



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Capacitación de Personas con Discapacidad Física de un Programa  
Gubernamental del Perú, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Peña Alvarado, Diana María ([orcid.org/0000-0001-7838-935X](https://orcid.org/0000-0001-7838-935X))

ASESOR:

Dr. Perez Perez, Miguel Angel ([orcid.org/0000-0002-7333-9879](https://orcid.org/0000-0002-7333-9879))

CO- ASESORA:

Dra. Narvaez Aranibar, Teresa ([orcid.org/0000-0002-4906-895X](https://orcid.org/0000-0002-4906-895X))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, empleo y emprendimiento

LIMA— PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A mis abuelos, a mi madre y a mi hermana, que supieron guiarme en este camino profesional y etapa de desarrollo psicológico. Agradezco en especial a mi abuela que siempre me motivo a lo largo de mi vida, y que fue una figura importante en mi toma de decisiones, gracias por siempre guiar mis pasos.

## **AGRADECIMIENTO**

A los profesores que nos ayudaron en el desarrollo de la tesis, a los profesionales que trabajaron en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que nos enriquecieron con sus conocimientos en la temática capacitación, y dieron las facilidades para poder realizar este trabajo de investigación.

## Índice de contenidos

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de Tablas .....	v
Índice de Gráficos y Figuras .....	vi
RESUMEN:.....	vii
ABSTRACT: .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA .....	12
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	17
Discusión .....	25
V. CONCLUSIONES.....	27
VI. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS .....	29
ANEXOS .....	37

## Índice de Tablas

Tabla 1 " *Tabla de Resultados de Primera Categoría*" .....31

Tabla 2 " *Cuadro de Coeficientes Concurrentes*" .....33

## Índice de Gráficos y Figuras

Gráfico 1 " <i>Niveles de enraizamiento y densidad</i> " .....	32
Grafico 2" Gráfico de Barras (enraizamiento y densidad) "	36
Figura 1 ". <i>Mapa redes códigos mayor coeficiente</i> " .....	35
Figura 2 " Mapa de Redes códigos asociados "	37
Figura 3" Mapa de Redes códigos asociados "	38
Figura 4 " Mapa de Redes códigos asociados "	39
Figura 5 " Mapa de Redes códigos asociados "	40

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo analizar cómo es la de capacitación de las Personas con Discapacidad Física de un Programa Gubernamental del Perú, 2022. El estudio se llevó con un diseño tipo básico con un enfoque cualitativo, trabajándose con una muestra de 18 potenciales beneficiarios con discapacidad física desde los 18 años a más de ambos sexos. Los instrumentos de recolección de datos que se usaron fue una entrevista en relación a las competencias digitales. Así mismo se aplicó la plataforma ATLAS.ti para analizar los resultados correspondientes. El estudio concluyó que, dentro de los resultados obtenidos en este trabajo, el código predominante fue habilidades blandas.

**Palabras clave:** Capacitación, Personas con discapacidad física, Intermediación laboral.

## **ABSTRACT**

The objective of the research was to analyze the training of people with physical disabilities in a Peruvian Government Program, 2022. The study was carried out with a basic design with a qualitative approach, working with a sample of 18 potential beneficiaries with physical disabilities from 18 years old to older of both sexes. The data collection instruments used were an interview in relation to digital competencies. The ATLAS.ti platform was also applied to analyze the corresponding results. The study concluded that, within the results obtained in this work, the predominant code was soft skills.

**Keywords:** Training, People with physical disabilities, Labor intermediation.

## **I. INTRODUCCIÓN**

No cabe duda de que la discapacidad es un fenómeno social constantemente estigmatizado y rechazado por la sociedad. También es uno de los grupos más vulnerables de nuestro país en la actualidad, con una falta de comprensión e investigación.

En el Convenio N° 138 de la Organización internacional del trabajo mencionando los catorce años de edad, lo cual el estado peruano ha corroborado, donde el setenta y siete por ciento de población PCD (1 millón 120 mil personas) tiene la edad suficiente para laborar, pero se encuentran limitadas, por lo que pueden buscar trabajo, pero sin éxito alguno.

Unos de los mayores retos en el Perú es la introducción de los trabajadores con discapacidad en SERVIR (2015), se comenta que aproximadamente un millar de personas presentan un tipo de discapacidad lo cual corresponde al 5% de la población.

La información fue proporcionada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo quien es el órgano encargado del manejo de este conjunto de población y su integración en el mundo laboral ofreciendo programas de formación para PCD en el país.

Así mismo, la Ley N° 29973 "Ley General de Personas con Discapacidad" del MTPE (2014), se informa a las entidades ediles que están obligados a emplear a personas con discapacidad. También garantiza el desarrollo de los empleados mediante una formación actualizada para asegurar la continuidad del empleo.

A partir de lo anterior, este trabajo examina la cuestión de la inclusión en el mercado laboral tal y como se presenta en el Programa Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, esto tiene la finalidad de ingresar al mercado laboral en empresas o instituciones formales de las personas con discapacidad tanto motoras, sensoriales o intelectuales mediante una formación profesional.

Se constata que el mundo empresarial no siempre dispone de un número suficiente de empleados cualificados con un perfil específico similar al del puesto a cubrir, por lo que se ofrece formación gratuita a todos los empleados para

mejorar sus competencias y habilidades profesionales a través de una formación adecuada.

El objetivo de este estudio es hacer un seguimiento a como es la capacitación de las Personas con Discapacidad Física de un Programa Gubernamental del Perú, 2022, para mejorar la empleabilidad e identificar el alcance y las limitaciones del proceso de capacitación de modo que el resultado final pueda utilizarse para mejoras en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

### Formulación del Problema

#### Problema general

¿Cómo es la capacitación de las Personas con Discapacidad Física de un Programa Gubernamental del Perú, 2022?

#### Problemas específicos

¿Cuáles son los alcances en el proceso de capacitación de las Personas con Discapacidad Física de un Programa Gubernamental del Perú, 2022??

¿Cuáles son las limitaciones en el proceso de capacitación de las Personas con Discapacidad Física de un Programa Gubernamental del Perú, 2022?

### Objetivos de la Investigación

#### Objetivo general

Analizar cómo es la de capacitación de las Personas con Discapacidad Física de un Programa Gubernamental del Perú, 2022.

#### Objetivos específicos

Analizar cuáles son los alcances de la capacitación las Personas con Discapacidad Física de un Programa Gubernamental del Perú, 2022.

Revelar cuáles son las limitaciones de la capacitación de Personas con Discapacidad Física de un Programa Gubernamental del Perú, 2022.

## Justificación del Estudio

Este estudio se justificó desde el valor social, ya que el presente trabajo de investigación se pudo justificar a favor de los beneficiarios con discapacidad física, que llevaron el servicio de capacitación laboral en mejora de sus competencias y habilidades, para poder luego ser intermediarlo e insertarlo laboralmente en un empleo formal según los requerimientos de la empresa. Asimismo, el estudio se basó en garantizar un empleo digno para las personas con discapacidad a nivel local, regional y nacional. Esta necesidad de un empleo digno se basó en aumentar los indicadores de inclusión en el mercado laboral

En términos de valor teórico, el aporte de varios autores en cuanto al contexto, conceptualizaciones y dimensiones de las variables fue razonable y brindó información suficiente para la adecuada implementación de este estudio, el cual se justificó teóricamente, ya que pretende saber cómo fue la capacitación de las Personas con Discapacidad Física de un Programa Gubernamental del Perú, 2022. La principal motivación fue orientarse hacia las teorías científicas y las opciones de solución en el proceso de investigación y considerar las teorías pertinentes y la información actualizada que proporcionan conocimientos válidos que satisfacen las expectativas de la investigación. También se destacó que la capacitación contribuye a mejorar los indicadores de integración en el mercado laboral.

Del mismo modo, en el ámbito de la capacitación, existen teorías que han ampliado los conocimientos a través de diferentes enfoques y, sobre todo, cada teoría tiene su propia importancia para mantener el nivel de formación.

La justificación desde un valor práctico, en que será referencia para todos los funcionarios responsables de la preparación de la capacitación para personas con Discapacidad Física.

En el valor metodológico, del estudio indicado que se sustenta en el método científico por ser una investigación cualitativa se hace un estudio profundidad. Este estudio se basó en herramientas para guiar la metodología de investigación a través de la aplicación de entrevistas, lo que permitió comprender la contribución de esa

## II. MARCO TEÓRICO

En esta investigación se examinaron los siguientes antecedentes sobre el tema mencionado, sobre el cual se presentaron los siguientes estudios tanto en el plano nacional como en el internacional.

### Antecedentes Nacionales

Sota (2018), en investigación tuvo como objetivo el "examinar las actitudes de los docentes de Mercedes Indacochea de Barranco rumbo a la inclusión de estudiantes con insuficiencias pedagógicas específicas en las asignaturas que se imparten en la escuela" la cual desea confrontar las prácticas de los docentes y las personas involucradas para así formular las recomendaciones adecuadas que permitan fortalecer la inclusión de estudiantes con necesidades especiales. Con todo lo mencionado se logró identificar que las actitudes positivas de los docentes permiten generar una motivación inclusiva en los alumnos con necesidades especiales. Así mismo, se demostró que las estrategias novedosas aplicadas en las aulas generan resultados óptimos en ellos. La metodología de estudio es la cualitativa, cabe recalcar que es una estrategia relacionada con el formato de estudio en casos puntuales y lo obtenido no puede ser utilizado de forma general, ya que se toca de forma específica cada caso y se actúa a base de ello con el fin de comprender la situación.

Así mismo Cortes (2018), en su investigación estableció como objetivo presentar la posición de los ciudadanos con discapacidad, determinar sobre los problemas a las que se enfrentan en el ejercicio de sus derechos fundamentales, en particular el derecho de acceso al empleo, y documentar el compromiso del Estado peruano para hacer frente a esta situación, donde se utilizó un análisis cualitativo. Se logró concluir que al momento de elaborar un medio promotor de empleos para personas con discapacidades hay que tener en consideración que empleo se desea promover, debido a que el SSPE, quien es el número de empresarios que examinan el potencial de los ciudadanos con discapacidad ha aumentado pero la posibilidad de acceder a una vacante laboral no, es decir, el crecimiento se da de forma desproporcional. Por ello las medidas que el estado peruano debe promover, deben estar planificadas y ejecutadas con el fin de

mejorar las condiciones de vida de las personas, garantizar su libertad laboral y sus derechos como ciudadanos.

Ortiz (2016), en su investigación de tipo cualitativa tuvo como objetivo identificar la calidad del empleo de las personas con una discapacidad en los Centros Especiales de Empleo (CEE) y en los Centros de Formación Profesional (CEP) de Lima Metropolitana, para ello se aplicó 150 entrevistas estructuradas a 2 grupos de personas los cuales fueron 130 trabajadores y 20 empresarios de distintas entidades. Con esto se consiguió información relevante sobre los tipos de centros existentes y como están organizados, así mismo la posibilidad de una promoción laboral y el bienestar de los trabajadores. Se obtuvo como resultados que existe tres elementos que determinan el desarrollo profesional de las personas discapacitadas los cuales son las capacitaciones constantes en habilidades blandas y duras, la correcta orientación profesional y por último el aprendizaje permanente con intervenciones participativas.

