



Resolución Ministerial No. 106-2015-TR

Lima, 12 de mayo de 2015

VISTOS: El Oficio N° 561-2015-MTPE/3/17 de la Dirección General de Promoción del Empleo y el Oficio N° 223-2015-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y,

CONSIDERANDO:



Que, los artículos 7 y 23 de la Constitución Política del Perú establecen que la persona con discapacidad tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad; y que el Estado protege especialmente a la madre, al menor de edad y a la persona con discapacidad que trabajan;



Que, la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, reconoce que la persona con discapacidad tiene derecho a trabajar en igualdad de condiciones que las demás, promueve el desarrollo de sus capacidades y habilidades, y resalta el rol de los servicios públicos de empleo y de las políticas públicas para promover oportunidades de empleo para esta población;



Que, el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por el Perú mediante Decreto Supremo N° 073-2007-RE, establece como obligaciones de los Estados Partes, permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua; así como alentar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo, entre otras;



Que, según lo establecido en el Convenio sobre el servicio de empleo, Convenio N° 88 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); así como en el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), Convenio N° 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los servicios de empleo deben satisfacer adecuadamente las necesidades de las personas con discapacidad, y que siempre que sea posible y adecuado, utilizar los servicios existentes para trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias;

Que, en materia de políticas públicas, el literal a) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece como función compartida con los gobiernos regionales y locales, entre otras, la de promover el empleo y la inserción en el mercado de trabajo, en un marco de igualdad de oportunidades, especialmente para los grupos vulnerables de la población, mediante la definición de planes, estrategias, programas y proyectos nacionales;

Que, las Políticas Nacionales en materia de Empleo, aprobadas mediante Decreto Supremo N° 052-2011-PCM, incluyen como políticas específicas la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de grupos sociales en situación de vulnerabilidad, entre ellos

personas con discapacidad, así como la promoción de su capacitación, entrenamiento e inserción laboral en base a sus necesidades particulares;

Que, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha venido implementando diversas acciones para promover la inclusión efectiva de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, acciones que van desde generar información estadística sobre el empleo y la demanda ocupacional de las personas con discapacidad, hasta incluir mediante experiencias piloto, metodologías especializadas en sus servicios públicos de empleo;



Que, en la actualidad, por efecto de las medidas obligatorias (cuota de empleo) y de incentivo (económico y tributario) establecidas en la legislación, dirigidas a promover la contratación laboral de personas con discapacidad, es previsible que aumente la demanda de personas con discapacidad en el mercado de trabajo, la misma que vendrá acompañada de la exigencia de competencias laborales y la necesidad de contar con servicios de empleo que faciliten la capacitación y colocación de postulantes con discapacidad;



Que, mediante el oficio de vistos, la Dirección General de Promoción del Empleo, propone el Plan denominado "Plan de Actuación para la mejora de la empleabilidad e inserción laboral de personas con discapacidad, a través del Centro de Empleo" a fin de ampliar la cobertura de experiencias piloto y dar continuidad a las acciones impulsadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, fortalecer la perspectiva de discapacidad de los servicios de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento de los Centros de Empleo, y atender adecuadamente su demanda en diversas regiones del país;



Que, dicho Plan de Actuación tiene por objetivos desarrollar competencias técnicas en las personas con discapacidad, facilitar su inserción mediante procedimientos especializados, promover la utilización de la metodología del empleo con apoyo, y desarrollar acciones de capacitación para el autoempleo; y por ende, es una medida complementaria y adecuada para coadyuvar a los fines y exigencias derivadas de las medidas establecidas en la legislación, resultando procedente su aprobación;



Con las visaciones de la Viceministra (e) de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, de la Directora General de Promoción del Empleo, del Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y del Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

En uso de las facultades conferidas en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el numeral 5.2) del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR;



Resolución Ministerial No. 106-2015-TR

SE RESUELVE:



Artículo 1.- Aprobación del Plan de Actuación

Aprobar el "Plan de Actuación para la mejora de la empleabilidad e inserción laboral de personas con discapacidad, a través del Centro de Empleo", el mismo que en anexo adjunto forma parte integrante de la presente resolución.



Artículo 2.- Aprobación de los Instrumentos técnicos para la implementación del Plan de actuación

Encargar a la Dirección General de Promoción del Empleo la aprobación de los instrumentos técnicos necesarios para la implementación del Plan de Actuación establecido en el artículo 1 de la presente Resolución Ministerial.



Artículo 3.- Publicación

Disponer que la presente Resolución Ministerial y el anexo a que se hace referencia en el artículo 1 se publiquen en la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: www.trabajo.gob.pe, y en la página web del Portal del Estado Peruano, www.peru.gob.pe, el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción el Jefe de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.



Regístrese, comuníquese y publíquese.


Daniel Ysaurato Romero
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD E INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD A TRAVÉS DEL CENTRO DE EMPLEO

I. PRESENTACIÓN

La relevancia de los servicios públicos de empleo para coadyuvar en la inserción de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, es reconocida en diversos instrumentos internacionales que el Estado Peruano ha ratificado – como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los Convenios N° 88 y N° 159 de la Organización Internacional del Trabajo -, y recientemente, en nuestra legislación interna.

En los instrumentos internacionales se destaca la necesidad de que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua; que estos servicios sirvan para apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo; e incluso promover oportunidades de empleo por cuenta propia; entre otras. Para ello, se espera que los servicios de empleo puedan satisfacer adecuadamente las necesidades de las personas con discapacidad, y que para ello, se utilicen los servicios existentes para trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias.

Por su parte, nuestra nueva legislación interna (Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento) prescribe que los servicios de empleo deben incorporar en su diseño, componentes, estrategias o metodologías especializadas para adaptar la prestación de sus servicios a las necesidades y características de las personas con discapacidad, con la finalidad de optimizar su eficacia.

En la actualidad, el reconocimiento de la importancia de los servicios públicos de empleo guarda estrecha relación con la precaria situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo y con las medidas obligatorias (cuota de empleo) y de incentivo (económicos y tributarios) que la legislación ha establecido para promover que los empleadores requieran personas con discapacidad con calificaciones para ocupar sus puestos de trabajo, o que las personas con discapacidad adopten iniciativas emprendedoras.

Es previsible, por tanto, que aumente la demanda de personas con discapacidad en el mercado de trabajo, la misma que vendrá acompañada con la demanda de mayores competencias laborales en diversas ocupaciones (empleabilidad), y con ello la necesidad de contar con servicios de empleo que faciliten la capacitación, el reclutamiento y pre-selección de postulantes con discapacidad.

La Dirección General de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), a través de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad, ha ejecutado dos experiencias pilotos para la inserción laboral de personas con discapacidad. Estos pilotos han desarrollado procedimientos y servicios especializados que necesitan ser validados y consolidados, como paso previo a su inclusión en los servicios de empleo que ya se brindan o su institucionalización como un servicio a ser brindado en el Centro de Empleo.

Mediante el presente Plan, el MTPE pretende aumentar la cobertura de estas experiencias piloto, especialmente en lugares donde hay mayor concentración de población con discapacidad y mayor dinámica del mercado de trabajo, coadyuvando



así al fortalecimiento de los servicios de empleo en los gobiernos regionales para la atención efectiva de las personas con discapacidad y de los empleadores que las demandan. Asimismo, ante la demanda de empleabilidad, se hace necesario incrementar las acciones de los servicios para la capacitación laboral (y articularlos a los intermediarios) y capacitación para el autoempleo de las personas con discapacidad.

II. DIAGNÓSTICO GENERAL

2.1. La precaria situación de las personas con discapacidad en relación al empleo

En el Perú, según la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (ENEDIS) del año 2012, hay 1'575,402 personas con discapacidad que representan el 5.2% de la población nacional. La población en edad de trabajar con alguna discapacidad es de 1'456,543 personas que representa el 92.5% de la población total. Según la condición de ocupación, la ENEDIS señala que solo el 21.7% de la población con discapacidad forma parte de la población económicamente activa (PEA).



El Informe Mundial sobre la Discapacidad (2011), de la Organización Mundial de la Salud, señala que en los países tanto desarrollados como en desarrollo, las personas con discapacidad en edad de trabajar registran tasas de empleo considerablemente menores y tasas de desempleo muchísimo más altas que las personas sin discapacidad. Las bajas tasas de participación en el mercado laboral constituyen una de las razones importantes por las cuales la condición de discapacidad puede conducir a la pobreza.



En el Perú, la situación es similar. La situación laboral de las personas con discapacidad en el país tiene como elementos significativos su escasa participación en el mercado de trabajo y – en el caso de las pocas personas que trabajan- la precariedad del empleo.



Las altas tasas de inactividad (76%) y desempleo (12.1%), denotan las dificultades de esta población para la búsqueda activa de empleo y para su efectiva consecución. Asimismo, la concentración de las personas ocupadas principalmente en el empleo independiente, y luego en el empleo dependiente en empresas de 2 a 10 trabajadores¹, hace previsible (por la alta tasa de informalidad en estos sectores) que se trate de personas ocupadas realizando labores de baja productividad y sin protección social, y en el caso de las dependientes además, sin contrato de trabajo.



La ENEDIS también señala que solamente el 11.6% de la población con discapacidad tiene estudios superiores, es decir, su empleabilidad es limitada. La mayoría de las personas con discapacidad tienen educación primaria (40.5%) y educación inicial o no tienen nivel educativo (23.6%). El 22.5% de la población con discapacidad tiene educación secundaria y el 1.7% educación básica especial.

Finalmente, de acuerdo a la ENEDIS 173,335 personas en nuestro país dejan de trabajar o no pueden trabajar debido a que asisten o cuidan a una persona con discapacidad, generalmente un familiar.



¹ De la población con discapacidad económicamente activa (316,092 personas), el 87.9% (277,882 personas) está ocupada y el 12.1% (38,210 personas) desocupada. De las primeras, 161,859 personas se concentra en el empleo independiente y 47,006 en el empleo dependiente en empresas de 2 a 10 trabajadores.

2.2. La situación de la demanda laboral de personas con discapacidad como consecuencia de la nueva legislación

La Encuesta "Prospectiva de demanda de personas con discapacidad", elaborada por el MTPE y aplicada en la Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo del mes de junio del 2012 a 7,123 empleadores a nivel nacional, advirtió que aproximadamente 7 de cada 10 empleadores no estaban dispuestos a contratar personas con discapacidad².

