trabajador 1 del Programa).

Segundo, la capacitación laboral se realiza mediante la tercerización basada en la contratación de una entidad de capacitación (instituto, universidad, centro de formación o asociación) con experiencia en enseñanza, la cual acorde a los Términos de Referencia del contrato, deben subcontratar a profesionales especializados que se encarguen de brindar la capacitación técnica.

Tercero, el personal del Programa Jóvenes Productivos se encarga de elaborar los sílabos y los materiales de capacitación, focalizar a los potenciales usuarios e identificar empresas a las que puedan vincularlos. No obstante, al respecto, el personal del Programa refiere que:

“(...) los sílabos son más sustanciales y eficaces cuando los elabora un experto en la materia del perfil de puestos y no el mismo Programa; asimismo, si este tendría la obligación de focalizar e intermediar laboralmente, el filtro de los beneficiarios puede ser más asertivo y la capacitación más óptima, de modo que, los jóvenes tendrían mayor posibilidad de que encuentren empleo” (Testimonio de Trabajador 2 del Programa).

Cuarto, las capacitaciones laborales dirigidas a personas con discapacidad son realizadas por el mismo equipo profesional que se solicita para las capacitaciones regulares. Según los Términos de Referencia se requiere de un coordinador, docentes en la materia y, ocasionalmente, un intérprete de lengua de señas. No obstante, debe señalarse que, para el caso de personas con discapacidad, es fundamental contar, por ejemplo, con un tutor, un preparador laboral o un profesional orientado a identificar y atender las necesidades de apoyo del joven; así como del intérprete de señas y especialistas que les permitan mejorar su aprendizaje.

HALLAZGO 01: *Diseño de capacitación para la inserción laboral de personas con discapacidad, sin perspectiva de discapacidad.*

El servicio de capacitación para la inserción laboral de personas con discapacidad del Programa Jóvenes Productivos se sustenta en normativas que no se ajustan a los enfoques de discapacidad, interculturalidad y derechos humanos, las cuales son

importantes para entender las brechas de desigualdad en que se encuentran. Por lo tanto, el servicio que ofrece el programa, es poco accesible para las distintas condiciones de discapacidad de las personas; lo cual se evidencia también en los objetivos, en los componentes y en las estrategias del Programa. Desde la focalización de los jóvenes hasta la vinculación laboral, solo se prevé que los jóvenes cumplan con los criterios categóricos y socioeconómicos establecidos, mas no se consideran sus perfiles de habilidad ni se utilizan metodologías inclusivas para el desarrollo de la capacitación. En consecuencia, las posibilidades de inserción laboral de esta población disminuyen significativamente.

4.2. Gestión del Programa Jóvenes Productivos para personas con discapacidad

En el análisis de la variable diseño del programa, se han presentado los componentes del programa que conforman el servicio de capacitación para la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad. En la presente sección se analizarán los hallazgos centrales en la gestión del Programa, es decir, en la implementación de dichos componentes, a fin de conocer si la gestión realizada fue eficaz en el logro de sus objetivos propuestos.

Para ello, se analizará primero las metas físicas y presupuestales propuesto por el programa y, seguidamente, se examinará la gestión de los componentes del programa.

4.2.1. Gestión de metas

Según la entrevista sostenida con el personal responsable del Programa, la planificación de las metas físicas de capacitados, se basa en una determinación arbitraria por región, sin cotejar previamente las necesidades del mercado laboral. Por ejemplo, el Programa determina que se capacite un número alto de jóvenes en una región, sin prever si podrá insertarse formalmente en las pocas empresas formales que existen, ya que la mayoría son empresas pequeñas o microempresas; por lo tanto, las oportunidades laborales para los jóvenes son muy limitadas o simplemente no existen.

De este modo, la planificación física y presupuestal, no es suficientemente adecuada, ni pertinente, lo cual no equivale a señalar el Programa esté agotando más recursos de lo previsto, sino que podrían ser mejor distribuidos. A ello obedece también que no se asignan recursos a la capacitación de personas con discapacidad de forma exclusiva,

por lo que el servicio que se le brinda no es de mejor calidad, tal como indica el siguiente comentario:

“(…) Los procesos no van a tener resultado o ser efectivos si institucionalmente el Programa todavía no cuenta con presupuesto suficiente para que estos procesos de capacitación laboral dirigidos a jóvenes con discapacidad sean efectivos y lleguen a la población. (…)”. (Testimonio de Trabajador 3 del Programa).

Entendiéndose que la capacitación dirigida a personas con discapacidad es más costosa que una capacitación para jóvenes sin discapacidad, dado que, exige la contratación de más profesionales especializados y la compra de materiales, debe asignarse los recursos necesarios para su formación si el objetivo del Programa es ofrecer un servicio accesible e inclusivo.

Si las metas físicas y presupuestales continúan formulándose de modo general sin contemplar las especificidades, los recursos destinados para ofrecer una capacitación adecuada a las personas con discapacidad, siempre serán menores. Por ello, es importante realizar los ajustes necesarios para brindar un servicio adecuado a los diferentes grupos de jóvenes con o sin discapacidad.

4.2.2. Gestión de los componentes del programa

El análisis de esta sección se ha llevado a cabo en base a las entrevistas sostenidas con los jóvenes con discapacidad, los padres de familia, los representantes de las Entidades de Capacitación y con el personal del Programa de Jóvenes Productivos, con quienes además se ha llevado a cabo un grupo focal, a fin dilucidar el diseño del programa bajo el criterio de cuán eficaz resulta la propuesta del programa en el logro del objetivo: capacitación → inserción laboral; y si las acciones de capacitación del programa responden a las necesidades reales de los jóvenes con discapacidad. A continuación, se analiza la gestión de cada componente y los resultados alcanzados.

A. Acercamiento Empresarial

Según el grupo focal llevado a cabo con el personal responsable del área¹³, los “vinculadores laborales” cumplen un rol protagónico en la búsqueda de empresas, en el levantamiento de la demanda laboral y en la elaboración del Descriptor de Curso¹⁴.

Respecto al primer punto, el Programa gestiona visitas y eventos empresariales tales como: encuentros, conferencias, talleres y otros similares, en aras de contactar a más empleadores interesados en contratar a los jóvenes usuarios. Si bien el Programa no establece una meta de empresas contactadas, sí fija la cantidad de jóvenes que deben ser intermediados. Por tal motivo, los vinculadores laborales deben visitar la cantidad necesaria de empresas para identificar un significativo número de vacantes de empleo. En el caso de Lima Metropolitana, por ejemplo, las metas suelen fijarse entre 600 y 700 jóvenes; para ello, deben visitar a 100 empresas aproximadamente en todo el año y organizar eventos empresariales (los cuales, en los 3 años analizados, se llevaron a cabo al alrededor de 3 por año, con la participación de 20 a 30 empleadores por evento), a fin de motivarlos, explicarles sobre los beneficios del programa e incorporarlos a los jóvenes en sus empresas.

Ciertamente no todas las empresas visitadas, ni todas las que asisten a los eventos se comprometen a contratar a los jóvenes del Programa. Las principales razones de ello es que no pueden esperar los 3 meses que dura la capacitación; tampoco confían en una capacitación de corta duración; y/o no tienen buenas referencias o experiencias con jóvenes capacitados por el Programa, dado que:

“(…) los beneficiarios que anteriormente evaluamos no presentaban las competencias técnicas y/o socioemocionales requeridos” (Testimonio de representante de empresa 1).

Una segunda acción de búsqueda de empresas para la inserción laboral es mediante, el Centro de Empleo¹⁵, el cual recoge información de empresas y requerimientos de

¹³ Sergio Zamora Giraldo (Especialista de Oferta Formativa - ACSEC); Santos Samuel Hernández Velesmoro (Analista en Oferta Formativa- ACSEC); Raúl Antonio Gallo Ahumada (Analista de Intermediación e Inserción Laboral - AILL) Lourdes Aracelli Sotelo Poma (Analista del Área de Focalización y Promoción Comunitaria-AFPC) Luis Alberto Flores León (Analista en Supervisión Técnica-AST)

¹⁴ “Herramienta que se elabora en función de la demanda laboral futura identificada, a través de la cual se presenta la propuesta del curso a brindar. En este se detalla el perfil del/la joven con discapacidad y los conocimientos que la empresa requiere, como insumo para la elaboración del sílabo del curso y la focalización” (MTPE, 2018).

¹⁵ “Mecanismo de promoción del empleo, que articula física e informáticamente, en un solo espacio, servicios descentralizados y desconcentrados de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento que presta el Estado” (Directiva General N° 001-2016-MTPE/3/18). En cada departamento del país existe un Centro de Empleo, el cual administrado por las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo; por lo tanto, son instancias diferentes e independientes del Programa Jóvenes Productivos.

personal. Para ello, en el caso de Lima Metropolitana, se ha establecido que un personal del Programa atienda a los jóvenes con discapacidad y empresas en módulo. Sin embargo, esta vía es poco efectiva para identificar vacantes de empleo; además, genera competencia con el Centro de Empleo que tiene por objetivo la inserción inmediata de jóvenes sin previa capacitación también motivado por el cumplimiento de sus propias metas.

Respecto a la identificación de la demanda laboral, los vinculadores laborales completan una ficha de requerimiento de personal con las características y competencias que requiere el puesto de trabajo, base sobre el cual el candidato debe recibir capacitación y ser presentado en el futuro a las empresas. Eso implica que el registro de la información del perfil requerido por estas sea adecuado, para que la focalización se base en esa información y, por lo tanto, el fortalecimiento de competencias de los jóvenes con discapacidad se realice acorde a esa demanda. No obstante, esto no viene ocurriendo, puesto que, según lo señalado por un trabajador del personal:

“(...) sabemos que, según lo establecido por la Dirección de Promoción Laboral de Personas con Discapacidad, se debe aplicar una ficha específica para levantar la demanda cuando se trata de esta población; sin embargo, no la utilizamos porque es larga y las empresas no saben cómo llenar las 25 casillas del perfil de habilidades. La Dirección tampoco nos ha capacitado para ello. Anteriormente hubo una trabajadora que lo hacía con algunas empresas, pero solo fue con pocas. Suponemos que, con ello, se podría hacer una mejor focalización y capacitación” (Testimonio de Trabajador 4 del Programa).

Finalmente, en torno a la elaboración del Descriptor de Curso, que depende directamente del levantamiento de la demanda laboral realizada por los vinculadores laborales (conforme lo establece la norma) son insuficientes, según el personal del área de capacitación, quienes se encargan de elaborar los sílabos, ya que:

“(...) los datos registrados en el descriptor no contemplan siempre la información necesaria para estructurar los temas, conocimientos, materiales y otros aspectos que son importantes para elaborar las mallas curriculares” (Testimonio de Trabajador 1 del Programa).

En tal sentido, la gestión de esta acción es débil, las actividades del levantamiento y registro de la demanda no trascienden de lo establecido, y se requiere mejoras en la identificación de la demanda y en la elaboración de los descriptores, propiamente para el caso de los jóvenes con discapacidad.

Según Vidal, Cornejo y Arroyo (2013), “una metodología eficaz para lograr la inserción laboral de las personas con discapacidad es aquella que se enfoca en el análisis del puesto de trabajo y de sus requerimientos”, para ajustar las competencias laborales, socioemocionales y relacionales de la persona, de tal modo que se desempeñe exitosamente en este, de acuerdo a sus cualidades. Este es el caso del Empleo con Apoyo, el cual, de acuerdo con varios autores como Jordán de Urríes y Verdugo (2001), Contreras e Infante (2016), Vidal y Cornejo (2012), entre otros, es una metodología que ha tenido éxito en varios países, porque se concentra en un trabajo integral y cooperativo con la persona, su familia y la empresa.

Para Jordán de Urríes (2008) y Becerra, Montanero y Lucero (2012), el trabajo que se realiza con las empresas, en el marco del Empleo con Apoyo, no solo consiste en identificar los requisitos del puesto laboral, como lo viene realizado el Programa Jóvenes Productivos, sino en “i) asesorar a los empleadores sobre las estrategias asertivas que faciliten la inserción e integración de la personas con discapacidad, ii) evaluar sus demandas para que no sobrepasen las capacidades de estas y no se sientan frustradas, iii) recabar información respecto a los espacios en los que se desenvolverá para determinar el apoyo que requerirá, e, incluso, iv) promocionar la importancia de la inclusión laboral y las capacidades de la persona” (Jordán de Urríes, 2008).

Para ello, se realiza un acompañamiento continuo al empleador, durante el cual es importante aplicar un sistema de evaluación del perfil del puesto y del perfil del futuro trabajador, para facilitar el emparejamiento (Jordán de Urríes, 2008). En la mayoría de casos se trabaja con el Modelo de Perfiles de Lantegi Batuak (1999), a través del cual “se evalúan las capacidades de la persona en contraste con las exigencias de las tareas del puesto, en base a diferentes variables como: autonomía, procesos cognitivos, aptitudes físicas, factores ambientales y motivación” (Vidal, Cornejo y Arroyo, 2013). En otros casos, se están empezando a aplicar nuevos modelos que se asemejan al anterior, como la metodología madrileña de valoración, orientación e intermediación laboral especializada – VOIL (Comunidad de Madrid, 2017).

Considerando ello, la Dirección de Promoción Laboral de Personas con Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ha elaborado normativas que establecen realizar “la evaluación del perfil de habilidades”, utilizando el primer modelo señalado, para lo cual diseñó una Ficha de Requerimiento de demanda en la que detalle el perfil del puesto, y una Ficha de Inscripción de PCD, en la que especifique el perfil de

la persona con discapacidad (MTPE, 2018). Sin embargo, en los años del 2017 al 2019, el Programa Jóvenes Productivos no lo utilizó de manera regular, sino ocasionalmente dependiendo de los conocimientos y capacidades al respecto del vinculador laboral a cargo. Por tal motivo, las etapas posteriores como la focalización, capacitación e intermediación laboral se pudieron ver afectadas.

Según Jordán de Urríes (2008), es imprescindible que el especialista en Empleo con Apoyo, denominado preparador laboral (Contreras e Infante, 2016) esté suficientemente preparado en el tema de discapacidad, maneje la legislación relacionada a la promoción del empleo de esta población, conozca las modalidades de contrato y tenga las competencias sociales necesarias, para lograr la inserción de la persona. De lo contrario, no solo podrá afectar las fases siguientes del proceso, sino el trabajo cooperativo con los demás actores y la autonomía de la persona con discapacidad Becerra, Montanero y Lucero (2012). En el caso del Programa Jóvenes Productivos, si bien su diseño y presupuesto no permiten aplicar la metodología de Empleo con Apoyo, sería factible que el vinculador cuente con las características del preparador laboral y realice el tipo de acompañamiento mencionado a las empresas.

B. Selección de entidades de capacitación

De acuerdo al grupo focal llevado a cabo con el personal del Programa, las entrevistas a los representantes de las entidades de capacitación y la revisión documental realizada, la selección de los centros formativos se realiza según lo prescrito en las normativas del Programa y del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE, así como en base a los contratos o convenios firmados. En esa línea, el Programa elabora los sílabos y los Términos de Referencia para la contratación de las entidades; y tramita la convocatoria, para luego suscribir el contrato o alianza con la entidad correspondiente.

Respecto a los sílabos que, en esencia, comprenden los temas especializados que se deben dictar en los cursos y, que son fundamentales para que los jóvenes desarrollen sus competencias y se desenvuelvan de manera óptima en el campo laboral, son elaborados por el personal del Programa, a pesar de no tener experiencia en el desarrollo de mallas curriculares, ni en las materias del perfil del puesto, ni en formación de personas con discapacidad. A ello se suma que, según las directivas, los sílabos deben contener los temas que las empresas solicitan y se detallan en los Descriptores de curso; no obstante, según manifiestan los entrevistados:

“(...) los sílabos generalmente no se adecuan a lo solicitado por las empresas, según la información que registran los vinculadores en el Descriptor, ni al perfil de la capacitación, sino más bien, el personal elabora plantillas para todos los casos que pueden contener parte de los que debe aprender la persona, pero no necesariamente lo que exige la empresa” (Testimonio de Trabajador 2 del Programa).

“(...) los sílabos, los cuales son elaborados por el mismo Programa, muchas veces no contienen temas que son importantes para el perfil. Nosotros como expertos en la materia, por ejemplo, en Ventas o Caja, sabemos que debe estar tal tema por ser básico o porque se esté utilizando en la actualidad; pero no está contemplado. En caso queramos añadir o dictarlo en alguna clase, no podemos porque de lo contrario el supervisor nos observa y sanciona” (Testimonio de representante de ECAP 1).

En torno a la segunda acción (tramitación del proceso de selección), se observa que el proceso es muy lento. Si bien el flujo ocurre como está establecido, un trabajador del Programa señala lo siguiente:

“(...) el proceso del contrato con las entidades tarda demasiado. Eso hace que el inicio del curso se retrase y, por ende, también la fecha fin. Generalmente los cursos finalizan después del mes que las empresas hayan solicitado jóvenes para insertar en los puestos de trabajo. Por ejemplo, solicitan personal para agosto y el curso está finalizando en setiembre, cuando la empresa ya no lo requiere” (Testimonio de Trabajador 4 del Programa).

Al respecto, debe tomarse en cuenta que los empleadores abren vacantes de empleo para tiempos específicos, según su dinámica productiva; por lo tanto, si los jóvenes capacitados no se presentan en esos plazos, pueden perder la oportunidad de ser evaluados y contratados. De esta manera, es importante que el proceso de contratación de la entidad de capacitación se gestione con la debida anticipación o el personal a cargo realice un seguimiento más continuo.

Por lo expuesto, se puede señalar que las acciones que comprende la etapa de selección de entidades de capacitación, específicamente las de elaboración de sílabos y la gestión de contratación han sido poco eficaz y eficiente.

Según Jerez, Hasbún y Rittershausen (2015), el sílabo es una herramienta fundamental de la enseñanza que contiene los temas, metodologías y recursos a utilizar durante el curso, así como el proceso evaluativo y los resultados esperados. De este modo, es un instrumento que organiza la actuación del docente como “la puesta en práctica de un plan bien pensado y articulado” (Zabalza, 2004) (citado en Jerez, Hasbún y Rittershausen, 2015), que estructura, motiva y establece las normas del proyecto

formativo en particular. Además, de acuerdo con Barros, Tapia, Chuchuca y Chuchuca (2018), el sílabo debe estar relacionado con el perfil de los estudiantes e incluir las competencias que se esperan.

De no construir un sílabo adecuado, no se podría organizar lo que se quiere enseñar (Jerez, Hasbún y Rittershaussen, 2015), establecer claramente cuáles son los niveles de logro que se buscan alcanzar (Barros, Tapia, Chuchuca y Chuchuca, 2018), llegar a los resultados esperados en relación al curso, monitorear el cumplimiento del plan establecido acorde a los objetivos planteados, evaluar asertiva y oportunamente el nivel de aprehensión y la carga académica, y tener clara la importancia de los temas en el aprendizaje de los estudiantes y en su futuro (Universidad del Rosario, 2018).

En el caso del Programa Jóvenes Productivos, en los sílabos que elabora se detallan los temas que se brindarán en el curso; sin embargo, no se alinean al objetivo general del mismo, el cual debe basarse en la demanda laboral; ni considera el perfil de los usuarios con discapacidad, quienes requieren que la metodología, las sesiones y los tipos de evaluación sean adaptados a su condición (Glukman y otros, 2005) (Pérez, 2016). Como consecuencia, se genera lo señalado por los representantes de las entidades de capacitación:

“(...) no se dictan varios temas que se deben dictar y a veces no sabemos cómo hacerlo o evaluar cuando son personas con discapacidad” (Testimonio de representante ECAP 2).

En virtud a ello, no se está logrando que los jóvenes con discapacidad del Programa logren el nivel de competencias esperado y tenga un impacto al momento de buscar empleo, para que se inserten en uno.

De otro lado, de acuerdo con Gordillo (2013), es importante que un servicio brindado por el Estado se realice bajo el principio de continuidad, lo cual no significa precisamente que se ejecute de manera intermitente, sino que satisfaga la necesidad de los sujetos de derecho cuando esta se presente, es decir, en el tiempo oportuno. En ese sentido, es crucial que el Programa Jóvenes Productivos gestione la contratación del servicio de enseñanza de las entidades de capacitación, priorizando la finalidad pública de esta que es la inserción laboral. Esto significa respetar la fecha en que las empresas solicitan evaluar e incorporar en estas a los usuarios capacitados; para lo cual amerita gestionar e iniciar a tiempo el servicio. Caso contrario, sucede que muchos jóvenes no logran colocarse en un empleo formal, como viene sucediendo.

C. Focalización

Conforme los resultados del grupo focal con el personal del Programa, la focalización se ejecuta conforme se establece en las directivas. Tómese en cuenta que, para la población con discapacidad no existe una directiva específica, sino que se basa en la que regula la focalización para público en general, en la cual se detallan los siguientes criterios de focalización:

Tabla N° 6: Criterios de Focalización

Criterios	Características
Categoricos	1. Joven en situación de desempleo o sub empleo
	2. Joven de 15 a 29 años con 06 meses de edad
	3. Jóvenes del ámbito urbano o rural
	4. Jóvenes con educación primaria o secundaria incompleta o completa, o superior o técnica que no superen las 480 horas de capacitación
Socioeconómicos	5.1 Pobre o pobre extremo
	5.2 No pobre (vulnerable)
	5.2.1 Jefe de Hogar
	5.2.2 Jóvenes con hijos
	5.2.3 Jóvenes con discapacidad

Fuente: MTPE: 2018 Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos

Cabe indicar que los 2 criterios categóricos deben cumplirse en su integridad; y, respecto a los socioeconómicos, solo uno por ser disyuntivos. Para esto último, se verifica el Padrón General de Hogares (PGH) del Sistema de Focalización de Hogares (SISFOH). Aparte, el joven debe cumplir los requisitos de la demanda laboral contenida en el Descriptor de Curso (MTPE, 2018). Según el personal del Programa esto se cumple consecuentemente, considerando lo siguiente:

“Los procesos de focalización para seleccionar a los jóvenes con discapacidad se enmarcan en las disposiciones que establecen la ley de focalización (regulada por el MIDIS) el cual fue aprobada en el 2016 y tiene su reglamento el 2019 (...). (Testimonio de Trabajador 5 del Programa).

Tomando en cuenta ello, la focalización inicia con la promoción en las zonas de intervención (según señala el Descriptor de Curso) y en algunas instituciones como gobiernos locales, programas, comisarias, y, si es que son personas con discapacidad, en las OMAPED y CONADIS. Luego se brindan charlas informativas para el registro de

los participantes, a quienes posteriormente se les solicita que completen algunos formatos y presenten los documentos que constaten que cumplen con los requisitos; si tienen alguna discapacidad, se les exige presentar su certificado de discapacidad o su carnet de CONADIS. Finalmente, el personal del área a cargo evalúa si cumplen con lo solicitado y, a los que son aptos, los acredita como usuarios del Programa.

Ejecutando lo anterior, el personal del Programa manifiesta que han logrado convocar y acreditar a una gran cantidad de personas con discapacidad, llegando a superar la meta de focalizados establecida; sin embargo, a lo largo del proceso, los mismos trabajadores han observado la siguiente limitación respecto a los documentos que se solicita en la focalización:

“(...) en algunos casos, no hemos podido intermediar a algunos jóvenes con discapacidad, porque las empresas pedían que presenten su certificado de discapacidad, y no su carnet de CONADIS que es lo que pedimos en la focalización. Lo que sucede es que, cuando están laborando, SUNAFIL verifica que la empresa cumpla la cuota de empleo en base a ese certificado; por ello, las empresas solicitan esto como requisito” (Testimonio de Trabajador 4 del Programa).

Asimismo, los representantes de las empresas y entidades de capacitación, así como el personal del Programa, señalan lo siguiente en relación a la evaluación en la focalización:

“(...) en las capacitaciones había beneficiarios que por más que se les enseñe, no podían realizar las tareas y, por lo tanto, tampoco iban a poder desempeñarse en el puesto de trabajo. Por ejemplo, jóvenes con temblores en la mano en el curso de costura, o con dificultades para hablar en ventas (...). Era evidente que la focalización debía mejorar” (Testimonio de representante de ECAP 3).

“(...) la intermediación es difícil cuando ves que una persona no podría insertarse en una empresa porque no tiene los medios para comunicarse o su condición física de por sí le impide desenvolverse en el puesto de trabajo. Y esto deviene de la focalización. Esta debe ser más exhaustiva, de modo que, se verifique en qué la persona sí se podría desempeñar y no solo revisar que cumpla los criterios de edad, lugar de residencia y otros. Debe evaluarse también sus capacidades no para limitarlo, sino para ubicarlo donde sí va a tener más oportunidades” (Testimonio de Trabajador 4 del Programa)

(...) sin embargo, el programa alguna vez presentó candidatos que a simple vista no iban a poder trabajar en el puesto ofrecido. Por ello, se recomendó que sean más prolijos al momento de derivarlos a nuestra empresa; de lo contrario, incluso así se estaba poniendo en riesgo al joven con discapacidad” (Testimonio de representante de empresa 2).

Como se puede observar, la convocatoria de personas con discapacidad, como parte de la focalización del Programa, ha sido ejecutada de acuerdo a lo establecido en las normativas. No obstante, tal cual el proceso está planteado, no es suficiente, porque los documentos que se solicitan, así como la evaluación del perfil de la persona con discapacidad, son acciones que han limitado la inserción laboral de sus jóvenes.

Conforme señala la Dirección de Promoción Laboral de Personas con Discapacidad, es recomendable que la persona presente su certificado de discapacidad, dado que, para “obtener empleo, en el marco de la cuota laboral para la PCD, es indispensable (su posesión)” (MTPE, 2016). Tómese en cuenta que, como manifestó un trabajador del Programa, cuando SUNAFIL fiscaliza a las empresas, solicita como sustento del cumplimiento de dicha cuota que el trabajador con discapacidad presente únicamente su certificado. Por esta razón, muchas empresas no evalúan ni contratan a personas con discapacidad que no cuenten con aquel documento. Siendo así, el Programa debería solicitar la presentación de este documento o, caso contrario, gestionar para que los jóvenes que no cuentan con este, lo obtengan durante el tiempo que dure la capacitación.

En segundo lugar, según Brawermann y Minujin (1991), la focalización no nace en contra del principio de universalidad ni a favor de la exclusión, sino más bien busca ser el complemento del primero, incorporando a aquellos que corren más riesgo de no recibir algún servicio o bien social. Para tal fin, se basa en criterios de selectividad que coadyuvan con la democratización y la modernización de la política social (CEPAL, 1992), dado que, permite distribuir de manera más eficiente el gasto social y asegura que los bienes lleguen de acuerdo a las necesidades de las personas.

En tal sentido, corresponde que todo tipo de focalización contemple una evaluación adecuada del perfil de los usuarios, para que el servicio o bien que les ofrece permita que logren la finalidad del mismo y no signifique un riesgo para su integridad (CEPAL, 1992). Caso que no se viene cumpliendo con regularidad en el Programa Jóvenes Productivos, dado que, no siempre se evalúa correctamente a los jóvenes con discapacidad. Pues, muchos de los que son admitidos, no pueden acoplarse al curso y/o al puesto de trabajo en particular, debido a que su condición de discapacidad no les permite, pudiendo generar un mayor perjuicio para su salud física y/o emocional, además, de no poder cumplir sus expectativas de insertarlo en un empleo formal.