También Díaz (2016), en su investigación tuvo como propósito determinar la no discriminación en el distrito de Los Olivos a los ciudadanos con discapacidad. La investigación es de tipo cualitativa donde se aplica la técnica de contrastación y orientación con un diseño enfocado en la fenomenología y un alcance descriptivo. así mismo, la técnica de recolección de datos fue la entrevista que se aplicó a 8 especialistas, 4 constitucionales y 4 del área psicológico. Se concluyó que la aplicación de la investigación es eficiente y correcta para personas con discapacidad lo cual garantiza la salvedad de sus derechos, así mismo, brindar capacitaciones oportunas de habilidades, las cuales sean sin discriminación que sea enfocada a sus discapacidades.

Aguilar, Castillo y Elías (2016), realizaron su tesis titulada Modelos de gestión de la capacitación para la inserción y el progreso de los ciudadanos con discapacidad para obtener el grado de maestría en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas - Lima 2016, se utilizó una metodología cualitativa, donde las personas con discapacidad se enfoca en visualizar los potenciales talentos, por lo que se siente la necesidad de buscar fuentes y a la vez combinarlas con distintas características que no sean explotadas.

Núñez (2018), quien, en su disertación, "Agencia y acción colectiva en las organizaciones peruanas de personas con discapacidad en torno al diseño, aprobación y reglamentación de la Ley General de Discapacidad - Ley N° 29973, para su maestría en la Pontificia Universidad Católica - Lima, Perú 2019, realizó el estudio en un enfoque cualitativo en donde el análisis que observaron contó con entrevistas con interrogaciones abiertas. Consideró que la percepción de las políticas es una de las principales herramientas de la acción colectiva, cuyos protagonistas son individuos diversos que aportan una visión común para su puesta en práctica.

#### Antecedentes Internacionales

Naranjo y Flores (2018), en su investigación de casos llamado circunstancias de vida y determinación de los ciudadanos en condición de discapacidad y dependencia en residencias de la Fundación Coanil, desde la representación de los habitantes, custodios y de la oferta de la interposición institucional, la cual presentó un enfoque cualitativo donde se trabajó con 285 participantes los cuales proceden de siete establecimientos de la fundación Coanil, donde se preocupan por la situación de los ciudadanos con discapacidad y el desarrollo personal con la finalidad de optimizar la eficacia de vida y empleabilidad de los participantes.

Palma, Soto, Barría, Mella, Santana y Seguel (2016) en su procesos de integración y adaptación de un grupo de jóvenes con discapacidad de la Universidad de Magallanes donde se aplicó la metodología cualitativa teniendo en cuenta una muestra de 15 estudiantes con discapacidad de diferentes profesiones, se identificó la relevancia de los factores que se involucran en la capacitación relacionadas con el entorno y las habilidades de los alumnos, así mismo la resiliencia que les permite afrontar nuevos retos u obstáculos que se presentan, además, desarrollar estrategias personales. Por lo tanto, es necesario un cambio de paradigma en cuanto a la inclusión en la educación, que busque un equilibrio real entre tener en cuenta las exigencias específicas de la igualdad y promover la igualdad de trato para salvaguardar la decencia de los ciudadanos con incapacidad.

Garavito (2018), en su estudio examinó las técnicas para la inserción laboral de los ciudadanos con discapacidad contenidas en la Política Pública Nacional de Discapacidad en Colombia aplicándose un análisis cualitativo, se trabajó utilizando 14 documentos legales y reglamentarios con lo que se tuvo un total de 42 unidades, así mismo, se buscó la inclusión laboral identificando las políticas de empleo que protejan y otras que identifiquen el análisis. Se planteó unir esfuerzos para aplicar políticas y programas que sigan un camino justo e igualitario para las personas con discapacidad en sus distintos niveles, que incluya, la aplicación de itinerarios y técnicas de empleo.

Huerta y Gómez (2018), en su estudio titulado Determinación de dimensiones de examen específico a través de la metodología mixta en materia de violencia en la juventud universitaria donde se trabajó con una metodología cualitativa y se tuvo como propósito exteriorizar una ruta metodológica para precisar los perímetros de examen de un estudio cualitativo que se efectuará con alumnos de la carrera en la Escuela Superior de Actopan de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Se concluyó que las dimensiones como Perfeccionamiento Humanitario o Salud y Seguridad establecen la primera y segunda perspectiva en sus acotaciones; para las vigías constituyen las extensiones de Desarrollo Humano y Vida en el Hogar y posterior mente Desarrollo Humano y Capacitación. Los ilustrados manifestaron un contorno suficientemente disímil a los conjuntos anticipadamente comentados, existiendo las extensiones de Vida en la Comunidad e Institucionalización las que determinan la primera y segunda perspectiva, correspondientemente

Sánchez, Román, Torres y Loarte (2018), realizó una investigación sobre la inclusión y el perfeccionamiento profesional de ciudadanos con discapacidad en sociedades turísticas, en la Universidad de Cienfuegos - Cuba, realizaron un estudio que actualizaba el estudio observacional cualitativo de percepción, en el que encuestaron a las empresas turísticas, así como a las empresas de servicios de viajes para identificar cuanto personal con discapacidad trabajan con ellos. Concluyeron que la verdadera inclusión de la mano de obra debe comenzar con la mejora de la educación, capacitación habilidades blandas y la cultura, así como con el desarrollo de las suficiencias y el adiestramiento de los individuos

con incapacidad que pueden trabajar en el sector turístico, al tiempo que se acelera el crecimiento de todas las personas con discapacidad.

Además, Britoy (2017) en su estudio "Análisis de la inserción laboral de las personas en condición de discapacidad: un reto para la sociedad ecuatoriana. Se desarrolló un estudio observacional cualitativo y relevante en la Universidad Espíritu Santo de Ecuador". Se concluyó mediante una representación metódica de la intermediación profesional de las PCD, lo cual será un reto para los ecuatorianos, y su aplicación del estudio, basada en elementos teóricos prácticos, se relacionará con el trabajo de las personas con discapacidad.

Su aplicación, basada en elementos teóricos y prácticos, resolverá el problema del trabajo de las personas con discapacidad y sancionará a estas instituciones por no cumplir la ley.

Cendrero (2017) sostiene que la discapacidad es un factor de discriminación en el trabajo, y para su tesis doctoral en la Universidad Complutense de Madrid - 2017 realizó un estudio cualitativo de observación. Concluyó escuetamente que la Constitución Española regula el derecho a la APD, ya sea por enfermedad de forma permanente, por lo que la capacidad de trabajo de la persona debe incluirse en el concepto de discapacidad.

Con respecto Vega, Santana y García, (2017) indicó en su estudio cualitativo que las experiencias y percepciones vitales de las personas con discapacidad desarrollan habilidades básicas innatas en el ser humano mediante una protección de múltiples deficiencias que limitan las verdaderas posibilidades de desarrollo lo que imposibilita la permanencia en puesto de trabajos establecidos, así mismo, diseñar programas con el fin del desarrollo en donde se pueda orientar para la elección de una carrera o puesto de trabajo, que este en concordancia con su habilidad.

## Base Teórica

A continuación, se revisa las teorías que dieron soporte a esta investigación, es importante estudiar detenidamente las categorías de estudio, lo cual permitirá conocer a profundidad el problema investigado. Asimismo, la

categoría a la cual se hizo referente fue Capacitación, las cuales hacen posible el desempeño óptimo en las actividades cotidianas a desempeñar.

Kanashiro (2020), comentó mediante su estudio transversal con personas con discapacidad que se debe brindar herramientas oportunas a la población objetiva a nivel local, así mismo, brindar servicios que permitan adquirir, implementar, fortalecer las competencias y habilidades de las PCD mediante una capacitación oportuna, dicho esto, también es oportuno mejorar las capacidades que ayudan a la empleabilidad que se enfoque en buscar esta población objetiva para lograr resultados adecuados a la integración laboral.

También Hernández (2016), indicó que el aprendizaje que se logra mediante la capacitación adecuada para los individuos mediante actividades concretas, estos deben mostrar un nivel de calidad apropiado que garantice el correcto desempeño de las expectativas de las empresas y por lo que se plantea actividades con el objetivo de dar seguimiento oportuno y adecuado a cada participante.

Maslow (2008), expresó tomando como base la teoría humanista que algunos aspectos del hombre deben contar con la ética adecuada, así mismo, la conciencia y valores adecuados, teniendo en cuenta al ser humano como un individuo creativo y capaz de expresar libremente sus ideas, con capacidad de lograr sus ideales, esto es aplicado por Carl Rogers quien comenta que la facultad de aprender mediante una capacitación adecuada es relevante para el individuo. Asimismo, sostuvo que la capacidad de aprender se da mediante el fortalecimiento de sus competencias y la capacitación constante, esto se ve también afectado por factores emocionales de deseo y el deseo de aprender de cada alumno.

En relación a las personas que presentan limitaciones son altamente creativas al poseer habilidades diferentes, esto contribuye al aprendizaje y la forma de fortalecer las capacidades y puntos fuertes los cuales son considerados en la adquisición de los nuevos conocimientos a través de la preparación y aplicando las habilidades reforzadas.

Mayurí (2008), se tomó como base la teoría neoclásica dadas por Fayol y Taylor, dan como característica principal el estudio de los contextos de la gestión,

el pragmatismo y el objetivo de tener resultados claros y concisos, el cual se enfoca en menor manera la teoría de gestión, la capacitación es la base principal del aprendizaje constante, con lo que se buscó fortalecer las habilidades en torno a la búsqueda de la fijación en el mundo habitual de los individuos con incapacidad los cuales son incapaces de acceder a un puesto de trabajo digno.

Chiavenato (2007) también presentó una teoría sobre la capacitación la cual indica que es el proceso de educar a las personas en un corto plazo aplicando métodos sistemáticos y estructurados por donde las personas adquieren aprendizajes y habilidades adecuadas, donde desarrollan habilidades duras y blandas, también competencias a través de los distintos programas que se plantean, obviamente que cumplan las insuficiencias de los ciudadanos y las sociedades teniendo en cuenta la demanda laboral.

Bowman, (1989) quien también dio una definición adecuada a la teoría de la capacitación donde expresa que es la preparación adecuada del capital humano, esta se dio constantemente y respetando una estructura, dando actividades basadas en la formación profesional del individuo para desempeñar una determinada actividad, dicho esto, es de consideración que las personas con discapacidades deben estar vinculadas a una capacitación frecuente en fin de fomentar la adquisición de habilidades y conocimiento.