La escasa demanda laboral de personas con discapacidad ahora se ve activada por el establecimiento de la cuota de empleo en el sector privado y la dación de incentivos tributarios, ello en el marco de Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, su Reglamento y la normativa complementaria.

Desde el año 2013 el MTPE viene aplicando encuestas de demanda ocupacional. En el año 2013 llevó a cabo, por primera vez en forma virtual, la "Encuesta de Demanda Laboral de Personas con Discapacidad" para Lima Metropolitana, Callao e Ica, con la finalidad de obtener información sobre la demanda laboral futura de personas con discapacidad durante el año 2014 e identificar sus requerimientos específicos que permitan desarrollar adecuadamente la ocupación demandada. En el año 2014 se incorporó la variable discapacidad a las encuestas regulares de demanda ocupacional aplicada en los sectores más dinámicos. Los resultados de las encuestas denotan mayor interés por parte de los empleadores por contratar personas con discapacidad³.

A ello conviene agregar que, según datos de la Planilla Electrónica a setiembre de 2014 en el Perú hay más de siete mil doscientas noventa y siete (7,297) empresas con más de 50 trabajadores en las que trabajan poco más de dos millones cien mil (2'100,000) personas. Y estas son empresas, que en principio, son destinatarias de la obligación de la cuota de empleo (3%).

2.3. El rol rector del MTPE y las acciones desarrolladas para la promoción del empleo para las personas con discapacidad

La Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece la rectoría de esta entidad en la formulación, planeamiento, dirección, coordinación, ejecución, supervisión y evaluación de las políticas nacionales y sectoriales, así como la articulación de servicios en materia de promoción del empleo, y, en el marco de funciones compartidas con los Gobiernos Regionales, la competencia de garantizar y promover el ejercicio de los derechos fundamentales y la igualdad de oportunidades y no discriminación, con especial protección, entre otros, a la persona con discapacidad.

El Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR, establece que la Dirección General de Promoción del Empleo, a través de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad, diseña medidas para la promoción del empleo de las personas con discapacidad y para tal fin propone normas, lineamientos técnicos, directivas, mecanismos y procedimientos.

² Es importante mencionar que esta encuesta fue aplicada en el mes de junio de 2012, antes de la publicación de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, el 24 de diciembre del 2012.

³ <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=94&tip=54B>

En concordancia con lo señalado, desde agosto de 2011, como parte de la política de crecimiento económico con inclusión del Gobierno, el MTPE ha venido desarrollando acciones concretas para promover la inserción en el empleo de las personas con discapacidad⁴, conocer los requerimientos futuros de la demanda laboral y tendencias en la variación del empleo⁵, e incluso aplicar metodologías específicas para la capacitación e inserción de grupos más vulnerables dentro de esta población⁶. Dichas acciones han promovido oportunidades de empleo para personas con discapacidad y sensibilizado empresas para fomentar su demanda. Sin embargo, requieren ampliar su cobertura y validar sus metodologías.

2.4. El mandato legal de adaptación de la prestación de servicios de empleo a las necesidades y características de las personas con discapacidad.

Una cuestión particular del actual contexto en el que se inscriben las diversas acciones que ha venido promoviendo el MTPE, son los mandatos normativos específicos de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, pero especialmente de su Reglamento, en los cuales se prescribe que los servicios de empleo deben:

- a) Incorporar en su diseño, componentes, estrategias o metodologías especializadas para adaptar la prestación de sus servicios a las necesidades y características de las personas con discapacidad, con la finalidad de optimizar su eficacia; y
- b) Desarrollar estrategias especializadas de vinculación entre la oferta y demanda para facilitar a los empleadores el cumplimiento de la cuota de empleo.;

Efectivamente el artículo 46 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y los gobiernos regionales y municipalidades deben incorporar a la persona con discapacidad en sus programas de formación laboral y actualización, así como en sus programas de colocación y de empleo. En su desarrollo, el artículo 47 del Reglamento de la Ley N° 29973, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, establece que los programas de formación laboral, actualización, colocación y empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como de los gobiernos regionales y municipalidades deben incorporar en su diseño, componentes, estrategias o metodologías especializadas para adaptar la prestación de sus servicios a las necesidades y características de los distintos tipos de discapacidad, con la finalidad de optimizar su eficacia.

Por otro lado, el artículo 49 de la Ley N° 29973 establece que los empleadores privados con más de cincuenta (50) trabajadores están obligados a contratar personas con discapacidad en una proporción no menor al 3% de la totalidad de su personal. En ese sentido, el numeral 56.5 del artículo 56 del Reglamento señala que los servicios de Acercamiento Empresarial y de Bolsa de Trabajo que se prestan a través de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo⁷ del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en cogestión con los gobiernos regionales, deben desarrollar estrategias especializadas de vinculación entre la oferta y demanda para facilitar a los empleadores el cumplimiento de la cuota de empleo.

Programa Presupuestal "Inclusión de jóvenes con discapacidad al mercado de trabajo"
Inclusión de la variable discapacidad en las Encuestas de Demanda Ocupacional y en la Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo.

⁶ Plan de Actuación para la inserción laboral de personas con discapacidad mental e intelectual mediante la metodología del empleo con apoyo.

⁷ Mediante Decreto Supremo N° 002-2015-TR del 25 de marzo del 2015 se aprueba el cambio de denominación de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo por la de Centro de Empleo

Conviene recordar que estos mandatos específicos derivan de obligaciones asumidas por el Estado como parte de convenciones y convenios internacionales, ya sea de la Organización de las Naciones Unidas, como de la Organización Internacional del Trabajo.

Así, el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por el Perú mediante Decreto Supremo N° 073-2007-RE, establece como obligaciones de los Estado parte, permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua; así como alentar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo; entre otras.

Asimismo, los artículos 7 del Convenio sobre el servicio de empleo, Convenio N° 88 de Organización Internacional del Trabajo (OIT); así como del Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, Convenio N° 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), establecen que los servicios de empleo deben satisfacer adecuadamente las necesidades de las personas con discapacidad, y que para ello, siempre que sea posible y adecuado, se debe utilizar los servicios existentes para trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias.



III. LINEAMIENTO DE POLÍTICA SECTORIAL

El Plan de Actuación se enmarca en el lineamiento V.5: "Promover la inserción laboral, a través de la intermediación laboral, orientación laboral, capacitación laboral y reconversión laboral", establecido en el documento "Lineamientos de Política Socio Laboral 2012-2016 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo", aprobado mediante Resolución Ministerial N° 227-2012-TR.



IV. FINALIDAD

Promover la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo a fin de coadyuvar a alcanzar su integración plena y efectiva en la sociedad, especialmente en la vida económica y social del país.



V. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar intervenciones dirigidas a las personas con discapacidad para mejorar su empleabilidad y facilitar su inserción laboral en el empleo dependiente o independiente, desde los servicios de empleo – con perspectiva de discapacidad – del Centro de Empleo.



VI. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

El Plan de Actuación persigue cuatro objetivos específicos:

O.E.1: Desarrollar competencias técnicas en las personas con discapacidad a través de acciones de capacitación laboral basadas en la identificación previa de la demanda.



- O.E.2: Facilitar la inserción de personas con discapacidad en puestos de trabajo adecuados a través de la inclusión de procedimientos especializados en los servicios de Bolsa de Trabajo y Acercamiento Empresarial que se brindan en el Centro de Empleo.
- O.E.3: Promover la utilización de la metodología del empleo con apoyo en empresas privadas para la inserción en puestos de trabajo y brindar entrenamiento a las personas con discapacidad mental e intelectual.
- O.E.4: Desarrollar acciones de capacitación para el autoempleo dirigido a las personas con discapacidad o familiares de personas con discapacidades significativas que les permitan desarrollar actividades productivas por cuenta propia.

VII. ESTRATEGIAS

De acuerdo a los objetivos específicos planteados, el Plan de Actuación presenta cuatro componentes con sus correspondientes estrategias:



- O.E.1: Desarrollar competencias técnicas en las personas con discapacidad a través de acciones de capacitación laboral basadas en la identificación previa de la demanda.

Componente I: Capacitación laboral de personas con discapacidad e inserción de sus beneficiarios



E.1.1: Identificar la demanda de trabajo de personas con discapacidad, con énfasis en aquella derivada del cumplimiento de la cuota de empleo.

E.1.2: Identificar a las organizaciones que agrupan personas con discapacidad para convocar y registrar a los beneficiarios.

E.1.3: Brindar cursos de capacitación laboral a personas con discapacidad en base a la demanda identificada.

E.1.4: Realizar acciones para lograr la inserción laboral de los beneficiarios acorde a la formación recibida.

- O.E.2: Facilitar la inserción de personas con discapacidad en puestos de trabajo adecuados a través de la inclusión de componentes, estrategias y metodologías especializadas en los servicios de Bolsa de Trabajo y Acercamiento Empresarial que se brindan en el Centro de Empleo.

Componente II: Inserción laboral de personas con discapacidad para la validación de procedimientos especializados

E.2.1: Articular esfuerzos con organizaciones que agrupan personas con discapacidad para el reclutamiento y registro de buscadores de empleo.

E.2.2: Realizar acciones de acercamiento a los empleadores para promover la contratación de personas con discapacidad, especialmente en aquellos empleadores obligados a cumplir la cuota de empleo.



E.2.3: Vincular la oferta y demanda de personas con discapacidad, en función a las habilidades identificadas de las personas con discapacidad y acompañar su inserción para asegurar la sostenibilidad en el empleo.

- O.E.3: Promover la utilización de la metodología del empleo con apoyo en empresas privadas para la inserción en puestos de trabajo y brindar entrenamiento a las personas con discapacidad mental e intelectual.

Componente III: Consolidación de la metodología del empleo con apoyo para la inserción laboral de personas con discapacidad mental e intelectual

E.3.1: Establecer acuerdos con gobiernos locales o asociaciones civiles para facilitar el reclutamiento de personas con discapacidad intelectual y mental que buscan empleo, y lleven a cabo las acciones de las fases iniciales de la metodología del Empleo con Apoyo que correspondan a su gestión.

E.3.2: Capacitar a personas con discapacidad mental e intelectual a través de módulos de formación pre-laboral que se impartirán durante la intervención, en coordinación con los gobiernos locales comprometidos.