Para salvaguardar lo anterior, de acuerdo con Jordán de Urríes (2008), es importante que se evalué el perfil de la persona con discapacidad si el objetivo es encontrar un empleo apropiado y justo para la misma. Por ello, en el marco del Empleo con Apoyo, se aplica el modelo de Lantegi Batuak (1999) u otro similar, el cual también se administra a los empleadores para conocer el perfil del puesto, como se menciona en la presente investigación. De esta manera, se empareja ambos perfiles y se determina si la persona puede cubrir el puesto o, de lo contrario, cuáles son sus necesidades de apoyo que deben fortalecerse, para lograr su inserción laboral.

Considerando ello, la Dirección de Promoción Laboral de Personas con Discapacidad, a través de la Guía para la Evaluación del Perfil de Habilidades en el proceso de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad (MTPE, 2016), estableció que los servicios de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo apliquen la prueba del perfil de habilidades a las personas con discapacidad, la cual se define como la herramienta que permite identificar las habilidades de estas personas, en lugar de centrarse en sus limitaciones o su tipo de discapacidad, permitiendo conocer si se podrá desenvolver en un puesto de trabajo específico aun después que se le capacite o si lo podrá hacer en otro tipo.

Según los hallazgos, en algunos casos se ha aplicado la prueba de perfil de habilidades en el Programa, cuando se contó con un personal experto, conforme lo señala un trabajador del Programa:

“(…) En el 2019 se contrató a una persona que sabía de discapacidad, para implementar un piloto similar a lo que es el Empleo con Apoyo. Ella creo que aplicaba la prueba de las 25 casillas (prueba de perfil de habilidades) y los resultados e indicadores fueron mucho mejores. Este tema y la experiencia de empleo de otros países, nos demuestra que es un elemento de suma importancia para tener un servicio efectivo a favor del joven con discapacidad”. (Testimonio de Trabajador 2 del Programa).

En caso se haya aplicado esta prueba y considerando lo señalado por Jordán de Urríes (2008), es recomendable que esta acción sea regulada en las normativas del Programa para que se administre siempre. De ser así, los resultados serían más óptimos para el joven con discapacidad y para el Programa.

D. Capacitación Laboral

Según la entrevista a los trabajadores del Programa y los representantes de las entidades de capacitación, el proceso de capacitación también se ejecutó conforme a lo

establecido en las directivas y los Términos de Referencia de los contratos; puesto que, cumplieron con la cantidad de sesiones, se entregaron los materiales correspondientes y se aplicaron las evaluaciones programadas para determinar la condición de aprobados de los usuarios.

Sin embargo, en relación a los temas de capacitación establecidos en los sílabos, las entidades de capacitación encontraron deficiencias tales como indican los siguientes comentarios:

“El sílabo no era adecuado. Había temas que no necesariamente debían dictarse para el caso del perfil específico, y no estaban los que sí eran necesarios”. (Testimonio de representante de ECAP 4).

“(…) debimos añadir información porque lo que proporcionaba el programa tenía falencias, y estaba desactualizada la información”. (Testimonio de representante de ECAP 5).

Además, manifestaron, considerado las necesidades de la población objetivo, tuvieron de realizar lo siguiente:

“(…) Nos aliamos con un conjunto de profesionales en educación especial, los cuales diseñaron sesiones de aprendizaje para atender a este grupo poblacional, adicionalmente se contrató a un personal con conocimiento en lengua de señas para comunicarse con los sordo mudos”. (Testimonio de representante de ECAP 1).

“(…) Los docentes diseñaron adaptaciones a los módulos que el Programa había elaborado porque no contaba con temas específicos para PCD, no hubo un acuerdo con el Programa porque solo se limitaban a cumplir lo establecido en el módulo, no les importaba si se incorpora otro tema siempre cuando se cumpla en fecha programada y las unidades didácticas establecidas”. (Testimonio de representante de ECAP 2).

“Se tuvo que diseñar sesiones correspondientes a una adecuación para las personas con discapacidad”. (Testimonio de representante de ECAP 4).

Es decir, no solo tenían que mejorar los contenidos de la capacitación, sino que trataron de implementar adaptaciones para las personas con discapacidad, de acuerdo a las necesidades de apoyo que consideraban importantes; en razón a que el Programa tampoco lo previó al no contar con una directiva específica para jóvenes con discapacidad.

Finalmente, la entidad de capacitación también debió desarrollar acciones adicionales que no están consideradas dentro de los términos de referencia del contrato o convenio, como:

“(...) Antes de salir de clase se realizaba una lluvia de preguntas y respuestas con el fin de identificar el aprendizaje de salones de esa manera se identificaba el porcentaje de rendimiento de los jóvenes.” (Testimonio de representante de ECAP 2).

“Se coordinó con los docentes para reforzarlos (a los beneficiarios) a través de 30 minutos adicionales al culminar las clases diarios para reforzar el aprendizaje aquellos jóvenes con bajo rendimiento”. (Testimonio de representante de ECAP 3).

“Generaba atención individualizada para dar mayor enseñanza y que los jóvenes puedan aprender mejor. (Testimonio de representante de ECAP 5).

Se debe señalar también que algunas entidades de capacitación debieron adicionar horas, principalmente prácticas, en virtud a que la mayoría de clases eran teóricas, tal como se puede apreciar en el siguiente testimonio:

“(...) una de las razones por las que los candidatos no eran seleccionables fue su poca experticia práctica en tareas que exigía el puesto, a pesar que contaban con los conocimientos” (Testimonio de representante de ECAP 1).

Asimismo, se debe resaltar que los jóvenes con discapacidad recibían el mismo taller de habilidades transversales (cognitivas y socioemocionales) diseñado para los jóvenes sin discapacidad o en algunos casos, no recibían ningún taller de ese tipo. Véase el siguiente comentario:

“(...) Los docentes incorporaban temas de habilidades blandas, de lo cual no estaba inmersos en los módulos propuesto por el Programa, fue una decisión de la Universidad para incorporar eso temas para mejorar las habilidades de jóvenes” (Testimonio de representante de ECAP 3).

De todo lo señalado, se puede resumir que la capacitación que brinda el Programa, en cuanto a los temas, la metodología para personas con discapacidad, la inclusión del fortalecimiento de habilidades socioemocionales, entre otros, es débil para lograr el aprendizaje del joven, así como su inserción en un puesto de trabajo.

Según Jaramillo y Silva-Jauregui (2011), “la evidencia internacional y nacional muestra que un conjunto clave de habilidades genéricas cognitivas y socio-emocionales es la base para una fuerza laboral bien educada y preparada para insertarse en el mercado laboral, sumamente cambiante, de la economía mundial del siglo XXI” (Jaramillo y Silva-Jauregui, 2011:76); por ello, hoy en día los empleadores exigen que los trabajadores estén capacitados en tales habilidades para lograr el éxito en el cargo asuman. En tal sentido, la capacitación no solo debe comprender la enseñanza de las tareas y funciones, sino del desarrollo personal para garantizar las competencias de

empleabilidad. Ante ello, algunas entidades de capacitación, entendiendo que las PCD, según su condición, tienen mayores dificultades para socializar, implementaron talleres de habilidades blandas.

De otro lado, la “Guía de pautas mínimas de accesibilidad en los servicios de capacitación laboral brindados a personas con discapacidad” elaborada por la Dirección General de Promoción del Empleo del MTPE (2016), define los conceptos fundamentales para trabajar bajo la perspectiva de la discapacidad y realizar las adaptaciones correspondientes. En ese marco (según señala el documento) debe implementarse el Diseño Universal de Aprendizaje (DUA), el cual se basa en el análisis del grupo según sus habilidades y sus necesidades de apoyo -no según el tipo de discapacidad- para la elaboración de herramientas y procesos que se adapten al mismo.

Se debe tener en cuenta que el desarrollo de apoyos es importante para eliminar las barreras que les están impidiendo a los alumnos con discapacidad acceder, entender y participar en las capacitaciones laborales (Glukman y otros, 2005). En el caso del DUA se deben seguir 3 principios para realizar adecuadamente las adaptaciones (MTPE, 2016): i) proporcionar varias formas de representación (por ejemplo, algunos con discapacidad visual aprenden mejor escuchando y tocando); ii) proporcionar diversas formas de expresión (por ejemplo, desarrollando pruebas escritas para algunos y orales para otros) y iii) proporcionar diferentes formas de implicación (por ejemplo, algunas PCD requieren aprendizajes novedosos, en tanto otros tienden más a la monotonía).

En el caso del Programa, esas adaptaciones no son contempladas ni el sílabo ni en la metodología de enseñanza para personas con discapacidad. Si bien desde las perspectivas de los jóvenes y los padres de familia, las capacitaciones fueron “exitosas”; ello se debe a las acciones complementarias que tuvo que realizar el personal de las entidades de capacitación, como contratar intérpretes de lengua de señas, elaborar herramientas como videos e imágenes, realizar talleres adicionales y otras que fueron necesarias. Sin embargo, se detecta que gran parte de las adaptaciones fueron improvisadas y, en el caso de las evaluaciones, no fueron aplicadas. Según se infiere, las entidades de capacitación realizaron principalmente acciones de retroalimentación y práctica, mas no adecuaron la metodología ni las herramientas técnicas acorde al DUA.

Asimismo, es necesario mencionar que, según la metodología de Empleo con Apoyo (Contreras e Infante, 2016 y MTPE, 2016) y los expertos en la materia, las adaptaciones

grupales no deben realizarse por tipo de discapacidad, como lo hicieron las entidades de capacitación, sino por el tipo de habilidades que poseen, aun si tienen diferentes discapacidades. Por ejemplo, en un grupo conformado por personas sordas y con Síndrome de Dawn, no se realizarían adaptaciones para cada uno de ellos, dado que, algunas personas con esta última condición pueden tener una mayor capacidad de atención a diferencia de algunas personas con problemas en la audición. Mas bien debe hacerse en función de todo el grupo, analizando sus capacidades básicas acorde a lo que exige el puesto de trabajo.

De otro lado, también es importante mencionar que, según la “Guía de pautas mínimas de accesibilidad en los servicios de capacitación laboral brindados a personas con discapacidad” (MTPE, 2016), además de la DUA, es necesario que se apliquen los ajustes razonables que no solo es un concepto centrado en el puesto, sino en las demás etapas. Los ajustes razonables para la OACDH (2014) son las modificaciones o adaptaciones cuando lo requiere una persona en particular, para garantizar a la misma el goce de sus derechos, al igual que los demás; es decir, es personal.

Sin embargo, en el caso de Jóvenes Productivos, estos ajustes razonables no se ejecutaron. En efecto las entidades de capacitaciones intentaron realizar adaptaciones grupales, pero ni el Programa ni las entidades, identificaron las necesidades de apoyo particulares de cada joven con discapacidad, para tomar medidas que permitan fortalecer sus habilidades o aspectos que requieran, para que aprendan al mismo nivel de sus compañeros.

Considerando lo anterior, se estima necesario que el Programa sea quien se encargue de regular y establecer dichos lineamientos, para asegurar que todos sus grupos cuenten con las mismas oportunidades y ventajas de una adecuada capacitación laboral. O como mínimo, sería importante que capaciten a las entidades en los temas citados, para los fines de inserción.

E. Supervisión

Como se indica más arriba, la supervisión no está considerado como un componente del programa de capacitación, pero es una acción paralela que requiere ser analizada independientemente. Según el grupo focal realizado con fines de la presente tesis, la supervisión se centra en la verificación de la infraestructura, equipamiento,

herramientas, insumos, desarrollo de clase y asistencia de los docentes (MTPE, 2018); es decir, en la constatación de entrega de materiales y cumplimiento de la propuesta pedagógica, según lo establecido en los términos de referencia del contrato y los sílabos del curso.

Analizando esta dimensión en función del objetivo de inserción, resulta que no es suficiente. Según el personal del Programa, los supervisores no son profesionales especializados en el perfil del curso ni en personas con discapacidad. Así también, las entidades de capacitación y los aliados manifiestan que la supervisión no se preocupa explícitamente del nivel de aprendizaje de los jóvenes, es decir, no se cerciora si en efecto están aprendiendo; razón por la cual, no verifica que se estén realizando las adaptaciones necesarias a nivel individual y a nivel grupal.

En ese sentido, los supervisores del Programa se limitaban al rol fiscalizador, más que prevenir y/o asesor que coadyuve a la mejora de las capacitaciones, como ilustran los siguientes comentarios:

“Solo se limitan a la entrega de materiales, incluso muchos de ellos suelen ser agresivos, porque hacen la supervisión de manera imperativa (...) controlaban demasiado, incluso en una ocasión el profesor llegó 5 minutos tarde y el Programa le colocó un acta de suspensión”. (Testimonio de representante de ECAP 1).

“Los supervisores en algunos casos, ayudaban orientando mejorar los procesos, mientras que otros solían actuar como imponiendo las cosas, sin considerar el desempeño general, por ejemplo, por un foco quemado nos levantaron un acta, indicando el desembolso de 500 soles, en un ambiente donde existía mucha luz.” (Testimonio de representante de ECAP 2).

“(…) no existía un seguimiento a los jóvenes en cuanto su aprendizaje, no me llamaban para preguntar cómo iban los chicos, sino solo cuando se levantaba un acta de sanción (…)” (Testimonio de representante de ECAP 3).

“Solo llegaban, observaban, nos hacían firmar un reporte de supervisión y pasaban a retirarse (...) deberían generar una (retroalimentación) de cómo se desarrolla la capacitación o aprendizaje del beneficiario, pero no lo hacían”. (Testimonio de representante de ECAP 4).

“Debería ser acompañantes, para mejorar el aprendizaje del joven más que controladores de las clases”. (Testimonio de representante de ECAP 5).

De los testimonios señalados, se pueden rescatar 3 aspectos a considerar. Primero, la supervisión del Programa también debería enfocarse a brindar una retroalimentación sobre la capacitación, para que, en conjunto se analice y se planteen alternativas de

mejora. Segundo, es importante que la supervisión, fundamentalmente, evalúe, a nivel grupal e individual, si los jóvenes con discapacidad están aprendiendo, monitoreando la sesión e indagando con los mismos jóvenes o padres de familia. Tercero, lo cual no lo explicitan las entidades de capacitación, sino que se deviene de lo comentado líneas arriba, es importante que se supervise que las entidades cumplan con las adaptaciones correspondientes.

Según Valdivia, “la supervisión es un conjunto de actividades que nacen de la observación del trabajo desarrollado por otra personas o instancia y que tiene la finalidad de promover una mejora continua, mediante una correcta directriz, para lograr los objetivos, de los individuos del entorno y de la organización” (Valdivia, 2014: 5). Y acota que, si se trata de una supervisión educativa, la supervisión tiene como objetivo primordial mejorar el conocimiento de los participantes e identificar los factores que limitan su aprendizaje para la toma de medidas pertinentes.

Ello significa que supervisar no solo consiste en verificar si se cumple lo programado, sino en evaluar si se está cumpliendo el objetivo de la capacitación, para mejorar las estrategias y/o se brinde retroalimentación al capacitador, para lograr el aprendizaje de los participantes. Por lo tanto, las tres acciones que se menciona líneas arriba respecto a la supervisión que debe realizar el Programa, son factibles e importantes. Considerando que esas acciones no están reglamentadas en las directrices del Programa; es fundamental que se regulen, para fomentar, facilitar y mejorar el aprendizaje de las PCD, con intervención de profesionales en la materia del curso y en discapacidad.

F. Intermediación laboral

En torno a la intermediación laboral, los resultados del grupo focal y entrevistas, indican que el personal brindó el taller de Asesoría para la Búsqueda de Empleo; se acercó a las empresas y levantó demanda laboral; derivó a los jóvenes a aquellas para que se sometían a sus procesos de selección y, finalmente, hizo seguimiento a la colocación de la persona en el empleo. Como consecuencia, el Programa arroja resultados significativos de intermediación, mas no de inserción, no llegándose a la meta en ninguno de los 3 años analizados.

En relación al taller de Asesoría para la Búsqueda de Empleo se encontró que el Programa cumple con brindar el mismo, el cual se halla establecido en la directiva y en el modelo operativo del Programa Presupuestal PROEMPLO (2017, 2018 y 2019), al cual se halla adscrito Jóvenes Productivos. De esta manera, se asegura que todos reciban este servicio. Empero, se brinda el mismo taller dirigido a las personas sin discapacidad, es decir, no realiza las adaptaciones necesarias ni en el marco del DUA ni en base a ajustes razonables para las PCD. Además, según los trabajadores del Programa sucede lo siguiente:

“(...) el responsable de brindar los talleres son los vinculadores empresariales, quienes son contratados para buscar empresas y vincularlas con los jóvenes, pero no necesariamente se encuentran capacitados para brindar talleres, menos aún a personas con discapacidad”. (Testimonio de Trabajador 4 del Programa).

En torno al acercamiento empresarial y la identificación de demanda, el Programa cumple con visitar empresas y obtener requerimientos de personal; pero, según los entrevistados, ocurre que:

“(...) los vinculadores no necesariamente buscan vacantes de empleo en el perfil de capacitación que han recibido los jóvenes con discapacidad, sino en otros para los cuales no están debidamente preparados”. (Testimonio 2 de Trabajador del Programa).

“(...) los del Programa contactan a empresas que no tienen conocimiento sobre personas con discapacidad; de modo que, al momento de la evaluación, se resisten a evaluar a los jóvenes o no aplican las mismas pruebas que usan para los que no tienen discapacidad, debiendo ser diferente”. (Testimonio de padre de familia 1).

Po su parte, los representantes de las empresas también opinan sobre el trabajo del Programa, refiriendo lo siguiente:

“Nos presentaron a algunas personas con discapacidad, estuvieron durante la evaluación. Nos dijeron que también podrían darnos facilidades con algunas señaléticas, pero no nos asesoraron por completo como nos habían mencionado que lo harían”. (Testimonio de representante de empresa 2).

“(...) nosotros no somos expertos en incluir a personas con discapacidad en la empresa y, dado que, trabajaríamos con el Programa, esperábamos que nos asesore como evaluar, integrarlo, etc; pero no lo hizo, solo trajo a los jóvenes” (Testimonio de representante de empresa 3).

Respecto al proceso de vinculación propiamente dicho, según un trabajador del Programa, deriva a los jóvenes a 3 intermediaciones laborales en promedio. En la directiva no se especifica la cantidad de intermediaciones en las que deben participar,

por lo tanto, no se puede determinar si es suficiente o no, según norma; pero sí se puede medir en virtud a su resultado: la inserción. En varios casos, se ha logrado colocar a la persona con discapacidad en un empleo; sin embargo, en muchos, han conseguido un trabajo por cuenta propia o no lo hicieron. Veamos los siguientes comentarios:

“El programa no ha encontrado un trabajo para mí, yo misma he buscado, fui a postular sola y encontré. El señor del Programa me llevó una vez a una empresa, pero de ahí no hizo nada. Yo misma tuve que buscar” (Testimonio de joven 1 con discapacidad)

“(…) el Programa les mandó a 2 empresas. El señor encargado siempre nos acompañaba y llamaba, pero luego ya no. Sinceramente sentí que a mi hijo lo habían abandonado, que ya no se preocupaban porque encuentre un empleo”. (Testimonio de padre de familia 2).

De ello, se puede rescatar que mientras más oportunidades tengan, mayores posibilidades tendrían de encontrar un empleo, pero en este caso, intermediarlos solo con 3 empresas o menos, es realmente poco.

Así también, los resultados indican que, aunque el Programa difunde las convocatorias de selección de personal de las empresas, algunas veces ello se realiza mucho después de finalizada la capacitación y en algunos casos ni los llaman. Lo mencionado sucede porque, según lo manifestado por el personal del Programa:

“(…) no existe un proceso de monitoreo y seguimiento de cumplimiento una vez culminado el curso. En caso el Programa sí derive a los jóvenes a una entrevista, no siempre los acompaña ni hace seguimiento según me dijeron algunos beneficiarios” (Testimonio de Trabajador 2 del Programa).

Según Alcover y Pérez (2011), las normas organizacionales y las políticas de recursos humanos son los factores primordiales que determinan la inclusión laboral de la población con discapacidad en la empresa. Si esta es flexible y se preocupa por sus trabajadores, tenderá a incorporar PCD más fácilmente; pero si se basa en la igualdad (no equidad) y estandarización de puestos, será difícil que acepte a PCD (Stone y Colella (1996). Por ello, es importante que el intermediador fomente una cultura inclusiva en la empresa, en el líder y los trabajadores de la misma (Alcover y Pérez, 2011).

En ese contexto, Jordán de Urríes (2008), señala que el especialista en empleo tiene la función, además de buscar oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad, de asesorar a los empleadores en torno al perfil del puesto, el espacio de trabajo y las estrategias de integración de la PCD. Es así que, en primera instancia, debe analizar el puesto en conjunto con el empleador, dado que, por lo general estos

elaboran perfiles sobre exigentes. Luego, debe buscar entrenar a la persona en el puesto, utilizando los recursos más cercanos al trabajo real; de ser posible, con los futuros compañeros de trabajo, herramientas y otros. Finalmente, conseguido el empleo, implica hacer un seguimiento continuo a la PCD hasta lograr su autonomía.

Para ello, el especialista en empleo no debe tomar un rol directivo, imponiendo sus ideas; sino de facilitador, asesorando en todo momento a la persona con discapacidad sobre las ventajas, opciones o limitaciones que pudiera presentar cada acción, y dejando que esta tome sus decisiones (Contreras e Infante, 2016). Asimismo, le corresponde trabajar con los familiares, motivándoles y asesorándoles a ser buscadores de empleo, un apoyo en la preparación de la persona con discapacidad, y un soporte que lo sostenga emocionalmente y le enseñe a resolver problemas (Hernández-Castilla, Cerrillo y Izuzquiza, 2009).

De esta manera, los vinculadores laborales del Programa Jóvenes Productivos deberían actuar, tomando en cuenta lo descrito. Y respecto al entrenamiento en el empleo y el seguimiento, dependerá también de la empresa; no obstante, la orientación es fundamental, así como un trabajo cooperativo con los tres actores involucrados (joven con discapacidad, familia y empresa) para lograr que la persona se inserte en un empleo, es decir, se requiere de una labor de acompañamiento más constante. De regularse en la directiva, se estandarizarían estas acciones, las cuales, como se observa en los comentarios, son esperadas por dichos actores.

A continuación, se presenta el gráfico que resume la comparación entre la situación real, de cómo se ha ejecutado el servicio de Capacitación para la Inserción Laboral del Programa en base al diseño propuesto en las normativas y a las mejoras que se han realizado irregularmente; y la situación ideal, es decir, cómo debería realizarse en función de los aportes de los expertos y los resultados generados.

Gráfico N° 3: Estado Situacional de Mecánica Operativa del Programa

Situación real	 Focalización Realización inconstante de pruebas de habilidades para admitir beneficiarios. Solicitud de DNI y carnet de CONADIS.	 Capacitación Grupos con personas con diferentes discapacidades. La misma metodología de enseñanza no se ajusta a todas las PCD.	 Supervisión Realización inconstante del seguimiento sobre el aprendizaje al total de alumnos.	 Intermediación Búsqueda limitada de oportunidades laborales para PCD. Dotación de pautas para participar en una entrevista laboral
Situación ideal	 Focalización Aplicación de pruebas de perfil de habilidades. Solicitud de DNI y Certificado de discapacidad.	 Capacitación Grupos de capacitación con personas con diferentes discapacidades. Metodologías y herramientas adaptadas a PCD	 Supervisión Seguimiento y constatación del aprendizaje de los PCD.	 Intermediación Búsqueda frecuente de oportunidades laborales para PCD. Dotación de pautas para participar en una entrevista laboral

Fuente: Elaboración propia.

HALLAZGO 2: *La gestión de los procesos operativos no permite la inclusión de las personas con discapacidad*

Los procesos operativos del servicio: acercamiento empresarial, selección de entidades de capacitación, focalización, capacitación y supervisión e intermediación laboral, se desarrollan cumpliendo lo establecido en las directivas que existen por cada uno y conforme está prescrito en el Anexo 2 del Programa Presupuestal “Mejoramiento de la empleabilidad e inserción laboral – PROEMPLEO”. Sin embargo, se requiere que los procesos mejoren, puesto que, el mismo diseño no está formulado para atender a personas con discapacidad. Lo que conlleva a que los procesos estén siendo mal ejecutados y que deben realizarse de manera diferente.

Para lograr que la gestión se realice bajo la perspectiva de discapacidad, en la etapa de acercamiento empresarial, el levantamiento del perfil podría realizarse bajo el enfoque de los ajustes razonables; en la etapa de selección de entidades, los sílabos y herramientas deberían ser elaboradas por profesionales expertos en discapacidad y en la materia del perfil; en la etapa de focalización debería utilizarse el perfil de habilidades; en la etapa de capacitación, sería necesario que la metodología sea adaptada al grupo y a las necesidades de cada joven; y en la etapa de intermediación, sería importante que se realicen asesorías a las empresas de ajustes razonables en el proceso de selección y en el puesto de trabajo.

4.3. Articulación del Programa Jóvenes Productivos con entidades públicas y privadas

Según el grupo focal con los trabajadores y las entrevistas realizadas a los aliados del Programa Jóvenes Productivos, la articulación se gestiona en dos dimensiones: i) a nivel intrainstitucional, basada en la coordinación entre las áreas internas del programa y con los órganos de línea del MTPE; y, ii) a nivel interinstitucional, que se orienta a los convenios de cooperación y alianzas estratégicas diferenciadas según su involucramiento.

A. Articulación intrainstitucional

En torno a esta dimensión, los trabajadores del Programa señalan que las áreas no articulan entre sí sus acciones para lograr los objetivos del servicio. Cada una actúa de acuerdo con su marco normativo y orientado a cumplir sus propias metas. Uno de los motivos, acorde a los hallazgos, es que las directivas del Programa no convergen entre ellas, existe un bajo nivel de comunicación y no asumen las responsabilidades que coadyuvarían a solucionar las incidencias que se presentan. Los siguientes testimonios revelan lo que se acaba de señalar:

“(...) las normativas no respetan los tiempos, no se encuentra una conexión de proceso a proceso” (Testimonio de Trabajador 1 del Programa).

“(...) las dificultades han sido la poca coordinación con las áreas para resolver los problemas que se identificaban, terminando culpándonos entre áreas sin solución” (Testimonio de Trabajador 2 del Programa).

“(...) muchas veces hemos pedido apoyo a las otras áreas para mejorar los procesos, pero nunca tenían tiempo. Solo reclamaban cuando había un problema, pero no se daban las soluciones cuando debían darse” (Testimonio de Trabajador 4 del Programa).

“Hubiese querido coordinar con las otras áreas, con algunos conversamos para mejorar directivas o documentos de gestión, pero muchas veces los jefes de áreas limitaban la coordinación” (Testimonio de Trabajador 5 del Programa).