Dicho también por Green (1991), quien definió a la capacitación laboral como una actividad enfocada netamente en el ámbito empresarial, con la finalidad de formar sus colaboradores en actividades específicas con el fin de mejorar el desempeño de cada uno, es decir, se busca la formación del individuo en el desarrollo de habilidades blandas y habilidades duras, conocimiento y demás competencias que se puedan aplicar en el ámbito laboral que dé resultados rentables a la empresa y empleador.

Sobel y Andrewes (1998), también definió la capacitación laboral como la acción con finalidad de desarrollar las habilidades enfocadas en las competencias laborales dentro de la empresa del personal, tomando en cuenta los recursos habidos y brindados a fin de lograr un objetivo, el cual es generar oportunidades de trabajo y permitir la dirección al universo profesional de los individuos.

Alles (2004), definió brevemente la capacitación laboral como la oportunidad de transferir aprendizajes y habilidades de forma organizada, estructurada y concisa, dan mayor hincapié en personas que presenten discapacidades o limitaciones.

Además, Chiavenato (2007) definió la capacitación como el proceso de educación en un periodo corto aplicada de forma organizada y estructurada por donde se pretende adquirir conocimientos y habilidades, también en objetivos definidos de competencia.

Aguilar (2008) definió la capacitación como la acción de garantizar una adquisición de conocimiento de distintas funciones que se emplean en el mundo laboral, así mismo, que están puedan satisfacer las necesidades que se generen en el mundo laboral actualmente o en el futuro, se tiene en consideración que la capacitación a las PCD se da en niveles, tomando habilidades básicas y competencias que se enfoquen en reforzar la capacidad laboral.

Así mismo, se indicó que la capacitación es un procedimiento de obtención de discernimiento en función de empleos nuevos y que se den de forma habitual para poder realizar actividades dentro del trabajo de cada individuo. (Dessler, 2009)

También se indicó que la capacitación es la habilidad de aprendizaje de la persona para establecer una labor, realizar una actividad o desarrollar un ejercicio determinado mediante una previa adecuación (Ramírez, 2012, p. 18)

Guiñazú (2016). brindó la definición para el termino de capacitación como el proceso que de cada empresa en desarrollar competencias en los colaboradores para que puedan aprender nuevas habilidades y comportamientos en relación a una situación o problemática que se pueda abordar de forma adecuada en el lugar de trabajo.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo de investigación y Diseño de investigación

Según Hernández, Sampieri, (2014) es un estudio de tipo de investigación básica, en donde esta se describe o se encarga de la presentación sistemática de los rasgos o rasgos que distinguen cada hecho del estudio en cada categoría de análisis, teniendo en cuenta ciertos rasgos, secuencia, con el fin de dar una explicación. de los hechos relevantes observados o conocidos.

Según Carrasco (2019), quien expone que las investigaciones de este tipo básica buscan incrementar y ahondar la cantidad de competencias científicas que existen sobre la indagación.

Stake (1998) indicó que el diseño de investigación es un estudio de caso, en su definición, Se refiere a "el estudio de las particularidades y complejidades de un suceso en particular para comprender su funcionamiento en condiciones importantes".

La investigación utiliza un enfoque cualitativo, y este tipo de investigación se realiza dentro del paradigma científico naturalista, que según Barrantes (2013) también se denomina naturalista-humanista o interpretativo, y cuyo "se enfoca en el estudio de las acciones de los humanos y de la vida social

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación cualitativa tiene como objetivo comprender y profundizar en los fenómenos mediante el estudio de los mismos desde la perspectiva de los participantes, profundizando en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados, en relación a la percepción de la realidad.

De acuerdo a lo mencionado se concluye que la investigación es de un enfoque cualitativo de tipo de investigación es básica, dado que nos permite ampliar nuestro conocimiento teórico en relación a la manipulación de nuestra categorización Capacitación, con la finalidad de que se pueda observar los alcances y limitación en la población objetivo personas con discapacidad física (PCD) El diseño de la investigación es un estudio de caso ya que se considerará las particularidades y complejidades de un suceso en particular, para poder comprender su funcionamiento en condiciones importantes.

Posteriormente, se verán los resultados, con la finalidad de poder responder al problema de investigación.

De acuerdo a dicha definición, podemos afirmar que, solo se pretende estudiar y explorar la categorización: Capacitación, para luego profundizar en su comportamiento general.

### 3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización:

En esta investigación se usará la categoría capacitación, la cual abarca sub categorías identificadas como desarrollo de habilidades, fortalecimiento de competencias y satisfacción de la capacitación. En anexos se considerará la tabla de categorización.

### 3.3 Escenario de estudio:

El escenario del presente estudio se llevó a cabo de manera virtual en la plataforma zoom, en donde se realizaron entrevistas con la presencia de 18 alumnos PCD. Se solito a la población PCD, que pudiera responder a través de vía online entrevistas que fueron derivadas a su correo y mediante WhatsApp. Posteriormente, remitieron la información por el medio en mención, la cual se pudo analizar.

### 3.4 Participantes:

Otzen, T. & Manterola C. (2017) afirman que las técnicas de muestreo no probabilístico se utilizan para seleccionar a los individuos que se van a examinar en función de las características o criterios específicos que el investigador esté considerando en ese momento.

Otzen, T. & Manterola C. (2017) también afirmaron que las técnicas de muestreo probabilístico intencional seleccionan casos con características de la población. Es adecuado para situaciones en las que la población es muy variable y la muestra es muy pequeña.

En referencia, la muestra fue no probabilístico de tipo intencional, ya que se seleccionaron aquellos que cumplieron con los atributos y la representación de una población PCD para participar en este estudio de investigación. Es por ello que la investigación, estará dirigida a los potenciales beneficiaros Programa

Impulsa Perú, de la unidad zonal, Lima Callao contando con una convocatoria de 18 participantes que cuenten con discapacidad física entre las edades de 30 a 50 años.

La población estará dirigida a potenciales beneficiarios del Programa Impulsa Perú, de la unidad zonal, Lima Callao, que cuenten entre las edades de 30 a 50 años en condición de vulnerabilidad con discapacidad física, a fin de aplicarles las entrevistas, para poder analizarlas.

Criterios de inclusión: Potenciales beneficiarios que realizaron los cursos del programa Trabaja Perú, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que cuenten con las edades de 30 a 50 años de edad, que se encuentren en situación de desempleo, grado de vulnerabilidad y que se encuentren dentro del público objetivo personas con discapacidad.

Criterios de exclusión: Potenciales beneficiarios que realizaron los cursos los cursos del programa Trabaja Perú, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que cuenten con edades de por debajo de los 30 años y por encima de los 50 años, encontrándose en situación de empleados por alguna empresa.

### 3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica: Entrevista

Instrumento: Guion de preguntas para Personas con Discapacidad Física de un Programa Gubernamental, 2022.

La entrevista es un método que consta en reunir información de forma oral y personalizada mediante preguntas con los cuales se pretende obtener resultados sobre sucesos, experiencias, situaciones u opiniones para personas elegidas. En esta fase se elaboró una entrevista, la cual será de insumo para poder recaudar información de experiencias de vidas, perspectiva de la capacitación.

### 3.6 Procedimientos:

En el presente trabajo en un primer momento se procedió con la elaboración de la matriz de categorización, la cual se elaboró de la obtención de información referente al tema, mediante la información contenida en normativas,

protocolos y libros. Posterior a esto, se elaboró el guion preguntas para poder realizar la aplicación a los participantes seleccionados.

Aplicación de entrevista – En la fase final de la capacitación, se realizó la aplicación de la entrevista a un total de 18 alumnos PCD. Luego de efectuar las coordinaciones con las respectivas Jefaturas y después de la aplicación de las entrevistas se realizó la recolección de datos, a través de la corrección de cada ítem y revisión del consolidado de entrevista. Posteriormente, se utilizó el programa ATLAS TI 9. donde se realizó, el reporte de los resultados descriptivos y resultados inferenciales. Asimismo, terminando el proceso de capacitación se realizará el seguimiento respectivo para la inserción laboral en mejora de la empleabilidad.

### 3.7 Rigor científico:

En este estudio se siguieron las recomendaciones que se requiere para la investigación científica para lo cual se aplicaron los siguientes criterios:

La credibilidad, en esta investigación se aplicó la validación por jueces del instrumento empleado, lo cual da credibilidad a los resultados dado que se trata de una entrevista que fue validada por un especialista el cual verifico que las interrogantes estén acorde a la problemática planteada. Asimismo, se aplicó la confiabilidad para lo cual todos los datos que se recopilaron fueron contenidos en una base de datos la cual está a disposición de cualquier investigador para hacer la confrontación del caso.

### 3.8 Métodos de análisis de datos:

En la investigación se aplica el siguiente método de procesamiento de datos:

Codificación de los textos: Se codificó las entrevistas siguiendo una lógica inductiva y deductiva.

Determinación del coeficiente de concurrencias: Se identificó los códigos recurrentes

Categorización: Se confirmó las categorías propuestas o se detectó una categoría nueva.

### 3.9 Aspectos éticos:

Esta investigación cumplió con los aspectos éticos aplicando tres criterios:

El consentimiento informado: La entrevista realizada en el programa del Ministerio de Trabajo de Lima sobre la categoría de capacitación cuenta con la aprobación de la institución que emitió la aprobación, que proporcionó las instalaciones adecuadas para su ejecución. Asimismo, la información obtenida cuenta con la aprobación previa de las personas (PCD) que remitieron su consentimiento informado.

La originalidad: La investigación fue original porque estos estuvieron sujeta a la aplicación de un software de plagio como el Turnitin el cual obtuvo un resultado con un porcentaje que no excedió el 15%.

La credibilidad: El instrumento de recolección de datos fue firmado por un evaluador externo el cual verifico las interrogantes propuestas a los participantes de la investigación (ver anexo 04).