E.3.3: Sensibilizar y capacitar al sector empresarial y lograr su compromiso para la implementación de la metodología del Empleo con Apoyo y puedan llevar adelante procesos de inserción laboral de personas con discapacidad de manera autónoma.

E.3.4: Realizar la inserción laboral de personas con discapacidad mental e intelectual articulando con las instancias convocadas de modo que se logre consolidar la intervención para su institucionalización.

- O.E.4: Desarrollar acciones de capacitación para el autoempleo dirigido a las personas con discapacidad o familiares de personas con discapacidades significativas que les permitan desarrollar actividades productivas por cuenta propia.

Componente IV: Capacitación en autoempleo para personas con discapacidad o familiares de personas con discapacidades significativas

E.4.1: Identificar la oferta y demanda formativa para la capacitación para el autoempleo en base a la dinámica económica del ámbito de intervención.

E.4.2: Brindar cursos de capacitación para el autoempleo a personas con discapacidad o familiares de personas con discapacidad significativas.

E.4.3: Brindar asesoría técnica y financiamiento para la implementación de negocios a personas con discapacidad o familiares de personas con discapacidades significativas.

III. ÁMBITO DE INTERVENCIÓN

Según cada uno de los componentes del Plan de Actuación, el ámbito geográfico de intervención es el siguiente:

- El ámbito geográfico de intervención del Componente I “Capacitación laboral de personas con discapacidad e inserción de sus beneficiarios” son las regiones de Arequipa, Cusco, Ica, Junín, La Libertad, Lambayeque, Piura y San Martín.
- El ámbito geográfico de intervención del Componente II “Inserción laboral de personas con discapacidad para la validación de procedimientos especializados” son las regiones de Arequipa, Cusco, Ica, Junín, La Libertad, Lambayeque, Piura y San Martín.
- El ámbito geográfico de intervención del Componente III “Consolidación de la metodología del empleo con apoyo para la inserción laboral de personas con discapacidad mental e intelectual” son Lima Metropolitana y Callao.
- El ámbito geográfico de intervención del Componente IV “Capacitación en autoempleo para personas con discapacidad o familiares de personas con discapacidades significativas” es la región de Tacna.

Los criterios para la determinación del ámbito de intervención son los siguientes:

- Componente I y II, regiones que i) cuentan con más número de empresas con 50 a más trabajadores (empresas obligadas a contratar personas con discapacidad según la Ley N° 29973), ii) cuentan con más población con discapacidad en edad de trabajar (ENEDIS - 2012), iii) cuentan con más empresas que contratarían personas con discapacidad (Encarte - 2012), iv) interesadas en implementar el piloto de colocación laboral (señalada en el Taller Nacional para la gestión efectiva de la promoción del empleo para personas con discapacidad dirigido a las Direcciones Regionales Trabajo y Promoción del Empleo - 2013), y v) más dinámicas en el empleo formal.
- Componente III, regiones donde se realizaron las inserciones laborales de personas con síndrome de Down y síndrome de Asperger bajo el modelo del empleo con apoyo de la primera experiencia piloto.
- Componente IV, región con experiencia previa de capacitación y talleres de emprendimiento para personas con discapacidad (impulsadas por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna).

IX. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del Plan de Actuación son personas con discapacidad acreditadas, es decir que cuenten con su certificado de discapacidad.

Excepcionalmente, dada la realidad sobre la acreditación y certificación de la condición de discapacidad⁸ en nuestro país, el MTPE orientará y apoyará a aquellas personas con discapacidad que no cuenten con su certificado de discapacidad sobre el trámite para su obtención.

Específicamente, según cada uno de los componentes del Plan de Actuación, los beneficiarios son:

⁸ Según la primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (INEI – 2012), el 92.4% de la población con discapacidad no tiene Certificado de Discapacidad, documento que la Ley General de la Persona con Discapacidad señala acredita la condición de discapacidad.

- Los beneficiarios del Componente I "Capacitación laboral de personas con discapacidad e inserción de sus beneficiarios" son personas con discapacidad, a partir de 15 años de edad, que cumplan con los requisitos exigidos según el curso.
- Los beneficiarios del Componente II "Inserción laboral de personas con discapacidad para la validación de procedimientos especializados" son personas con discapacidad, a partir de 18 años de edad.
- Los beneficiarios del Componente III "Consolidación de la metodología del empleo con apoyo para la inserción laboral de personas con discapacidad mental e intelectual" son personas con discapacidad mental o intelectual, a partir de 18 años de edad.
- Los beneficiarios del Componente IV "Capacitación en autoempleo para personas con discapacidad o familiares de personas con discapacidades significativas" son personas con discapacidad o familiares directos (padres, hijos o hermanos) de personas con discapacidades significativas de cualquier edad, a partir de 18 años de edad, que cumplan con los requisitos exigidos según el curso.



La atención a los beneficiarios de los componentes I y IV del Plan de Actuación está a cargo de los Programas "Jóvenes Productivos" e "Impulsa Perú" del MTPE.

La atención a los beneficiarios del componente II del Plan de Actuación está a cargo de las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de las regiones de intervención.

La atención a los beneficiarios del componente III del Plan de Actuación está a cargo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana del MTPE y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao, en coordinación con la Dirección General de Promoción del Empleo.

X. LÍNEA DE ACCIÓN, INDICADORES Y METAS

A continuación se presenta la matriz de las líneas de acción, indicadores y metas del Plan de Actuación.



MATRIZ DE LÍNEAS DE ACCIÓN, INDICADORES Y METAS DEL PLAN DE ACTUACIÓN

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADORES	UNIDAD DE MEDIDA	CRONOGRAMA MENSUAL												TOTAL META ANUAL		
			Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12			
L.1.1.1. Realizar visitas a empleadores para la identificación de la demanda	N° de visitas a empleadores para la identificación de la demanda	Visita							80								80
L.1.2.1. Realizar visitas a organizaciones que agrupan personas con discapacidad	N° de visitas a organizaciones que agrupan personas con discapacidad	Visita							64								64
L.1.3.1. Brindar capacitación laboral a personas con discapacidad con enfoque de demanda	N° de beneficiarios capacitados en una ocupación con enfoque de demanda	Persona											800				800
L.1.4.1. Colocar en un empleo dependiente a personas con discapacidad egresadas de la capacitación laboral	N° de beneficiarios colocados en un empleo dependiente	Persona													250		250
L.2.1.1. Realizar visitas a organizaciones que agrupan personas con discapacidad para difusión y registro	N° de visitas a organizaciones especializadas para la difusión de la intervención y registro de personas con discapacidad	Visita											160				160
L.2.2.1. Desarrollar eventos dirigido a las empresas para promover la contratación de personas con discapacidad	N° de eventos empresariales para promover la contratación de personas con discapacidad	Evento						8									8
L.2.2.2. Realizar visitas a empresas para registro de solicitudes de personal	N° de visitas a empleadores para registro de solicitudes de personas con discapacidad	Visita														800	800
L.2.3.1. Colocar a personas con discapacidad en un empleo dependiente	N° de personas con discapacidad colocadas en un empleo dependiente	Persona														500	500
L.2.3.2. Brindar asistencia a personas con discapacidad colocadas para su sostenibilidad en el empleo	N° de personas con discapacidad colocadas asistidas para la sostenibilidad del empleo	Persona														150	150
L.3.1.1. Establecer convenios con organizaciones especializadas para apoyar la difusión del servicio	N° de convenios con organizaciones públicas o privadas, especializadas para apoyar la difusión del servicio	Convenio				3											3
L.3.2.1. Realizar talleres de formación pre-laboral en habilidades básicas para el empleo	N° de talleres de formación pre-laboral en habilidades básicas para el empleo	Taller							20								20
L.3.3.1. Brindar capacitación a empresas sobre la metodología de Empleo con Apoyo	N° de empresas capacitadas en la metodología de Empleo con Apoyo	Empresa											10				10
L.3.4.1. Colocar en un puesto de trabajo a personas con discapacidad mental e intelectual bajo el modelo del Empleo con Apoyo	N° de personas con discapacidad mental e intelectual insertadas en un puesto de trabajo bajo la metodología del Empleo con Apoyo	Persona													200		200
L.4.1.1. Realizar visitas para la implementación de la intervención, identificación de la demanda formativa y registro de la oferta formativa	N° de visitas para coordinar la implementación de la intervención, identificar la demanda formativa y registrar beneficiarios	Visita				3											3
L.4.2.1. Brindar capacitación a los beneficiarios para gestionar un negocio	N° de beneficiarios capacitados para gestionar un negocio	Persona									180						180
L.4.3.1. Brindar asistencias personalizadas y financiamiento a beneficiarios previamente seleccionados	N° de asistencias personalizadas y financiamiento a beneficiarios	Persona con Negocio implementado													50		50



XI. RESULTADOS

Mil (1,000) personas con discapacidad insertadas en el mercado de trabajo.

Según cada uno de los componentes del Plan de Actuación, los resultados a lograr, respectivamente, son los siguientes:

Doscientas cincuenta (250) personas con discapacidad colocadas en empleos dependientes a través del Componente I "Capacitación laboral de personas con discapacidad e inserción de sus beneficiarios".

En la sección Anexos se presenta el detalle de los beneficiarios a ser atendidos por los Programas “Jóvenes Productivos” e “Impulsa Perú”, según ámbito de intervención, toda vez que los primeros atienden al grupo etario de 15 a 29 años de edad, y el segundo al grupo etario de 30 a más años de edad.

- Quinientas (500) personas con discapacidad colocadas en empleos dependientes a través del Componente II “Inserción laboral de personas con discapacidad para la validación de procedimientos especializados”.

En la sección Anexos se presenta el detalle de los beneficiarios a ser atendidos por cada uno de los Gobiernos Regionales, según ámbito de intervención.

- Doscientas (200) personas con discapacidad mental e intelectual colocadas en empleos dependientes a través del Componente III “Consolidación de la metodología del empleo con apoyo para la inserción laboral de personas con discapacidad mental e intelectual”.

En la sección Anexos se presenta el detalle de los beneficiarios a ser atendidos, según ámbito de intervención.

- Cincuenta (50) personas con discapacidad o familiares de personas con discapacidades significativas desarrollan una actividad por cuenta propia a través del Componente IV “Capacitación en autoempleo para personas con discapacidad o familiares de personas con discapacidades significativas”.