En cuanto a la articulación con los otros órganos de línea del Sector, como por ejemplo con el Centro del Empleo del MTPE (con quien, según la norma, el Programa debía de articular para encontrar mayor demanda laboral y generar más intermediaciones laborales), las coordinaciones no resultaban exitosas. Por poseer normativas diferentes y las mismas metas (número de intermediados e insertados), se generaba competencia entre ambos, negándose incluso a compartir la data o gestionar las acciones necesarias

para intermediar a los jóvenes con discapacidad del Programa. Véanse a continuación los comentarios acerca de este punto:

“(…) siempre hemos tenido problemas de coordinación con el Centro de Empleo. Ellos tienen su modo de operar. Siempre le solicitamos apoyo para incrementar la inserción del Programa, pero ellos se demoraban en darnos respuesta” (Testimonio de Trabajador 3 del Programa).

“Muchas veces remitimos la lista de egresados de los jóvenes capacitados al Centro Empleo y tardaban entre 2 a 4 meses en contestar y solo priorizaban a personas con discapacidad física para el acercamiento con la empresa (Testimonio de Trabajador 4 del Programa).

También, conforme la norma y la necesidad, el Programa debía articular sus acciones con la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad del MTPE, por ser una instancia especializada en intermediación laboral de PCD. Sin embargo, según la declaración de los trabajadores, no ha existido un acercamiento formal entre ambos, para recibir asistencia técnica o tomar ~~otras~~ acciones que permitan incrementar las inserciones laborales. Esto ilustra el siguiente testimonio:

“(…) no ha existido acercamiento de coordinación con la DPLPCD para que nos capaciten o para elaborar instrumentos metodológicos adecuados para el desarrollo de la capacitación a los PCD, siendo este un área técnica especializada para atenderlos” (Testimonio de Trabajador 2 del Programa).

En virtud a lo expuesto, se puede afirmar que la articulación intrainstitucional gestionada por el Programa es débil. Por un lado, las directivas que regulan los procesos no convergen entre ellas, perjudicando así la articulación entre áreas; y, por otro lado, a pesar de estar normado, no se ha iniciado o sostenido coordinación con las dos instancias referidas del Sector, ya sea para reforzar su capacidad técnica u operativa.

Según Repetto (2009) la coordinación es un mecanismo de gestión pública que reduce las contradicciones y desarrolla políticas integrales. Si bien, el Programa cuenta con procesos operativos estandarizados para lograr los objetivos, muchas veces surgen situaciones que ameritan ser afrontadas por más de un área; sin embargo, además de no contar con directivas que engranen; el mismo personal evita coordinar, dado que prefieren cumplir metas en vez de implicarse en responsabilidades, afectando el valor público del Programa. De haber un dialogo continuo, se reducirían los cuellos de botella que se forman y se elaborarían normativas que los eviten.

También, la Universidad Tecnológica de México (1999) indica que es importante que se establezca una estructura organizacional donde se distribuyan tareas integradas de manera que se podría pensar en una articulación de propósitos, fines y contextos. En el caso del Programa en estudio, cuenta con un modelo tipo oligárquico que influyen en el accionar de sus miembros y optan por mantener una posición en defensa del área donde pertenecen, lo cual no coadyuva a mejorar los procesos o engranar los componentes. Por ello, sería sustancial una reforma de estructuras orgánicas que operativicen objetivos en común, enfocadas no solo en las metas de cada una, sino con una visión dirigida a la meta final, que es la inserción de la población con discapacidad.

Asimismo, es importante mencionar lo que Motaka y Saavedra (2004) señalan, que la finalidad pública de un servicio debe basarse en las necesidades de la población objetivo y grupos de interés, y, en función de ello, entregar productos y bienes que beneficien de manera colectiva el uso eficiente de recursos para mejorar las condiciones de vida. Empero, en el caso particular del Programa, no se toma en cuenta las características de las PCD, al no articular con la DPLPCD para recibir aportes y mejorar en las adaptaciones de las metodologías. Por lo tanto, a raíz de esa falta de articulación (como recurso), el Programa sigue prestando un servicio con baja posibilidad de mejorar la inserción laboral de las PCD.

Considerando lo anterior, se evidencia una ausencia de conexión interna. Es necesaria la estandarización de normas internas que controlen el funcionamiento, empero, es importante propiciar condiciones y mecanismos para implementar estrategias de comunicación entre los equipos administrativos y técnicos, a fin de involucrarlos en cada proceso y efectivizar la importancia de una adecuada articulación que asegure la atención de las necesidades y problemas de la población, según sus características.

B. Articulación interinstitucional

En torno a la articulación interinstitucional se examinó la manera cómo se articula el Programa con los diversos actores del sector privado y público. Para ello, se elaboró un mapa de stakeholders, en el que se logra distinguir el grado de influencia y los tipos de acciones que se realizan:

Tabla N° 7: Articulación con stakeholders principales

ACTORES	INFLUENCIA	OBJETIVO DE LA ARTICULACIÓN	GRADO DE COOPERACIÓN	DEBILIDAD
ECAP	ALTA Para la ejecución	Cumplir con lo establecido en los contratos y /o convenios para capacitar a los jóvenes	Regular	Se cumple lo establecido, pero existe insuficiente cogestión para mejorar la calidad de la capacitación.
Empresas	ALTA Para la ejecución	Identificar demanda laboral para las PCD e insertarlas en estas empresas	Débil	Las empresas definen los requisitos y los plazos, pero anulan o migran sus vacantes, o el Programa no cumple las fechas.
Instituciones representativas para atender PCD	BAJA Para la ejecución	Sensibilizar y acompañar a las PCD para que se inscriban y se capaciten, respectivamente.	Débil	Existe desconfianza para cumplir acuerdos, debido a que el Programa no informa resultados o no considera a los candidatos de estas instituciones
Municipalidades	BAJA Para la ejecución	Gestionar campañas para inscribir a los jóvenes de la jurisdicción.	Débil	No se cuenta con una participación formal, ni se realiza monitoreo de acuerdos.
Organizaciones Sociales	BAJA Para la ejecución	Promocionar y difundir vacantes de capacitación.	Débil	Ausencia de concertación de acuerdos y de una participación formal. No monitoreo de acuerdos.

Fuente: Elaboración propia a partir del grupo focal y entrevistas a los actores involucrados

En la tabla precedente, se puede observar una débil articulación con la mayoría de instituciones señaladas, excepto con las Entidades de Capacitación (ECAP). Según se observa, la diferencia ocurre porque las ECAP son proveedoras del servicio de capacitación, para lo cual existe un presupuesto orientado; de modo que, si no cumplen lo establecido, se le aplica penalidades. En cambio, con los demás aliados no existe gasto alguno, sino compromisos que cumplir en beneficio de ambas partes.

Otras razones que explican la débil articulación con los aliados, deben analizarse de manera particular. En el caso de las ECAP, según los testimonios recogidos, los acuerdos se cumplen en conformidad a las cláusulas de los documentos firmados; sin embargo, no existe mayor coordinación que contribuya a que la calidad de las capacitaciones mejore, afectando el nivel de aprendizaje de las personas con discapacidad, de acuerdo a su condición. Según los hallazgos, el Programa solo cumple el rol de supervisor logístico y a las ECAP se les limitan solo a ser proveedores, a pesar de que estas plantean alternativas de mejora. Véanse los siguientes testimonios:

“(...) desde la Gerencia de Asesoría Legal estamos obligados como Programa a verificar el cumplimiento de las cláusulas según los reportes de las áreas técnicas. Con respecto a los convenios y/o contratos para PCD, se han cumplido de acuerdo a lo señalado en las cláusulas” (Testimonio de Trabajador 1 del Programa).

“Considero que la articulación se limita al cumplimiento de las cláusulas del contrato. Presentamos una propuesta para que los jóvenes entraran a trabajar a una empresa y se negaron porque indicaron que ese es procedimiento del Programa”. (Testimonio de representante de ECAP 1).

“Suscribíamos un convenio interinstitucional donde se sentía que nosotros teníamos más responsabilidades y ningún apoyo del Programa frente a incidencias, solo nos comunicaban las faltas y no las mejoras”. (Testimonio de representante de ECAP 3).

En el caso de las empresas (según las entrevistas sostenidas), existe desconfianza hacia el Programa porque no respetaba los plazos solicitados para cubrir las vacantes de empleo ofrecidas, producto del retraso en el inicio y fin de las capacitaciones; y otras veces, porque presentaba jóvenes que no cumplían el perfil requerido. Asimismo, algunas empresas sugerían pasantías para fortalecer las competencias de los jóvenes con discapacidad y, así, contratarlo; no obstante, el Programa, no permitía alterar el procedimiento de su capacitación por no adecuarse a sus normativas. En razón a ello, muchas empresas decidieron no seguir articulando con el Programa. Véanse los siguientes testimonios:

“Considero que el Programa, no tiene una adecuada coordinación, le solicitamos siempre reuniones para verificar los plazos para el proceso de selección a los jóvenes y ellos indicaban que aún están capacitando, les presentamos alternativas de pasantías y el Programa indicaba que no es parte de su procedimiento.” (Testimonio de representante de empresa 1).

“La verdad que trabajar con el Ministerio de Trabajo ocasiona demora para seleccionar al personal, nunca cumplen con los plazos y tampoco respetan los acuerdos” (Testimonio de representante de empresa 2).

Por su lado, el personal entrevistado del Programa también manifiesta que la articulación con las empresas ha sido débil, puesto que, cumpliendo con presentar a los jóvenes a los procesos de selección en las fechas que estas solicitaban, los empleadores referían que sus vacantes habían sido cubiertas por otras personas o sus procesos se habían adelantado, pospuesto o anulado. Obsérvese los siguientes testimonios:

“Muchas veces hemos acordado con las empresas cuándo presentar a nuestros jóvenes. Llegado el tiempo, nos dicen que ya no requieren personal, o ya contrataron a otros u otras razones. Eso desmotivaba a los jóvenes y sus padres” (Testimonio de Trabajador 3 del Programa).

“Las empresas no cumplen. Se acuerda una fecha y luego dicen que ya contrataron hace un mes, por ejemplo. Les decimos que es importante que nos avisen, pero no lo hacen... Otras

veces dicen que los evaluarán en un mes...es difícil ubicar a los jóvenes posterior a la culminación de la capacitación... Varias veces se les tiene que rogar a las empresas” (Testimonio de Trabajador 4 del Programa).

En torno a CONADIS o las OMAPED (que son las instituciones especializadas en PCD y aliados del Programa), la articulación es muy débil. Estas señalan que muchas veces el Programa no tomaba en cuenta a los jóvenes que estos les presentaban para que recibieran la capacitación, a pesar de cumplir los requisitos; y, en otros casos, de las PCD ingresaban a la capacitación, el Programa, no les alcanzaba ningún reporte.

“El Programa se acercó solamente para el proceso de focalización a los jóvenes con discapacidad y nunca nos dio más información de quienes se habían insertado laboralmente o cuando serían las entrevistas para prepararlos emocionalmente (...) El Programa se negaba a que participemos para colaborar en ayudar que el joven pueda desenvolverse” (Testimonio de aliado 1).

“No teníamos nada de coordinación con el Programa. La información que recibíamos era por medio de los padres de familia. Solicitamos muchas veces al Programa los resultados de la selección de nuestros jóvenes al Programa, pero nunca nos dieron respuesta” (Testimonio de aliado 3).

En cuanto a los gobiernos locales, según el testimonio de los aliados, no existen acuerdos formales que propicien la integración de colaborativa y se gesten estrategias de inserción laboral. El Programa, según expresan, se rehusaba a establecer trabajos conjuntos, solo requería que la municipalidad convoque a los jóvenes de la jurisdicción. Véanse los siguientes testimonios:

“No existió una articulación formal por lo que no hubo compromisos a cumplir, solamente un dialogo informativo del proceso de focalización que no garantizaba que los jóvenes del distrito participen en la capacitación del Programa” (Testimonio de aliado 5)

“Solo nos reuníamos una vez al mes, para que nos informen las nuevas vacantes de la capacitación, pero no nos dejaban participar más (...) Muchas veces le sugerí al Gerente para impulsar un convenio, pero siempre se negaba” (Testimonio de aliado 4).

Por el lado de las organizaciones sociales, según los entrevistados, el Programa los contactaba para difundir, identificar e inscribir de manera masiva a los jóvenes para evaluarlos y, de cumplir los requisitos, capacitarlos. Sin embargo, pese al esfuerzo de estas organizaciones, el Programa no cumplía en tomar en cuenta a los jóvenes en la capacitación, lo cual, ha generado desconfianza como se puede apreciar a continuación:

“(...) Una vez convocamos a jóvenes con discapacidad de diferentes zonas, porque el Ministerio nos dijo que vendrían a informar sobre la capacitación. Arreglamos todo el día el local comunal y nunca llegaron, ni siquiera nos llamaron para decirnos que no vendrían,

por eso no confiamos. Otra vez nos visitaron, pero ya no les hicimos caso” (Testimonio de aliado 2).

“(…) el Ministerio nos informó sobre la capacitación, convocamos a muchos jóvenes, padres de familias para que puedan trabajar sus hijos, pero nos los tomaban en cuenta”. (Testimonio de aliado 1).

Según Bobadilla (2004), establecer una adaptación de bienes públicos y semipúblicos, a través de una cogestión de articulación interinstitucional o intersectorial, garantiza un beneficio colectivo desde la ejecución del programa o proyecto de desarrollo, en base a responsabilidades que involucren actores orientados a resolver los problemas. De la misma forma, la conexión entre los actores se centra en establecer acciones bajo “reglas de juego consensuadas” buscando promover la cooperación para un objetivo común.

Empero, todos los testimonios señalados indican que el Programa tiene una coordinación interinstitucional escasa. Primero, no gestiona documentos que formalicen la participación y monitoreo de las articulaciones con los actores identificados, como convenios o acuerdos con los demás aliados (a excepción con las ECAP). Segundo, no genera un trabajo colaborativo, sino unilateral, dado que establece las reglas y exige a la otra parte que las cumpla, aun cuando el mismo Programa no lo hace; además, porque no permite que el aliado plantee alternativas de mejora al servicio.

En razón de ello, en términos de Bobadilla y Centurión (2017) las articulaciones del Programa se podrían calificar como incipientes, dada la priorización de la gestión centrada en una sola parte. Además, para que se ejecute una adecuada cogestión con eficacia y eficiencia es necesario que se fomenten la corresponsabilidad ante un bien común (Bobadilla, 2004). No obstante, el Programa parece ser una instancia hermética, cuya noción de articulación se basa en la instrumentalización de sus aliados, más que en un trabajo de cooperación propiamente. En esa línea, debería iniciar espacios de acción conjunta, a través de redes mejor estructuradas y con compromisos definidos.

En ese contexto, Bryson, Crosby y Stone (2006) destaca el arte sobre la colaboración intersectorial que incrementa la probabilidad de éxito ante la vinculación de recursos y tácticas para nivelar el poder y manejar eficazmente los conflictos. Para tal fin, es importante fortalecer la capacidad política y administrativa de la entidad. Además, según Cunill (2014), esta no solamente se debe centrarse en enfoques estructurales formales sino en perspectivas institucionales y culturales para construir afinidades

organizacionales. En el caso del Programa, si bien ha gestionado iniciativas de articulación, la mayoría de ellas no las ha sostenido. Ha tomado un rol de supervisor o autoridad, mas no de articulador, ni de acompañamiento, ni de cogestor.

HALLAZGO 3: Limitada articulación y trabajo colaborativo intrainstitucional e interinstitucional

Se observa que articulación intrainstitucional es limitada entre áreas del Programa y con los órganos de línea del MTPE, debido al bajo nivel de comunicación y de gestión conjunta para atender las problemáticas o proponer mejoras en los procesos en menor tiempo. Las partes han mostrado apartamiento de responsabilidades, generando acciones perjudiciales para el logro de los objetivos. Frente a ello, es necesario que se incrementen recursos de colaboración de equipos técnicos – administrativos, iniciado con la elaboración de normativas que converjan y estableciendo acciones estratégicas recíprocas que efectivicen los resultados.

Por otro lado, la articulación interinstitucional del Programa también se muestra débil debido a que no cuenta con documentos que formalicen los acuerdos; no permite un trabajo cooperativo, sino unilateral; no cumple con sus compromisos; y/o no realiza un adecuado seguimiento de la participación de los aliados, para mantener una retroalimentación entre las partes. Frente a ello, los aliados muestran desconfianza, generando así que el mismo Programa no cuente con sus aliados fundamentales para incrementar los niveles de empleabilidad e inserción laboral de los PCD. En tal sentido, resulta necesario reformular estrategias de colaboración que se establezcan entre los actores involucrados, formulando instrumentos normativos capaces de concretar la articulación y capacitando al personal, desde la dirección ejecutiva, al respecto.

4.4. Percepción y valoración de actores respecto al servicio del Programa Jóvenes Productivos

Según las entrevistas y el grupo focal realizado, la percepción y la valoración de los actores sobre el servicio de capacitación que brinda el Programa es como sigue:

A. Percepción y valoración de los sujetos de derecho

Los jóvenes sujetos de estudio, perciben como algo importante que ha ocurrido en sus vidas y valoran el servicio que brinda el Programa porque les ha permitido mejorar su confianza, motivación y autonomía para ejercer nuevas tareas, fomentando su desarrollo personal. A continuación, algunos testimonios al respecto:

“Antes de ingresar a la capacitación yo era tímido, y no me gustaba conocer nuevas personas, solo me dedicaba a dibujar todo el día. El Programa me dio la oportunidad de llevar clases para trabajar, conocí a nuevas personas, aprendí nuevas cosas y ahora ayudo a mi mamá en los quehaceres de la casa. No ingrese a trabajar, pero si aprendí cosas nuevas. Espero conseguir trabajo pronto para ayudar a mi mamá” (Testimonio de joven 1 con discapacidad)

“La capacitación era buena, aprendí que puedo ser independiente y creo que si me esfuerzo conseguiré un trabajo pronto y luego estudiaré una carrera profesional” (Testimonio de joven 3 con discapacidad)

“Bueno, creo que la capacitación no fue mala, me gustó mucho aprender hacer las cosas, lo que más me gusto es cuando fui por primera vez a una entrevista de trabajo me emocione y pensé por algún momento que podría comprarle cosas a mi mamá” (Testimonio de joven 2 con discapacidad)

“La capacitación si lo aprobaría, me gustó mucho y quisiera volver a clases para seguir aprendiendo. Me sentí motivado para terminar mis estudios en el colegio y conseguir un trabajo”. (Testimonio de joven 5 con discapacidad)

Si bien estas referencias señalan que la capacitación les ha permitido adquirir conocimientos y habilidades, pero consideran que aún es básica, además, resaltan que había ausencia de atención especializada para PCD; tal como expresan los siguientes testimonios:

“(…) el Ministerio, no se preocupaba mucho si los compañeros copiaban o no comprendían porque muchos no sabían leer y escribir y les costaba entender. Incluso cuando un compañero con discapacidad auditiva intento comunicarse con un representante del Ministerio para que atienda sus necesidades, este no supo que hacer” (Testimonio de joven 4 con discapacidad)

“Pienso que la capacitación está bien, pero que deberían atender las necesidades de acuerdo al tipo de discapacidad. Recuerdo cuando salíamos a comer nuestro refrigerio, muchos de los compañeros de otras aulas eran sordos y mudos y querían pedir algo o dirigirse a la biblioteca o a otras áreas del institutito, pero muchos docentes no entendían y el Ministerio no decía nada al respecto. Recuerdo que era un problema porque si no estaba el docente que conocía el lenguaje de señas ocasionaba que no pueda comunicarse e ir a donde quería.” (Testimonio de joven 8 con discapacidad)

En terreno práctico, si bien, en relación con la intermediación laboral, el Programa fortalece las capacidades para el empleo y ejecutaba estrategias para que los jóvenes puedan afrontar un proceso de selección y evaluación de personal; la percepción de los jóvenes no es satisfactoria. Es claro el rol formador que cumple el Programa frente al acceso limitado a la educación y oportunidades laborales de las PCD; empero, no garantiza asegurar vacantes en una empresa, lo que genera que los jóvenes se sientan vulnerables y pierdan confianza en el Programa. Los siguientes testimonios ilustran lo señalado:

“(...) Estoy decepcionado del Ministerio, inicialmente me informaron que al culminar la capacitación me brindarían un trabajo, pero solo me avisaron cuando había convocatorias de trabajo y me prepararon para responder las preguntas en una entrevista de trabajo. Tuve alrededor de 6 entrevistas, pero no conseguí trabajo. Llamé al joven del Ministerio quien me respondió que yo había acabado con la capacitación y que ya no era parte del servicio que yo pueda conseguir un trabajo.” (Testimonio de joven 6 con discapacidad)

“(...) considero que la capacitación brinda conocimientos necesarios, además de materiales y el pasaje de traslado, todo bien por la capacitación. Hasta ahí si lo aprobaría; pero por diversos motivos no he podido ser insertado a un trabajo y el Ministerio nunca me llamó para ofrecerme un trabajo. Creo que no lo aprobaría en ese aspecto porque ellos se comprometieron a insertarme a un empleo, lo peor fue es que nunca me llamaron para ir a una entrevista una vez que culminé la capacitación” (Testimonio de joven 11 con discapacidad)

“Yo no lo aprobaría 100%. Creo que el programa no llega al 100% solo 80% de cumplimiento, porque solo enseñan, pero muy poco insertan al mercado laboral (...)” (Testimonio de joven 8 con discapacidad)

“Lo que no me gusta del Ministerio es que te ofrecen capacitarte para que trabajes, pero no te aseguran las vacantes laborales. Fui a un par de entrevistas y no me seleccionaron, seguro algo no le gustó de mi a la empresa, no lo sé. pero no conseguí trabajo y el Ministerio tampoco me volvió a llamar”. (Testimonio de joven 20 con discapacidad)

“La capacitación era buena, creo que aprendí lo necesario, pero, ninguna empresa me contrató hasta ahora. Por eso esa parte, no aprobaría el servicio que brinda el Programa no te asegura un trabajo, solo una capacitación.” (Testimonio de joven 15 con discapacidad)

De todo lo mencionado en los párrafos anteriores se puede resumir, que el Programa ha contribuido en el fortalecimiento de capacidades de los jóvenes otorgándoles confianza y motivación para independizarse; sin embargo, se requiere fortalecer la atención de las PCD que propicie su inserción laboral.

Para Chiavenato (2009) (citado en Cota y Rivera, 2016), “la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del

cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”. En el caso del Programa, promueve espacios de formación de habilidades con una estructura definida en módulos de aprendizaje y con la intención de los participantes se inserten en un trabajo formal; empero, en virtud a limitaciones que se han mencionado anteriormente, pareciera que sus objetivos reales no son los mismos que los objetivos que se hallan en los documentos, priorizándose la dotación de una capacitación general, en vez de un servicio especializado enfocado en la capacitación y la inserción de los jóvenes con la condición de discapacidad.

Según Martha Nussbaum y su enfoque de las capacidades, debe tomarse en cuenta el valor de cada persona para enfrentar condiciones hacia una vida digna, al considerar que los seres humanos deben ser asistidos como fines y nunca como medios (Di Tullio, 2013: 54); por lo tanto, es erróneo pensar que el mismo bien va a beneficiar al colectivo. En esa línea, en torno a los programas de formación laboral, el principal desafío que tienen es adaptar las necesidades de la oferta laboral con los cursos dirigidos para una población heterogénea (STATCOM, 2015). En el caso particular del Programa, brinda un servicio generalizado sin considerar las peculiaridades de las PCD, por lo que, no estaría aportando de manera adecuada para que estas logren tener una mejor calidad de vida; por tal motivo, no logra cumplir con las expectativas de los usuarios.

B. Percepción de los padres de familia

Los padres de familia reflejan sus apreciaciones como usuarios indirectos, puesto que, reconocen lo significativo del Programa para el mejoramiento integral de sus hijos y porque ha marcado una influencia importante en cuanto a su desarrollo personal a mediante la capacitación, tal como mencionan los siguientes testimonios:

“Sí estoy satisfecha con la capacitación del Programa Jóvenes Productivos. Mi hijo llegó a sentirse independiente económicamente cuando recibía sus propinas que el Ministerio le daba. Gracias a esa capacitación convencí a mi hijo que regresara al colegio para que termine su secundaria”. (Testimonio de padre de familia 2).

“Sí, la capacitación del Ministerio fue muy buena. El Ministerio no le llegó a conseguirle un trabajo, pero si le sirvió para que pueda buscar uno, gracias a que le genero seguridad y confianza para que pueda tocar puertas que antes nunca hubiese pensado que lo haría. Ahora va entrevistas, por la pandemia es un poco difícil que lo contraten, pero el simple hecho que busque una oportunidad laboral a mí me emociona. Sé que pronto encontrará porque está decidido a conseguirlo” (Testimonio de padre de familia 3).

“Yo la veo que esta más segura para hacer las cosas, ahora sale a la calle a conversar con los vecinos, les cuenta su experiencia en el Ministerio y el deseo de conseguir un trabajo”. (Testimonio de padre de familia 4).

En cuanto a la inserción laboral, los padres de familia indican que la capacitación no garantiza el empleo que inicialmente el Programa se comprometió como parte del servicio, tal como se aprecia en las siguientes declaraciones:

“No aprobaría el servicio que el Programa brinda porque no cumplen con darles un trabajo... mi hija llevo el curso el 2017 y recién a finales del 2018 le llamaron para hacerle una entrevista... que asistimos pero que al final lo llegaron cancelar... y nunca lo reprogramaron”. (Testimonio de padre de familia 1).

“(...) pero también estoy desilusionada con el Programa, porque ellos se comprometieron que le darían un trabajo, pero cuando culminó la capacitación nunca me llamaron para ofrecerle uno. La capacitación es muy buena no tengo nada que reclamar. Lo que no aprobaría es que no les aseguran un trabajo, solo culminan el curso y después se olvidan” (Testimonio de padre de familia 2).

“No lo aprobaría, porque mi hijo se esforzó para aprender, se ilusionó que iba conseguir el trabajo, pero nunca le ofreció un trabajo. En ese parte sí estoy insatisfecha”. (Testimonio de padre de familia 5).

De los testimonios señalados, se resume que los padres de familia consideran que el Programa ha causado un efecto positivo en la conducta de los jóvenes al fomentarles interés en mejorar su productividad personal, el cual devendría de la motivación laboral que los jóvenes adquirieron durante la capacitación, impulsándolos que modifiquen su conducta para conseguir el empleo deseado.

Al respecto, Thompson y Cols, (citado en Down España, 2014) señalan que los apoyos en el uso de recursos y estrategias deben fomentar interés y bienestar en las personas, a fin de incrementar su productividad personal e integración en la comunidad. En el caso particular del Programa, ha fortalecido las capacidades de los jóvenes al estimularlos a nuevos hábitos promoviendo nuevas competencias que contribuyan a su desarrollo personal.