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

##### Resultados descriptivos

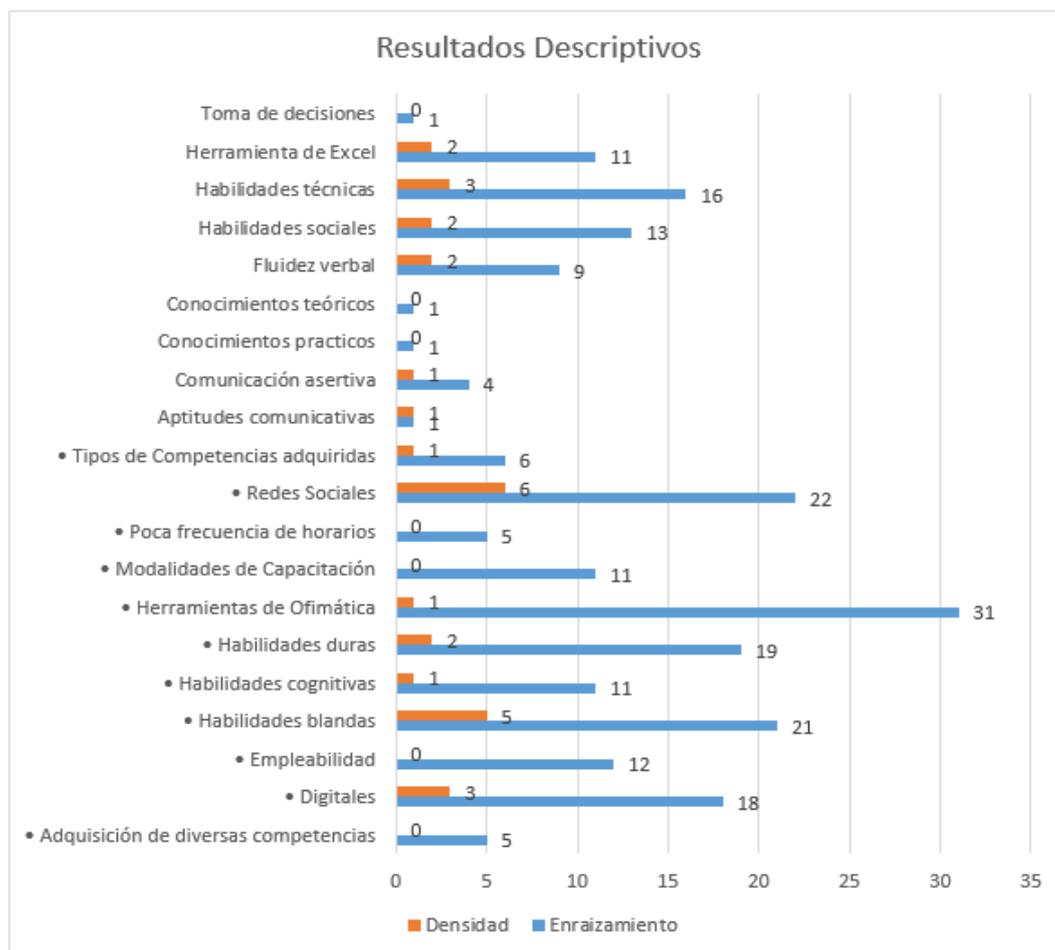
Tabla 1

Tabla de resultados primera categoría

Código	Enraizamiento	Densidad
Adquisición de diversas competencias	5	0
Digitales	18	3
Empleabilidad	12	0
Habilidades blandas	21	5
Habilidades cognitivas	11	1
Habilidades duras	19	2
Herramientas de Ofimática	31	1
Modalidades de Capacitación	11	0
Poca frecuencia de Horarios	5	0
Redes Sociales	22	6
Tipos de Competencias Adquiridas	6	1
Aptitudes Comunicativas	1	1
Comunicación Asertiva	4	1
Conocimientos Prácticos	1	0
Conocimientos Teóricos	1	0
Fluidez Verbal	9	2
Habilidades Sociales	13	2
Habilidades Técnicas	16	3
Herramientas Excel	11	2
Toma de decisiones	1	0

Gráfico 1

Niveles de enraizamiento y densidad (códigos).



*Nota:* Adaptado por Directiva N° 002-08-EM/DGER En la tabla N° 1 y la gráfico N° 1 después de la aplicación de la entrevista a la población que recibió la capacitación para las Personas con Discapacidad Física de un Programa Gubernamental del Perú, 2022, en donde después de revisar y codificar la información, se muestran los resultados descriptivos de enraizamiento y densidad (barras de color azul y anaranjado respectivamente) dichas muestran los códigos propuestos en la matriz de categorización así también los nuevos códigos generados en las respuestas de las entrevistas realizadas en la investigación. Los códigos con mayor enraizamiento son 03 predominantes tales como Herramientas de Ofimática con un enraizamiento de 31, Redes Sociales con un enraizamiento de 22 y por último Habilidades Blandas con un enraizamiento de 21. Con respecto a la densidad se pudo observar que si existe relación entre los códigos.

## Resultados Inferenciales

Tabla 2

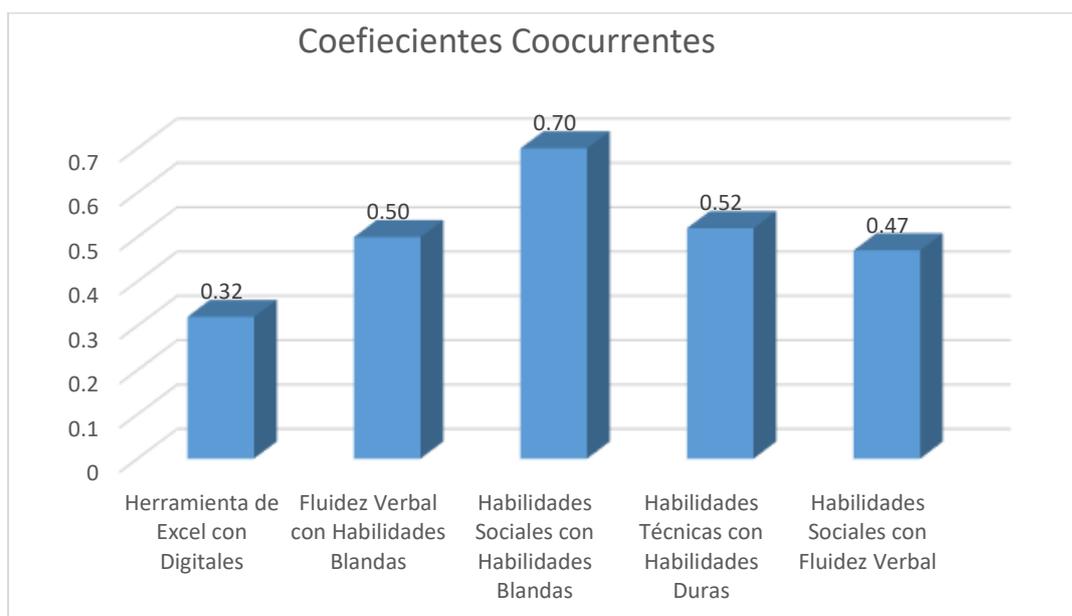
*Cuadro de Coeficientes Concurrentes*

<b>Códigos Concurrentes</b>	<b>Herramienta de Excel con Digitales</b>	<b>Fluidez Verbal con Habilidades Blandas</b>	<b>Habilidades Sociales con Habilidades Blandas</b>	<b>Habilidades Técnicas con Habilidades Duras</b>	<b>Habilidades Sociales con Fluidez Verbal</b>
<b>Coeficientes</b>	0.32	0.50	0.70	0.52	0.47

*Nota:* Adaptado por Directiva N° 002-08-EM/DGER En la Tabla 02 y Figura 02 y se muestran los resultados inferenciales, en relación a los códigos asociados o relacionados, en donde se muestra que en la tabla 02, los coeficientes de concurrencia de los cuales los códigos más asociados y relacionados los cuales fueron; Habilidades Sociales con Habilidades Blandas con un coeficiente de 0.70, Habilidades Técnicas con Habilidades Duras con un coeficiente de 0.52, Fluidez Verbal con Habilidades Blandas con un coeficiente de 0.50, Habilidades Sociales con Fluidez Verbal con un coeficiente de 0.47 y por ultimo Herramientas de Excel con Digitales con un coeficiente de 0.32. Dicha relación es producto de la asociación de un código con otro, cabe recalcar que se considera relación si está por encima de 0.25 hasta más próximo este a 01.

Gráfico 2

*Gráfico de Barras (Coeficiente de coocurrencias)*

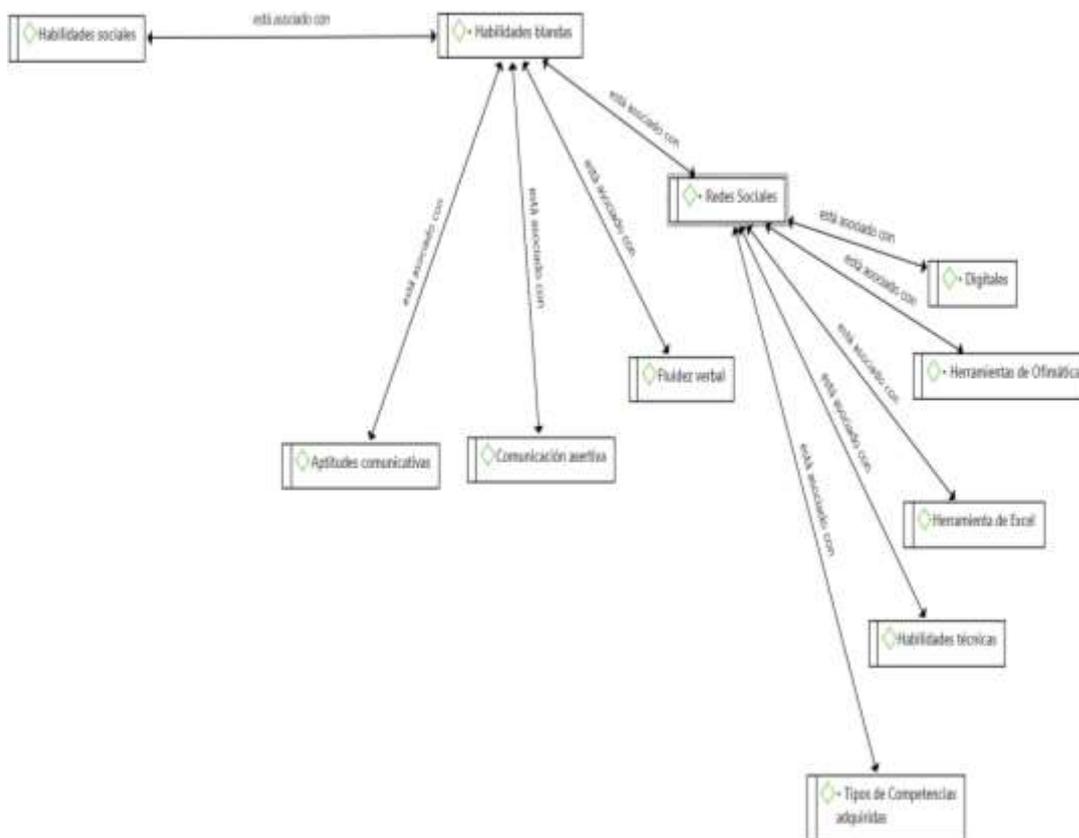


*Nota:* Adaptado por Directiva N° 002-08-EM/DGER En la figura número 2 que se muestra en la parte superior se evidencia los códigos concurrentes mostrados

en la red de códigos asociados así mismo estos están ordenados por criterio de mayor a menor asociación (1.00 al 0.25 respectivamente) los cuales fueron: Habilidades Sociales con Habilidades Blandas con un coeficiente de 0.70, Habilidades Técnicas con Habilidades Duras con un coeficiente de 0.52, Fluidez Verbal con Habilidades Blandas con un coeficiente de 0.50, Habilidades Sociales con Fluidez Verbal con un coeficiente de 0.47 y por ultimo Herramientas de Excel con Digitales con un coeficiente de 0.32