En la sección Anexos se presenta el detalle de los beneficiarios a ser atendidos por los Programas “Jóvenes Productivos” e “Impulsa Perú”, toda vez que los primeros atienden al grupo etario de 15 a 29 años de edad, y el segundo al grupo etario de 30 a más años de edad.

XII. ÓRGANOS RESPONSABLES

Los responsables de la implementación de los componentes I y IV del Plan de Actuación son los Programas “Jóvenes Productivos” e “Impulsa Perú” del MTPE. Asimismo, son los responsables de la supervisión del avance de las actividades de cada uno de los componentes a su cargo.

Los responsables de la implementación del componente II del Plan de Actuación son los Gobiernos Regionales de las regiones de intervención, a través de sus Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con la Dirección General de Promoción del Empleo. Asimismo, son los responsables de la supervisión del avance de las actividades del componente a su cargo.

La responsable de la implementación del componente III del Plan de Actuación es la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao, en coordinación con la Dirección General de Promoción del Empleo. Asimismo, son los responsables de la supervisión del avance de las actividades del componente a su cargo.

La Dirección General de Promoción del Empleo, a través de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad, en coordinación con los Programas “Jóvenes Productivos” e “Impulsa Perú”, y las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo involucradas, es la encargada brindar asistencia técnica y acompañamiento para la ejecución de los componentes del Plan de

Actuación. Asimismo, es la encargada del monitoreo y sistematización de la intervención, así como de efectuar los informes de evaluación del cumplimiento del presente Plan, el cual se efectuará de manera semestral.

XIII. IMPLEMENTACIÓN DE LA INTERVENCIÓN

14.1. Etapa Pre-Operativa

Previo a la implementación del Plan de Actuación, la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad realiza una serie de actividades consideradas necesarias para su puesta en marcha: Es así que mencionamos las siguientes:

- o Elaboración y tramitación de convenios de colaboración institucional para la implementación de las actividades del Plan de Actuación. Dado que el componente II será implementado y ejecutado en el centro de Empleo de las regiones de las zonas de intervención, se hace necesario el establecer acuerdos con los gobiernos regionales involucrados para la adecuada prestación de los servicios a las personas con discapacidad para su inserción laboral.
- o Capacitación inicial a los profesionales contratados en las regiones de intervención para una adecuada atención y prestación de los servicios a los beneficiarios del Plan de Actuación. Estas acciones incluyen también a los consultores de empleo de los servicios de Acercamiento Empresarial y Bolsa de Trabajo del Centro de Empleo de las regiones de intervención.



14.2. Etapa Operativa

14.2.1. Para la implementación del Componente I "Capacitación laboral de personas con discapacidad e inserción de sus beneficiarios":

Para la implementación del componente se realizan las siguientes actividades:

14.2.1.1. Identificación de la demanda laboral

Esta actividad se inicia con la revisión de la información contenida en las Encuestas de Demanda Ocupacional (EDO), encuesta virtual que lleva a cabo el MTPE, que brinda información sobre la demanda laboral futura de personas con discapacidad en empresas privadas formales con 20 a más trabajadores pues se les pregunta sobre su intención de contratar personas en tal condición. También se puede recurrir a la información de la Planilla Electrónica, previa solicitud, que puede brindar datos sobre las empresas que vienen contratando personas con discapacidad según actividad económica, empresas con más de 50 trabajadores, obligadas a cumplir la cuota de empleo, entre otros.

Asimismo, se realizan acciones de acercamiento a las empresas para conocer su interés en contratar personas con discapacidad e identificar los puestos de trabajo que podrían ser ocupados por personas con discapacidad y orientar así las acciones de capacitación laboral.

En primer término, se identifican a las grandes empresas de la región que por su rama de actividad demandan gran cantidad de personal. A estas empresas se las contacta y se programan visitas.



Durante las visitas se brinda información a los empleadores sobre las ventajas de contratar personas con discapacidad por su productividad y se les sensibiliza para motivar su contratación. Luego se acuerdan y establecen compromisos conjuntos para la capacitación e inserción laboral de personas con discapacidad.

Establecido el compromiso para participar en esta intervención, el empleador proporciona el perfil del puesto de trabajo, determina, de manera conjunta con los Programas “Jóvenes Productivos” e “Impulsa Perú”, la modalidad de capacitación laboral a desarrollarse y define también, junto con los Programas, el número de personas con discapacidad egresadas de la capacitación a contratar.

Esta actividad la realizan los equipos zonales de los Programas “Jóvenes Productivos” e “Impulsa Perú” de las regiones, en coordinación con el consultor de empleo del servicio de Acercamiento Empresarial del Centro de Empleo, y es complementada por el consultor de empleo contratado para el componente de inserción laboral de personas con discapacidad para la validación de procedimientos especializados de este Plan de Actuación.

14.2.1.2. Identificación y focalización de la oferta formativa

Esta actividad comprende la identificación de organizaciones públicas y privadas situadas en la región que agrupan personas con discapacidad. Posteriormente, se programan y realizan visitas a estas organizaciones para coordinar y luego difundir entre sus asociados las acciones de capacitación laboral que serán ejecutadas.

Una vez identificadas las ocupaciones para personas con discapacidad a ser demandadas y conocido el perfil de los puestos de trabajo requeridos por parte de las empresas, como resultado de la actividad anterior, se realizan convocatorias para la inscripción en los cursos de capacitación laboral que deben responder a dicha demanda.

Se debe prever la utilización de los medios adecuados para la difusión de estas convocatorias a la población con discapacidad según su tipología e indicar con claridad los requisitos mínimos exigidos para la inscripción en cada uno de los cursos de capacitación laboral a ser brindados.

Las convocatorias se realizan en coordinación con las organizaciones públicas y privadas que agrupan personas con discapacidad, previamente identificadas y comprometidas con la intervención. Dada las particularidades de la población con discapacidad, referidos a su desplazamiento y traslado, el proceso de inscripción y acreditación también puede ser realizado en la sede de estas organizaciones o de manera itinerante (visita a domicilio).

Las personas con discapacidad mental o intelectual también pueden ser beneficiarias de las acciones de capacitación laboral, para su acreditación debe tenerse en cuenta los antecedentes formativos pues existen casos de personas con estos tipos de discapacidades que han accedido a estos cursos. Además se debe valorar el compromiso de la familia para reforzar la adquisición de los conocimientos técnicos para el desempeño en un puesto de trabajo.

Esta actividad la realizan los equipos zonales de los Programas “Jóvenes Productivos” e “Impulsa Perú” de las regiones de intervención y es



complementada por el consultor de empleo contratado para la ejecución del componente de inserción laboral de personas con discapacidad para la validación de procedimientos especializados de este Plan de Actuación.

14.2.1.3. Capacitación laboral a personas con discapacidad

Esta actividad está referida a la prestación misma de la capacitación laboral a los beneficiarios de la intervención con el propósito que adquieran competencias técnicas que le permitan alcanzar un desempeño eficiente en los puestos de trabajo previamente identificados.

Los Programas “Jóvenes Productivos” e “Impulsa Perú” elaboran los términos de referencia para la contratación de las entidades de capacitación a fin de ser derivados a FONDOEMPLEO quienes realizan el proceso de convocatoria y selección. Los términos de referencia deben garantizar que las personas con discapacidad adquieran competencias que los hagan más empleables, por ello debe asegurarse que las entidades de capacitación sean las más adecuadas por lo que deben contar con las acreditaciones respectivas que emite el Ministerio de Educación.

Las entidades de capacitación, dada las características de los beneficiarios, personas con discapacidad, diseñan la malla curricular y los contenidos de los cursos de capacitación en base al perfil de los puestos de trabajo previamente identificados. Los Programas “Jóvenes Productivos” e “Impulsa Perú” aprueban los diseños de los cursos de capacitación, según sea el caso, previa consulta a las empresas comprometidas con la intervención.

Dado que no se cuenta con mucha experiencia en acciones de capacitación laboral para personas con discapacidad en regiones, previamente se identifica a los centros de capacitación de la región con el propósito de conocer si éstos cuentan con la infraestructura y equipamiento mínimo que posibilite impartir los cursos a los beneficiarios.

Este proceso de identificación previo es importante porque permitirá coordinar con las entidades de capacitación las adaptaciones necesarias para el proceso de capacitación laboral y evitar retrasos en el inicio de los procesos de selección y contratación de entidades de capacitación.

La intervención brinda capacitación laboral a ochocientas (800) personas con discapacidad en las regiones de intervención y comprende formación técnica (propias del puesto de trabajo) y talleres para el desarrollo de habilidades socioemocionales para el empleo.

El proceso de capacitación laboral se desarrolla en estrecha coordinación entre las entidades de capacitación laboral contratadas en cada región de intervención y los Programas “Jóvenes Productivos” e “Impulsa Perú” quienes, además, supervisan la prestación de la capacitación laboral de manera permanente.

Asimismo, durante el desarrollo de los cursos de capacitación laboral a los beneficiarios de la intervención se realizan visitas para supervisar la prestación de los servicios de capacitación laboral a las personas con discapacidad y monitorear el avance de esta actividad. Estas visitas son realizadas por la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad.



14.2.1.4. Inserción laboral de personas con discapacidad

Las acciones para la inserción laboral comprenden aquellas que hagan efectivo el cumplimiento de las empresas que se comprometieron a contratar un número determinado de personas con discapacidad egresadas de la capacitación laboral.

Estas acciones implican contactar y visitar a las empresas comprometidas con la intervención, unas semanas previas a la finalización de los cursos de capacitación laboral, para informarles sobre el desarrollo de los cursos y el avance que vienen logrando los beneficiarios. Asimismo, este acercamiento sirve para coordinar sobre los procesos de selección que seguirán las personas con discapacidad para postular a los puestos de trabajo vacantes.

Esta actividad la realizan los equipos zonales de los Programas “Jóvenes Productivos” e “Impulsa Perú” de las regiones de intervención y es complementada por el consultor de empleo contratado para el componente de inserción laboral de personas con discapacidad para la validación de procedimientos especializados de este Plan de Actuación.

Se colocan de forma directa a 250 personas con discapacidad egresadas de los cursos de capacitación laboral en las empresas comprometidas con la intervención. Aquellas personas con discapacidad egresadas que no logren su colocación de forma directa son derivadas al Centro de Empleo para su registro como buscadores de empleo y vincularlos con la demanda laboral.

La Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad realiza visitas de supervisión para verificar la colocación de las personas con discapacidad egresadas de la capacitación laboral.

14.2.2. Para la implementación del Componente II “Inserción laboral de personas con discapacidad para la validación de procedimientos especializados”:

Dado que la inserción laboral de personas con discapacidad se realiza a través del mecanismo Centro de Empleo, es necesario que los consultores de empleo contratados trabajen articuladamente con los consultores de empleo de los servicios de Acercamiento Empresarial y Bolsa de Trabajo del Centro de Empleo de las regiones de intervención.

Lo señalado implica que las acciones de capacitación también incluyen a los consultores de empleo de los servicios de Acercamiento Empresarial y Bolsa de Trabajo, así como los funcionarios regionales de la Dirección de Promoción del Empleo y Formación Laboral, o la que haga sus veces, con el propósito de informar sobre los procedimientos especializados a ser incluidos para lograr la colocación de personas con discapacidad en puestos de trabajo y así coordinar acciones para la atención tanto a la oferta como a la demanda laboral.

La implementación de este componente comprende también la aplicación de nuevos instrumentos y el desarrollo de nuevos procesos orientados a brindar una atención adecuada a la oferta y demanda de personas con discapacidad a fin de optimizar su eficiencia.

Para la implementación del componente se realizan las siguientes actividades:

14.2.2.1. Identificación de organizaciones que agrupan personas con discapacidad para la difusión de la intervención

La escasa participación de las personas con discapacidad en los servicios de empleo que se brindan en el Centro de Empleo puede deberse a dificultades para su acceso o la carencia de estrategias para su difusión.

Por ello es importante establecer contacto y articular acciones con las instituciones y organizaciones locales que agrupan personas con discapacidad o atienden a esta población, por lo que una actividad inicial sería la elaboración de un Directorio de estas instituciones y organizaciones.

Establecido el contacto con los representantes de estas instituciones u organizaciones, se programan visitas para informar a sus asociados sobre las características de la intervención, así como de sus beneficios.

Los procesos de inscripción de las personas con discapacidad que buscan empleo también se realizan fuera de los ambientes del Centro de Empleo en eventos denominados campañas de registro, en coordinación con las instituciones u organizaciones que las agrupan, con el propósito de facilitarles, dada su condición, su registro sin necesidad de trasladarse.

El proceso de inscripción se realiza a manera de una entrevista de trabajo, recogiendo la mayor información que posibilite su inserción laboral en un puesto de trabajo adecuado.

Asimismo, se contacta con los Programas de Capacitación del Sector para el registro y atención a las personas con discapacidad beneficiadas, que no lograron su inserción laboral a través de éstos, para su registro como buscadores de empleo.

Para el registro de las personas con discapacidad que buscan empleo se utiliza la "Ficha de Inscripción de Postulante - PCD".

14.2.2.2. Realización de acciones de acercamiento a los empleadores para promover la contratación de personas con discapacidad

Los empleadores suelen percibir que las personas con discapacidad son personas carentes de habilidades y que tienen una menor capacidad para realizar actividades complejas; además, suelen pensar que las personas con discapacidad tienen mayores probabilidades de sufrir accidentes de trabajo y que su presencia puede suscitar inconvenientes con los compañeros de trabajo y afectar el clima laboral por lo que muchos empresarios son de la idea, inclusive, que no deberían trabajar.

Es por ello que esta actividad tiene programado una serie de acciones proactivas y permanentes de acercamiento al sector empresarial para promover la contratación de personas con discapacidad. Es así que se organizan y realizan eventos para acercarnos a los empleadores y sensibilizarlos en la contratación de personas con discapacidad.

Las acciones de sensibilización deben brindarle a los empleadores información sobre la discapacidad desde un enfoque tal que éstos desarrollen conciencia crítica sobre el tema y actitudes positivas hacia este colectivo con el fin de motivarlos a que las incluyan dentro de su organización.

Por ello, en estos eventos de sensibilización debe asegurarse la presencia del Jefe o Gerente de la organización o del área de Recursos Humanos que son las personas que, desde su cargo, toman las decisiones sobre las políticas de contratación y gestión del personal en su empresa.

Los eventos abordan temas como la productividad y las ventajas competitivas que poseen las personas con discapacidad, los beneficios que se tienen por su contratación y las características del servicio especializado de empleo. Esta información también tiene como propósito captar el mayor número de vacantes de empleo para las personas con discapacidad registradas como buscadores de empleo o capacitadas por los Programas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

14.2.2.3. Acercamiento y captación de demanda laboral para personas con discapacidad

Las escasas oportunidades que tienen las personas con discapacidad para acceder al empleo deben una de sus razones a la falta de predisposición de los empleadores por contratarlos debido a los prejuicios que se tienen sobre ellos (en temas relacionados a su productividad, ausentismo, estado de salud, etc.) y la desinformación sobre la temática de la discapacidad.

Por ello, se realizan visitas a las empresas de las regiones de intervención con el propósito de “derribar” estos prejuicios, brindar información sobre la temática de la discapacidad en relación al empleo y promover la contratación de personas con discapacidad.

Para la realización de estas visitas previamente se debe elaborar un directorio de empresas de la región por tamaño y actividad económica en base a información elaborada por el Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) de la región y/o publicaciones sobre la dinámica económica regional.

Luego debe contactarse con los representantes de las empresas para solicitar una reunión y agendar las visitas a realizarse. En la reunión, se debe dar a conocer sobre las características de los procedimientos especializados para la vinculación entre la oferta y demanda de personas con discapacidad y los beneficios de contratar personas con discapacidad.

Los empleadores que manifiesten su decisión de contratar personas con discapacidad deben indicar los puestos de trabajo disponibles para este colectivo y los requisitos exigidos para cubrirlos. Estos empleadores deben ser empresas formales verificándose para ello la información de la página web de la SUNAT.

Para el registro de solicitudes de empleo para personas con discapacidad se utiliza la “Ficha de Solicitud de Búsqueda de Personal – PCD”, la cual recoge información sobre la identificación de la empresa, puesto de trabajo, requisitos, información adicional sobre el puesto, inserción de personas con discapacidad, entrevista e información de contacto.



14.2.2.4. Vinculación entre la oferta y demanda laboral de personas con discapacidad

Iniciado el registro de las personas con discapacidad que buscan empleo (oferta) y la captación de vacantes de empleo para personas con discapacidad (demanda), es necesario, dada la particularidad de este colectivo, realizar acciones para la colocación en puestos de trabajo adecuados.

Previo al envío de postulantes, se deben realizar visitas a los empleadores que han solicitado personas con discapacidad para el análisis del puesto de trabajo a ser ocupados por éstos.

El análisis del puesto debe recoger información detallada sobre las tareas que se realizan, las habilidades y conocimientos requeridos para ejecutarlas y los equipos y herramientas a utilizar. Asimismo, es importante recabar información sobre el entorno laboral (compañeros de trabajo) y la cultura organizacional de la empresa.

Si se considera que la persona con discapacidad tendrá dificultades para realizar las tareas esenciales hay que sugerir al empleador adaptar el puesto de trabajo e informarle los beneficios tributarios establecidos por Ley sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad.

La búsqueda y preselección de postulantes con discapacidad se debe basar en las habilidades y capacidades que éstas poseen, las mismas que se encuentran señaladas en las fichas de registro de oferta y demanda. Asimismo, se debe tener un criterio geo-referencial considerando las barreras arquitectónicas y urbanísticas de las localidades donde viven.

Antes de la inserción laboral efectiva de la persona con discapacidad, de ser necesario y previa evaluación, se deben realizar acciones de orientación, información y sensibilización dirigidas a los compañeros de trabajo.

Estas acciones son charlas o conversatorios donde se brinda información sobre las características de la discapacidad, orientación de cómo relacionarse con una persona con discapacidad según su tipo, las ideas erróneas sobre la discapacidad, entre otros temas que cambien la percepción y derriben los prejuicios que se tienen sobre este colectivo.

El consultor de empleo debe realizar acciones de acompañamiento a la persona con discapacidad, después de su colocación, a través de la realización de visitas previamente coordinadas con el empleador.

En cada visita se debe realizar entrevistas breves al trabajador con discapacidad incorporado, al superior inmediato y alguno de los compañeros de trabajo con la finalidad de obtener información sobre su evolución y desempeño en el puesto de trabajo a fin de evaluar si la colocación ha sido la adecuada, remediar algún inconveniente que impida su integración plena al trabajo o buscar otro puesto de trabajo si es que no hay probabilidades de un óptimo desenvolvimiento.

Para el registro de esta información se utiliza la "Ficha de Seguimiento a la Colocación".



Este componente prioriza las acciones de inscripción, vinculación y colocación laboral a los beneficiarios del componente de capacitación laboral de personas con discapacidad e inserción de sus beneficiarios; es decir, a aquellas personas con discapacidad beneficiarias de los Programas "Jóvenes Productivos" e "Impulsa Perú" que no lograron su inserción laboral inmediatamente después de haber concluido sus cursos de capacitación.

14.2.3. Para la implementación del Componente III "Consolidación de la metodología del empleo con apoyo para la inserción laboral de personas con discapacidad mental e intelectual":

Dada la especialización requerida para la aplicación de la metodología del empleo con apoyo para la inserción laboral y entrenamiento en el empleo de personas con discapacidad, se contará con un equipo de profesionales a cargo de la ejecución de las actividades de este componente. Este equipo de profesionales, denominados preparadores laborales, será liderado por un coordinador también especialista en la temática quien supervisa el avance de las actividades

Si bien todas las actividades de este componente serán realizadas por un equipo técnico contratado, se coordinará con la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana para el acompañamiento en todas estas actividades. Ello incluye la capacitación a sus consultores de empleo en la aplicación de la metodología el empleo con apoyo para la inserción y capacitación laboral de personas con discapacidad mental e intelectual con el propósito que en un mediano plazo este servicio pueda ser brindado desde la propia Dirección Regional.

Para la implementación del componente se realizan las siguientes actividades:

14.2.3.1. Compromiso con instituciones para articulación de trabajo conjunto

Durante la intervención piloto anterior una de las dificultades que se presentó fue el limitado número de participantes que fueron derivados de las instituciones con los que establecieron convenios. Las instituciones derivaron sus listas de atendidos sin documentos o informes de habilidades desarrolladas, esta contingencia ocasionó que se tuvieron que realizar entrevistas con las familias a fin de orientarlos en la consecución del Certificado de Discapacidad, la evaluación de sus habilidades y capacidades, y la elaboración de currículos.