Respecto a la inserción laboral, la percepción de los padres de familia no es satisfactoria, dado que el Programa no logra el objetivo final de insertar a un empleo formal a los jóvenes con discapacidad. Según Olmos y Más (2017: 265) la empleabilidad no solo puede entenderse como desarrollo de capacidades, aptitudes y actitudes, sino también desde perspectivas socioeconómicas y laborales. Por lo tanto, el Programa, aunque gestiona la formación de PCD para acercarlo a la empresa, lo cual es

significativamente valorado por los padres de familia, pero no toma acciones estratégicas para que la colocación laboral se logre.

C. La percepción de los representantes de las ECAP

Desde la percepción de los representantes de las ECAP (coordinadores y docentes) el servicio que ofrece el Programa responde a una política que permite reducir los niveles desigualdad, promoviendo la participación activa de las PCD y mejorando sus condiciones sociales y laborales, a partir de la capacitación, tal como puede observarse en sus testimonios:

“Es un servicio importante que permite reducir las desigualdades y brinda oportunidades a los jóvenes menos favorecidos. El promoverles un empleo les genera la oportunidad de valerse por sí mismos” (Testimonio representante de la ECAP 1).

“Me parece que es importante la labor que cumplen al formales laboralmente buscando mejorar sus condiciones económicas, así como su inserción a la sociedad, ya que muchos jóvenes son muy cohibidos y esta experiencia les ha permitido desarrollarse emocionalmente” (Testimonio representante de la ECAP 3).

“A los jóvenes les ha permitido fortalecer sus capacidades, muchos jóvenes que ingresaron tímidos incluso no hablaban nada, me sorprendió que al culminar las clases ellos estaban muy activos y dispuestos a apoyar, por lo que considero que es una política positiva que promueve oportunidades para los jóvenes al desarrollarse de manera personal”. (Testimonio representante de la ECAP 5).

Pero, así mismo, consideran que el diseño de la capacitación debería reformularse a fin de que sea exclusivo para atender a las personas con discapacidad:

“Me parece sumamente importante la política de atender a las PCD, pero que debería ser más especializado, y esto lo noto como docente porque no veo una diferencia de parte el Programa que realice con una capacitación regular. Nosotros como entidad de capacitación es donde tenemos que hacer la diferencia, como he visto en otras instituciones que lo hacen”. (Testimonio representante de la ECAP 1).

“Creo que es necesario que el diseño de la capacitación sea diferenciado para atender a PCD, y esto es porque como entidad de capacitación observamos que el Programa nos otorga los mismos materiales de estudios que una capacitación para personas sin discapacidad” (Testimonio representante de la ECAP 4).

Desde la percepción de los representantes de las ECAP, es plausible la finalidad de desarrollar capacitaciones laborales para la inserción de jóvenes con discapacidad; no obstante, estar convencidos que para lograrlo es necesario fortalecer el mecanismo de

atención especializado en el ámbito formativo, en tanto que los sujetos de derecho desarrollen habilidades de empleabilidad requeridos para insertarse al mercado laboral formal.

Como señala Amartya Sen (1983), es importante desarrollar las capacidades concernientes para el bien que se promueve, en función de lo que la persona puede hacer o ser a través de la expansión de sus capacidades. En tal sentido, es necesario identificar y considerar permanentemente las competencias que poseen, en este caso, los jóvenes con discapacidad, más que centrarse en sus limitaciones. Solo de esta manera y realizando los ajustes en las herramientas y metodología formativa de acuerdo a las necesidades de los alumnos, se podrá proporcionar una oferta capaz de enfrentar las barreras de acceso laboral (CEPAL, 2016), y sostener políticas públicas de promoción del empleo, evitando bajos niveles de inserción laboral (Russel y García, 2015). En el caso del Programa, no cuenta con un diseño de capacitación exclusivo para PCD; por tanto, es necesario que se establezcan instrumentos adecuados que le permita identificar las fortalezas y capacidades del joven y que se cuente con ajustes razonables aumentando el rendimiento y crecimiento profesional

D. La percepción de los empleadores sobre el servicio de capacitación laboral

Los empleadores por su lado, destacan la importancia que cumple el Programa al fortalecer las capacidades de los jóvenes con discapacidad; sin embargo, opinan que la capacitación se limita a desarrollar conceptos teóricos carentes de competencias técnicas para los puestos laborales que requieren. Veamos a continuación los testimonios:

“El Ministerio viene desarrollando una importante función para acercar a PCD a un trabajo y fortaleciendo sus capacidades en temas de adaptabilidad, puntualidad, respeto e independencia; elementos importantes para aprender tareas en un centro de trabajo. Pero la capacitación que brindan no vemos que sea muy adecuada. Recuerdo que una vez el Ministerio nos compartió una malla curricular y observamos que la capacitación era teórica, no desarrollan actividades o tareas prácticas similares al centro de puesto” (Testimonio de representante de empresa 1).

“(…) es bueno que se brinden este tipo de capacitaciones, pero sí precisaría que deben mejorarse porque suelen ser teóricas y esto lo digo porque nosotros ingresamos a trabajar 02 jóvenes del Programa, egresados del curso de textil; el problema surgió cuando vimos que no sabían usar las máquinas de coser lo cual deberían haber aprendido en la capacitación” (Testimonio de representante de empresa 2).

Respecto a la etapa de intermediación laboral específicamente, los empleadores entrevistados refieren tampoco sentirse suficientemente satisfechos, puesto que, la derivación y/o presentación de los jóvenes a los procesos de evaluación de las empresas, al parecer el Programa lo realiza no sin antes haberlos seleccionado adecuadamente de acuerdo al perfil del puesto. Obsérvese los siguientes testimonios:

“La empresa solicitó una vez 5 varones para el área de almacén, para transportar cajas o tener que subirlas hasta cierta altura; sin embargo, el Programa presentó varias personas en silla de ruedas y otros sin brazos; ellos no iban a poder cumplir las funciones que solicitábamos obviamente” (Testimonio de representante de la empresa 3).

“Yo creo que es necesario que el Programa evalué a los jóvenes antes que de lleguen a la empresa, le asigné al joven al área de almacén por 3 días, este espacio es un poco oscuro y solo tenía que acomodar las cajas, pero no sabíamos que era claustrofóbico y comenzó a gritar y se desmayó; no sabíamos que hacer, llamamos al Programa y no nos dieron solución (...)” (Testimonio de representante de la empresa 5).

Desde otra perspectiva, los empleadores muestran descontento al no considerar un vínculo con las ECAP, como un medio de asistencia en el desarrollo de la capacitación, a fin de que los jóvenes egresen con las herramientas necesarias y se desenvuelva asertivamente en el centro de trabajo, como lo señalan los siguientes testimonios:

“No tenemos relación con las entidades de capacitación para poder orientarlos en las tareas que deben aprender los jóvenes. El Programa nos limita a participar en la etapa de formación”. (Testimonio de representante de la empresa 1).

“Creo que sería importante que los jóvenes puedan conocer nuestra empresa desde cuando están en las clases para que cuando ingresen a trabajar estén al tanto las actividades y sea más fácil su aprendizaje y comprensión”. (Testimonio de representante de la empresa 4).

Los empleadores, también resaltan la ausencia de asesoramiento por parte del Programa para que implementen los ajustes razonables en los procesos de selección y/o en los puestos de trabajo, como se pueden observar en las siguientes declaraciones:

“El Programa nunca nos orientó de como emplear a las personas con discapacidad”. (Testimonio de representante de la empresa 2).

“Para mí Jóvenes Productivos solo capacita, no asesora en diseñar estrategias de atención a PCD, no cumple las expectativas que inicialmente nos plantearon. Se supone que ellos nos orientarían en cómo adecuar el puesto, pero nunca nos asesoraron”. (Testimonio de representante de la empresa 4).

De todos los testimonios recogidos se desprende que la acción del Programa al diseñar estrategias para implementar competencias laborales no ha sido acorde a los requerimientos de las empresas. Amer (2012), refiriéndose a este aspecto, señala que el desarrollo de competencias incrementa la autonomía personal, la adaptación y la agilidad para el cumplimiento de las funciones que se le encargue al trabajador; cualidades que son valoradas por los empleadores. Sin embargo, se observa que el Programa se enfoca más en la teoría que en la práctica, provocando que los jóvenes no cuenten con las competencias necesarias para el puesto y/o se sientan inseguros.

Según García (2009), la importancia de establecer conexiones entre el ámbito formativo y laboral es crucial para fortalecer la empleabilidad de los jóvenes. En esa línea, McWhirter y McWhirter (2008), argumentan también que los niveles de empleabilidad mejoran cuando el perfil de los jóvenes se fortalece si recibe una capacitación tomando en cuenta las exigencias del mercado laboral. Por eso, la necesidad de construir un modelo de cogestión entre los representantes de las ECAP y los empleadores como una medida urgente, la cual marcaría el desarrollo de competencias de adaptabilidad y empleabilidad ante las nuevas situaciones.

Finalmente, se muestra la ausencia de asesoramiento del Programa al no orientar a los empleadores respecto a la aplicación de los ajustes razonables, con el objetivo de que las PCD puedan desempeñarse adecuadamente en su puesto de trabajo y las empresas implementen un ambiente inclusivo. Según Acuña, Álvarez, Flores, Castillo y Vallejos (2016), “la mayoría de empresas carece de una política de gestión de recursos que incluya la incorporación de personas con discapacidad”. Por ello, es importante que el Programa realice acciones de sensibilización y enseñe a los empleadores cómo identificar el perfil de puesto adecuado para las PCD, adaptar el proceso de evaluación, eliminar las barreras del puesto de trabajo y otras acciones de inclusión laboral.

E. La percepción de los trabajadores del Programa del servicio de capacitación

Finalmente, en cuanto a la percepción de los trabajadores del Programa respecto al servicio de capacitación que brinda a las PCD, por ser actores vitales y cercanos a la entrega del beneficio, señalan que el servicio permite dinamizar las oportunidades laborales para los jóvenes con discapacidad, pero reconocen la ausencia de conocimientos técnicos de parte del personal respecto al servicio que deberían recibir las PCD, como lo señalan:

“He visto que el 20% de jóvenes han logrado insertarse a un empleo, resto estaría enfocado en un problema interno. Es que nosotros como trabajadores desconocemos temas inclusión y el Programa tampoco se preocupa de fortalecer nuestras capacidades para incluirlos como herramientas en la aplicación” (Testimonio de Trabajador 1 del Programa).

“(El programa) no cuenta con personal capacitado en metodologías adecuada en personas con discapacidad, lo cual no permite que sea podamos atender mejor a esta población. Debería contratarse personal especializado o capacitarnos al menos la básico a nosotros”. (Testimonio de Trabajador 2 del Programa).

“Jóvenes Productivos brinda un servicio que atiende un problema público con alta demanda por la población. Pero tiene mucho que mejorar, es necesario modernizarse con innovación tecnológica para adecuarse a nuevos tiempos. Y más importante aún debe contar con personal que sepa de discapacidad si se va a seguir atendiendo a esta población. Reconozco que una de las dificultades mayores es el desconocimiento del personal actual sobre el uso de instrumentos de inclusión o adaptación de metodologías”. (Testimonio de Trabajador 3 del Programa).

“(El Programa) desarrolla en las PCD competencias y capacidades específicas en una determinada actividad económica, pero claro está que debe mejorar (...) debemos conocer más sobre discapacidad y las acciones que implica dar un servicio adecuado a esta población, ya sea, que el Programa contrate personal orientado específicamente en PCD o capacitándonos a nosotros al respecto”. (Testimonio de Trabajador 5 del Programa).

Desde la percepción de los trabajadores, el Programa desempeña un rol fundamental para el desarrollo de muchos jóvenes en situación de vulnerabilidad sociolaboral a través de actividades productivas donde se hace notoria su intervención; no obstante, reconocen la necesidad de que se realicen mejoras en la gestión y prestación del servicio. Según la Comisión de la Comunidad Europea (2005), es importante implementar un modelo competencial, basado en el desarrollo de las capacidades y habilidades necesarios de unos, para desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes de otros para la mejora de la empleabilidad. Por tal razón, se requiere que el Programa promueva el fortalecimiento de las competencias de su personal sobre la atención a PCD, lo cual mejoraría las practicas formativas como medida previa y fundamental para logra la inserción laboral.

HALLAZGO 4: Satisfacción limitada en torno a la capacitación laboral e insatisfacción respecto a la intermediación laboral.

Conforme lo señalado por los entrevistados, la capacitación gestionada por el Programa ha logrado el desarrollo o fortalecimiento de diversas competencias sociales en los jóvenes con discapacidad a los cuales ha capacitado, permitiendo incrementar su

autonomía e independencia emocional, como base para contribuir a su independencia económica. Frente a ello, tanto los jóvenes, como sus padres se sienten satisfechos. Por su parte, los representantes de las ECAP y los trabajadores del Programa, reconocen la importancia de plantearse acciones y políticas enfocados en la inclusión laboral de las PCD. Sin embargo, al mismo tiempo, estos cuatro actores opinan que el Programa debe realizar mejoras en la capacitación, a partir de la adaptación de las metodologías, herramientas e instrumentos para personas con discapacidad, de modo que se brinde un servicio especializado y acorde a las necesidades de las mismas. Para tal fin, los trabajadores del Programa perciben que es importante contratar a personal especializado en la materia o que al personal actual se le capacite.

Respecto al acercamiento laboral las opiniones tienden a ser más negativas a comparación de la capacitación. Si bien se ejecutan acciones para atender a la oferta laboral, en función a la demanda del mercado de trabajo, varios jóvenes y la mayoría de padres y representantes de ECAP opinan que la gestión del Programa en esta etapa es deficiente porque no se preocupan en buscar oportunidades laborales para los jóvenes, coordinan con pocas empresas para que estos sean evaluados, y/o no cumplen con encontrar un empleo para el joven cuando acaba su capacitación. Asimismo, los empleadores, tampoco se sienten satisfechos, puesto que, el Programa presenta a destiempo a los jóvenes para que sean evaluados, estos no se adecúan al perfil del puesto frente a razones obvias y/o porque el personal con cumple con asesorar a los empleadores en relación a los ajustes razonables y otras prácticas de inclusión laboral.

4.5. Imagen y contexto social de los jóvenes con discapacidad

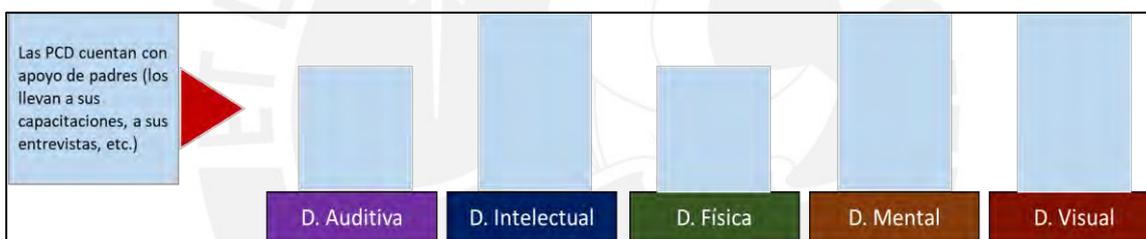
En base a las entrevistas realizadas al personal del Programa, a los jóvenes con discapacidad, padres de familia y representantes de empresas se puede señalar que los factores externos que influyen en mayor medida en la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad son: i) el soporte familiar, ii) la accesibilidad de la infraestructura de las entidades de capacitación y empresas; iii) la preparación para brindar una capacitación inclusiva; y iv) la gestión y políticas de inclusión de las empresas.

Para el caso de los usuarios del Programa analizado, se observó que los dos primeros factores fueron favorables para lograr que los jóvenes se mantengan y finalicen la capacitación laboral; en tanto, que los dos últimas redujeron sus posibilidades para ser insertados en un empleo formal.

4.5.1. Soporte familiar

El soporte familiar, si bien es un factor favorable para todos los jóvenes, según el gráfico N° 04 se puede apreciar que los jóvenes con discapacidad intelectual, mental y visual son los que más apoyo reciben de sus padres, a diferencia de los jóvenes con discapacidad física y auditiva. En el caso de los primeros, el soporte se basa en el reforzamiento del aprendizaje y de sus habilidades sociales, en la motivación constante y en el acompañamiento a sus clases o entrevistas de trabajo. Mientras que, para los segundos, se concentra principalmente en motivarlos y, en ocasiones, llevarlos a la entidad de capacitación o empresas.

Gráfico N° 4: Soporte familiar según tipo de discapacidad



Fuente: Elaboración propia en base a opinión de los jóvenes usuarios con discapacidad.

Desde la perspectiva de los padres y jóvenes, esto es fundamental para su óptimo desenvolvimiento; comprensible en cierta medida en opinión de los representantes de las entidades de capacitación; no obstante, en algunos casos cruza con la sobreprotección, impidiendo el desarrollo de su autonomía, y en opinión de los representantes de las empresas, quienes valoran el soporte familiar, si bien se constituye como un condicionante para emplear a las personas con discapacidad; también puede generar un retraso en el desarrollo de sus funciones y la estabilidad emocional de la PCD cuando los padres estén interviniendo constantemente.

Según Pagano (2010), la familia contribuye a que “las personas con discapacidad gocen de sus derechos plenamente y en igualdad de condiciones”; por lo cual, su rol es fundamental durante la capacitación laboral y en la etapa de búsqueda de empleo, más aún en el caso de las personas con discapacidad intelectual, donde es necesario que se fortalezca lo que aprenden, se fomente su independencia y se les orienten en cuanto

a su sexualidad. Así también. en casos de personas con discapacidad mental, para reforzar sus habilidades sociales (como respeto de turnos, manejo de emociones y otros), así como frenar su agresión y en algunos casos trabajar su sumisión.

Para ello, “a la familia le corresponde calibrar en cada momento e identificar en qué medida se debe tensar o aflojar la cuerda de la que depende la autonomía e independencia de la persona con discapacidad” (González y Reyes, S/F). De hacerlo asertivamente, la PCD logrará ser autónoma; de lo contrario, se limitará su desarrollo personal. Para Gutiérrez (2006, citado en Madrigal, 2015), la sobreprotección al joven con discapacidad implica ejercer un alto control sobre él, empobreciendo así su entorno, de modo tal que, cuando se halle en la edad de trabajar no pueda hacerlo por no ser lo suficientemente autónomo. El problema radica en que la familia cree que la persona es la limitación y no las barreras del entorno, como verdaderamente es (Madrigal, 2015). En ese sentido, también es importante trabajar con la familia para posibilitar que más jóvenes se inserten en un trabajo.

En relación a los jóvenes con discapacidad del Programa no se cuenta con mayor evidencia sobre el tipo de temas de orientación que brindan las familias; pero sí concuerda con los estudios en cuanto a quienes requieren más apoyo y de qué forma.

4.5.2. Accesibilidad en la infraestructura

Sobre la accesibilidad de la infraestructura de los espacios de capacitación como de las empresas, los entrevistados señalan que la mayoría son amplios para que se trasladen, cercanos a sus domicilios y de fácil ubicación. Los siguientes comentarios de los jóvenes y los padres de familia o apoderados ilustran esa situación:

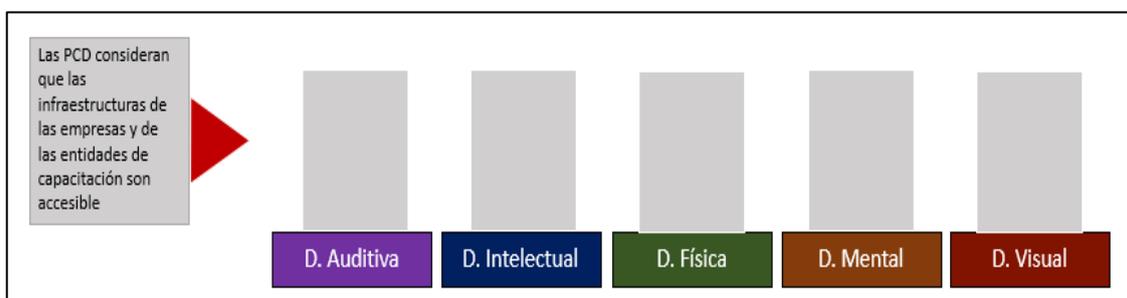
"Había rampas y en el baño tenía una barra para que pueda sujetarme, yo tengo una pierna y me dificulta caminar y todo estaba bien". (Testimonio de joven 2 con discapacidad)

"Todo bien, era muy amplio había rampas y podía transitar todo el día". (Testimonio de joven 7 con discapacidad)

"El aula era grande, y podía trasladarme sin problemas". (Testimonio de joven 12 con discapacidad)

En el gráfico N° 5 se puede visualizar que todos los jóvenes entrevistados poseen la misma opinión respecto a la infraestructura de las empresas como de las entidades donde recibieron la capacitación.

Gráfico N° 5: Opinión sobre la infraestructura según tipo de discapacidad



Fuente: Elaboración propia.

Según Huerta (2006), la accesibilidad arquitectónica para las personas con discapacidad se debe entender en base a 3 aspectos: construcción (relacionada a la existencia de espacios adaptados para PCD, por ejemplo, baños, áreas espaciosas, áreas en los primeros pisos, etc.), movilidad (relacionada a la disposición de infraestructuras o herramientas útiles para las PCD, como rampas, ascensores, etc.) e información (relacionada a herramientas que permitan la fácil comprensión, ubicación y/o uso de los espacios o materiales).

Si bien a los jóvenes con discapacidad del Programa se les preguntó sobre su opinión en relación a la accesibilidad de las ECAP y las empresas en base a estos 3 aspectos, los sujetos de derecho respondieron enfocándose solo en algunas características de los aspectos de construcción y/o movilidad, más no se refirieron a las demás características de los mismos, ni a las que corresponde al aspecto de información. En torno a los aspectos que sí consideraron, emitieron una opinión positiva enfatizando la comodidad y la posibilidad de trasladarse fácilmente a las aulas, cafetín, baños u otros. Sin embargo, de acuerdo a las respuestas de los padres o representantes de las ECAP, frente a otras preguntas, se ha percibido entre líneas que la accesibilidad era limitada. Esto se puede apreciar en los siguientes comentarios:

"(...) el personal del instituto era amable. Mi hijo que tiene Síndrome de Down no podía ubicar el baño y ellos tenían toda la disposición de acompañarle, igual para que vaya a comprar algo o donde sentarse mientras comía algo". (Testimonio de padre de familia 4).

“(...) Recuerdo cuando salíamos a comer nuestro refrigerio, muchos de los compañeros de otras aulas eran sordos y mudos y querían pedir algo o dirigirse a la biblioteca o a otras áreas del institutito, pero muchos docentes no (...) era un problema porque si no estaba el docente que conocía el lenguaje de señas ocasionaba que no pueda comunicarse e ir a donde quería” (Testimonio de joven 6 con discapacidad)

Como se puede observar, varios jóvenes presentaron dificultades para acceder a ciertos espacios de manera autónoma, aunque ellos no lo reconocen directamente; principalmente, por limitaciones de información. A fin de superar las barreras existentes en relación a cualquiera de los 3 aspectos mencionados, se deben buscar soluciones funcionales para la mayor cantidad de personas, sin la necesidad de adecuaciones ni de un diseño especializado; es decir, se debe recurrir al denominado “Diseño Universal” o “diseño para todos” (Mendoza, 2018). Este, a diferencia del Diseño Universal de Aprendizaje (DUA), es un término más general y orientado a la accesibilidad urbano y arquitectónico, el cual se halla respaldado por las normativas peruanas que, en la realidad, no se ejecutan ni cumplen con regularidad (Huerta, 2006).

Conforme el literal e) del Artículo 1° de la Norma G.020 del Reglamento Nacional de Edificaciones en condiciones de equidad e inclusión, “toda edificación destinada al servicio público debe contar con las condiciones básicas del diseño universal que permitan el acceso de manera segura y autónoma a todas las instalaciones y servicios”. Sin embargo:

“la falta de servicios higiénicos adaptados (54,9%), ascensores adecuados (51,5%), ausencia de rampas de acceso (51,4%), barandas de seguridad (49,2%) y una señalización adecuada (44,6%), constituyen los principales problemas de accesibilidad que experimenta la población con discapacidad en las instituciones educativas” (Mendoza; 2018: 41).

Para Huerta (2006), los principios básicos del Diseño Universal son: i) el uso universal (proporcionando medios de seguridad y autonomía similares para todos); ii) flexibilidad de uso (facilitando la elección de modalidades de uso); iii) simple e intuitivo (con simples instrucciones); iv) información perceptible (contempla diferentes formas de brindar la información como señaléticas, gráficos, medios táctiles, dispositivos ante dificultades sensoriales y demás); entre otros, de acuerdo a las necesidades de las PCD.

En esa línea, se debe manifestar que las ECAP y empresas han contemplado varios de los principios señalados; sin embargo, considerando los testimonios citados que evidencian una accesibilidad limitada, se puede afirmar que aquellas no tomaron en

cuenta los otros principios del Diseño Universal, necesarios en este caso, como el de *información perceptible* y el de *simple e intuitivo*, principalmente para las personas con discapacidad intelectual y sensorial (auditivo, visual, etc.). De no haber existido la necesidad de considerar estos principios, no podría afirmarse que la accesibilidad de las instancias fue limitada; sin embargo, en este caso sí lo son, dado que, parte de los jóvenes sí lo requerían, aun cuando ellos no lo hayan manifestado.

Según Cayo (2012) y Finsterbusch (2016), la accesibilidad también se logra a partir de los ajustes razonables, los cuales son requeridos cuando las disposiciones resultantes de la aplicación del diseño universal no son suficientes para un caso en particular. Por tal motivo, “constituyen una protección de segundo grado” (Cayo, 2012: 5), cuando lo otro no ha funcionado completamente para el disfrute pleno del derecho e igualdad de condiciones a favor de alguien.

En esa línea, dado que los ajustes razonables se enfocan en una persona en específico, según la UNESCO, OIT y UNFPA (2020) y el MTPE (2018), estos dependerán de la misma persona, puesto que, ella mejor que nadie sabe lo que necesita. Siendo así, podría argüirse que, en el caso de los jóvenes del Programa, al sentirse cómodos con la infraestructura de la entidad, sería suficiente en el marco de los ajustes razonables y la accesibilidad.

No obstante, no se podría entender de tal forma, dado que no se trata de casos individuales, sino de grupos de jóvenes capacitados. Asimismo, es importante señalar que, probablemente, por un lado, los jóvenes y sus padres se enfocaron en un solo aspecto de la accesibilidad; y, por otro lado, muchos de ellos desconocen sus derechos relacionados a este tema, entendiéndolo que la inexistencia de alguna adaptación es normal. Por este último motivo, no exigen el acatamiento de las normas (Huerta; 2006). En tal sentido, se puede reafirmar que tales instancias no fueron plenamente accesibles.

4.5.3. Preparación y experiencia en capacitación para personas con discapacidad

Según la investigación, la preparación de las ECAP para brindar una capacitación inclusiva resulta siendo una limitante para la inserción laboral. En primer lugar, algunas tenían experiencia por haber atendido a personas con discapacidad desde años anteriores, pero ninguna era especialista en el tema. Segundo (se rescata de los

testimonios de los representantes de las ECAP), si bien antes han formado a esta población, no conocen los conceptos básicos de la accesibilidad en la educación ni sobre metodologías inclusivas, por lo que, utilizan términos incorrectos o enfoques no especializados. De modo similar opinan los aliados estratégicos, como conocedores del tema y refieren que, a pesar de los esfuerzos de los docentes, la calidad de enseñanza no era eficiente.