Figura 1

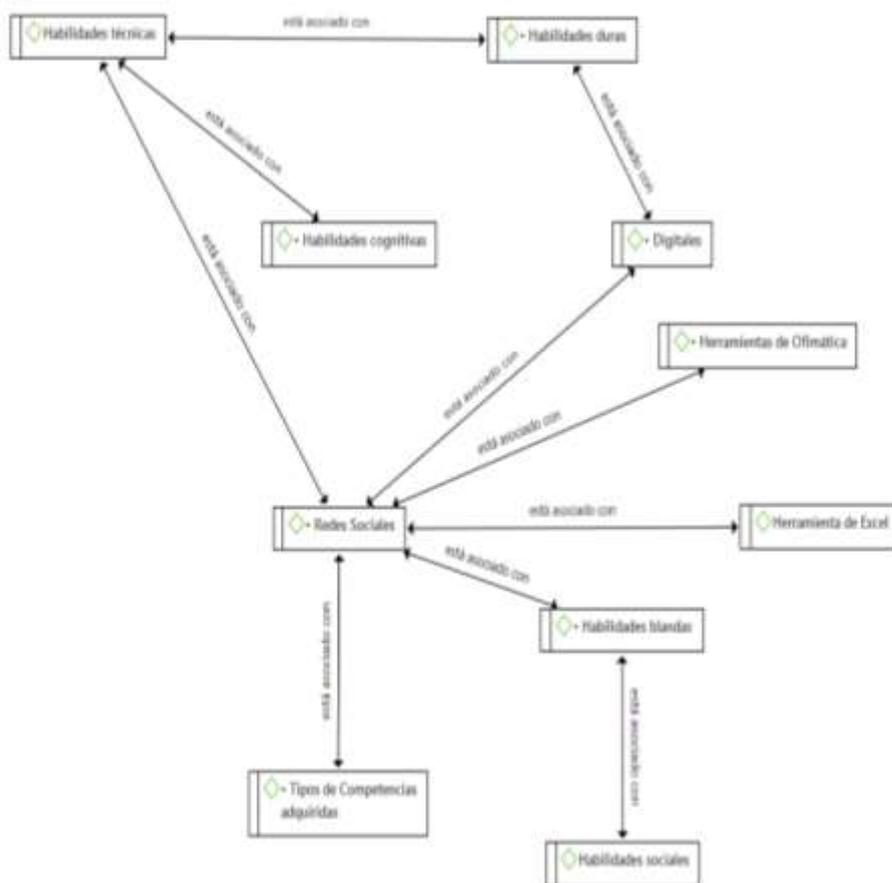
Mapa redes códigos mayor coeficiente



*Nota:* Adaptado por Directiva N° 002-08-EM/DGER En la figura 01 en la parte superior muestra los códigos con mejor asociación de los cuales las Habilidades Blandas es el código eje para la asociación de resto códigos esto debe a que son pieza clave para que el trabajador se relacione adecuadamente con el resto de las personas del ámbito laboral por otro lado los códigos que le preceden son las Redes Sociales, Fluidez Verbal, Comunicación Asertiva, Aptitudes comunicativas.

Figura 2

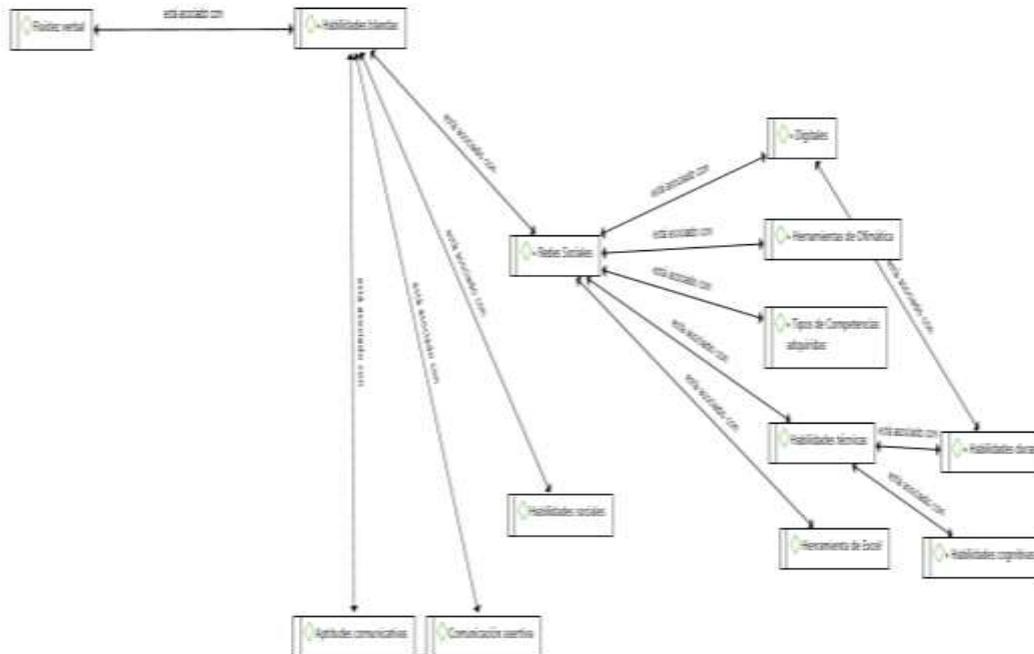
Mapa de Redes códigos asociados



*Nota:* Adaptado por Directiva N° 002-08-EM/DGER En la figura 02 presentado en la parte superior muestra que el código central que es la Redes Sociales siendo su principal propósito el de conectar personas a media que se interactúa con las personas. Posteriormente, se desprenden los códigos Digitales, Herramientas de Excel, Habilidades Blandas, Habilidades Sociales, Tipos de Competencias Adquiridas dichos códigos mencionados son los elementos fundamentales dentro de la capacitación en redes sociales.

Figura 3

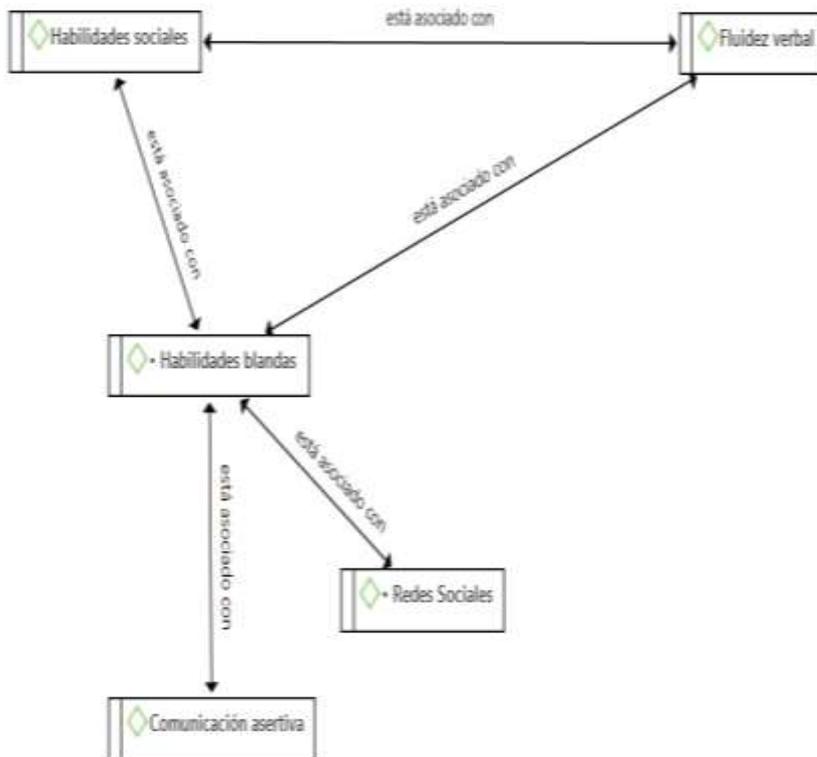
Mapa de Redes códigos asociados



*Nota:* Adaptado por Directiva N° 002-08-EM/DGER de la figura 03 la cual fue desarrollada en base a la asociación de Fluidez Verbal con Habilidades Blandas se muestra con una densidad de 0.50 respecto a esta red se visualiza presentado en la parte superior que el código central que es Habilidades Blandas seguido de Redes sociales, los cuales son códigos ejes para asociación de resto códigos. Por otro lado, los códigos que le preceden son Habilidades Sociales, Aptitud comunicativa, Comunicación Asertiva, Digitales Herramientas de Ofimática, Tipos de competencias Adquiridas, Habilidades Técnicas, Habilidades en Excel.

Figura 4

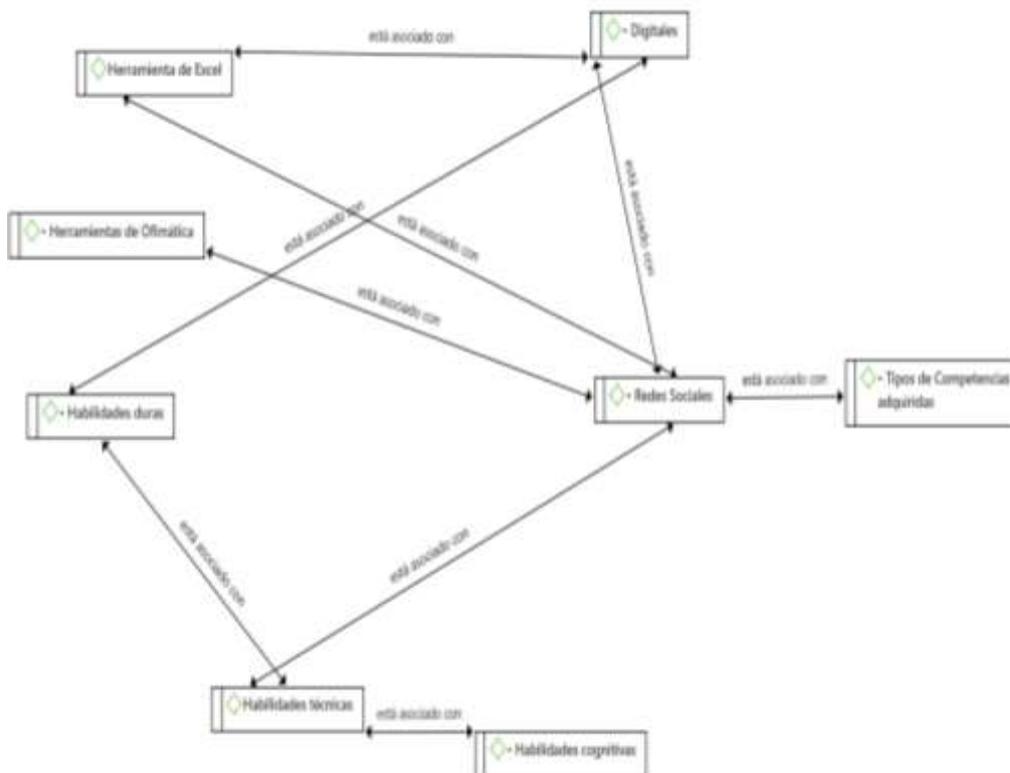
Mapa de Redes códigos asociados



*Nota:* Adaptado por Directiva N° 002-08-EM/DGER de la figura 04 la cual fue desarrollada en base a la asociación de Habilidades sociales con Fluidéz Verbal se muestra con una densidad de 0.47 respecto a esta red se visualiza presentado en la parte superior que el código central que es Habilidades Blandas, el cual es código eje para asociación de resto códigos. Por otro lado, los códigos que le preceden son Redes sociales y Comunicación Asertiva.