El gobierno local, a través de su OMAPED, tiene como función brindar atención a las diversas necesidades de la población con discapacidad de su localidad; en ese sentido, se ha estimado conveniente incluirlas con la finalidad de que puedan apoyar en la ubicación de los potenciales beneficiarios del Plan Operativo.

Asimismo, con la intervención se plantea que la OMAPED no únicamente ubique y derive a las personas con discapacidad mental e intelectual sino también que se le fortalezca sus capacidades para que apliquen los pasos iniciales de la metodología del empleo con apoyo, ello implica:

- a) Fortalecer capacidades para el registro de personas con discapacidad que buscan empleo.

- b) Fortalecer capacidades para la elaboración de los perfiles pre-laborales iniciales de los potenciales beneficiarios.
- c) Fortalecer capacidades para el desarrollo de talleres para familiares de los beneficiarios.

Lo anteriormente señalado, implica establecer acuerdos con los gobiernos locales interesados en participar en esta intervención para capacitar a los representantes de su OMAPED.

Si bien se señala a la OMAPED como actor principal en esta actividad, también es importante articular acciones con las instituciones y organizaciones locales especializadas que atienden personas con discapacidad mental e intelectual.

El proceso de inscripción de los beneficiarios de la intervención se llevará a cabo luego de la elaboración del perfil pre-laboral, con lo cual se obtendrá información que facilite la identificación del puesto que mejor se ajuste a las competencias y preferencias de la persona con discapacidad mental e intelectual. Para el registro de las personas con discapacidad que buscan empleo se utilizará la "Ficha de Inscripción de Postulante – PCD".

Asimismo, se organizarán y realizarán eventos para acercarnos a los empleadores y sensibilizarlos en la contratación de personas con discapacidad. Las acciones de sensibilización (grupales e individuales) deben brindarles a los empleadores información sobre la discapacidad desde un enfoque tal que éstos desarrollen conciencia crítica sobre el tema y actitudes positivas hacia este colectivo con el fin de motivarlos a gestionar la incorporación de personas con discapacidad, adaptando para ello sus procesos de selección, evaluación, inducción, contratación y seguimiento. Esta información tiene como propósito captar el mayor número de vacantes de empleo para las personas con discapacidad mental e intelectual.

Esta acción será llevada a cabo por el equipo técnico de la intervención, quien también brindará capacitación a los consultores de empleo del Centro de Empleo de Lima Metropolitana.

14.2.3.2. Realización de talleres de formación pre-laboral

Durante la ejecución del piloto anterior, se encontró una alta incidencia de actitudes de sobreprotección y escasa o nula independencia en la movilización por la ciudad, de los beneficiarios del Plan, lo cual dificultó su acceso a un puesto de trabajo de manera inmediata, casi la tercera parte de los beneficiarios registrados tenía educación primaria lo que, sin duda, dificultó aún más, pese a los apoyos de los preparadores laborales su inserción laboral. Asimismo, los beneficiarios registrados, en su evaluación inicial, evidenciaron pocos o escasos recursos para el empleo, ello enmarcado en la problemática educativa de exclusión para este colectivo.

Según la experiencia española, los talleres de formación similares duran entre uno y dos años, son llevados a cabo por los denominados Centros Especializados de Empleo, y se trabaja de manera sostenida y regular las competencias para el empleo, partiendo de una evaluación de las necesidades individuales de apoyo de los beneficiarios y realizando evaluaciones periódicas del proceso de aprendizaje.



Siguiendo este modelo, el piloto anterior adaptó un taller intensivo. Este instrumento se denominó "Módulo de formación pre-laboral para personas con discapacidad intelectual y mental" cuyo objetivo fue desarrollar competencias básicas para el empleo en personas con discapacidad mental e intelectual que deseen trabajar, para su adaptación, desempeño eficaz y permanencia en un puesto de trabajo., al mismo tiempo durante la aplicación del mismo, se corroboran los perfiles obtenidos en la evaluación inicial y nos permite identificar con mayor precisión la ocupación o puestos que mejor se adecua a la persona.

Ante esta situación, la actual intervención se ha planteado la necesidad de mejorar las habilidades básicas para el empleo de sus beneficiarios desde su etapa inicial aplicando para ello el instrumento mencionado en el párrafo anterior.

Los contenidos del Módulo se orientan a desarrollar habilidades en las personas con discapacidad intelectual y mental que favorezcan sus procesos emocionales, cognitivos y socio-afectivos, lo que redundará positivamente en su inserción y rendimiento laboral. Los temas de cada módulo brindan las competencias mínimas exigidas en los entornos laborales regulares a los que los beneficiarios de la intervención postularán. De este modo se intenta, en el corto tiempo, promover el desarrollo y fortalecer las habilidades para que las personas con discapacidad mental e intelectual accedan al mercado laboral ordinario, dentro de la metodología del empleo con apoyo.

Todo ello implica incrementar las habilidades personales y niveles de autonomía, autodeterminación e independencia de las personas con discapacidad mental e intelectual, así como desarrollar habilidades sociales que les permita afrontar y responder a las demandas sociales y técnicas propias del entorno laboral, y de este modo, potenciar sus habilidades cognitivas y funcionales para un adecuado desempeño laboral.

Para el desarrollo de estos talleres, la intervención, se apoyará en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, así como las OMAPEDs comprometidas, para realizar convocatorias públicas para asegurar la participación de las personas con discapacidad mental e intelectual a fin de cumplir con la meta propuesta.

Para que una persona con discapacidad mental o intelectual sea beneficiario del taller se debe asegurar que éste cuenta con respaldo familiar; es decir que la familia se encuentre comprometida y acompañe el proceso de inserción laboral de su familiar con discapacidad.

Dado que muchas personas con discapacidad mental e intelectual se encuentran en situación de inactividad laboral, en algunos casos, la metodología del taller se ajustará para motivar la actividad laboral del beneficiario a fin de convertirlo en un buscador activo de empleo utilizando para ello, a manera de piloto, algunos instrumentos del servicio diseñado para la población con discapacidad en dicha condición.



14.2.3.3. Capacitación a las empresas en la metodología del Empleo con Apoyo

Las escasas oportunidades que tienen las personas con discapacidad para acceder al empleo deben una de sus razones a la poca predisposición de parte de las empresas por contratarlos debido a prejuicios, desconocimiento del tema o falta de herramientas adecuadas para ello.

Una de las dificultades presentadas en la fase inicial del piloto anterior fue que las empresas mostraron poco o ningún interés por participar en la intervención debido a la dificultad para identificar puestos de trabajo acordes a las capacidades de las personas con síndrome de Down o Asperger, así como su preocupación por el alto riesgo que perciben para la contratación de personas con discapacidad intelectual; esto último relacionada con la normativa de seguridad y salud en el trabajo, frente a la cual optan por evitar contingencias.

Asimismo, las empresas que se mostraron medianamente interesadas en participar en algunos casos desistieron debido a su demanda por que el preparador laboral asuma plenamente la responsabilidad del desempeño y adaptación al entorno de la persona con discapacidad mental o intelectual, lo que evidenciaba un bajo nivel de compromiso con la responsabilidad de promover apoyos naturales entre los colaboradores.

Esta problemática se debe a que el proceso de incorporación de la gestión de la discapacidad dentro de las políticas de recursos humanos en las empresas es lento y toma tiempo, más aún cuando se trata de personas con discapacidad mental e intelectual.

Sin embargo, algunas de las empresas que insertaron personas con discapacidad mental e intelectual mostraron interés en conocer sobre la metodología del empleo con apoyo y, en razón a dicho interés, se realizaron algunas charlas al personal de recursos humanos, principalmente.

Aprovechando el contexto actual dado por la cuota de empleo privada (3% para los empleadores con más de 50 trabajadores), que es sancionable (infracción muy grave) y cuyo cumplimiento se verificará en enero del año 2016 respecto a las personas con discapacidad contratadas durante el año 2015, las empresas, sin duda, mostrarán interés por contratarlas lo que posibilita que la intervención, además de facilitarle la inserción laboral de personas con discapacidad mental e intelectual, pueda ofrecerle capacitación para la incorporación de la metodología del empleo con apoyo en su gestión a fin de retener y favorecer el desarrollo de las habilidades sociolaborales de las personas con discapacidad mental e intelectual contratadas.

Para la realización de esta actividad se identificarán, a lo largo de la intervención, empresas que estén dispuestas a incorporar la metodología del empleo con apoyo en su gestión. Una vez identificadas, se les propondrá una estrategia denominada "Gestión del Talento de la Diversidad" (GTD). Este modelo de gestión supone la incorporación del concepto de inclusión en su más amplia expresión en la misión y visión de la empresa, de modo que los motive a adecuar sus procesos de gestión de recursos humanos para facilitar el acceso de personas con discapacidad de manera natural y fluida, sin generar acciones "extraordinarias", sino dentro de los procesos regulares.

Con las empresas comprometidas se elaborará un cronograma de acciones que implican la identificación del responsable de GTD del Área de Administración y Recursos Humanos, de los apoyos naturales y los preparadores laborales internos. Luego, se llevarán a cabo reuniones periódicas de capacitación y delegación de competencias por parte del equipo técnico para la aplicación de las fases de la metodología del empleo con apoyo que se detalla en el punto siguiente.

Las acciones de capacitación a las empresas deben tener un enfoque general a fin de que se les informe todas las estrategias para la vinculación laboral de personas con discapacidad que se vienen implementando y las normativas aplicables a ellas.

14.2.3.4. Inserción laboral de personas con discapacidad

Para el registro de las vacantes de empleo se utilizará la “Ficha de Solicitud de Búsqueda de Personal – PCD”, la cual recoge información sobre la identificación de la empresa, puesto de trabajo, requisitos, información adicional sobre el puesto, inserción de personas con discapacidad. Luego del registro de la ficha se hace indispensable una visita a la empresa para llevar a cabo el análisis y valoración del puesto de trabajo.

La modalidad de Empleo con Apoyo es una metodología validada para la inserción laboral de personas con discapacidad mental e intelectual en el mundo laboral competitivo no sólo por los beneficios que comporta para el trabajador en cuanto a crecimiento personal, satisfacción y mejor calidad de vida, sino también por los beneficios que reporta al entorno comunitario.