Puede indicarse que parte de las mejoras que le corresponde hacer al Programa, es la selección de las entidades de capacitación, siendo un aspecto de gestión interna; sin embargo, considerando lo mencionado por el personal del Programa y los aliados estratégicos, es necesario destacar que existen pocas o ningún centro de educación superior o técnica especializada para personas con discapacidad¹⁶. Por lo tanto, se convierte en un factor que amerita ser analizado como externo.

En los últimos años es posible identificar algunas universidades gestionando acciones para cumplir con la accesibilidad, adaptabilidad y/o disponibilidad para enseñar a personas con discapacidad (Jiménez, 2002). Si bien a nivel de educación técnica existen algunas especialidades para dicha población, por lo general están se orientan a cocina, pastelería, música, teatro y otros, pero no a un mercado de empleo formal. En resumen, la disponibilidad de entidades de educación superior o técnica para los fines que persigue el Programa, es escasa.

Esta situación, para los jóvenes con discapacidad, significa que tengan acceso limitado a una educación superior, técnica o productiva; que no reciban una capacitación especializada; y que no estén preparados para el empleo. De este modo, los perfiles que reúnen las PCD, no se alinean con los solicitados por las empresas; no obstante, al menos para disipar lo anterior (como se ha manifestado más arriba) el Programa tiene que contratar a entidades no especializadas en discapacidad para cubrir ese requerimiento.

Según Mendoza (2018), la escasez de instituciones educativas orientadas a las personas con discapacidad ocurre porque la mayoría no cumple con las normativas del Estado sobre el principio de accesibilidad o porque este mismo no lo provee. Considérese que en el Artículo 21 de la Ley 28044 – Ley General de Educación, se

¹⁶ Según la revisión de la data e informes existentes, no existe ningún centro de capacitación laboral público o privado especializado en PCD en el país.

establece que el Estado tiene como función “garantizar iguales oportunidades de acceso y permanencia en el sistema educativo que favorezcan el aprendizaje oportuno, efectivo y pertinente” (Congreso de la República, 2003). Esto abarca a los centros de educación básica y superior en general. Es decir, no solo a los que se especializan en personas con discapacidad, sino a todos, en virtud a que la educación inclusiva “significa reducir barreras al aprendizaje y la participación y desarrollar escuelas regulares capaces de satisfacer las necesidades de todos los alumnos y alumnas” (Ministerio de Educación, 2012: 13).

En tal sentido, no solo se trata que algunos centros de educación y capacitación se especialicen en discapacidad, sino que todos los hagan conforme indica la Ley, de tal modo, sean accesibles para aquella población. De acuerdo con Vásquez (2019), la educación inclusiva en sus diferentes niveles y modalidades se encuentra amparada por diferentes lineamientos nacionales e internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria (30220), la Ley General de la Persona con Discapacidad (29973), y otros; por lo tanto, “su aplicación resulta totalmente legal y su no aplicación resultaría un proceso ilegítimo” (Vásquez, 2019: 260).

Para Mendoza (2018), Guerrero (2012), la Confederación de Personas con Discapacidad Física y Orgánica - COCEMFE (2015), el MTPE (2018), el MINEDU (2012) y otros estudios, la inclusión educativa se basa en, el concepto mencionado antes: la accesibilidad, la cual, en este caso, consiste en la eliminación de las barreras del aprendizaje a las que puedan estar expuestas las personas con discapacidad, según su condición y posesión de habilidades, a través de la adaptación y diversificación de herramientas y metodologías que son posibles de aplicar, tomando en cuenta el principio de equidad (Mendoza, 2018), el cual fue explicado anteriormente.

De acuerdo con Adell y Castañeda (2012), las metodologías inclusivas que todo centro de educación y capacitación se espera que incorpore, deben tener las siguientes características: i) una educación que genere cambios en la forma de comprender y actuar en la sociedad, ii) aprovechar todas las herramientas disponibles más allá de los límites de aula, iii) potenciar no solo los conocimientos, sino las actitudes, iv) estimular el compromiso de los alumnos, v) realizar actividades y aplicar evaluaciones creativas y diferentes a la tradicional, entre otras más. Considerando ello, las metodologías inclusivas más resaltantes son el DUA (el cual se describió anteriormente), el

Aprendizaje colaborativo, la Clase Invertida, el Aprendizaje Servicio, los Paisajes de Aprendizaje y demás, que pueden ser aplicados en las personas con discapacidad.

Según Guerrero (2012), eso no exige un cambio en la curricula de estudio, ni la adquisición de materiales costosos; sino la apertura de utilizar otras alternativas que permitirán que no solo los alumnos con discapacidad aprendan, sino que aquellos que no presentan ninguna, lo hagan de mejor manera.

En esa línea, para el caso de los jóvenes con discapacidad del Programa, no es necesaria la existencia de entidades de capacitación exclusivas para personas con discapacidad, sino que las regulares adopten las metodologías mencionadas. Dado que a la fecha no lo hacen por desconocimiento y falta de acatamiento de las disposiciones legales. En tal sentido, la educación se ha transformado en un factor externo limitante para los usuarios del Programa. En algunos casos, como se mencionó, las entidades han tomado alternativas para afianzar la formación de tales jóvenes; sin embargo, son improvisados e inestables, por lo que han resultado, en muchos casos, ser poco asertivos, funcionales o, peor aún, adversos.

4.5.4. Gestión de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas

La inexistencia o limitada gestión de la inclusión laboral en las empresas, ha generado y sigue generando que muchas personas con discapacidad no se inserten en ellas. Para considerar que una empresa es o no inclusiva, se puede remitir a sus políticas de reclutamiento, selección e inducción, en lo referente a la accesibilidad al empleo. Ello implica que la empresa deba gestionar bajo la perspectiva de discapacidad de manera transversal desde la identificación al puesto laboral hasta la integración de la persona.

La perspectiva de discapacidad, según el MTPE (2018) involucra el desarrollo de acciones bajo el principio de igualdad y equidad, así como la aplicación de los ajustes razonables en los procesos de selección y en el puesto de trabajo, en cuanto a las condiciones de infraestructura, transporte, información, comunicación y demás. En su mayoría, los representantes de empresas creen que dichos principios solo son aplicables para la primera; sin embargo, la erradicación de las barreras (OACDH, 2014) atañe a las demás.

Según los resultados de la investigación, los usuarios refieren que el proceso de selección de personal fue adecuado, limitándose a evaluar solo el trato de los evaluadores y no la gestión misma. Eso ocurre principalmente con las personas con discapacidad intelectual y mental, quienes, por su condición, no suelen darse cuenta de ello; asimismo, con los que presentan discapacidad física, puesto que, para ellos no amerita realizar en muchas ocasiones los ajustes razonables. No obstante, los jóvenes con discapacidad auditiva son las que sí hallaron estas limitaciones, debido a los obstáculos de comunicación que no son afrontadas por algunas empresas porque no cuentan con intérprete de Señas Peruana o no poseen señalizaciones u otras razones.

¿Sí para las personas con discapacidad los procesos de selección son adecuados, entonces es prudente determinarlos como limitantes? Conforme señalan los aliados estratégicos, el personal del Programa y los expertos en el tema, sí. Esto, porque las mismas personas con discapacidad posiblemente no conozcan sobre la materia o los entretelones de la gestión; sin embargo, para quienes analizan sus procesos, hacen seguimiento a los mismos, se contactan para analizar los resultados y demás, se encuentra que en su mayoría, las empresas desconocen o conocen poco sobre los ajustes razonables, la accesibilidad al empleo según las habilidades y no por la condición de discapacidad de la persona y el plan de adaptación de los perfiles.

Como consecuencia de lo anterior, muchas empresas no contratan a las personas con discapacidad porque sus métodos no están alineados a las prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad. De acuerdo con Contreras (2016), esto termina siendo una discriminación sistemática. Según Millas (2005) (citado en Contreras, 2016) “no discriminar significa aceptar las diferencias e integrarlas a la sociedad, desarrollando condiciones que les permitan participar al igual que los demás”; por lo que, una discriminación sistemática consiste en no brindarlas. Este concepto también se relaciona al de accesibilidad al empleo, la cual consiste en la erradicación de barreras que le impide a la población con discapacidad a disfrutar de su derecho al trabajo (MTPE, 2016).

Por ejemplo, varias empresas tienden a darle la oportunidad al tipo de discapacidad que creen que podría laborar en el puesto, sin tomar en consideración que otras personas con otras discapacidades también pueden hacerlo. Así también, muchas seleccionan a los candidatos con las mismas pruebas, perjudicando a los que presentan discapacidad mental cuando se trata de una prueba proyectiva, o a los de discapacidad auditiva

cuando se trata de una prueba oral. Según algunas empresas, utilizar diferentes tipos de pruebas, implica un acto de diferenciación y, por ende, de exclusión; no obstante, analizando las consecuencias, ocurre lo contrario, porque si bien puede ajustarse al principio de igualdad de acceso, no respeta el principio de equidad, lo cual es fundamental desde los enfoques de discapacidad y derechos humanos (Chung, Cuya y Fort, 2020).

De otro lado, también ocurre que algunas empresas, a pesar de que hayan incorporado algunas prácticas inclusivas, optan por no contratar a personas con ciertas discapacidades, debido a que, los Gerentes Generales o de Recursos Humanos de las empresas creen que contratarlos irroga gastos altos. Esto porque suponen que tendrían que implementar o acondicionar su infraestructura al construir rampas, ascensores, baños y otros; o al tener que contratar a un intérprete de señas para la PCD auditiva o a un asesor o supervisor para la PCD intelectual o a un consultor que diseñe señaléticas y demás.

No obstante, en el marco de la inclusión laboral mucho de lo señalado no es necesario, dado que, en principio depende de las necesidades que se identifiquen para aplicar los ajustes razonables para el puesto de trabajo. Un ajuste razonable es la adaptación que se necesita para que una PCD en particular se desenvuelva de manera óptima, pudiendo ser muy distinta a la que requiera otra con la misma discapacidad (MTPE, 2018). Además, conforme la Ley N° 29973, aquellas empresas que realicen un ajuste razonable, solo gastarán el 50%, dado que el resto es asumido por el Estado (lineamiento que la mayoría de empresarios desconocen).

Finalmente, también se ha obtenido información que muchas empresas tampoco contratan a personas con discapacidad en virtud a sus prejuicios, sin analizar objetivamente el perfil de habilidades y la salud de la persona para el puesto específico. Según García-Vásquez (2015), estas creencias se hallan asociadas al cumplimiento de los roles sociales (pensándose que no pueden cuidarse ni cuidar a otros), a patrones de belleza (observándolos como “anormales”) y a la productividad (pensándose que no pueden rendir igual que los demás). En el ámbito laboral todas estas influyen cuando se es empleador, llevándolos a descartar a la persona con discapacidad de la empresa (Maldonado, 2007).

En otros casos, las empresas suelen contratarlos como un acto altruista con esta población; no obstante, como sustenta Vilariño (2015), esto no denota una inclusión real, puesto que la persona debe ser contratada por sus aptitudes y capacidades. Tómese en cuenta que, varios empleadores se basan en la idea de la responsabilidad social empresarial para insertarlos como colaboradores dentro de su empresa; sin embargo, esto no es legítimo. Acorde a la Ley N° 29973, la inserción laboral de las PCD debe constituirse como acto regular de contratación en el que se evalúe a la persona según sus habilidades.

En consecuencia, de los prejuicios y de las ideas equivocadas que generan contrataciones ilegítimas, el planteamiento e implementación de políticas y prácticas de inclusión laboral en las empresas se ven bloqueadas. Ello, conlleva a que muchas personas con discapacidad no consigan un empleo formal y, así, no incrementen su experiencia ni experticia en cualquier perfil. Al ocurrir esto, cuando postulan a un empleo, no son seleccionadas por no tener suficientes habilidades, por lo cual las empresas terminan de reforzar sus creencias equivocadas respecto a las PCD. Es decir, se va convirtiendo en un círculo vicioso que aún permanece y se debe erradicar.

De esta manera, una gestión de inclusión inadecuada por parte de las empresas resulta un factor limitante, que, desde las grandes empresas hasta las pequeñas se requieren modificar sus conceptos, políticas y gestiones, en aras de conseguir la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

HALLAZGO 5: Los factores externos han limitado la capacitación e inserción laboral de los jóvenes con discapacidad del Programa Jóvenes Productivos.

En la presente sección se han analizado 4 factores externos que estarían influyendo para que los jóvenes con discapacidad logren o no desarrollar competencias e insertarse en un empleo formal. De ellos (en el caso de los usuarios del Programa), el soporte familiar ha sido el único factor protector que les ha permitido desempeñarse de manera óptima en sus capacitaciones y evaluaciones de las empresas. En tanto que la infraestructura de las instancias, la preparación de la entidad formativa y la gestión de inclusión de las empresas vienen obrando como factores limitantes.

En el caso de la infraestructura, no significa que hayan existido condiciones físicas adversas, sino que no se contemplaron otras necesarias para un mejor

desarrollo de la PCD. En cuanto a la segunda, se ha encontrado que lo importante no es ser una entidad con especialización exclusiva para PCD, sino que las regulares deben adaptar sus metodologías bajo el principio de accesibilidad; sin embargo, en el país, a pesar de estar regulado legalmente, no se cumple. Finalmente, respecto a la gestión de inclusión, aunque cada vez existen más empresas con la intención de ser inclusivas, muchas todavía no implementan políticas en esa línea, realizando aún prácticas discriminatorias sistemáticas.



CONCLUSIONES

- El diseño del Programa Jóvenes Productivos no se ajusta a los enfoques de discapacidad, interculturalidad y de derechos humanos, puesto que, estos resaltan la importancia de reconocer las brechas de desigualdad y tomar acciones, basadas en el principio de equidad, para conseguir que las personas con discapacidad accedan y disfruten plenamente de sus derechos. Sin embargo, si bien el Programa parte de las necesidades de los jóvenes en general, en función de las cuales asienta sus procesos y evalúa el avance de sus logros; no cuenta con lineamientos específicos para atender a los que presenten alguna discapacidad, tomando en cuenta las características particulares de esta población y la atención diferenciada que requiere según las normativas del Estado y los aportes de los expertos. Es decir, ofrece el mismo servicio a los jóvenes con o sin discapacidad, sin destinar un presupuesto específico, contar con personal especializado, gestionar adaptaciones en sus procesos, y otras acciones a favor de las personas con discapacidad basadas en el principio de accesibilidad.
- Lo anterior se evidencia también en los objetivos estratégicos institucionales del Programa y en los del marco lógico del PP Proempleo al cual se encuentra adscrito. Ambos objetivos encaminan acciones orientadas a los jóvenes, diferenciándolos solo en función de su condición de vulnerabilidad económica y laboral, para la contabilización de metas, pero no para el diseño de los procesos del servicio. En virtud a ello, el diseño de cada uno de los componentes de este tampoco presenta las adecuaciones necesarias según el tipo de población. El servicio de capacitación para la inserción laboral que ofrece el Programa Jóvenes Productivos es único para todos, acorde a sus normativas; por tanto, no contempla ni existe un servicio exclusivo y diligente para las personas con discapacidad. Ello ha conllevado a que muchos jóvenes no cumplan con el perfil de la demanda laboral de las empresas, no presenten el mismo nivel de aprendizaje y no puedan acceder a un empleo. En suma, el diseño del Programa no es adecuado para los jóvenes con dicha condición.
- En torno a la gestión del Programa, es decir, la ejecución de los componentes o procesos del diseño, se ha encontrado que cada uno (selección de entidades capacitación, focalización, capacitación laboral, supervisión e intermediación laboral) se desarrolla conforme a lo establecido en el modelo operacional y las directivas del Programa. Sin embargo, con el fin de lograr la inserción laboral de

más jóvenes con discapacidad en un empleo formal, tales lineamientos no son suficientes ni necesariamente pertinentes, dado que, no aplican los principios de accesibilidad y equidad para los jóvenes con discapacidad. Por lo tanto, la gestión de estos procesos tampoco es eficiente.

- En la selección de entidades de capacitación se evalúa prioritariamente que estas tengan experticia en la materia del curso, mas no una gestión educativa para PCD; en la focalización no se deriva de manera adecuada a la PCD según su perfil ni se solicitan los documentos necesarios que permitan asegurar su inserción laboral; en la capacitación, las mallas curriculares y herramientas no son elaboradas por expertos ni se realizan las adaptaciones según el DUA y los ajustes razonables; en la supervisión, se garantiza que las ECAP cumplan con la entrega de materiales logísticos y la realización de las sesiones de clase, pero no se concentra en la calidad de la enseñanza ni el logro del aprendizaje de los jóvenes; y en la intermediación laboral, no se fomenta de manera regular la inclusión laboral en las empresas ni se realiza un seguimiento y acompañamiento permanente a la PCD para lograr que se coloque en un empleo formal.
- Cabe señalar que, para mejorar la eficacia de estos procesos, algunos trabajadores del Programa y entidades de capacitación han tenido que tomar acciones o implementar estrategias por decisión propia. Sin embargo, al no estar normadas y no basarse en el enfoque de discapacidad, ha conllevado a que algunas acciones óptimas no se lleven a cabo de manera estandarizada, que otras esperables no se ejecuten nunca y que otras no hayan sido adecuadas generando mayor insatisfacción en los jóvenes con discapacidad y sus padres. En esa línea, aun cuando se cumpla las normas, si estas no son adecuadas, el ejercicio no será eficiente, impactante ni sostenible. En este caso, se requiere que cada proceso mejore.
- Respecto a la tercera variable (articulación), se ha encontrado que la articulación intrainstitucional entre las unidades orgánicas del Programa y con el Centro de Empleo es débil, debido que cada uno actúa en el marco de su propia normativa y sus metas, no involucrándose en los procesos operativos de los demás. Por otra parte, la articulación con el órgano de línea del MTPE especializado en discapacidad es nula, puesto que, a pesar que la norma lo establece, no se ha dirigido a la misma para reforzar las capacidades técnicas del personal y, de esta

manera, fomentar que el Programa mejore la empleabilidad e inserción de los jóvenes con discapacidad.

- Así también, la articulación interinstitucional es débil, debido a que el Programa ha tenido la iniciativa de promover alianzas que se enfoquen en fortalecer la difusión, optimizar la empleabilidad e incrementar la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad. Sin embargo, solo las articulaciones con las ECAP se han cumplido regularmente, en virtud a que el convenio o contrato suscrito lo exigía. Tampoco fue exitoso, dado que, la presentación de propuestas para mejorar las capacitaciones fue negada por el Programa. Del mismo modo ocurrió con las instituciones especializadas en discapacidad (CONADIS y OMAPED), empresas, organizaciones sociales y municipalidades, con las cuales la articulación fue débil. El Programa no suscribió documentos que regulen los compromisos y las medidas de cumplimiento; no generó un trabajo colaborativo, sino unilateral; y, muchas veces, no cumplió con los acuerdos, generando la desconfianza y pérdida de los aliados. Solo en el caso de la coordinación con las empresas, tanto el Programa como estas no cumplieron los acuerdos.
- En relación a la percepción y valoración de los actores respecto al Programa, se observó una satisfacción limitada en torno a la capacitación porque ha permitido fortalecer las capacidades emocionales y sociales de los jóvenes marcando una influencia en su desarrollo personal; sin embargo, opinan que la capacitación no se ajusta a las características y necesidades de las personas con discapacidad, debiendo realizarse adaptaciones en la metodología y las herramientas, puesto amerita un servicio especializado. En cuanto a la intermediación laboral, los actores se sienten insatisfechos completamente. Si bien el Programa desarrolla acciones para vincular a la oferta con la demanda laboral, refieren que la gestión es deficiente porque observan que no existe un adecuado seguimiento a las empresas, no garantiza la inserción de los jóvenes a un empleo, no sensibiliza a los empleadores para que contrate a PCD y no les orientan sobre los ajustes razonables y otras prácticas para lograr la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad.
- En torno al último objetivo de la investigación, es importante indicar que, aparte de la gestión organizada pero inconsecuente del Programa, ha resultado que existen 4 factores externos que han influido en la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad: el soporte familiar, la accesibilidad arquitectónica de la ECAP y

empresas, la preparación y experiencia en capacitación para PCD, y la gestión de la inclusión laboral de las empresas. De estas, solo la primera ha resultado ser un factor favorable para el logro de la colocación laboral de las PCD, independientemente del tipo de discapacidad que presente el joven, aunque sí se hallen diferencias en cuanto al tipo de soporte brindado.

- El segundo factor que es la infraestructura de las entidades de capacitación y empresas, no ha resultado desfavorable para la inserción laboral de las PCD, desde la misma perspectiva de los jóvenes; no obstante, considerando las características de la accesibilidad que deben poseer las instancias mencionadas, se entiende que probablemente muchas no han contemplado las adaptaciones esperables, en el marco del “diseño universal”, y que estas no fueron exigidas por los jóvenes por desconocimiento de sus derechos o porque es parte de la normalidad de su realidad. Tener en cuenta que la accesibilidad de un lugar no solo se basa en la amplitud del espacio, sino en las señaléticas, barandas de seguridad, instrucciones de uso simples, entre otros.
- Los otros 2 factores (la preparación de los centros de formación en discapacidad y la gestión de la inclusión laboral en las empresas) sí son evidentemente factores limitantes. Por un lado, existe un reducido número de profesionales e instituciones de capacitación laboral especializados en personas con discapacidad en el país; pero peor aún, los centros de educación regulares no presentan prácticas de inclusión educativa ni implementan estrategias generales basados en el concepto de la accesibilidad, a pesar que las normativas del Estado lo establecen. Por ello, muy pocas instituciones pueden brindar una formación de calidad. Por otro lado, muchas empresas, aun llamándose inclusivas, no han desarrollado políticas ni estrategias de inclusión laboral en sus procesos de reclutamiento y selección de personal, debido al desconocimiento y los prejuicios en relación a las PCD o a los ajustes razonables que puedan presentar. En tal sentido, la mayoría de empresas aún no se hallan preparadas para contratar a PCD, disminuyendo así las posibilidades de los jóvenes para que puedan encontrar un empleo formal.
- Finalmente, se concluye que la presente investigación ha logrado analizar integralmente el servicio que ofrece el Programa Jóvenes Productivos a las personas con discapacidad, pudiendo, a partir de ello, aportar en la Gerencia Social, dado que, presenta alternativas que podrían permitir la mejora del mismo Programa

y de proyectos similares, en cuanto al enfoque, el planteamiento de objetivos, la mecánica operativa y la articulación con aliados; asimismo, expone las expectativas del público objetivo directo (jóvenes con discapacidad) e indirecto (padres y empresas), así como las limitaciones externas que existen para considerarlas y establecer estrategias que puedan atenuarlas, a fin de lograr uno o varios servicios de capacitación laboral para personas con discapacidad pertinentes, accesibles, eficaces y eficientes en el futuro.



RECOMENDACIONES

- Se recomienda que el Programa formule y apruebe normativas, a través de las cuales se fomente y asegure una gestión enmarcada al enfoque de discapacidad y, de esa manera, también comprenda los enfoques de derechos humanos y de interculturalidad. Es decir, que se establezcan lineamientos que promuevan la prestación de un servicio pertinente y eficiente para las personas con discapacidad, lo cual implica un diseño diferenciado, a fin de mejorar el impacto del servicio. Para el efecto, se recomienda la asignación de un presupuesto específico para las acciones que implica, la contratación de personal especializado en discapacidad, el establecimiento metas orientadas en la demanda ocupacional de personas con discapacidad, la implementación de herramientas físicas y tecnológicas accesibles para ellos, y la adaptación de los procesos operativos en base a los principios de igualdad y equidad. Esto significa iniciar con un planteamiento adecuado de objetivos y una eficiente planificación, para lograr un diseño óptimo del servicio, incluyendo el de los componentes o procesos que incluye.
- Se sugiere que la formulación de las nuevas normativas se base en las recomendaciones de los expertos y en la experiencia de las estrategias que han tomado algunos trabajadores y fueron favorables para la población. Es decir, que se logre, no solo cumplir con las normativas prescritas, sino que se realicen cambios positivos, en el marco de la mejora continua del servicio de capacitación para la inserción laboral que ofrece el Programa. En relación a las iniciativas que tuvieron el personal y algunas entidades de capacitación, será importante analizarlas y, de ser pertinentes, regularlas a fin de que se ejecuten de manera estandarizada, permanente y obligatoria. En tanto las prácticas que sugieren los expertos, será importante que sean incorporadas en las normativas, tomando en cuenta el contexto peruano y la realidad de la población con discapacidad.
- Como parte de las modificaciones en torno a la gestión de procesos, se recomienda que se considere la aplicación regular del perfil de habilidades para identificar si la persona se podrá desenvolver en el perfil del puesto de trabajo en el cual se va a capacitar o derivarlo a otro. Asimismo, que el Programa articule con entidades de capacitación con experiencia en discapacidad o que capacite a su personal en torno a los conceptos y prácticas de accesibilidad, lo cual incluye los principios del DUA, los ajustes razonables y las metodologías inclusivas. Además, es de suma

importancia que los encargados de elaborar las mallas curriculares y recursos didácticos, sean las Entidades de Capacitación, por ser los expertos en la materia técnica a capacitar; no obstante, bajo la supervisión de los especialistas en atención a PCD, en cuanto a la implementación de las adaptaciones necesarias para la población con discapacidad. Del mismo modo, se sugiere que provea una capacitación integral, tanto en habilidades técnicas como blandas; y una supervisión orientada a garantizar que las PCD obtengan los conocimientos y habilidades necesarias de acuerdo al perfil. Así también, que realicen un seguimiento adecuado para que todos los jóvenes usuarios sean intermediados laboralmente y se les brinde acompañamiento durante su proceso de búsqueda de empleo.

- Respecto a la articulación intrainstitucional, se sugiere fortalecer los lineamientos o normativas de vinculación entre las áreas del Programa y con los órganos de línea del MTPE, a fin que se regulen acciones de cooperación entre estas; y luego se creen estrategias orientadas a un mismo fin que es mejorar los niveles de empleabilidad e inserción laboral de los jóvenes con discapacidad, considerando siempre las adaptaciones necesarias en función a su condición. Para ello, el Programa debe preocuparse en promover procesos participativos que contribuyan a atenuar conflictos internos e instaurar coordinaciones, a través de marcos formales donde se gestione los intereses comunes para impulsar el valor público.
- Asimismo, en torno a la articulación interinstitucional, es indispensable que el Programa suscriba convenios o acuerdos con sus aliados para establecer los compromisos de las partes y el marco legal para su cumplimiento. Además, se recomienda que el personal reconozca la importancia de la cogestión y las acciones que esta implica, a partir de capacitaciones o similares. Esto con el fin de evitar la instrumentalización del aliado, la gestión unilateral y la falta de cumplimiento de los compromisos, lo cual ha ocurrido en el Programa. Así también, para generar una adecuada participación política, en el marco de la inclusión, por parte del mismo.
- Es importante que el Programa invierta en la capacitación y formación de los procesos exclusivos para atender a las PCD, es decir, que los jóvenes puedan dedicar un mayor tiempo de aprendizaje en aspectos técnicos y administrativos dentro de las empresas a través de pasantías, además del acompañamiento constante del personal especializado en atender a esta población, asociado planes individuales para la inserción laboral con un adecuado monitoreo de la adquisición

de competencias laborales y el logro de un valor público al generar una autonomía económica y social.