Figura 5

Mapa de Redes códigos asociados



*Nota:* Adaptado por Directiva N° 002-08-EM/DGER de la figura 05 la cual fue desarrollada en base a la asociación de Herramientas de Excel con Digitales se muestra con una densidad de 0.32 respecto a esta red se visualiza presentado en la parte superior que el código central que es Redes sociales, el cual es código eje para asociación de resto códigos. Por otro lado, los códigos que le preceden son Digitales, Herramientas de Excel, Herramientas de Ofimática, Habilidades Duras, Habilidades Técnicas, Habilidades Cognitivas, Tipos de competencias adquiridas.

## Discusión

Después de analizar la información que se mostró en la capacitación para las Personas con Discapacidad Física de un Programa Gubernamental del Perú, 2022, se tomó como antecedentes estudios de carácter cualitativo donde se dan a denotar el proceso de capacitación de los resultados más importantes obtenidos en este trabajo. Asimismo, serán comparados con conclusiones de diferentes estudios, para lo cual empezaremos con la investigación Juan Ramón Ortiz (2016) realizó una investigación en la cual se encontró dentro de sus conclusiones que hay tres elementos que determinan las oportunidades de desarrollo profesional de las personas con discapacidad los cuales son la Orientación profesional, capacitación antes del empleo que mejoren las habilidades blandas y habilidades duras, aprendizaje permanente e intervención participativa dichos resultados se asemejan a los obtenidos en los resultados descriptivos en los que se vio que el código predominate Habilidades Blandas, fue uno de los ejes principales en la capacitación, seguido de habilidades duras, siendo importante para la empleabilidad en personas con discapacidad, ya que con la capacitación se pudo fortalecer sus rasgos interpersonales, comunicaciones efectivas y demostrar lo aprendido en herramientas tecnológicas (Herramientas de Ofimáticas).

Asimismo, Sánchez, Román, Torres y Loarte (2018), realizó una investigación en la cual se encontró en los resultados que la verdadera inclusión debe comenzar con la mejora de la educación, capacitación habilidades blandas y la cultura, para poder trabajar en el sector turístico, dichos resultados se asemejan a los obtenidos en los resultados descriptivos en los que se vio que el código de Habilidades Blandas, sigue siendo nuevamente uno de los códigos predominantes en la capacitación, ya que con este las personas con discapacidad pueden interactuar entre sí en cualquier centro de trabajo, fomentando la una cultura de inclusión social a favor de la empleabilidad.

Universidad de Magallanes (2018) realizó una investigación en la cual se encontró dentro de sus conclusiones que en la capacitación sobresalen factores relacionados a Habilidades Técnicas, la familia, y redes sociales, dichos resultados se asemejan a los obtenidos en los resultados descriptivos en los que se vio los códigos Habilidades Técnicas y Redes Sociales, siendo

predominantes en la capacitación, ya que el propósito Habilidades Técnicas fue adquirir destrezas y conocimientos que permitieron poder desempeñar tareas específicas relacionadas con un puesto de trabajo. Por otro lado, el propósito de las redes sociales en nuestra investigación fue poder conectar a las personas con discapacidad con los canales de sociales, lo cual facilitó la empleabilidad a través de las plataformas conocidas computrabajo, Bumerang.

Con respecto Vega, Santana y García, (2017) realizó una investigación en la cual dentro de sus conclusiones se encontró diseñar programas de desarrollo de capacitación entorno profesional habilidades blandas y sociales, en donde se pueda orientar para puesto laboral. En ese sentido este resultado se asemeja al obtenido en el gráfico de códigos concurrentes nos referimos al código de las habilidades blandas y sociales, los cuales tienen relación y generó en nuestra investigación una combinación habilidades sociales y de comunicación que ayudó al servicio de acercamiento empresarial a las personas con discapacidad en el entorno laboral.

Para Chiavenato (2007) indica en su teoría que “La capacitación al ser un proceso de corto plazo dada de forma sistemática y estructurada por el cual los individuos adquieren conocimientos, desarrollan de habilidades duras y competencias adecuadas en función a un objetivo definido, por medio de los programas importantes, que de cierta forma estén destinadas a satisfacer las escaseces de los empresarios, desde el punto de vista del requerimiento laboral” dichos resultados se asemejan a los obtenidos en los resultados descriptivos en los que se vio que el código predominante habilidades duras fortaleció los conocimientos y experiencias con la finalidad de que las personas con discapacidad pueden conseguir un trabajo formal, a través de las aptitudes concretas y específicas que son requeridas para el puesto de trabajo.

## **V. CONCLUSIONES**

De acuerdo con el objetivo general, este se cumplió dado se concluye que se obtuvieron coeficientes que responden al objetivo general como Habilidades Sociales con Habilidades Blandas (0.70), Habilidades Técnicas con Habilidades Duras (0.52), Fluidez Verbal con Habilidades Blandas (0.50), Habilidades Sociales con Fluidez Verbal (0.47), Herramienta de Excel con Digitales (0.32).

De acuerdo con el objetivo específico de alcance, este se cumplió dado que se concluye que se obtuvieron códigos con mayor enraizamiento, siendo 03 predominantes tales como Herramientas de Ofimática con un enraizamiento de 31, Redes Sociales con un enraizamiento de 22 y por último Habilidades Blandas con un enraizamiento de 21.

De acuerdo con el objetivo específico de limitaciones, este se cumplió dado que se concluye que se obtuvieron códigos que se presentó con menor enraizamiento en Aptitudes Comunicativas (1), Conocimientos Prácticos (01), Conocimientos Teóricos (01) Toma de decisiones (01), Frecuencia de horarios (05).

## **VI. RECOMENDACIONES**

De acuerdo a la primera conclusión se recomienda que se continúe con la capacitación de los códigos relacionados de Habilidades blandas con Habilidades Sociales, Habilidades Técnicas con Habilidades Duras, Fluidez Verbal con Habilidades Blandas y Habilidades Sociales con Fluidez Verbal ya que contribuye al desarrollo de capacidades, visualizándose una motivación al logro y desarrollo personal a los beneficiarios del programa, ya que complementa su capacitación y por ende estarán más satisfechos con lo recibido, esto conllevará a que los beneficiarios elevan su autoestima, aumente sus deseos de superación y eficiencia profesional, con ello su posible ingreso al mercado laboral aumentará.

De acuerdo con la segunda conclusión se recomienda que se continúe con las capacitaciones en Herramientas de Ofimáticas, Redes Sociales y Habilidades Blandas, ya que se ha podido visualizar buenos alcances en relación con la inserción laboral en personas con discapacidad.

De acuerdo con la tercera conclusión se recomienda realizar y enfatizar capacitaciones en Aptitudes Comunicativas, Conocimientos Prácticos, Conocimientos Teóricos, Toma de Decisiones, para que los beneficiarios del programa puedan tener todos los conocimientos, al momento de insertarse en el mercado laboral formal.

## REFERENCIAS

- Accenture, J (2005). Las expectativas de los universitarios tras su inserción laboral. Faro de Vigo.
- Aiken, L.R. (2003). Test psicológicos y evaluación. Pearson Educación.
- Aliaga, J. & Giove, A. (1993). Baremos de test psicológicos utilizados en el Perú. Editorial Amauta.
- Aquino, A.E. (2003). Diferencias de género y edad en la inteligencia emocional de un grupo de Internautas (Tesis de Licenciatura): Universidad Inca Garcilaso de la Vega.  
[http://www.geocities.ws/intelemol/aquino/dif\\_genero\\_edad\\_ie.html](http://www.geocities.ws/intelemol/aquino/dif_genero_edad_ie.html)
- Ariza Montes, J. (2007) Revista de Fomento Social. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/249829>
- Barrantes, R. y Matos, P. (2019) Desigualdad en la Inserción Laboral. Recuperado de <https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/IEP/1162/1/Barrantes-Roxa>
- Bordin E. (1968). Psychological Counseling. Amazon
- Bordin, E., Nachman y Segal (1963) Teoría sobre la orientación vocacional. Recuperado de [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8907/OC\\_Capitulo\\_III\\_Def.pdf](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8907/OC_Capitulo_III_Def.pdf)
- Campbell, D. & Borgenb, F.H. (1999) Holland's theory and the development of interest inventories [ La teoría de Holanda y el desarrollo de inventarios de intereses], Iowa State University, Journal of Vocational Behavior, recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879199916998>
- Castaño Lopez-Mesas C. (1983). Psicología y orientación vocacional (un enfoque interactivo). Editorial Marova
- Castillo Guzmán, J., y Demartini Rivera, F. (1964). Intermediación laboral y agencias de empleo. ECB Ediciones.
- Chacón, O. (2003). Programa de orientación vocacional para la educación media y diversificada. Universidad de Los Andes – Táchira
- Chiavenato, I. (1994). Comportamiento Organizacional- La dinámica del éxito en las organizaciones, Segunda Edición. Editorial Mc Graw Hill.
- CONADIS (2019), Misión y Visión Sectorial. Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad. Recuperado de: <https://www.conadisperu.gob.pe/institucional/mision-vision>