Las personas con discapacidad mental e intelectual a ser colocadas provienen de los talleres de formación pre-laboral, llevados a cabo también por la intervención, así como de alguna OMAPED, organización especializada o del Centro de Empleo de Lima Metropolitana que haya determinado o la intervención luego determine, a través de una evaluación, que cuentan con las habilidades y competencias para ser empleados de forma inmediata.

Siguiendo la metodología del empleo con apoyo, se realizará una etapa de análisis y valoración del puesto de trabajo que tiene por objeto definir con precisión las tareas que debe desarrollar en ese puesto el futuro trabajador con discapacidad y las habilidades y destrezas requeridas para su desempeño, atendiendo a la identificación del puesto de trabajo, su definición, su descripción de exigencias básicas o requerimientos, nivel de conocimientos previos requeridos, así como de posibles riesgos profesionales.

En esta fase del proceso se lleva a cabo: un análisis de las tareas que exige el puesto en los diferentes momentos de la jornada laboral para conocer sus exigencias, un análisis del ritmo de producción que exige y un análisis ambiental del puesto de trabajo ofrecido, tanto desde su aspecto físico y material, como desde el punto de vista social.

Asimismo, se pasará a una etapa de adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo en donde se produce la toma de contacto del candidato con la empresa, y más concretamente, con el puesto para el que ha sido seleccionado, y es donde el preparador laboral lleva a cabo el proceso de formación en el puesto de trabajo concreto, realizando las adaptaciones necesarias para que la persona pueda desempeñar la actividad de la mejor



manera posible. En esta etapa se realizan dos acciones previas a la inserción, que son de especial relevancia: reunión informativa a la persona con discapacidad y su familia, y la sensibilización al entorno laboral de la empresa.

El proceso restante implica acciones de adaptación y entrenamiento derivadas de los diversos tipos de apoyo que debe brindar el preparador laboral a la persona con discapacidad.

Finalmente, hay una etapa de Valoración y Seguimiento que implica el seguimiento de la actividad laboral desempeñada por la persona con discapacidad y la idoneidad de las adaptaciones establecidas para tal efecto. Esto supone entre otras cosas una evaluación del rendimiento, del entorno laboral y de los apoyos establecidos. La evaluación de la labor realizada por el trabajador se dará dentro de los estándares de calidad y cantidad fijados por la empresa, la valoración del desarrollo de las relaciones socio-laborales y grado de integración en el equipo de trabajo, el contraste de la evolución prevista en el entorno familiar y social de la persona con discapacidad, y la reducción progresiva de la intensidad del apoyo.

Esta fase debe permitir establecer las medidas correctivas o ajustes al apoyo, así como las acciones de mejora que pongan al trabajador con discapacidad en situación competitiva.

El preparador laboral del equipo técnico trabajará en conjunto con la empresa, en la elaboración del Plan de Apoyo Individual (PAI), la identificación de los ajustes razonables que se implementarán, así como las necesidades de apoyo que se coordinarán con la OMAPED o asociación de donde provenga el beneficiario.

Se realizarán acciones de acompañamiento a la persona con discapacidad mental o intelectual, después de su colocación, en tres fases: Intensivo, Intermedio y Natural, tal como lo plantea la metodología del empleo con apoyo.

Estos tipos de apoyo suponen:

- **Apoyo Intensivo:** Presencia intensiva, instrucciones técnicas, la presencia y acompañamiento es desde el principio una condición indispensable, y el trabajador tiene derecho a recibir un apoyo individual para aprender y desarrollar sus tareas adecuadamente.
- **Apoyo Intermedio:** Facilitar estrategias, el preparador laboral empieza a distanciarse del empleado posibilitando que el trabajador esté dentro de su entorno laboral normalizado, el cual puede empezar a interactuar y establecer contactos con el personal de su lugar de trabajo y la presencia del preparador laboral dentro del entorno laboral disminuye.
- **Apoyo Natural:** Seguimiento, el preparador laboral llega a integrarse dentro de la actividad de la empresa como un "recurso natural más" y aparece con bastante menos frecuencia dentro de la empresa ya que el trabajador con discapacidad está plenamente integrado en el sistema de producción del equipo, aportando y recibiendo apoyo natural de acuerdo con las necesidades particulares, y la situación ideal se da cuando los propios compañeros son capaces de resolver problemas por ellos mismos y actuar independientemente sin recurrir al preparador laboral.

Esta acción será llevada a cabo por el equipo técnico de la intervención quien también brindará capacitación sobre la metodología del empleo con apoyo y propondrá acciones de acompañamiento a la inserción laboral a los consultores de empleo del Centro de Empleo de Lima Metropolitana.

14.2.4. Para la implementación del Componente IV "Capacitación en autoempleo para personas con discapacidad o familiares de personas con discapacidades significativas":

Para la implementación del componente se realizan las siguientes actividades:

14.2.4.1. Identificación de la oferta y demanda formativa para la capacitación para el autoempleo

En primer término se establecen coordinaciones con la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna a fin de acordar los mecanismos para la implementación de la intervención, y realizar reuniones con los equipos zonales de los Programas "Jóvenes Productivos" e "Impulsa Perú" con el mismo propósito.

Lo antes señalado implica la realización de visitas a la ciudad de Tacna para el establecimiento de acuerdos y la asignación de responsabilidades para llevar adelante la intervención.

Posteriormente, se realizan acciones para la identificación de la demanda de pequeños negocios que puedan ser gestionados por los beneficiarios y también se realizan visitas a empresas que, por su producción o consumo, estarían dispuestas a apoyar la actividad productiva por cuenta propia de los beneficiarios. Es decir, conocer las potenciales empresas que demandarían productos o servicios que sean elaborados o brindados por personas con discapacidad o familiares de éstos

Según la demanda identificada, se definen los módulos de capacitación para los beneficiarios en coordinación con los Programas "Jóvenes Productivos" e "Impulsa Perú". A la vez se deben identificar a los centros de formación locales que ofertan los cursos previamente definidos o coordinar con la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna la disponibilidad de contar con las entidades de capacitación que brindaron, hace algunos años, los pilotos de capacitación para el emprendimiento para personas con discapacidad

Seguidamente, se realizan visitas a las organizaciones públicas y de la sociedad civil que agrupan personas con discapacidad a fin de difundir a sus asociados las acciones de capacitación para el autoempleo que se realizarán y registrar a los beneficiarios de la intervención según los requisitos establecidos para cada uno de los cursos previamente definidos.

14.2.4.2. Capacitación para el autoempleo a personas con discapacidad o familiares de personas con discapacidades significativas

Esta actividad está referida a la prestación misma de la capacitación para el autoempleo a los beneficiarios de la intervención con el propósito que adquieran competencias técnicas para la elaboración de proyectos empresariales orientados hacia la demanda identificada.



Los Programas “Jóvenes Productivos” e “Impulsa Perú” realizan el proceso para la contratación de las entidades de capacitación que, dada las características de los beneficiarios (personas con discapacidad o familiares directos de personas con discapacidades significativas), deben contar con experticia y tener las calificaciones suficientes para poder desarrollar los cursos de capacitación.

La intervención tiene como meta capacitar a ciento ochenta (180) personas con discapacidad o familiares directos de personas con discapacidades significativas con el propósito que al finalizar el curso tengan las competencias para poder gestionar un negocio por cuenta propia de forma adecuada.

Durante el desarrollo de los cursos de capacitación para el autoempleo a los beneficiarios de la intervención se realizan visitas para supervisar y monitorear el avance de esta actividad. Estas visitas son realizadas por la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad.

14.2.4.3. Asistencia técnica para la implementación del autoempleo y financiamiento para su sostenibilidad

Todos los beneficiarios de la capacitación para el autoempleo, durante los cursos impartidos, reciben asesoría para elaborar su plan de negocio con el propósito que puedan participar en un concurso con el fin de seleccionar cincuenta (50) planes de negocios que demuestren ser viables.

También se les brinda información puntual y asesoría para la conformación e inscripción como empresas promocionales de personas con discapacidad, ello en coordinación con la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna.

Los cincuenta beneficiarios, titulares de los planes de negocio seleccionados, reciben acompañamiento y asistencia técnica personalizada de parte de la entidad de capacitación para la implementación de su negocio. Además, cada uno de los beneficiarios recibe el monto de tres mil nuevos soles (S/. 3,000) como premio de capital semilla que debe ser destinado exclusivamente para el mismo fin.

Como criterio para la selección de los planes de negocio se debe tener en cuenta que éste responda a la demanda previamente identificada. Asimismo, se realizan coordinaciones con la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna para la realización de acciones para impulsar acuerdos con las empresas locales a fin de que éstas demanden los bienes o servicios de los negocios implementado.

Durante el desarrollo de la asistencia técnica a los beneficiarios seleccionados para la implementación del negocio se realizan visitas para supervisar y monitorear el avance de esta actividad. Estas visitas son realizadas por la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad.

XIV. VIGENCIA

El Plan de Actuación tiene un periodo de vigencia de trece (13) meses, contados a partir del día siguiente de su aprobación.

XV. FINANCIAMIENTO

El Plan de Actuación es financiado con recursos de FONDOEMPLEO a través del proyecto "Promoción del empleo y capacitación laboral para la mejora de la empleabilidad de grupos vulnerables, a través del Centro de Empleo", por un monto ascendente a la suma de S/. 4'105,051.11 (Cuatro millones ciento cinco mil cincuenta y uno con 11/100 nuevos soles); bajo el siguiente detalle:

- Para el Componente I "Capacitación laboral de personas con discapacidad e inserción de sus beneficiarios", el monto de S/. 1'932,000.00 (Un millón novecientos treinta y dos mil nuevos soles).
- Para el Componente II "Inserción laboral de personas con discapacidad para la validación de procedimientos especializados", el monto de S/. 535,266.67 (Quinientos treinta y cinco mil doscientos sesenta y seis con 67/100 nuevos soles).
- Para el Componente III "Consolidación de la metodología del empleo con apoyo para la inserción laboral de personas con discapacidad mental e intelectual", el monto de S/. 1'030,624.44 (Un millón treinta mil seiscientos veinticuatro con 44/100 nuevos soles).
- Para el Componente IV "Capacitación en autoempleo para personas con discapacidad o familiares de personas con discapacidades significativas", el monto de S/. 607,160.00 (Seiscientos siete mil ciento sesenta nuevos soles).