- Se recomienda que el Programa mejore el diseño y gestión del servicio de capacitación para la inserción laboral, así como sus objetivos y acciones de articulación, a partir de la contratación de personal especializado y la elaboración de una normativa centrada en PCD, para que sus procesos sean más eficientes y engranados, y, en consecuencia, los actores involucrados (jóvenes con discapacidad, padres de familia, empleadores, representantes de entidades de capacitación y personal del Programa) perciban de manera más favorable el servicio, principalmente la etapa de la capacitación laboral.
- Se sugiere implementar talleres dirigidos a los familiares de los jóvenes con discapacidad, para que fomenten la autonomía de los mismos y se les oriente para afrontar las barreras de accesibilidad a la que sus hijos están expuestos según su condición de discapacidad. Si bien se encontró que el soporte familiar de los usuarios del Programa es adecuado, es importante reforzarlo y reorientarlo de manera asertiva, de tal modo que, no se convierta en una sobreprotección o indiferencia posteriormente.
- Orientar a los jóvenes con discapacidad respecto a sus derechos, en torno a las acciones de accesibilidad que deben gestionar los diferentes actores de la sociedad como los centros de capacitación y empresas, principalmente en los aspectos de comunicación y de comprensión. Orientar a las entidades de capacitación regulares acerca de las adaptaciones en la enseñanza y los ajustes razonables según las necesidades de apoyo de los jóvenes con discapacidad. Y orientar a los empleadores, para que implementen prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad, desde la identificación del perfil del puesto de trabajo, hasta la adaptación del joven en la empresa. Esto, en virtud a que muchas empresas desconocen del trabajo bajo este enfoque. De hacerlo, se lograría que más instancias sean accesibles, que la educación sea más justa y que más empresas contraten a personas con discapacidad.
- Se recomienda al Estado que, a través del Ministerio de Educación, se capacite a la comunidad educativa de todos los niveles (inicial, primaria, secundaria y superior), pública y privada, en prácticas de accesibilidad y metodologías de

educación inclusiva para personas con discapacidad; y supervise su cumplimiento. Así también, que, mediante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se capacite a las empresas en relación a políticas y prácticas de inclusión laboral para la contratación e integración de la población mencionada. Por último, se sugiere que, a través del CONADIS, se fomente y/o gestione la formación de preparadores laborales de PCD, basada en el método de Empleo con Apoyo o similares, con el objetivo de contar con más profesionales especializados en la materia.

- Se sugiere que los siguientes proyectos o programas sociales de capacitación para la inserción laboral de personas con discapacidad, en virtud a las recomendaciones anteriormente expuestas en relación al servicio del Programa analizado en la presente investigación, estén alineadas a la Gerencia Social, debiendo considerar la perspectiva de un bien común, inclusivo y sostenible, en el que se involucre la participación de una red de actores que coadyuven a brindar una atención integral a las personas con discapacidad; se fortalezca el potencial humano; se mejoren los procesos basados en la implementación de adaptaciones y ajustes razonables; se promueva la accesibilidad a los espacios físicos, en función de las condiciones propias de las personas con discapacidad; y se formulen o se coadyuven con el diseño de estrategias y/o políticas que garanticen la disminución de la desigualdad social y general la inclusión sociolaboral.

PROPUESTA DE MEJORA

La presente propuesta es la contribución desde la Gerencia Social, en la optimización de la gestión del Programa Jóvenes Productivos, con procesos mejor definidos, en beneficio de una de las poblaciones más vulnerables del país: las personas con discapacidad. Asimismo, para que el Estado en alianza con otras instancias promueva políticas acertadas, consistentes y orientadas a la mejora de las condiciones de vida de la población señalada.

En ese sentido, la propuesta está orientada a incrementar los niveles de empleabilidad e inserción laboral de las personas con discapacidad, desde la prestación de un servicio integral y accesible, bajo los principios de igualdad y equidad; con el fin de que los usuarios del Programa Jóvenes Productivos u otros programas o proyectos similares actuales o futuros alcancen la autosostenibilidad e independencia económica y emocional.

Para ello, es indispensable que se mejore el capital y potencial humano, la reasignación del presupuesto, la planificación adecuada de las metas, el diseño operativo del servicio, la incorporación de metodologías inclusivas en el aprendizaje de los jóvenes, la articulación con los aliados pertinentes y el trabajo con las empresas. En consecuencia, se detalla la propuesta de mejora, a continuación:

Lineamiento 1: Institucionalización y Planificación de un servicio exclusivo para personas con discapacidad.

ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
Establecimiento de directiva para la atención especializada a PCD	<ul style="list-style-type: none">• Elaborar una Directiva con el diseño de un servicio exclusivo para las PCD, basado en la eliminación de barreras actitudinales (trato con temor o sobreprotección), sociales (prejuicios y discriminación), educativas (falta de adaptaciones), físicas (infraestructura inadecuada) y de comunicación (falta de canales de comunicación de diferentes tipos), para garantizar su accesibilidad. Esto implica establecer normativas y lineamientos bajo el enfoque de discapacidad, derechos humanos e intercultural.
Fortalecimiento del Programa	<ul style="list-style-type: none">• Incorporar personal especializado en discapacidad para el diseño de las directivas y gestión de los procesos.• Potenciar el capital humano existente con conocimientos y habilidades para la atención de PCD.• Establecer la metas físicas y financieras del servicio, en función a la dinámica de la oferta y demanda del mercado laboral, para lograr un alto impacto.

- Designar presupuesto específico para: i) realizar adaptaciones en los procesos y ajustes razonables en la infraestructura del programa y entidades de capacitación, ii) promocionar los cursos para las PCD a través de los medios más utilizados actualmente como redes sociales, iii) sensibilizar a los empleadores en el marco del mercadeo social, y iv) adquirir los bienes y servicios correspondientes para la capacitación e inserción laboral de la población con discapacidad (pruebas de perfil de habilidades, intérpretes de señas, tutores y/o preparadores laborales, entre otros).

Lineamiento 2: Diseño y gestión de procesos operativos accesibles.

ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
Diagnóstico del mercado laboral para PCD	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar estudios para identificar la dinámica de la oferta (jóvenes con discapacidad) y demanda laboral (vacantes de empleo para personas con o sin discapacidad), y la oferta formativa (centros de formación o capacitación en la materia técnica que corresponda), en base a la información de las encuestas del Estado, el observatorio de CONADIS, el listado de SUNAFIL de empresas que no cumplen la cuota laboral y de otras instancias, o a la data de consultoras o empresas tercerizadoras de personal y a otras fuentes. • Articular con los gobiernos locales, a través de las OMAPED, y gobiernos regionales, mediante las OREDIS, así como con el INEI, para realizar un diagnóstico tipo censo a PCD y empresas, a fin de identificar la cantidad de personas con discapacidad por tipo, situación educativa y laboral actual, demanda ocupacional (incluyendo cargos y perfil) y gestión de prácticas empresariales inclusivas. Esto, en virtud a que la última encuesta de discapacidad en el Perú y el último censo con cifras específicas sobre PCD data del año 2012; las siguientes solo refieren a limitaciones o dificultades. • Organizar eventos y sostener reuniones con empresas, en los que se sensibilice a los CEO o gerencias sobre la implementación de prácticas de contratación inclusivas y se oriente al personal de selección de personal a construir perfiles de puestos adaptados a personas con discapacidad.
Evaluación óptima de usuarios	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar a los jóvenes con discapacidad interesados mediante pruebas especializadas como el Lantegi Batuak¹⁷, VOIL¹⁸ u otros, para identificar su perfil de

¹⁷ "Lantegi Batuak brinda servicios a personas con discapacidad psíquica, traumatismo craneoencefálico, enfermedad mental, discapacidad física y sensorial, a generarles una orientación, formación, servicios ocupacionales, centros especiales de empleo y tránsito al empleo ordinario. Utilizan fichas de recojo de información de la persona y del puesto a desempeñarse, este método busca que exista una adecuación apropiada del puesto y de la persona a través de un análisis de autonomía personal, actitudes físicas, actitudes en el trabajo, factores ambientales y procesamiento de información". (Método de perfiles de adecuación de la tarea a la persona, 2014).

¹⁸ "Herramienta dirigida a facilitar y mejorar el desarrollo de los procesos de valoración, orientación profesional, intermediación e inserción laboral de las personas con discapacidad (...) encaminada al ajuste o reajuste profesional de la persona en función de sus capacidades (...); de manera que tanto la persona como el resto de recursos de intermediación e inserción laboral existentes en cada momento, tengan marcadas unas acciones de búsqueda activa de empleo concretas y reales, que garanticen el ajuste "persona-puesto" (Comunidad de Madrid, 2017).

ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
	<p>habilidades (a fin de saber si podrá desempeñar las funciones que se le asigne en el puesto laboral), su desempeño en el puesto de trabajo adecuado (a fin de conocer si otro puesto es más idóneo para la PCD en particular) y sus necesidades de apoyo (para desarrollar estrategias de mejora personalizadas en estos aspectos).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Articular con gobiernos locales y centros de salud públicos y particulares para que apoyen con la evaluación de la salud y la obtención del certificado de discapacidad.
Implementación de talleres prelaborales	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar talleres transversales para que las PCD desarrollen habilidades socioemocionales, a fin de atenuar sus temores, mejorar sus actitudes y fortalecer su autonomía. • Diseñar talleres, previo a la capacitación laboral, de habilidades cognitivas, digitales y sus derechos, tomando en consideración los principios del DUA y los ajustes razonables, según las necesidades de apoyo identificadas.
Implementación de una capacitación laboral accesible	<ul style="list-style-type: none"> • Seleccionar ECAP en base a procesos de contratación, mas no por convenio; en virtud a que el trámite de este último es más largo y, por ende, limitante para la inserción laboral. • Incorporar como parte del equipo profesional de la ECAP un tutor como mínimo por grupo, especializado en PCD, para que apoye al docente de la capacitación en cuanto a métodos de enseñanza y se encargue de realizar los ajustes razonables y/o implemente las estrategias que cubran las necesidades de apoyo de la persona capacitada; o varios preparadores laborales que se encarguen de brindar acompañamiento a una o más PCD desde el contacto inicial con las empresas y talleres prelaborales, hasta la integración del joven en el puesto de trabajo. • Capacitar al personal de las ECAP (coordinador y docentes) en relación a los siguientes temas: <ol style="list-style-type: none"> 1. Discapacidad (definición, tipos, características y enfoque). 2. Accesibilidad (concepto, principios y eliminación de barreras de infraestructura, información, comunicación y actitudinales). 3. Uso de metodologías inclusivas en la capacitación (DUA, ajustes razonables, otros métodos de enseñanza, estrategias psicoeducativas para PCD, entre otros). • Asesorar a las ECAP para que incorporen la metodología desarrollada por la DPLPCD del MTPE¹⁹ u otra metodología, considerando: <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar las mallas curriculares y alinearlas al Diseño Universal de Aprendizaje (DUA). 2. Elaborar herramientas de capacitación y evaluación adaptadas a las personas con discapacidad. • Implementar la supervisión enfocada en el aspecto logístico, técnico y, principalmente, pedagógico de la capacitación, asegurándose que las PCD estén aprendiendo.

¹⁹ Descrita en la "Guía de pautas mínimas de accesibilidad en los servicios de capacitación laboral brindados a personas con discapacidad" (MTPE, 2016).

ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
Acompañamiento y seguimiento continuo a la PCD y al programa	<ul style="list-style-type: none"> • Brindar talleres y/o asesorías personalizadas para el desarrollo de competencias y estrategias para participar con éxito en la selección de personal de las empresas, basados en dinámicas y herramientas adaptadas para PCD. • Implementar una herramienta digital en la que las PCD puedan actualizar constantemente sus datos, se informe sobre las ofertas de empleo y coadyuve en el seguimiento de los egresados, sus derivaciones a empresas, sus intermediaciones laborales y su inserción laboral. • Desarrollar seguimiento de los procesos (identificación de demanda laboral, focalización, capacitación, supervisión, intermediación laboral y desempeño dentro de la empresa), a tiempo real, a fin de identificar las incidencias para su rápida solución.

Lineamiento 3: Fortalecimiento de alianzas estratégicas

ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
Articulación con Gobiernos Locales, entidades especializadas y universidades	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer acuerdos para trabajar en conjunto con los gobiernos locales y regionales, i) la identificación de empresas con demanda laboral y el diagnóstico de la demanda ocupacional; y ii) el fortalecimiento de competencias del personal de los institutos de educación superior, universidades y CETPROS en torno a la implementación de prácticas de educación inclusiva, de modo que, existan más centros preparados y accesibles para atender a personas con discapacidad y postulen como entidades de capacitación laboral al Programa. Para esto último, se puede solicitar la intervención del MINEDU, ONG o empresas bajo la premisa de la Responsabilidad Social Empresarial. • Establecer alianzas con las OMAPED, para que colaboren con la presentación de jóvenes con discapacidad y les brinden acompañamiento durante el proceso de la capacitación e intermediación laboral. • Establecer alianzas con entidades especializadas en atención a PCD (CONADIS, DPLPCD, entre otros) para que se formen y certifiquen tutores o preparadores laborales para PCD; coadyuven con la supervisión técnica de las capacitaciones; asistan con la evaluación del aprendizaje de los jóvenes; y brinden talleres a los padres de familia, a fin de que se conviertan en un mejor soporte. • Firmar convenios con las universidades para que estudiantes de pregrado, posgrado o egresados de carreras de psicología, asistencia social, comunicaciones, administración en recursos humanos y similares, brinden acompañamiento personalizado a los PCD y su familia; elaboren herramientas que les permitan mejorar sus habilidades socioemocionales; creen instrumentos que generen la inclusión laboral de las PCD o promuevan la misma en las empresas.

Lineamiento 4: Servicio de atención a las empresas

ESTRATEGIAS

ACTIVIDADES

Sensibilización y asesoría a empresas en inclusión laboral de PCD

- Brindar talleres de sensibilización a las empresas, en base a testimonios, data informativa y dinámicas de identificación.
- Elaborar y difundir mediante las redes sociales piezas gráficas y audiovisuales de sensibilización en torno a la inclusión laboral de PCD.
- Diseñar y brindar orientación integral a la empresa y/o acompañamiento personalizado, mediante asesorías en uno o la totalidad de los siguientes temas:
 1. Diagnóstico de la empresa en torno a su nivel de inclusión laboral de PCD, según las políticas y prácticas que ha establecido.
 2. Construcción o identificación de perfiles de puestos, considerando las evaluaciones de perfil de habilidades.
 3. Ajustes razonables en procesos de reclutamiento, y selección de personal.
 4. Ajustes razonables en el puesto laboral.
- Promover la integración de la PCD en la empresa, en el espacio social y en la cultura organizacional, mediante talleres al personal y el acompañamiento personalizado al joven hasta lograr su autonomía.
- Organizar eventos y cursos cortos y elaborar materiales didácticos sobre discapacidad, dirigidos a las empresas, en aras de ampliar sus conocimientos sobre discapacidad, mejorar sus actitudes, y lograr la formulación y ejecución de políticas y prácticas de inclusión acordes a la ley y en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial.

BIBLIOGRAFÍA

ADELL, Jordi y Linda CASTAÑEDA

2012 *Tecnologías emergentes, ¿pedagogías emergentes?*. Barcelona: Asociación Espiral, Educación y Tecnología.

ACUÑA, Luis Eduardo, y otros

2016 *Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en Red de Energía del Perú S.A.* Tesis de licenciatura en Administración de Empresas. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

ALBÁN, Patricia y Rosa ROMERO

2016 “Modelo de empleo con apoyo para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual leve en Ecuador”. *Revista Publicando*. Quito, volumen 3, número 7, pp. 57-68. ISSN 1390-9304

ALCOVER DE LA HERA, Carlos María y Vanesa PÉREZ

2011 “Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional”. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. Madrid, volumen 57, número 1, pp. 206 - 223. Consulta: 12 de setiembre de 2020.

<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500013>

AMER, Joan

2012 “Lo académico y lo profesional en los programas de cualificación profesional inicial. Los discursos y prácticas del profesorado”. *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*. Palma de Mallorca, volumen 5, número 3, pp. 369-379. Consulta: 13 de noviembre de 2020.

ARAOZ-FRASER, Santiago

2010 “Inclusión Social: un propósito nacional para Colombia”. *Documentos de Investigación y Economía*. Bogotá: Ediciones de Universidad Central, número 7. Consulta: 14 de noviembre de 2020.

<https://www.ucentral.edu.co/sites/default/files/inline-files/2010-12-documentos-investigacion-economia-007.pdf>

ARCE, Rodrigo

2005 *“Formulación y gestión de políticas públicas”*. Presentación del Diplomado de Gestión Pública. Lima: Escuela de Gerencia Continental.

ARGANDOÑA, Antonio

2012 *¿Qué es y qué no es la Responsabilidad Social?*. Barcelona: IESE Business School – Universidad de Navarra. Consulta: 14 de noviembre de 2020.

<https://media.iese.edu/research/pdfs/OP-0199.pdf>

ATOCHE, Melva.

2017 *Actores limitantes del empleo para los jóvenes egresados del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos, de la Provincia de Arequipa, año 2015*. Tesis de maestría en Gerencia Social, con mención en Gerencia de Programas y Proyectos de Desarrollo. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Posgrado.

ÁVILA, Sheila.

2015 *Responsabilidad Social Empresarial en Discapacidad en la percepción del Público Interno*. Tesis de licenciatura en Ciencias de la Comunicación. Lima: Universidad San Martín de Porres, Facultad de Ciencias de la Comunicación, Turismo y Psicología.

AZUERO, Andrés

2009 “Capital Social e Inclusión Social: algunos elementos para la Política social en Colombia”. *Cuadernos de Administración*. Bogotá, número 41, pp. 151-168. Consulta: 13 de marzo de 2020.

<http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/n41/n41a11.pdf>

BARBACHAN, Madeleine

2017 “La Responsabilidad Social Empresarial en el Perú: Desafíos y Oportunidades”. *InnovaG*. Lima, número 2, pp. 56-62. Consulta: 14 de marzo de 2020.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/innovag/article/view/18749/18989>

BARRIENTOS, Nataly

2016 *Cambios Sociales a partir de la Aplicación de Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial en la Comunidad Campesina de Andaymarca, Huancavelica*. Tesis de maestría en Gerencia Social, con mención en Gerencia de Programas y Proyectos de Desarrollo. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Posgrado.

BARROS, Roosevelt y otros

2018 “Syllabus universitario actuante en ciencias pedagógicas potencialidades y limitaciones en la Universidad de Guayaquil”. *Revista Lasallista de Investigación*. Guayaquil, volumen 15, número 2, pp. 327-339. DOI: 10.22507/rli.v15n2a25

BAUTISTA, Claudia, Pierret NIÑO y Claudia TOLEDO

2006 “Concepciones y acciones de inclusión social en el funcionamiento de los comedores comunitarios Tunjuelito, Isla del Sol y el Carmen de la localidad sexta de Tunjuelito”. Tesis de licenciatura en Trabajo Social. Bogotá: Universidad de la Salle. Consulta: 02 de mayo de 2020.
<http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/13263/00781886.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

2004 “Introducción: Inclusión Social en América Latina”. *Inclusión Social y Desarrollo Económico en América Latina*. Colombia: Alfaomega Colombiana S.A., pp. 3-36.

BECERRA, María Teresa, Manuel MONTANERO y Manuel LUCERO

2012 “Programas de Orientación y Empleo con Apoyo de Personas con Discapacidad Intelectual. Modelos y Estrategias de Intervención”. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*. Madrid: Asociación Española de Orientación y Psicopedagogía, volumen 23, número 3, pp. 9-27.

BLANCO, Antonio.

2015 “Responsabilidad social empresarial e integración laboral de personas con discapacidad intelectual. Estudio de caso”. *Revista Española de Discapacidad*. Asturias, volumen 3, número 1, pp. 211-217.

- BOBADILLA, Percy
2004 "La gerencia social en el nuevo siglo: una aproximación teórica". *Debates en Sociología*. Lima, número 29, pp. 111-139.
- BOBADILLA, Percy
2017 *Diseño y Gestión de Programas y Proyectos de Desarrollo Humano. Proyectos de desarrollo humano orientado a resultados*. Alemania: Editorial Académica Española.
- BOBADILLA, Percy y Carlos CENTURIÓN
2017 "La puesta en práctica de la gerencia social. Una mirada desde los modelos de gestión de los programas y proyectos sociales". *La Gerencia Social en la práctica. Análisis de los modelos de gestión de programas y proyectos sociales*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, pp. 13-58.
- BOBADILLA, Percy
2018 "¿Coordinar, articular o co-gestionar? Cómo entender la incorporación del Enfoque de Gerencia Social en los Programas y Proyectos de Desarrollo". *La Gerencia Social en la Práctica. Análisis de las Políticas e Intervenciones Sociales desde los Fundamentos de la Gerencia Social. Volumen II*. Lima: Maestría en Gerencia Social PUCP, pp. 9 - 15.
- BRAWERMANN, Josette y Alberto MINUJIN
1991 "Focalización: fábula o herramienta". *Documento de Trabajo*. Buenos Aires: UNICEF.
- BRYSON, John M., Barbara C. CROSBY y Melissa M. STONE
2006 "The Design and Implementation of Cross-Sector Collaborations: propositions from the Literature". *Public Administration Review*. España, número especial, pp. 44-55.
- BUENO, José
2002 "La inclusión y los procesos de intervención social". *Acciones e investigaciones sociales*. Valencia, volumen 16, pp. 293-327. ISSN: 1132-192X.

CAJIGA, Juan

s/f *El concepto de Responsabilidad Social Empresarial*. México: Centro Mexicano para la Filantropía. Consulta: 04 de mayo de 2020.
https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf.

CAYO, Luis

2012 "La configuración jurídica de los ajustes razonables". *Revista 2003-2012: 10 años de Legislación sobre no Discriminación de Personas con Discapacidad en España*. España: número 55.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL)

1992 "Focalización y Pobreza: nuevas tendencias en la política social". *Tercera Conferencia Regional sobre la Pobreza en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL)

2011 *Notas de Población N° 92*. Santiago de Chile: Naciones Unidas. Consulta: 14 de mayo de 2020.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/12885/S1100101_es.pdf?sequence=1.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL)

2016 "Desarrollo social inclusivo: una nueva generación de políticas para superar la pobreza y reducir la desigualdad de América Latina y el Caribe". *Conferencia Regional sobre Desarrollo Social en América Latina y el Caribe*. Lima: Naciones Unidas.

CHAUQUI, Jorge, David MALLY y Ruby PARRAGUEZ

2016 "El concepto de inclusión social". *Revista de Ciencias Sociales*. Valparaíso, número 69, pp. 157-188. Consulta: 12 de mayo de 2020.
<https://revistas.uv.cl/index.php/rcs/article/view/927/890>.

CHUNG, Carmela, Oscar CUYA y Amelia FORT

2020 "El Desarrollo y finalidad de los Enfoques Transversales". Material del curso Enfoques Transversales de Programas y Proyectos de Desarrollo. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

COMISIÓN DE LA COMUNIDAD EUROPEA

- 2005 *“Propuesta de recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente”*. Brusellas, número 548, pp. 1-23.

COMUNIDAD DE MADRID

- 2017 *Valoración, Orientación e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad (VOIL)*. Madrid: Dirección General de Atención a Personas con Discapacidad - Programa “Emplea tu capacidad”. Consulta: 22 de julio de 2020
<http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM014067.pdf>.

CONSEJO NACIONAL PARA LA PERSONA CON DISCAPACIDAD - CONADIS

- 2021 Gráficos estadísticos del Registro Nacional de la Persona con Discapacidad. *Observatorio Nacional de la Discapacidad*. Lima. Consulta: 23 de setiembre de 2020.
<https://conadisperu.gob.pe/observatorio/estadisticas/graficos-estadisticos/>.

CONFEDERACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA Y ORGÁNICA - COCEMFE

- 2015 *“Metodologías y Enfoques Inclusivos en la Educación”*. *Guía para el conocimiento de nuevas metodologías de enseñanza y aprendizaje*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

- 2003 Ley N° 28044. Ley General de Educación. Lima, 29 de julio.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

- 2012 Ley N° 29973. Ley General de la Persona Con Discapacidad. Lima, 24 de diciembre.

CONTRERAS, Nicolás

- 2016 *Discriminación, Estigmatización y Exclusión Laboral a personas en situación de Discapacidad: Análisis para la reconfiguración de modelos de reclutamiento y selección y gestión de capacitación inclusivos para el Ministerio de Desarrollo Social y sus Servicios Asociados*. Tesis de

maestría en Gobierno y Gerencia Pública. Santiago de Chile: Universidad De Chile. Consulta: 20 de julio de 2020

<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/144064/Tesis%20MGGP%20Nicol%C3%A1s%20Contreras%20Versi%C3%B3n%20Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

CONTRERAS, Valentina L. y Alberto INFANTE

2016 “Empleo con apoyo: Factores que aseguran la permanencia en el puesto de trabajo”. *Experiencias y desafíos sobre Educación Superior Inclusiva*. Madrid: Editores: Centro de Estudios Latinoamericanos de Educación Inclusiva (CELEI), pp. 119-131.

CORTEZ, José Eduardo

2015. *Análisis de las principales medidas implementadas por el Estado Peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad*. Tesis de maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Consulta: 19 de marzo de 2020 <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6903>

COTA, Jesús Alberto y José Luis RIVERA

2016 “La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados”. *Revista Técnica Administrativa*. Buenos Aires, volumen 16, número 2. Consulta: 13 de octubre de 2020. www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm.

CUNILL, Nuria.

2014 “La intersectorialidad en las nuevas políticas sociales. Un acercamiento analítico–conceptual”. *Revista Gestión y Política Pública*. México DF, volumen 23, número 1, pp. 5–46. Consulta: 20 de setiembre de 2020. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-10792014000100001.

DI TULLIO, Anabella

2013 “¿Hacia una justicia sin fronteras? El enfoque de las capacidades de Martha Nussbaum y los límites de la justicia”. *Revista Internacional de*

Filosofía. Murcia, volumen 58, pp. 51-68. Consulta: 20 de febrero de 2019
<http://revistas.um.es/daimon/article/view/144611/145701>

DOWN ESPAÑA

2014 *Apoyos y síndrome de Down: Experiencias prácticas*. Madrid: DOWN ESPAÑA - Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Consulta: 20 de mayo de 2020.
<https://n9.cl/ojvge>.

FINSTERBUSCH, Christian

2016 “La extensión de los ajustes razonables en el derecho de las personas en situación de discapacidad de acuerdo al enfoque social de derechos humanos”. *Revista Ius et Praxis*, volumen 22, número 2, pp. 227 – 252.