- CONADIS (2019), Prepublicación del Proyecto de “Plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad 2016-2021. Recuperado de: <https://www.conadisperu.gob.pe/notas-informativas/pre-publicacion-del-proyecto-de-plan-de-igualdad-de-oportunidades-para-las-personas-con-discapacidad-2016-2021>.
- Congreso de la República del Perú (1998), Ley General de la Persona con Discapacidad. Recuperado de: [http://www.minedu.gob.pe/files/266\\_201109141525.pdf](http://www.minedu.gob.pe/files/266_201109141525.pdf)
- Congreso de la República del Perú (2012), Ley N° 29973. Ley general de la persona con discapacidad. Recuperado de: <https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos-violencia/contenedor-dgcvg-recursos/contenidos/Legislacion/Ley-general-de-la-Persona-con-Discapacidad-29973.pdf>
- Congreso de la República (2012) Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. Autor. Consultado en [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1063927/personas\\_con\\_discapacidad\\_en\\_el\\_servicio\\_civil\\_peruano\\_2015.pdf?v=1596043087](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1063927/personas_con_discapacidad_en_el_servicio_civil_peruano_2015.pdf?v=1596043087)
- Días, R. (2011). Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Comisión federal de electricidad de la zona Montemorelos-Linares Nuevo León. Universidad de Montemorelos.
- Días, L (2016) El tratamiento jurídico de las personas con discapacidad mental en relación al derecho de la no discriminación y desarrollo de su personalidad. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/1706>
- Fernández, A. y Sánchez, M. (2019) Innovación en la inserción laboral de las personas más vulnerables. Recuperado de [www2.cruzroja.es/-/innovacion-en-la-insercion-laboral-de-las-personas-mas-vulnerables-empleandodigital](http://www2.cruzroja.es/-/innovacion-en-la-insercion-laboral-de-las-personas-mas-vulnerables-empleandodigital)
- Fernández, C. (2015) Dificultades en la inserción laboral de los jóvenes de 18 a 19 años con estudios secundarios. Universidad Nacional de Formosa,
- Flores, J (2007) La evaluación de competencias laborales. Amazon
- Garavito (2018), La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta.[ Universidad Nacional de Colombia] Recuperado de <https://docplayer.es/13575323-La-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad-en-el-mercado-laboral-colombiano-una-accion-conjunta-diana-maria-garavito-escobar.html>
- García, J y Corpas, C (2002) Los indicadores personales en el proceso de orientación e inserción profesional. Amazon
- García, J y Corpas, C (2002) Los indicadores personales en el proceso de orientación e inserción profesional. Amazon

- Goleman, D (1999). Inteligencia Emocional. Vergara
- Grados, J. (2009). Capacitación y Desarrollo de Personas. 4ta. Edición. Editorial Trillas S.A.
- Guglielmi, D., Fraccaroli, F. & Pombeni, M.L. (2004). Les intérêts professionnels selon le modèle hexagonal de Holland. Structures et différences de genre [ Intereses profesionales según el modelo hexagonal de Holanda. Estructuras y diferencias de género]. L'orientation scolaire et professionnelle, 33(3), 409-427. Recuperado de <http://osp.revues.org/index700.html>
- Harald, B. y Solas A. (2010). Cómo se realiza la evaluación del Potencial Individual. Recuperado de [http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/rrhh\\_6325.htm](http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/rrhh_6325.htm)
- Hernández, G. (2016). Desempeño profesional y desarrollo organizacional. Editorial San Marcos.
- Hernández, V. (2004). Evaluación de los intereses básicos académico profesional de los estudiantes de secundaria. REOP, 15(1) 117-141. Recuperado de [http://www.uned.es/reop/pdfs/2004/1511%20%20Vicente%20Hernandez%20Franco.PDFHolland\(1966\)](http://www.uned.es/reop/pdfs/2004/1511%20%20Vicente%20Hernandez%20Franco.PDFHolland(1966))
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. Recuperado de <https://revistadepedagogia.org/wp-content/uploads/2017/04/3-Teor%C3%ADas-Vocacionales-Y-Su-Aportaci%C3%B3n-A-La-Orientaci%C3%B3n.pdf>
- Holland, J.L. (1978). La elección vocacional y teoría de las carreras. Editorial Trillas.
- Holland, J.L. (1985). Making vocational choices. Editorial Prentice-Hall.
- Holland, J.L. (1997). Making vocational choices: a theory of vocational personalities. Editorial Prentice-Hall.
- Ibarra, S. (2008) "Inserción laboral y empleabilidad en el mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad". Universidad de Chile.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI 2015). Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana, Recuperado de [https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe-tecnico-n10\\_mercado-laboral\\_jul-ago-set2015.pdf](https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe-tecnico-n10_mercado-laboral_jul-ago-set2015.pdf)
- Latin American Quality Institute (2012). El potencial humano, recurso primordial en las empresas. Recuperado de [http://www.laqualityinstitute.org/artc/laqui\\_art\\_3.pdf](http://www.laqualityinstitute.org/artc/laqui_art_3.pdf)

- Martínez, J.M. (2009) La investigación sobre comunicación en España. Evolución histórica y retos actuales. Laboratorio de tecnologías de la información y nuevos análisis de comunicación social
- Martínez, J.M. & Valls-Fernández, F. (2003). La escala vocacional y la planificación de la carrera. Psicothema Adaptación española de Self-Directed Search (SDS-R. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72718118.pdf>
- Martínez, R. (1998). Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción Laboral. Consultado en <https://revistadepedagogia.org/wp-content/uploads/2017/04/3-Teor%C3%ADas-Vocacionales-Y-Su-Aportaci%C3%B3n-A-La-Orientaci%C3%B3n.pdf>
- Maslow, A. H. (1964). A theory of human motivation. In H. J. Leavitt, & L. R. Pondy, Eds., Readings in managerial psychology (pp. 6-24). University of Chicago Press.
- Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo (2012). Lineamientos para la atención de los usuarios de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo. Consultado en <http://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-la-directiva-general-n-001-2016-mtpe318-lineam-resolucion-ministerial-n-094-2016-tr-1380837-1/>
- Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo (2016). Proceso para la Intermediación e Inserción Laboral para la línea de Intervención en Capacitación e Inserción Laboral. Consultado en <http://www.jovenesproductivos.gob.pe/transparencia/resoluciones/rde/2016/RDE068-2016.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2013) Servicio de Acercamiento Empresarial de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo. Consultado en Silnet. Trabajo.gob.pe: 8080/empleosperu
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional (2010). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Dirección regional del Trabajo y Formación Profesional. Autor. Consultado en <http://www2.trabajo.gob.pe/contactenos/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012) Situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo peruano. Autor. Consultado en [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1063927/personas\\_con\\_discapacidad\\_en\\_el\\_servicio\\_civil\\_peruano\\_2015.pdf?v=1596043087](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1063927/personas_con_discapacidad_en_el_servicio_civil_peruano_2015.pdf?v=1596043087)

Núñez J. (2019) Nada acerca de nosotros, sin nosotros: Agencia y acción colectiva en las organizaciones peruanas de personas con discapacidad en torno a la creación, aprobación y reglamentación de la Ley General de la Persona con Discapacidad – Ley N° 29973 [Pontificia Universidad Católica] Autor. Consultado en [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13584/N%c3%9aNEZ\\_JOYO\\_ANA\\_NADA\\_ACERCA\\_NOSOTROS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13584/N%c3%9aNEZ_JOYO_ANA_NADA_ACERCA_NOSOTROS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Congreso de la República. Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. Congreso de la República, 2012. Autor. Consultado en [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1063927/personas\\_con\\_discapacidad\\_en\\_el\\_servicio\\_civil\\_peruano\\_2015.pdf?v=1596043087](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1063927/personas_con_discapacidad_en_el_servicio_civil_peruano_2015.pdf?v=1596043087)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Reglamento de Organización y Funciones ROF (2017). Consultado en <http://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-modifica-el-reglamento-de-organizacion-y-decreto-supremo-n-020-2017-tr-1577893-3/>

Naranjo y Flores (2018) Calidad de vida de adultos con discapacidad intelectual institucionalizados en Chile desde la perspectiva de los proveedores de servicios Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/647/64730275022.pdf>

Nauta, M.M. (2010). The development, evolution, and status of Holland's theory of vocational personalities: Reflections and future directions for counseling psychology. Washington, Journal of Counseling Psychology, 57, 11-22. Consultado en <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21133557/>

Nieto, M. y Berrios, P. (2015) Recursos personales asociados a diferentes indicadores de éxito en la búsqueda activa del empleo: una revisión sistemática. Amazon.

OMS (2019), Discapacidad y salud. Organización Mundial de la Salud. Recuperado de: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

OMS (2019), Discapacidad y salud. Organización Mundial de la Salud. Recuperado de: <https://www.who.int/features/factfiles/disability/es/>

OMS, OPS (2001), Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Organización Mundial de la Salud, Organización panamericana de la Salud. Recuperado de: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad. Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), Recuperado de: <https://bit.ly/2QMSbfm>

- ONU (2019), Personas con discapacidad. Organización de las Naciones Unidas Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. Recuperado de: <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/algunos-datos-sobre-las-personas-con-discapacidad.html>
- Ozen, Y. (2014). The analysis of psychological counselors work satisfaction in terms of some variables. *Educational Research and Reviews*, 9(21), 1133-1142. Consultado en <http://dx.doi.org/10.5897/ERR2014.1911>
- Otzen, T. & Manterola C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232. Consultado en <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Ortiz (2016) "Inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas de la ciudad- Perú 2021. Consultado en [https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2021/03/Vilca\\_Huamani\\_Angela\\_Jackeline.pdf](https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2021/03/Vilca_Huamani_Angela_Jackeline.pdf)
- Ortiz (2016) La educación de niños y niñas con discapacidad en el Perú durante la pandemia del Covid-19 Consultado en <https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2022/03/La-educacion-de-ninos-y-ninas-con-discapacidad-en-el-Peru-durante-la-pandemia-del-COVID-19-1.pdf>
- Huamani, T. y Castillo, J. (2005). El Potencial Humano y los estímulos organizacionales. Editorial San Marcos.
- Palma, Soto, Barría, Mella, Santana y Seguel (2016) Estudio cualitativo del proceso de adaptación e inclusión de un grupo de estudiantes de educación superior con discapacidad de la Universidad de Magallanes. Universidad de Magallanes Consultado en [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-22442016000200007&script=sci\\_abstract](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-22442016000200007&script=sci_abstract)
- Pérez, F. (2019) La inserción laboral de los universitarios: formación vs entorno. . Amazon
- Pérez, F. (2018) Desigualdad en la Inserción Laboral. Recuperado de <https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/IEP/1162/1/Barrantes-Roxa>
- Pereira, J.L. (1992). Elaboración, análisis de proceso de validación y confiabilidad del Inventario Perfil de Preferencias Profesionales. Universidad Nacional Federico Villarreal. Recuperado de <https://www.google.com/search?q=federico+viyarreal%7DElaboraci%C3%B3n%2C+an%C3%A1lisis+de+proceso+de+validaci%C3%B3n+y+confiabilidad+del+Inventario+Perfil+de+Preferencias+Profesionales&sx>