FUNDACIÓN ONCE

2009 “*Guía de RSE-D. Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad*”. España: Fondo Social Europeo. Consulta: 03 de enero de 2020.
<http://www.bibliotecavirtualrs.com/recursos/guia-de-rse-y-discapacidad.pdf>.

GARCÍA, Luis y otros

2009 “*Las competencias para el empleo en los titulados universitarios. Observatorio Permanente para el Seguimiento de la Inserción Laboral de la Universidad de La Laguna*”. Santa Cruz de Tenerife: Ediciones Grupo Sedicana. Consulta: 11 de octubre de 2019.
https://www.researchgate.net/publication/350529974_Las_competencias_para_el_empleo_en_los_titulados_universitarios

GARCÍA-VÁSQUEZ, Eduardo,

2015 “La discriminación por discapacidad como tema emergente en el contexto de los movimientos sociales contemporáneos”. *Revista de la Facultad de Medicina*. Bogotá, volumen 63, número 1. Consulta: 17 de octubre de 2019.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v63s1/v63s1a19.pdf>

GLUKMAN R, Yael y otros

2005 "Desafiando la realidad laboral: Programa de capacitación laboral para personas con discapacidad intelectual". *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*. Santiago de Chile, número 5, pp. 30-40.

GONZÁLEZ, Elsa

2007 "La teoría de los stakeholders. Un puente para el desarrollo práctico de la ética empresarial y de la responsabilidad social corporativa". *Veritas. Revista de Filosofía y Teología*. Valparaíso, volumen II, número 17, pp. 205-224. Consulta: 25 de octubre de 2019.
<https://www.redalyc.org/pdf/2911/291122924002.pdf>

GONZÁLEZ, Ana y Sofía REYES

S/F *El apoyo de la familia en la inserción laboral*. Madrid: Fundación Iberoamericana Down21. Consulta: 03 de octubre de 2019.
<https://n9.cl/4ssr5>

GORDILLO, Agustín A.

2013 *Tratado de derecho administrativo y obras selectas: Teoría general del derecho administrativo*. Buenos Aires: Fundación de Derecho Administrativo, tomo 8.

GUERRERO, Catalina

2012 "Hacia la construcción de procesos y prácticas "exclusivas": Metodologías para la intervención". *Quaderns d'animació i educació social*. Murcia, número 16, pp. 1-12. Consulta: 13 de mayo de 2020.
http://quadernsanimacio.net/ANTERIORES/diciseis/arti2_practicas%20exclusivas.pdf.

HERNÁNDEZ, Mónica Isabel

2015 "El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos". *Revista CES Derecho*. Medellín, volumen 6, número 2. Consulta: 21 de abril de 2020.
<http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v6n2/v6n2a04.pdf>.

HERNANDEZ-CASTILLA, Reyes, Rosario CERRILLO y Dolores IZUZQUIZA
2009 "La inclusión de discapacitados intelectuales en el mundo laboral: Análisis cualitativo. Estudio de un caso". *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*. Bogotá, volumen 2, número 3, pp. 27-46.

HUERTA, Jaime

2006 *Discapacidad y accesibilidad. La dimensión desconocida*. Lima: Fondo Editorial del Congreso del Perú.

IACOVIELLO, Mercedes y Noemí PULIDO

2007 "Gestión y gestores de resultados: cara y contracara". *Revista del CLAD Reforma y Democracia*. Caracas, número 41, pp. 81-110. Consulta: 21 de mayo de 2020.
<https://www.redalyc.org/pdf/3575/357533672004.pdf>.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI)

2012 *Primera Encuesta Nacional Especializada sobre discapacidad- ENEDIS*. Consulta: 28 de mayo de 2020.
<https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2018/12/ENEDIS-2012-COMPLETO.pdf>.

INSTITUTO INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS - IIDH

2007 "Derecho de las personas con discapacidad: Módulo 6". San José: Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Consulta: 15 de julio de 2020.
https://www.iidh.ed.cr/BibliotecaWeb/Varios/Documentos.Interno/BD_125_911109/modulo_derechos_discapacidad_m6.pdf.

JARAMILLO, Felipe y Carlos SILVA-JÁUREGUI (eds.)

2011 *Perú en el umbral de una nueva era: lecciones y desafíos para consolidar el crecimiento económico y un desarrollo más incluyente*. Lima: Banco Mundial. Consulta: 31 de julio de 2020.
<https://documents1.worldbank.org/curated/en/723051468294361486/pdf/617830WP0Peru00rsion0final00PUBLIC0.pdf>.

JEREZ, Óscar, Beatriz HASBÚN, y Sylvia RITTERSHAUSSEN

2015 *El Diseño de Syllabus en la Educación Superior: Una propuesta Metodológica*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad de Chile.

JIMÉNEZ, Rodrigo

2002 *Las personas con discapacidad en la educación superior (Una propuesta para la diversidad e igualdad)*. San José: Fundación Justicia y Género. Consulta: 03 de octubre de 2020.
<https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/discapacidad/tematico/educacion/PCDyEducSup.PDF>.

JORDÁN DE URRÍES, Francisco de Borja

2008 "Fundamentos del empleo con apoyo". *Cuadernos FEDACE sobre daño cerebral adquirido*. Madrid, pp. 12-29. Consulta: 14 de marzo de 2020.
https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO20918/fedace_fundamentos_eca.pdf.

JORDÁN DE URRÍES, Francisco de Borja y Miguel Ángel VERDUGO

2001 "El empleo con apoyo en España. Una realidad consolidada". *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida. Actas de las IV Jornadas de Investigación sobre personas con discapacidad*. Salamanca: Amarú Ediciones, pp. 521-536.

JULCAHUANGA, Juan Alberto

2013 *"Evaluación de las Estrategias de Capacitación Del Programa De Capacitación Laboral Juvenil Projoven, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura"*. Tesis de maestría en Gerencia Social. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuelas de Posgrado.

LANTEGI BATUAK

1999 *Método de perfiles de adecuación de la tarea a la persona*. Segunda edición. Derio: Lantegi Batuak.

MADRIGAL, Ana Magaly

2015 "El papel de la familia de la persona adulta con discapacidad en los procesos de inclusión laboral: Un reto para la educación especial en Costa Rica". *Revista Electrónica Educare*. Costa Rica, volumen 19, número 2, pp. 197-211. Consulta: 17 de marzo de 2020.

<https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v19n2/a12v19n2.pdf>

MCWHIRTER, Ellen y Benedict MCWHIRTER

2008 “Adolescent Future Expectations of Work, Education, Family, and Community. Development of a New Measure”. *Youth & Society*. Santiago, volumen 40, número 2, pp. 182-202.

MAKÓN, Marcos Pedro

2000 *El modelo de Gestión por Resultados en los organismos de la administración pública nacional*. Consulta: 14 de mayo de 2020.
<http://www.top.org.ar/ecgp/FullText/000000/MAKON,%20Marcos%20-%20EI%20modelo%20de%20gestin%20por%20resultados.pdf>.

MALDONADO, Stanislao

2007 *Exclusión y discriminación en contra de la población con discapacidad en el mercado laboral peruano: Un análisis de descomposiciones paramétricas y no paramétricas* (informe). Lima. Consulta: 03 de enero de 2020.
<http://cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/exclusion-y-discriminacion-en-contra-de-la-poblacion-con-discapacidad-en-el-mercado-laboral-peruano.pdf>

MARTÍNEZ, Rodrigo y Andrés FERNANDEZ

s/f “Gestión Social: Conceptos básicos. Metodologías e instrumentos para la formulación, evaluación y monitoreo de programas sociales”. Material del curso Gestión de Programas Sociales: del Diagnóstico a la Evaluación de Impactos. CONFAMA / CEPAL. Consulta: 03 de setiembre de 2019.
https://serviciosonline.comfama.com/contenidos/servicios/Gerenciasocial/html/Cursos/Cepal/memorias/CEPAL_BIBLIO_Conceptos_Basicos.pdf

MENDOZA, Mariella Victoria

2018 “La discapacidad en el Perú y adaptaciones de accesibilidad de espacios e infraestructura en Centros Educativos Inclusivos”. *Revista de la Facultad de Ciencias de la Educación*. Lima, volumen 24, número 1, pp. 35-45. Consulta: 22 de julio de 2020.
<https://revistas.unife.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1313/1273>.

MERCADO, Esther, Eva AIZPURÚA, y Luis GARCIA

2013 “Avanzando hacia la igualdad de oportunidades en la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad”. *Cuadernos de Trabajo Social*. Volumen 26, número 1, pp. 95-104.

MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSION SOCIAL

2016 “Estrategia Nacional de Desarrollo e Inclusión Social. Incluir para crecer”. Lima: MIDIS. Consulta: 07 de octubre de 2019.

https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/pe_1157.pdf

f

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

2013 *Decreto Supremo N° 287-2013-EF*. Normas reglamentarias de las disposiciones sobre Impuesto a la Renta contenidas en la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad. Lima, 22 de noviembre.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

2012 “Educación Básica Especial y Educación Inclusiva. Balances y Perspectivas”. Lima: MINEDU.

MINISTERIO DE FINANZAS PÚBLICAS

2013 *ABC de Gestión por Resultados*. Guatemala: Dirección Técnica del Presupuesto – Ministerio de Finanzas Públicas.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

2012 *Resolución Ministerial N° 179-2012-TR*. Aprueban Manual de Operaciones del Programa Nacional Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra”. Lima, 26 de julio.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

2015 *Resolución Directoral N° 04-2015-MTPE/3/17*. Aprueban Instrumento Técnico “Guía Básica: ¿Cómo incorporar la Perspectiva de Discapacidad en los Servicios Públicos de Empleo?”. Lima, 27 de octubre.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

2016 *Resolución Ministerial N° 179-2012-TR. Aprueban Directiva N° 001-2016-MTPE/3/18 “Lineamientos para la Constitución y el funcionamiento del Centro de Empleo y su integración a la Red Nacional del Servicio Nacional del Empleo”. Lima, 16 de mayo.*

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

2016 *Directiva N° 01-2016-MTPE-JOVENES PRODUCTIVOS/DE “Procedimiento y Mecánica Operativa para la Suscripción de Convenios con Entidades de Capacitación Públicas para los Servicios de Capacitación y Autorización de Inicio de Cursos”. Lima, 17 de marzo.*

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

2016 *Resolución Directoral N° 01-2015-MTPE/3/17. Aprueban Instrumento Técnico “Guía para la Evaluación del Perfil de Habilidades en el proceso de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad”. Lima, 28 de enero.*

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

2016 *Resolución Directoral N° 04-2016-MTPE/3/17. Aprueban Instrumentos Técnicos para la Implementación y Prestación de Servicios del Centro de Empleo con perspectiva de discapacidad. “Guía de orientación: Pautas mínimas de accesibilidad en los servicios de capacitación laboral brindados a personas con discapacidad. Introducción a las pautas y estándares de enfoque del Diseño Universal de Aprendizaje (DUA)”. Lima, 30 de diciembre.*

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

2016 *Resolución Directoral N° 04-2016-MTPE/3/17. Aprueban Instrumentos Técnicos para la Implementación y Prestación de Servicios del Centro de Empleo con perspectiva de discapacidad. “Manual para verificar el cumplimiento de las pautas mínimas de accesibilidad en los servicios de capacitación laboral brindados a personas con discapacidad”. Lima, 30 de diciembre.*

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

2016 *Resolución Directoral N° 04-2016-MTPE/3/17. Aprueban Instrumentos Técnicos para la Implementación y Prestación de Servicios del Centro de Empleo con perspectiva de discapacidad. “Guía de orientación sobre*

análisis de puestos, tareas y habilidades para la inserción laboral de personas con discapacidad. Promoviendo la sostenibilidad en el empleo de personas con discapacidad”. Lima, 30 de diciembre.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

2017 *Anexo 2. Programa Presupuestal: Mejoramiento de la empleabilidad e inserción laboral – PROEMPLEO 2017.* Lima.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

2017 *Memoria Anual de 2017 del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos.* Consulta: 19 de octubre de 2020.
<http://www.jovenesproductivos.gob.pe/transparencia/resoluciones/otros/MemoriaAnual2017.pdf>

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

2017 *Resolución Ministerial N°235-2017-TR.* Disponen la pre publicación del proyecto normativo denominado “Política Nacional de Promoción de Oportunidades de Empleo para la Persona con Discapacidad” en el portal institucional del Ministerio. Lima, 15 de diciembre.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

2018 *Anexo 2. Programa Presupuestal: Mejoramiento de la empleabilidad e inserción laboral – PROEMPLEO 2018.* Lima.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

2018 Directiva N° 007-2018-MTPE-JÓVENES PRODUCTIVOS/DE “Mecánica Operativa de los Procesos del Área de Intermediación e Inserción Laboral del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos”. Lima, 29 de agosto.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

2018 *Directiva N° 008-2018-MTPE-JÓVENES PRODUCTIVOS/DE* “Mecánica Operativa de los Procesos del Área de calificación y selección de entidades de Capacitación”. Lima, 03 de setiembre.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

2018 *Directiva N° 009-2018-MTPE-JÓVENES PRODUCTIVOS/DE* “Mecánica Operativa del Proceso de Focalización y Selección de Beneficiarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos”. Lima, 11 de setiembre.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

2018 *Directiva N° 011-2018-MTPE-JÓVENES PRODUCTIVOS/DE* “Mecánica Operativa del Proceso de Supervisión Técnica para la línea de intervención en Capacitación e Inserción Laboral Juvenil del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos”. Lima, 03 de octubre.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

2019 *Anexo 2. Programa Presupuestal: Mejoramiento de la empleabilidad e inserción laboral – PROEMPLEO*. Lima, 20 junio.

MORI, María del Pilar

2009 “Responsabilidad Social. Una mirada desde la Psicología Comunitaria”. *Liberabit*. Lima, volumen 15, número 2, pp.163-170. Consulta: 20 de enero de 2020
<http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v15n2/a10v15n2.pdf>

MOTAKA, Karen y José SAVEDRA

2004 *Gerencia Social: Un Enfoque Integral para la gestión de políticas y programas sociales*. Washington D.C.: Instituto Interamericano para el Desarrollo Social.

MUÑOZ-POGOSSIAN, Betilde y Alexandra BARRANTES (*edit.*)

2016 *Equidad e Inclusión Social: Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas*. Primera edición. Washington D.C.: Organización de Estados Americanos – OEA. Consulta: 28 de junio de 2019.
http://www.oas.org/docs/inclusion_social/equidad-e-inclusion-social-entrega-web.pdf

NACIONES UNIDAS

1998 *Gestión de Programas Sociales en América Latina. Serie Políticas Sociales 25. Volumen I.* Santiago de Chile: Naciones Unidas. Consulta: 16 de abril de 2019.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6255/1/S9800061_es.pdf.

NACIONES UNIDAS

2014 “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Guía de formación”. *Serie de capacitación profesional N°19.* Nueva York: Naciones Unidas. Consulta: 03 de abril de 2019.

http://www.ohchr.org/Documents/Publications/CRPD_TrainingGuide_PTS_19_sp.pdf.

NUSSBAUM, Martha

2012 *Crear capacidades. Propuesta para el desarrollo humano.* Barcelona: Paidós.

OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS – OACDH

2014 “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Guía de formación”. *Serie de capacitación profesional N°19* Nueva York: Naciones Unidas. Consulta: 03 de abril de 2019.

http://www.ohchr.org/Documents/Publications/CRPD_TrainingGuide_PTS_19_sp.pdf

OLMOS, Patricia y MAS, Oscar

2017 “Perspectivas de Tutores y de empresas sobre el desarrollo de las competencias básicas de empleabilidad en el marco de los programas de formación profesional básica”. *Educación*. Barcelona, volumen 53, número 2, pp. 261-284. Consulta: 11 de julio de 2019.

<https://educar.uab.cat/article/view/v53-n2-olmos-mas/870-pdf-es>

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS

2005 “El Derecho al Trabajo”. *Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas.* Ginebra, volumen 18, pp. 1-10

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA (UNESCO), ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT) Y FONDO DE POBLACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (UNFPA)

2020 *Guía 5. Mis derechos laborales. Guía para personas con discapacidad en búsqueda de trabajo.* Primera edición. Lima: Alianza de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNPRPD)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE NORMALIZACIÓN – ISO

2011 *Guía de responsabilidad social.* Consulta: 15 de setiembre de 2019.
<https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2015 *Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017.* Primera edición. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo
https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO

s/f *Discapacidad y Trabajo.* Consulta: 20 de setiembre de 2019
https://www.ilo.org/skills/about/WCMS_475652/lang--es/index.htm.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO

s/f *Metas de los ODS pertinentes vinculados con el empleo juvenil.* Consulta: 08 de junio de 2019.
https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/workingconditions/WCMS_620658/lang--es/index.htm

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD

2011 *Informe mundial sobre la discapacidad.* Ginebra: Organización Mundial de la Salud. Consulta: 9 de junio de 2019.
https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf.

PAGANO, Luz María

2010 “Las personas con discapacidad y sus familias bajo el prisma de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.* Puebla, volumen IV, 26, pp. 79-96. Consulta: 07 febrero del 2021.

<https://www.redalyc.org/pdf/2932/293222980005.pdf>.

PALACIOS, Agustina y Francisco BARIFFI

2007 *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: Ediciones Cinca, S.A. Consulta: 21 de marzo de 2020.

https://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2014/09/19L_ladiscapacidad.pdf

PÉREZ, Amaia

2016 *Impacto de la Discapacidad en el Núcleo Familiar*. Navarra: Universidad Pública de Navarra. Consulta: 03 de febrero de 2019.

https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/23449/TFG_AMAIA%20PEREZ%20AYESA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

PÉREZ, Judith

2016 “La inclusión de las personas con discapacidad en la educación superior en México”. *Sinéctica, Revista Electrónica de Educación*. Jalisco, número 46, pp.1-15. Consulta: 19 de marzo de 2020.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99843455011>.

PÉREZ, Luis Cayo y Ana PELÁEZ, (dirs.)

2017 *La aplicación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en la Unión Europea y en los países que la forman*. Primera edición. Madrid: Ediciones Cinca. Consulta: 10 marzo del 2021.

https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/documento%20espanol_impresion.pdf.

PÉREZ, Martina

2008 “Inserción laboral de jóvenes con discapacidad. Análisis de las prácticas laborales Pedagogía Social”. *Revista Interuniversitaria*, número 15, pp. 99-110. Consulta 17 de octubre de 2019.

<https://www.redalyc.org/pdf/1350/135012674008.pdf>.

POVIS, Sonia

- 2016 *Informe Anual 2014 – 2015: Situación de los Derechos de las Personas con Discapacidad en el Perú*. Lima: Mesa de Trabajo Discapacidad y Derechos CNDDHH. Consulta 20 de agosto de 2019.
<https://fdocuments.es/document/discapacidad-y-derechos-2014-15.html>.

PROGRAMA NACIONAL PARA EL BIENESTAR FAMILIAR – INABIF

- 2013 “INABIF realizó conversatorio sobre la Atención de Personas con Discapacidad en situación de abandono” (nota de prensa). Lima: INABIF. Consulta: 13 de abril de 2019.
<https://www.gob.pe/institucion/inabif/noticias/205036-inabif-realizo-conversatorio-sobre-la-atencion-de-personas-con-discapacidad-en-situacion-de-abandono>

QUINTANILLA Ángel Fabián

- 2016 *El Proceso de Capacitación Técnico Laboral del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes a la Obra*. Tesis de maestría en Gestión Pública. Lima: Universidad del Pacífico, Escuela de Posgrado. Consulta 15 de mayo de 2019.
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1138/%c3%81ngel_Tesis_maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

RUSSELL, Linda y Laura GARCÍA

- 2015 “La importancia del diseño de estrategias congruentes con el contexto local para incrementar la inserción laboral de jóvenes: Un análisis del impacto de redes sociales en el sureste de México”. *European Scientific Journal*. México, volumen 3, pp. 87-96. Consulta 18 de mayo de 2021.
<https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/5212>.

REPETTO, Julián

- 2009 “Coordinación de políticas: Abordaje conceptual y revisión de experiencias Latinoamérica”. *XIV Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*. Salvador de Bahía, pp. 27-30.

SEGURA, Beatriz

2013 *PROSODE: Liderando la Responsabilidad Social, desde la Facultad de Derecho*. Tesis de maestría en Gerencia Social. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Posgrado. Consulta: 8 de mayo de 2020.

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8494>.

SEN, Amartya

1983 "Los bienes y la gente". *Comercio exterior*. México D.F., volumen 33, número 12, pp. 1115-1123. Consulta: 21 de febrero de 2019.

<http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/241/7/RCE7.pdf>.

SHACK, Nelson.

2000 "La estrategia de lucha contra la pobreza". *La reforma incompleta. Rescatando los noventa*. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, pp.219-253. Consulta: 25 de setiembre de 2019.

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/CB6BF5F48AE0349505257D380074A186/\\$FILE/1_pdfsam_la-reforma-incompleta-web.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/CB6BF5F48AE0349505257D380074A186/$FILE/1_pdfsam_la-reforma-incompleta-web.pdf).

STATCOM

2015 *Informe de resultados de evaluación de implementación. Piloto: Programa + Capaz 2014, Línea discapacidad*. Santiago de Chile: STATCOM. Consulta: 7 de junio de 2021.

https://sence.gob.cl/sites/default/files/articles-5183_archivo_01.pdf

STONE, Dianna y Adrienne COLELLA

1996 "A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organization". *Academy of Management Review*. Nueva York, volume 21, número 2, pp. 352- 401.

TOVAR, María Teresa

2019 "*Investigación en Gerencia Social*". Material del curso Métodos de Investigación. Décimo segunda edición. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

UNIÓN INTERPARLAMENTARIA Y NACIONES UNIDAS

2016 Derechos Humanos. *Manual para Parlamentarios N° 26*. Ginebra: Unión Interparlamentaria y las Naciones Unidas (Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos). Consulta: 15 de julio de 2019.
<https://www.refworld.org/es/pdfid/5b72fb824.pdf>.

UNIVERSIDAD DEL ROSARIO

2018 “Guía para la construcción de Sílabos”. *Lineamientos Académico Curriculares*. Bogotá: Dirección Académica, Vicerrectoría Académica, pp. 6-14. Consulta: 15 de julio de 2020.
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/18659/Gu%EDa%20para%20la%20construcci%F3n%20de%20los%20s%EDlabos.pdf;jsessionid=F58AD55B918BAE83040A49903EC501A3?sequence=1>.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE MÉXICO

1999 “Las organizaciones y la teoría general de los sistemas”. *Organización y Estructuras Organizacionales*. México: UNIEC. Consulta: 12 de agosto de 2020.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r157r/w12706w/OrgyEstrucOrg_3aEd_01.pdf

URMENETA, Xabier

2010 “Discapacidad y Derechos Humanos”. *Norte de salud mental*. España, volumen 8, número 38, pp. 65-74. Consulta: 19 de julio de 2020.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4830148>

VALDIVIA, Erik. J.

2014 *La Supervisión como actividad primordial en el desarrollo profesional del IQI*. Tesis para obtener el título de Ingeniero Químico Industrial. México: Instituto Politécnico Nacional, Escuela Superior de Ingeniería Química e Industrias Extractivas. Consulta: 12 de setiembre de 2020
<https://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/17310/25-1-16716.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

VARA, Arístides

2007 *La evaluación de impacto de los programas sociales. Fundamentos teóricos y metodológicos y aplicación al caso peruano.* Lima: Fondo Editorial de la Universidad de San Martín de Porres.

VASQUEZ, Paola

2019 “Inclusión educativa universitaria para personas en condición de discapacidad intelectual y la visión social de las neurociencias (teoría informacional)”. *Educación XXVIII*. Lima, número 54, pp. 243-265. Consulta: 12 de octubre de 2020

<http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v28n54/a12v28n54.pdf>.

VELARDE, Andrés, Xavier LLINAS y Miguel BARBOZA

2018 “Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano”. *Equidad y Desarrollo*. Lima, volumen 1, número 32, pp. 57-77. Consulta: 11 de junio de 2019.

<https://ciencia.lasalle.edu.co/eq/vol1/iss32/4/>.

VIDAL, Rubén y Carolina CORNEJO

2012 “Empleo con apoyo: Una estrategia de inserción laboral para jóvenes con discapacidad intelectual”. *Convergencia Educativa*. Talca, número 1, pp.113-127. Consulta: 06 de mayo de 2019.

<http://www.descubre.cl/wp-content/uploads/2019/04/Empleo-con-apoyo-Una-estratega-para-jo%CC%81venes.pdf>.

VIDAL, Rubén, Carolina CORNEJO y Lucía ARROYO,

2013 “La Inserción Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual en Chile”. *Convergencia Educativa*. Talca, número 2, pp. 93-102. Consulta: 09 de mayo de 2019.

<http://revistace.ucm.cl/article/view/273/256>

VILARIÑO, Albert

2015 “La integración de la discapacidad en las empresas responsables. Compromiso Empresarial”. *Revista haz fundación*. Consulta: 26 de setiembre de 2020.

<https://www.compromisoempresarial.com/opinion/2015/07/las-claves-de-la-integracion-de-la-discapacidad-en-las-empresas-socialmente-responsables/>.

ZAPATA, Luis

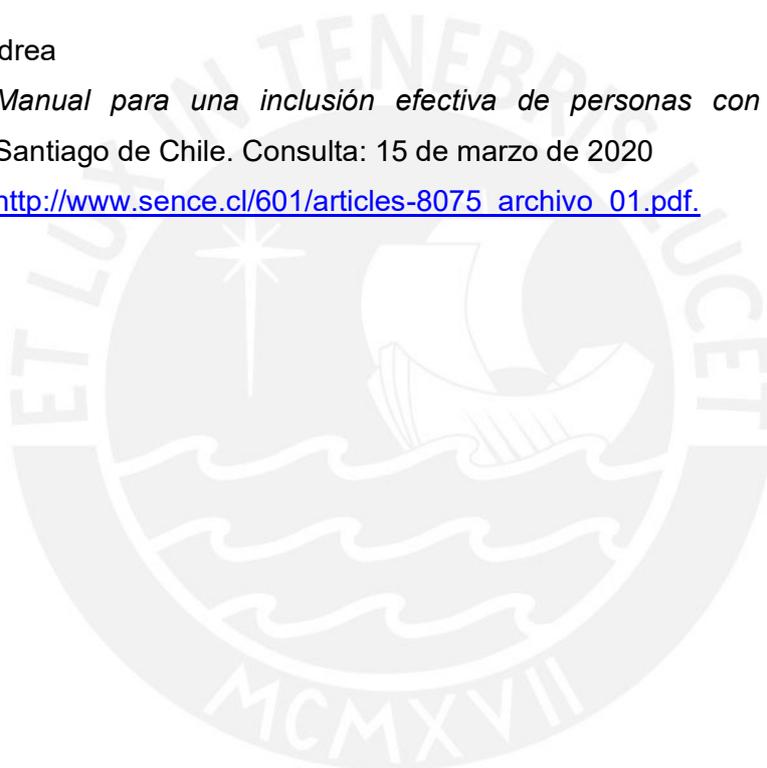
2012 *Aproximación a una legislación nacional en Responsabilidad Social Empresarial para la emisión de reportes de sostenibilidad.* Tesis de maestría en Derecho de la Empresa con Especialidad en Gestión Empresarial. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Posgrado. Consulta: 8 de julio de 2019.