- Ponce, A. (2016), El potencial humano, recurso primordial en las empresas. Recuperado de [http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/rrhh\\_6325.htm](http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/rrhh_6325.htm)
- Quiroz Eslado, L (2014). Intermediación, tercerización y teletrabajo. Editorial EL Búho.
- Ramírez, A. (2014) "Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas". Universidad de Montemorelos
- Reardon, R. y Lenz, J. (1999). Holland's theory and career assessment [Evaluación teórica y profesional de Holland.] The Florida State University, Journal of Vocational Behavior 50, 102-113. Consultado en <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.616.1402&rep=rep1&type=pdf>
- Ricalde, M. (2014). La Capacitación Laboral y la Inserción Laboral en el Programa Vamos Perú Región Ancash 2013. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/10640>
- Rivas, F. (2003). Asesoramiento Vocacional. Teoría, práctica e instrumentación. Editorial Ariel
- Rivas, F. (2007). ¿Conducta y asesoramiento vocacional en el mundo de hoy? Barcelona: Editorial Ariel
- Rodriguez, E. (2008) Evaluación de la calidad para la gestión de la ciencia y la técnica del potencial humano del sector empresarial, como fundamento de su estrategia pedagógica de capacitación. Recuperado de <https://hera.ugr.es/tesisugr/17493183.pdf>
- Roe, A. y Siegelman, D. (1964). Teoría sobre la orientación vocacional. Recuperado de [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8907/OC\\_Capitulo\\_III\\_Def.pdf](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8907/OC_Capitulo_III_Def.pdf)
- Rubio, P. (2006). Introducción a la gestión empresarial. Recuperado de [www.eumed.net/libros/2006a/prd/](http://www.eumed.net/libros/2006a/prd/)
- Sota, Z. (2018) Actitud de los docentes frente a la inclusión: estudio de caso [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27033/Sota\\_ZB.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27033/Sota_ZB.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Schkolnik, M. (2005). Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes. Serie Políticas Sociales N° 104. CEPAL.
- Sikula, A. (1989). Bases teóricas y metodológicas para la evaluación del desempeño organizacional. Recuperado de <http://evaluaciondedese.blogspot.com/2013/11/evaluaciondedesempeno.html>

- Vega, L. y Bello, E (2016) La inserción laboral de jóvenes en riesgo de exclusión social. Amazon
- Vega, L. y García, L. (2016) La inserción sociolaboral de jóvenes en riesgo de exclusión social//Social. Universidad de la laguna
- Verdugo, C. (2019). Informe de Empleabilidad, Inserción Laboral y Seguimiento de Egresados 2019. Recuperado de <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/526482/CONALE>
- Weller, J. (2003). La problemática inserción laboral de los y las jóvenes. CEPAL, División de Desarrollo Económico.
- Werther, W. & Davis, K. (1992) Evaluación del desempeño. Recuperado de <http://evaluaciondedese.blogspot.com/2013/11/evaluaciondedesempeno.html>
- Zagazeta, O., Frasson, T., Birot, R., Ruiz, D., & Martín, G. (2009). Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional Dropbox - Proyecto Brújula. Recuperado el 11 de febrero de 2016, de <https://www.dropbox.com/s/a0yfdth8gu0nhb/Proyecto%20Brújula.pdf?dl=0>

## ANEXOS

### ANEXO 01: Matriz de Categorización

CATEGORIA	SUB-CATEGORIA	CODIGOS	GUIÓN DE PREGUNTAS DE LA ENTREVISTA
Capacitación	Desarrollo de habilidades	Empleabilidad	¿Cuénteme si la capacitación le ha permitido obtener un empleo?
		Habilidades Blandas	¿Cuénteme si la capacitación mejoró sus habilidades sociales como fluidez verbal? / ¿De qué manera?
		Habilidades Duras	¿La capacitación mejoró sus habilidades técnicas cómo? / ¿De qué manera?
		Habilidades Cognitivas	¿Cuénteme si la capacitación le permitió comprender y adquirir nuevos conocimientos? / ¿De qué manera?
	Fortalecimiento de Competencias	Digitales	¿La capacitación le permitió fortalecer sus competencias digitales como el manejo de la computadora? ¿De qué manera?
		Herramienta de Ofimática	¿La capacitación le permitió fortalecer sus competencias las herramientas de ofimática (Programa Word)? ¿De qué manera?
	Satisfacción de la capacitación	Modalidades de Capacitación	¿Está usted satisfecho con la modalidad de capacitación que se le brindó? / por qué?
		Tipos de competencias Adquiridas	¿Cuenta si se siente satisfecho con las capacitaciones adquiridas? / ¿De qué manera?
	Alcances	Adquisición de diversas competencias	¿Considera usted que unos de los principales alcances fue adquirir las diversas competencias?
	Limitaciones	Poca frecuencia de horarios	¿Considera usted que unos de los principales alcances fue adquirir las diversas competencias?

## ANEXO 02: Cuadro de códigos

<b>Código</b>	<b>Enraizamiento</b>	<b>Densidad</b>
○Adquisición de diversas competencias	5	0
○Digitales	18	3
○Empleabilidad	12	0
○Habilidades blandas	21	5
○Habilidades cognitivas	11	1
○Habilidades duras	19	2
○Herramientas de Ofimática	31	1
○Modalidades de Capacitación	11	0
○Poca frecuencia de Horarios	5	0
○Redes Sociales	22	6
○Tipos de Competencias Adquiridas	6	1
○Aptitudes Comunicativas	1	1
○Comunicación Asertiva	4	1
○Conocimientos Prácticos	1	0
○Conocimientos Teóricos	1	0
○Fluidez Verbal	9	2
○Habilidades Sociales	13	2
○Habilidades Técnicas	16	3
○Herramientas Excel	11	2
○Toma de decisiones	1	0



## ANEXO 04: Matriz de Validación del Instrumento

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### NOMBRE DEL INSTRUMENTO

**GUÍA DE ENTREVISTA PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA DE UN PROGRAMA GUBERNAMENTAL, 2022.**

#### OBJETIVO:

Analizar los factores relacionados con el proceso de la capacitación de las Personas con Discapacidad Física de un Programa Gubernamental del Perú, 2022.

#### CATEGORÍA QUE EVALUA:

Capacitación

#### DIRIGIDO:

Personas con Discapacidad Física

#### APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

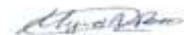
Diana Peña Alvarado

#### GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Gestión Pública

#### VALORACIÓN:

Muy alto	Alto x	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------



Miguel Angel Perez Perez  
DNI: 44078176

## ANEXO 05: Carta de Autorización de la Entidad



*Escuela de Posgrado*

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lima SJL, 19 de octubre del 2022

N° Carta P.133 – 2022-2 EPG – UCV LE

**SEÑOR(A)**  
LIZARDO LOYZA LIÑAN  
RESPONSABLE DEL ARTICULACIÓN Y PROMOCION

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante **DIANA MARIA PEÑA ALVARADO**.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **DIANA MARIA PEÑA ALVARADO** identificado(a) con DNI N.° 72187868 y código de matrícula N° 7002554712; estudiante del Programa de MAESTRIA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Capacitación de Personas con Discapacidad Física de un Programa Gubernamental del Perú, 2022.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

Cc. Interesado,  
Administrativo (MRCV)

## ANEXO 06: Guion de la entrevista

¿Cuénteme si la capacitación le ha permitido obtener un empleo?

¿Cuénteme si la capacitación mejoró sus habilidades sociales como fluidez verbal? / ¿De qué manera?

¿La capacitación mejoró sus habilidades técnicas cómo? / ¿De qué manera?

¿Cuénteme si la capacitación le permitió comprender y adquirir nuevos conocimientos? / ¿De qué manera?

¿La capacitación le permitió fortalecer sus competencias digitales como el manejo de la computadora? ¿De qué manera?

¿La capacitación le permitió fortalecer sus competencias las herramientas de ofimática (Programa Word)? ¿De qué manera?

¿La capacitación le permitió fortalecer sus competencias en redes sociales (Computrabajo, Bumerang, LinkedIn)? ¿De qué manera?

¿Está usted satisfecho con la modalidad de capacitación que se le brindó? / ¿por qué?

¿Cuenta si se siente satisfecho con las capacitaciones adquiridas? / De qué manera

¿Considera usted que unos de los principales alcances fue adquirir las diversas competencias?

¿Cree usted que una de las limitaciones del programa de capacitación fue la frecuencia de horarios? ¿Por qué?

## ANEXO 07: Base de Datos (ATLAS TI)

Administrador de usuarios | Buscar codificaciones redundantes | Buscar

Administrador de usuarios | Buscar codificaciones redundantes | Buscar

Explorador del proyecto | 01 ENCUESTA TERS - CANOTACIÓN | Administrador de códigos | Tabla de co-ocurrencias | Tabla de co-ocurrencias | Tabla de co-ocurrencias | Tabla de co-ocurrencias

Buscar: [ ]

Tein Maestra Diana Peña

Documentos (1)

Códigos (11)

- Adquisición de d...
- Digitales (13-8)
- Empleabilidad (1)
- Habilidades blandas
- Habilidades cog...
- Habilidades duras
- Habilidades dora
- Herramientas de...
- Modalidades de Capacitación
- Redes Sociales (1)
- Tipos de Compet...

Métricos (0)

Redes (0)

Grupos de documentos (0)

Grupos de códigos (0)

Grupos de métricos (0)

Grupos de redes (0)

Transcripciones de mult...

Selecciona ítem para ver su comentario

Buscar códigos para posicionarse en la tabla como fila

Nombre	Estado	Adquisición de...	Digitales	Empleabilidad	Habilidades blandas	Habilidades cog...	Habilidades duras	Habilidades dora	Herramientas de...	Modalidades de Capacitación	Redes Sociales	Tipos de Competen...
Adquisición de diversas com...	Activo	5										
Digitales	Activo		13									
Empleabilidad	Activo			12								
Habilidades blandas	Activo				11							
Habilidades cognitivas	Activo					10						
Habilidades duras	Activo						15					
Herramientas de Ofimática	Activo							16				
Modalidades de Capacitación	Activo								11			
Redes Sociales	Activo											
Tipos de Competencias adq...	Activo											

Buscar códigos para posicionarse en la tabla como fila

Nombre	Estado	Adquisición de...	Digitales	Empleabilidad	Habilidades blandas	Habilidades cog...	Habilidades duras	Habilidades dora	Herramientas de...	Modalidades de Capacitación	Redes Sociales	Tipos de Competen...
Adquisición de diversas com...	Activo											
Digitales	Activo											
Empleabilidad	Activo											
Habilidades blandas	Activo											
Habilidades cognitivas	Activo											
Habilidades duras	Activo											
Herramientas de Ofimática	Activo											
Modalidades de Capacitación	Activo											
Redes Sociales	Activo											
Tipos de Competencias adq...	Activo											

No se seleccionaron celdas o borde

Clickar en una celda de la tabla, en modo, o en el borde del diagrama para ver las celdas correspondientes.

No se seleccionaron celdas o borde

Clickar en una celda de la tabla, en modo, o en el borde del diagrama para ver las celdas correspondientes.

Aplicaciones que usan la micrófono

Zoom



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PEREZ PEREZ MIGUEL ANGEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Capacitación de Personas con Discapacidad Física de un Programa Gubernamental del Perú, 2022", cuyo autor es PEÑA ALVARADO DIANA MARÍA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 19 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PEREZ PEREZ MIGUEL ANGEL <b>DNI:</b> 07636535 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7333-9879	Firmado electrónicamente por: MIPEREZPER el 03- 01-2023 12:27:53

Código documento Trilce: TRI - 0494806