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4451/ZAPATA_GUTIERREZ_LUIS_LEGISLACION_EMPRESARIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

ZONDEK, Andrea

2015 *Manual para una inclusión efectiva de personas con discapacidad.* Santiago de Chile. Consulta: 15 de marzo de 2020

http://www.sence.cl/601/articles-8075_archivo_01.pdf.



ANEXOS

ANEXO 01

CONVENIOS Y CONTRATOS SUSCRITOS PARA BRINDAR EL SERVICIO DE CAPACITACION TÉCNICA DURANTE EL PERIODO 2017-2019

Tabla N° 8: Convenios y contratos suscritos en el año 2017

CONVENIO	ZONAL	FECHA DE SUSCRIPCIÓN	FECHA VENCIMIENTO CONVENIO	FECHA DE INICIO	ECAP	VACANTES	CURSO
048-2017	LIMA CALLAO	23/08/2017	30/06/2018	26/04/2018	INICTEL UNI	30	CAJERO
				23/10/2017		30	REPONEDOR
				23/10/2017		40	AYUDANTE DE PRODUCCIÓN
				23/10/2017		10	OPERADOR LOGÍSTICO
				23/10/2017		10	AUXILIAR DE REPARTO
				23/10/2017		20	OPERADOR INDUSTRIAL
				26/04/2018		12	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
				26/04/2018		40	OPERARIO DE PRODUCCIÓN
		TOTAL				192	
062-2017	LIMA CALLAO	25/08/2017	30/06/2018	15/08/2018	INICTEL UNI	14	AUXILIAR DE ALMACÉN
						14	TELEOPERADOR
						15	ASISTENTE DE CAJA
						15	REPONEDOR
		TOTAL				58	

Fuente: Área de Calificación y Selección de Entidad de Capacitación del Programa Nacional Jóvenes Productivos.

Tabla N° 9: Convenios y contratos suscritos en el año 2018

CONTRATO	ZONAL	FECHA DE SUSCRIPCIÓN	FECHA VENCIMIENTO CONTRATO	FECHA DE INICIO	ECAP	VACANTES	CURSO
017-2018	LIMA CALLAO	16/11/2018	16/11/2019	22/03/2019	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA	50	OPERARIO DE ALMACÉN
		TOTAL				50	
006 - 2018	LIMA CALLAO	16/11/2018	16/11/2019	12/12/2019	CETPRO SAN LUIS	40	ASISTENTE DE PRODUCCIÓN EN PANADERÍA
		TOTAL				40	

Fuente: Área de Calificación y Selección de Entidad de Capacitación del Programa Nacional Jóvenes Productivos.

Tabla N° 10: Convenios y contratos suscritos en el año 2019

CONTRATO	ZONAL	FECHA DE SUSCRIPCIÓN	FECHA VENCIMIENTO CONTRATO	FECHA DE INICIO	ECAP	VACANTES	CURSO
012-2019	LIMA	15/11/2019	12/02/2020	10/11/2020	CEPEBAN	20	CAJERO
		TOTAL				20	

Fuente: Área de Calificación y Selección de Entidad de Capacitación del Programa Nacional Jóvenes Productivos.

ANEXO 02

CARACTERÍSTICAS DE LOS JÓVENES ENTREVISTADOS

Para el análisis de las entrevistas se ha usado la base de datos de jóvenes capacitados en el periodo 2017-2019 proporcionada por el Programa, identificando el tipo de discapacidad(es) específica(s) como aparecen en la siguiente tabla:

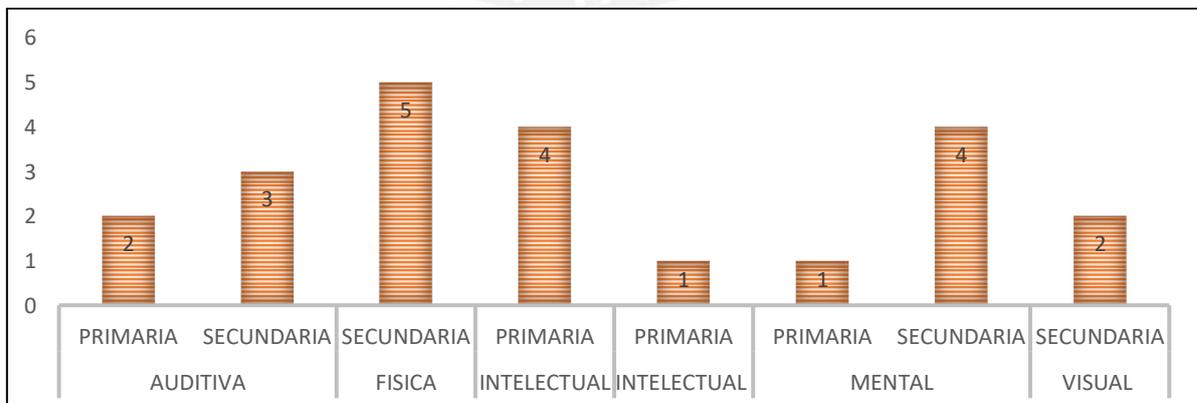
Tabla N° 11: Número de jóvenes y padres de familia entrevistados por tipo de discapacidad

DISCAPACIDAD	MUJER	HOMBRE	Padres de familia
Intelectual	3	2	5
Visual	1	1	
Mental	1	4	
Física	1	4	
Auditiva	4	1	
TOTAL	10	12	

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos del Programa

La edad de los jóvenes entrevistados oscila entre 21 y 29 años, quienes tienen un nivel educativo entre primaria y secundaria, como se detalla a continuación:

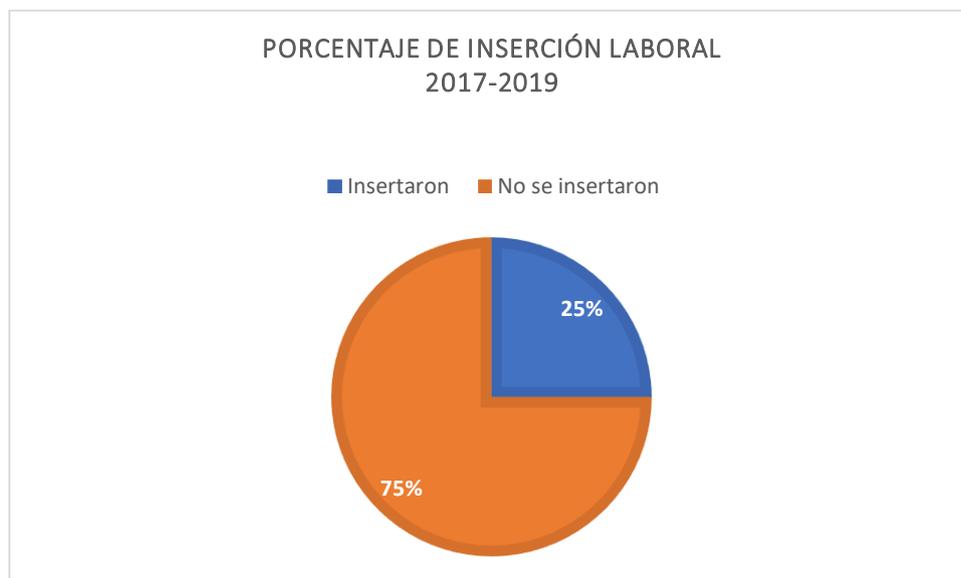
Gráfico N°6: Cantidad de jóvenes con discapacidad entrevistados según nivel de instrucción y tipo de discapacidad



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos del Programa

Con respecto a la inserción laboral en los tres (3) años analizados (2017 -2019) de acuerdo a data proporcionada por el Programa se observa, el 25% fue insertado al mercado laboral, mientras que el 75% no logró conseguir un empleo al culminar su capacitación.

Gráfico N° 7: Porcentaje de inserción laboral de jóvenes con discapacidad entrevistados



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos del Programa

ANEXO 04: GUÍAS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

GUIA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA A REPRESENTANTES DE LAS ENTIDADES DE CAPACITACION

GUIA DE ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS PARA REPRESENTANTES DE LAS ENTIDADES DE CAPACITACION			
Objetivo:			
Conocer las percepciones que los docentes tienen frente al desarrollo de las capacitaciones para lograr generar una información que será de suma importancia para el estudio y el permitirá identificar factores limitantes que docentes observan en las aulas de clases.			
Dirigido:	Representante de la Entidad de Capacitación contratada por el Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos (coordinador, docente o tutor)		
Tiempo:	Entre 15 a 20 minutos		
Recursos:	La guía de entrevista, grabadora, cuaderno de apuntes		
Variable a evaluar:	Diseño de procesos operativos, Imagen y contexto social de la persona con discapacidad y Percepción y valoración de actores y		
Datos Generales:			
Nombre y Apellido:			
Sexo:	M	F	
Edad:			
Entidad de Capacitación:			
Preguntas			Respuestas
Eje 1: Aspectos generales de la ECAP			
1.1.	¿Qué experiencia tiene brindando capacitación a personas con discapacidad?		
1.2.	¿Cuántos y qué tipo de cursos ha brindado para los usuarios del Programa?		
1.3.	¿Considera usted que existe una infraestructura adecuada y accesible en toda la entidad de capacitación que ayuda al desplazamiento los jóvenes con discapacidad del Programa?		
Eje 2: Sílabos del curso de capacitación			
2.1.	Sabemos que el Programa elabora los sílabos, ¿Cree usted que estos han sido adecuados para los jóvenes con discapacidad? ¿Por qué?		
2.2.	¿Considera que el sílabo contenía temas prácticos suficientes para la población con discapacidad? ¿Por qué?		
2.3.	¿Cree que el sílabo del curso contenía los temas necesarios acorde a lo que solicitan las empresas? ¿Por qué?		
2.4.	¿Usted brindaba información adicional aparte de lo establecido en los sílabos del curso?		
Eje 3: Metodología de enseñanza y adecuaciones para la PCD			

3.1.	¿Qué tipo de metodología utilizó su ECAP para brindar estos cursos? ¿El Programa la estableció o se desarrolló en mutuo acuerdo?	
3.2.	¿Considera que es necesario realizar adecuaciones metodológicas para las personas con discapacidad? ¿Cuáles?	
3.3.	¿Qué tipo de herramientas elaboró o sugirió el Programa para lograr el aprendizaje de los jóvenes con discapacidad?	
3.4.	¿Qué tipo de herramientas diseñó la ECAP para lograr o mejorar el aprendizaje de los jóvenes con discapacidad?	
3.5.	¿Para usted, qué son las adecuaciones metodológicas para el aprendizaje de la persona con discapacidad?	
3.6.	¿Estas adecuaciones metodológicas fueron realizadas por su ECAP? ¿Cómo?	
3.7.	¿Para usted, en qué consiste la identificación de necesidades de apoyo de la persona con discapacidad?	
3.8.	¿Este tipo de identificación fue realizada por su ECAP?	
3.9.	¿Qué acciones realizó cuando identificó un bajo rendimiento de aprendizaje?	
Eje 4: Participación del Programa en supervisión		
4.1.	¿Su ECAP ha recibido una capacitación previa de parte del Programa?	
4.2.	¿Considera que el personal de supervisión cumple una labor de apoyo en la mejora del aprendizaje del usuario? ¿Por qué?	
4.3.	¿Crees que se debería mejorar el protocolo de supervisión de parte del Programa? ¿Por qué?	
4.4.	¿Considera que los instrumentos que aplica para el monitoreo de parte del Programa son confiables? ¿Por qué?	
4.5.	Aprueba o desaprueba el servicio de Capacitación que brinda el Programa	
Eje 5: La capacitación y la sociedad con las PCD		
5.1.	¿Considera que el entorno familiar y el de la sociedad juegan un rol importante para el desarrollo de la capacitación? ¿Por qué?	
5.2.	¿Podría comentarnos casos de éxito de los usuarios ante el aprendizaje y la inserción laboral?	

GUIA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA A REPRESENTANTES DE EMPRESAS

GUIA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADAS A REPRESENTANTES DE EMPRESAS			
Objetivo:			
Conocer las percepciones del personal de los representantes de empresas ante la contratación de personas con discapacidad, así como como el grado de confianza al Programa para brindar la capacitación.			
Dirigido:	Personal que labora en las empresas		
Tiempo:	Entre 15 a 20 minutos		
Recursos:	La guía de entrevista, grabadora y cuaderno de apuntes		
Variable a evaluar:			
Datos Generales del entrevistado:			
Nombre y Apellido:			
Sexo:	M		F
Edad:			
Nombre de la Empresa:			
Cargo:			
Preguntas			Respuesta
Primer Eje: Demanda laboral de PCD en la empresa			
1.1 ¿Su empresa ha contratado a personas con discapacidad anteriormente? ¿Desde cuándo? ¿Cuántas?			
1.2 ¿Por qué razones su empresa contrata a personas con discapacidad?			
1.3 ¿Por qué razones no ha contratado a más personas con discapacidad?			
1.4 ¿Cuáles son los tipos de discapacidad que posee su personal con esta limitación?			
1.5 ¿Por qué no ha podido contratar a personas con otro tipo de discapacidad?			
Segundo Eje: Identificación del puesto de trabajo para PCD			
2.1 ¿Su empresa ha diseñado puestos de trabajo o perfiles específicos para personas con discapacidad?			
2.2. ¿En qué se basa para identificar el perfil idóneo de una persona con discapacidad para el puesto?			
Tercer Eje: Proceso de selección de personal con discapacidad			
3.1 ¿Cómo es su proceso de reclutamiento de personal con la población con discapacidad?			
3.2 ¿Qué documentación solicita su empresa para que una persona con discapacidad se presente como candidato a un puesto de trabajo?			
3.3 ¿En qué consiste su proceso de evaluación de personal con la población con discapacidad? ¿Cuáles son las fases?			
3.4 ¿Su empresa ha tenido que hacer algún ajuste para evaluar a las personas con discapacidad? ¿Cuál?			
Cuarto Eje: Integración y desempeño de la PCD en la empresa			
4.1 ¿Cómo fue la integración de las personas con discapacidad que contrató su empresa al puesto?			
4.2 ¿Cómo se integraron las personas con discapacidad que contrató su empresa con sus compañeros de trabajo? ¿Cómo respondieron ellos?			

4.4 ¿Su empresa ha tenido que realizar algunos ajustes de infraestructura o personal o de otro tipo para que las personas con discapacidad trabajen adecuadamente? ¿Cuáles?	
Quinto Eje: Opinión de la empresa sobre el Programa	
5.1 ¿A cuántos jóvenes con discapacidad del Programa contrató su empresa?	
5.2 ¿Por qué decidió trabajar con el Programa para contratar a personas con discapacidad?	
5.3 ¿De qué manera el personal del Programa le apoyó para incluir a una persona con discapacidad en su empresa antes y después de contratarla?	
5.4 ¿Qué opinión tiene sobre el personal del Programa que atendió a su empresa para dotarle de personal? (¿Le explicaron con claridad sobre el proceso? ¿Le respondieron a tiempo? ¿Fueron amables?)	
5.5 ¿Cuáles son los problemas que se han presentado para incluir laboralmente a los jóvenes con discapacidad del Programa en su empresa?	
5.6 ¿Considera que el Programa brinda una adecuada capacitación para que las personas con discapacidad se inserten en el mercado laboral? ¿Por qué?	
5.7 ¿Qué recomendaciones daría al Programa para que mejore?	
5.8 Aprueba o desaprueba el servicio de Capacitación que brinda el Programa	
Sexto Eje: Conocimientos de la empresa sobre la inclusión de PCD	
6.1 ¿Cuáles son las normas que conoce sobre inclusión laboral de personas con discapacidad?	
6.2 ¿Desde su punto de vista qué son los ajustes razonables y en qué momentos se debe aplicar para generar la inclusión de la persona con discapacidad?	
6.3 ¿En qué consiste la cuota de empleo de personas con discapacidad para las empresas privadas?	
6.4 ¿Cuáles son los beneficios económicos que adquiere la empresa al contratar a personas con discapacidad?	

*PCD: Persona(s) con discapacidad

GUIA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA A PADRES DE FAMILIA

GUIA DE ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS PARA LOS PADRES DE FAMILIA			
Objetivo:			
Conocer las percepciones de los padres de familia de los usuarios del Programa frente al desarrollo de las capacitaciones e inserción laboral. Así como el impacto de cambio que ha producido en los usuarios al haber cursado un curso del Programa.			
Dirigido:	Padres de familia		
Tiempo:	Entre 15 a 20 minutos		
Recursos:	La guía de entrevista, grabadora, cuaderno de apuntes		
Variable a evaluar:	Diseño de procesos operativos, imagen y contexto social de la persona con discapacidad y Percepción y valoración de actores		
Datos Generales:			
Nombre y Apellido:			
Sexo:	M		F
Edad:			
Grado de instrucción:			
Ocupación:			
Preguntas		Respuesta	
Eje 1: Aspectos iniciales			
1.1 ¿Su hijo ha estudiado y/o trabajado antes que reciban un curso del Programa? ¿Cómo fue esta experiencia?			
1.2 ¿Cuáles han sido las principales barreras que encontró para que su hijo estudie y/o trabaje?			
1.3 ¿Cómo lo apoyó usted en estos procesos?			
1.4 ¿Aprueba o desaprueba el servicio de Capacitación que brinda el Programa?			
Eje 2: La focalización según los padres de PCD			
2.1 ¿Cómo se enteró del Programa Jóvenes Productivos?			
2.2 ¿Qué le solicitó el Programa hacer antes de que su hijo empiece el curso? (¿Tuvo que entregar algunos documentos? ¿Le hicieron alguna evaluación previa?)			
2.3 ¿Qué opinión tiene sobre el personal del Programa durante esta etapa previa? (¿Fueron amables? ¿Se comunicaron con ustedes oportunamente?)			
2.4 ¿De qué manera le apoyó usted a su hijo en este proceso previo?			
Eje 3: La capacitación según los padres de PCD			
3.1 ¿Considera que el desarrollo de la capacitación fue adecuada frente a la condición de discapacidad de su hijo?			
3.2 ¿Recibió alguna asesoría, charla o taller de parte del Programa o de la Entidad de Capacitación mientras que su hijo recibía la capacitación?			

3.3 ¿Usted pudo brindarle algún tipo de apoyo a su hijo durante su capacitación? ¿Cuál? (¿Para su traslado?, ¿practicando lo que aprendía? u otros)	
Eje 4: Intermediación e inserción laboral según los padres de PCD	
4.1 ¿Qué tipo de acciones realizó el Programa para que su hijo encuentre un empleo? Y si no ¿sabe por qué no lo hizo?	
4.2 ¿Considera que el Programa ha verificado que las empresas donde se intermedió su hijo cuenten con una infraestructura adecuada?	
4.3 ¿El Programa le ha brindado alguna orientación a su hijo o a usted para que afronte mejor la evaluación de personal de las empresas? ¿Cómo fue?	
4.4 ¿Su hijo logró encontrar un empleo gracias al Programa? Si es que no ¿Cuáles cree usted que son las dificultades que su hijo presentó para no lograrlo?	
4.5 Para usted, ¿cuáles serían las razones por las que su hijo no pudo encontrar un empleo? (¿falta de acción por parte de Programa? ¿discriminación? u otro)	
4.6 Durante este proceso de búsqueda de empleo después de recibir el curso ¿cómo apoyo usted a su hijo?	
Eje 5: Integración de la PCD según los padres	
5.1 ¿El Programa hizo seguimiento a su hijo después de ser insertado a la empresa?	
5.2 ¿El Programa coadyuvó a que su hijo se sienta integrado dentro de la empresa que lo contrató?	
Eje 6: Apoyo familiar	
6.1 ¿Qué opina sobre el apoyo que usted le brindó a su hijo durante todo este proceso?	
6.2 ¿Qué recomendaciones les daría a otros padres para que sus hijos con discapacidad encuentren un empleo?	

GUIA DE ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS PARA ALIADOS

GUIA DE ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS PARA ALIADOS QUE INTERVIENEN EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL “JÓVENES PRODUCTIVOS”			
Objetivo:			
Conocer la percepción que tienen como aliados del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” y sobre el desarrollo de las capacitaciones para lograr generar una información que será de suma importancia para estudio y permitirá identificar factores limitantes de los que se observan en las aulas de clases.			
Dirigido:	Aliados que articulan con el Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos.		
Tiempo:	Entre 15 a 20 minutos		
Recursos:	La guía de entrevista, grabadora, cuaderno de apuntes		
Variable:	Articulación interinstitucional y Percepción y valoración de actores.		
Datos Generales:			
Nombre y Apellido:			
Sexo:	M		F
Edad:			
Cargo:	Analista en Promoción Comunitaria del Área de Focalización y Promoción Comunitaria PNEJJP		
Preguntas		Respuestas	
1.1 ¿En qué objetivos se alinea su institución con el Programa “Jóvenes Productivos”?			
1.2 ¿En qué materia articula con el Programa Jóvenes Productivos?			
1.3 ¿Cómo se benefician ambas instancias mediante la articulación establecida?			
1.4 ¿Cuál es el medio que sustenta su articulación?			
1.5 ¿Considera que el trabajo articulado entre las dos instituciones está cumpliendo con la Inserción Laboral de personas con discapacidad y con los objetivos de su institución?			
1.6 ¿Piensa que el nivel de compromiso de ambas organizaciones es equitativo en la elaboración de objetivos, estrategias y actividades? ¿Por qué?			
1.7 ¿Su institución realiza acciones de seguimiento y monitoreo a las acciones realizadas por el Programa “Jóvenes Productivos”?			
1.8 ¿Considera que la información recibida del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” siempre es certera y oportuna?			
1.9 ¿Cómo se afrontan los cambios de funcionarios en ambas instituciones? ¿qué actividades realizan?			
1.10 ¿Cuál considera que son las fortalezas y debilidades de la articulación con el Programa?			
1.11 ¿Qué sugiere para mejorar el trabajo articulado con el programa?			
1.12 ¿Aprueba o desaprueba el servicio de Capacitación que brinda el Programa?			

**GUIA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA A JÓVENES CON DISCAPACIDAD USUARIOS
DEL PROGRAMA**

GUIA DE ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS PARA BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL “JÓVENES PRODUCTIVOS”			
Objetivo:			
Conocer la percepción que tienen como usuarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” y sobre el desarrollo de las capacitaciones para lograr generar una información que será de suma importancia para estudio y permitirá identificar factores limitantes de los que se observan en las aulas de clases.			
Dirigido:	Usuarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos.		
Tiempo:	Entre 15 a 20 minutos		
Recursos:	La guía de entrevista, grabadora, cuaderno de apuntes		
Variable a evaluar:	Diseño de procesos operativos, Imagen y contexto social de la persona con discapacidad y Percepción y valoración de actores.		
Datos Generales:			
Nombre y Apellido:			
Sexo:	M	F	
Edad:			
Entidad de Capacitación donde se capacitó:			
Preguntas		Respuestas	
Eje 1: La focalización para el joven con discapacidad			
1.1 ¿Cómo se enteró del Programa “Jóvenes Productivos”?			
1.2 ¿Qué le motivó a recibir un curso de capacitación del Programa?			
1.3 ¿Como accedió a los cursos que promueve el Programa? Describa el proceso.			
1.4 ¿Qué tipo de documentos le solicitaron y por qué tipo de evaluaciones pasó?			
1.5 ¿El personal de focalización le explicó detalladamente sobre el servicio?			
Eje 2: La capacitación para el joven con discapacidad			
2.1 ¿Las instalaciones de la Institución Capacitadora fueron adecuadas para personas con discapacidad (tamaño de las aulas, tamaño de los baños, los carteles para ubicar las aulas u otras áreas, comodidad, pizarra)?			
2.2 ¿Las instalaciones de la Institución Capacitadora se encontraron ubicada en una zona de fácil acceso?			
2.3 ¿Qué es lo que más le agradó de curso de capacitación que recibiste?			
2.4 ¿En su aula se encontraban personas con diferentes tipos de discapacidad?			
2.5 ¿Considera Ud. que la capacitación le permitió contar con los conocimientos necesario para encontrar un empleo?			

2.6 ¿Qué opina sobre la metodología de enseñanza para personas con discapacidad? ¿Les dieron materiales específicos de acuerdo a la condición de discapacidad de cada uno?	
2.7 ¿Que percepción tiene de los docentes que le brindaron la capacitación?	
2.8 ¿El personal del Programa se preocupó por tu aprendizaje? ¿Qué hizo?	
Eje 3: La intermediación laboral para el joven con discapacidad	
3.2 ¿El Programa le comunicaba oportunamente para que tenga una entrevista con alguna empresa? ¿Cuántas veces fue a una entrevista?	
3.3 ¿De qué otra manera le apoyo el personal del Programa para que se inserte en un empleo?	
3.4 ¿Las instalaciones de las empresas eran accesibles para personas con discapacidad?	
3.5 ¿Qué opina de las empresas que le evaluaron para contratarlo? (¿Cómo fue su trato?, ¿sus pruebas? u otros)	
3.6 ¿Pudo ser insertado laboralmente después de la capacitación? Y si no ¿Cuáles fueron las dificultades que le impidieron?	
3.7 Después de se insertó ¿recibió alguna ayuda adicional del Programa? ¿Este se comunicó con usted para saber cómo se encontraba?	
3.8 ¿Su familia lo apoyó en cada uno de las etapas antes y después de la capacitación?	
3.9 ¿Aprueba o desaprueba el servicio de Capacitación que brinda el Programa?	

GRUPO FOCAL – PERSONAL DEL PROGRAMA

GRUPO FOCAL - PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL “JÓVENES PRODUCTIVOS”	
Objetivo:	
Estará enmarcado en una discusión de técnica cualitativa, conformado por dos miembros de cada área de procesos los cuales son: i) intermediación e inserción laboral, ii) capacitación, iii) supervisión y iv) focalización, de manera de recoger distintas opiniones organizar resultados que permitan analizar las variables. En base a sus apreciaciones o respuestas obtendremos información importante de la mecánica de los procesos.	
Dirigido:	Representantes de las áreas intermediación e inserción laboral, capacitación, supervisión y focalización.
Tiempo:	Entre 1 y 2 horas
Variables:	Gestión del Programa, Diseño de procesos operativos, Articulación interinstitucional, Imagen y contexto social de la persona con discapacidad y Percepción y valoración de actores
Preguntas	Respuesta
1. ¿Consideran que el Programa “Jóvenes Productivos” está cumpliendo con su principal objetivo de inserción laboral?	
2. ¿Las actividades que se realizan durante los procesos operativos en cada área son las adecuadas para los jóvenes con discapacidad?	
3. ¿Los procesos de las diferentes áreas están alineados unos con otros? ¿Por qué?	
4. ¿Qué problemas se han encontrado en torno a los puestos o el personal del Programa?	
5. ¿Los aliados estratégicos cumplen con los acuerdos establecidos para lograr los objetivos que corresponden?	
6. ¿Cuáles son los factores sociales principales que limitan que los jóvenes con discapacidad se inserten en un empleo?	