PRESUPUESTO DEL PLAN DE ACTUACIÓN

COMPONENTE I	TOTAL
Capacitación laboral de personas con discapacidad e inserción de sus beneficiarios	S/. 1,932,000.00
COMPONENTE II	TOTAL
Inserción laboral de personas con discapacidad para la validación de procedimientos especializados	S/. 535,266.67
COMPONENTE III	TOTAL
Consolidación de la metodología del empleo con apoyo para la inserción laboral de personas con discapacidad mental e Intelectual	S/. 1,030,624.44
COMPONENTE IV	TOTAL
Capacitación en autoempleo de personas con discapacidad o familiares de personas con discapacidades significativas	S/. 607,160.00
TOTAL	S/. 4,105,051.11

XVI. ANEXOS

- Anexo N° 1: Matriz del Plan de Actuación para la mejora de la empleabilidad e inserción laboral de personas con discapacidad a través del Centro de Empleo.
- Anexo N° 2: Presupuesto del Plan de Actuación para la mejora de la empleabilidad e inserción laboral de personas con discapacidad a través del Centro de Empleo.
- Anexo N° 3-A: Metas del Componente I: "Capacitación laboral de personas con discapacidad e inserción de sus beneficiarios" del Plan de Actuación, según ámbito de intervención y Programas.

- Anexo N° 3-B: Presupuesto del Componente I: “Capacitación laboral de personas con discapacidad e inserción de sus beneficiarios” del Plan de Actuación, según ámbito de intervención y Programas.
- Anexo N° 4-A: Metas del Componente II: “Validación de la metodología de bolsa de trabajo para personas con discapacidad” del Plan de Actuación, según ámbito de intervención.
- Anexo N° 4-B: Presupuesto del Componente II: “Validación de la metodología de bolsa de trabajo para personas con discapacidad” del Plan de Actuación, según ámbito de intervención.
- Anexo N° 5-A: Metas del Componente III: “Consolidación de la metodología del empleo con apoyo para personas con discapacidad mental e intelectual” del Plan de Actuación.
- Anexo N° 5-B: Presupuesto del Componente III: “Consolidación de la metodología del empleo con apoyo para personas con discapacidad mental e intelectual” del Plan de Actuación.
- Anexo N° 6-A: Metas del Componente IV: “Capacitación en autoempleo para personas con discapacidad o familiares de personas con discapacidades significativas” del Plan de Actuación, según Programas.
- Anexo N° 6-B: Presupuesto del Componente IV: “Capacitación en autoempleo para personas con discapacidad o familiares de personas con discapacidades significativas” del Plan de Actuación, según Programas.



ANEXO N° 1

MATRIZ DEL PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD E INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD A TRAVÉS DEL CENTRO DE EMPLEO

LINEAMIENTO DE POLÍTICA SECTORIAL	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	COMPONENTE	ESTRATEGIA	LÍNEA DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	CRONOGRAMA MENSUAL												TOTAL META ANUAL			
								ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AUG	SEPT	OCT	NOV	DIC				
Promover la inserción laboral a través de la intermediación laboral, orientación laboral, capacitación laboral o recuperación laboral	Desarrollar intervenciones dirigidas a las personas con discapacidad para mejorar su empleabilidad y facilitar su inserción laboral en el empleo dependiente o independiente a través de los servicios que se brindan en el Centro de Empleo	O.E.1 Desarrollar competencias técnicas en las personas con discapacidad a través de acciones de capacitación laboral basadas en la identificación previa de la demanda	Capacitación laboral de personas con discapacidad e inserción de sus beneficiarios	E.1.1 Identificar la demanda de trabajo para personas con discapacidad para orientar la capacitación laboral	L.1.1.1 Realizar visitas a empleadoras para la identificación de la demanda	N° de visitas a empleadoras para la identificación de la demanda	Visita											80	80				
				E.1.2 Identificar a las organizaciones que agrupan personas con discapacidad para convocar y registrar a los beneficiarios	L.1.2.1 Realizar visitas a organizaciones que agrupan personas con discapacidad	N° de visitas a organizaciones que agrupan personas con discapacidad	Visita														64	64	
				E.1.3 Brindar cursos de capacitación laboral a personas con discapacidad en base a la demanda identificada	L.1.3.1 Brindar capacitación laboral a personas con discapacidad con enfoque de demanda	N° de beneficiarios capacitados en una capacitación con enfoque de demanda	Persona															800	800
				E.1.4 Realizar acciones para lograr la inserción laboral de los beneficiarios acorde a la formación recibida	L.1.4.1 Colocar en un empleo dependiente a personas con discapacidad egresadas de la capacitación laboral	N° de beneficiarios colocados en un empleo dependiente	Persona															250	250
		O.E.2 Lograr la colocación de personas con discapacidad en puestos de trabajo adecuados a través de la inclusión de procedimientos especializados en los servicios de Bólas de Trabajo y Acercamiento Empresarial que se brindan en el Centro de Empleo	Inserción laboral de personas con discapacidad para la validación de procedimientos especializados	E.2.1 Articular esfuerzos con organizaciones que agrupan personas con discapacidad para el reclutamiento y registro de buscadoras de empleo	L.2.1.1 Realizar visitas a organizaciones que agrupan personas con discapacidad para el reclutamiento y registro	N° de visitas a organizaciones especializadas para la difusión de la intervención y registro de personas con discapacidad	Visita													180	180		
				E.2.2 Realizar acciones de acercamiento a las empleadoras para promover la contratación de personas con discapacidad	L.2.2.1 Desarrollar eventos dirigidos a las empresas para promover la contratación de personas con discapacidad	N° de eventos empresariales para promover la contratación de personas con discapacidad	Evento														8	8	
				E.2.3 Vincular la oferta y demanda de personas con discapacidad, en función a las habilidades identificadas de las personas con discapacidad y acompañar su inserción para asegurar la sostenibilidad en el empleo	L.2.3.1 Colocar a personas con discapacidad en un empleo dependiente	N° de personas con discapacidad colocadas en un empleo dependiente	Persona															500	500
				E.2.4 Realizar acciones de acercamiento a las empleadoras para promover la contratación de personas con discapacidad	L.2.3.2 Brindar asistencias a personas con discapacidad colocadas asistidas para la sostenibilidad del empleo	N° de personas con discapacidad colocadas asistidas para la sostenibilidad del empleo	Persona															150	150
		O.E.3 Colocar en un puesto de trabajo y brindar entrenamiento a las personas con discapacidad mental e intelectual, a través de la metodología del empleo con apoyo, según sus habilidades e intereses	Consolidación de la metodología del empleo con apoyo para la inserción laboral de personas con discapacidad mental e intelectual	E.3.1 Establecer acuerdos con gobiernos locales o asociaciones civiles para facilitar el reclutamiento de personas con discapacidad intelectual y mental que buscan empleo, y llevar a cabo las acciones de las fases iniciales de la metodología del Empleo con Apoyo que correspondan a su gestión	L.3.1.1 Establecer convenios con organizaciones especializadas para apoyar la difusión del servicio	N° de convenios con organizaciones públicas o privadas, especializadas para apoyar la difusión del servicio	Convenio				3											3	
				E.3.2 Capacitar a personas con discapacidad mental e intelectual a través de módulos de formación pre-laboral que se impartirán durante la intervención, en coordinación con los gobiernos locales comprometidos	L.3.2.1 Realizar talleres de formación pre-laboral en habilidades básicas para el empleo	N° de talleres de formación pre-laboral en habilidades básicas para el empleo	Taller															20	20
				E.3.3 Sensibilizar y capacitar al sector empresarial y lograr su compromiso para la implementación de la metodología del Empleo con Apoyo y guiarlos hacia los procesos de inserción laboral de personas con discapacidad de manera autónoma	L.3.3.1 Brindar capacitación a empresas sobre la metodología del Empleo con Apoyo	N° de empresas capacitadas en la metodología del Empleo con Apoyo	Empresas															10	10
				E.3.4 Realizar la inserción laboral de personas con discapacidad mental e intelectual articulando con los intereses convocados de modo que se logre consolidar la intervención para su institucionalización	L.3.4.1 Colocar en un puesto de trabajo a personas con discapacidad mental e intelectual bajo el modelo del Empleo con Apoyo	N° de personas con discapacidad mental e intelectual insertadas en un puesto de trabajo bajo la metodología del Empleo con Apoyo	Persona															200	200
		O.E.4 Desarrollar acciones de capacitación para el autoempleo dirigida a las personas con discapacidad o familiares de personas con discapacidades significativas que les permitan desarrollar actividades productivas por cuenta propia	Capacitación en autoempleo para personas con discapacidad o familiares de personas con discapacidades significativas	E.4.1 Identificar la oferta y demanda formativa para la capacitación para el autoempleo en base a la demanda económica del ámbito de intervención	L.4.1.1 Realizar visitas para la implementación de la intervención, identificación de la demanda formativa y registro de beneficiarios	N° de visitas para coordinar la implementación de la intervención, identificar la demanda formativa y registrar beneficiarios	Visita				3											3	
				E.4.2 Brindar cursos de capacitación para el autoempleo a personas con discapacidad o familiares de personas con discapacidades significativas	L.4.2.1 Brindar capacitación a los beneficiarios para gestionar un negocio	N° de beneficiarios capacitados para gestionar un negocio	Persona															180	180
				E.4.3 Brindar asesoría técnica y financiamiento para la implementación de negocios a personas con discapacidad o familiares de personas con discapacidades significativas	L.4.3.1 Brindar asistencias personalizadas y financiamiento a beneficiarios previamente seleccionados	N° de asistencias personalizadas y financiamiento a beneficiarios	Persona con Negocio implementado															50	50



ANEXO N° 2

PRESUPUESTO DEL PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD E INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD A TRAVÉS DEL CENTRO DE EMPLEO

COMPONENTE	ACTIVIDAD	DETALLE DEL GASTO	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	
Capacitación laboral de personas con discapacidad e inserción de sus beneficiarios	Identificación de la demanda laboral	Movilidad local para realizar visitas a empresas	Visita	80	40 00	S/ 3,200 00	
	Identificación y focalización de la oferta formativa	Movilidad local para visitas a organizaciones que agrupan personas con discapacidad	Visita	64	37 50	S/ 2,400 00	
		Impresión de material promocional	Impresión	1	4,000 00	S/ 4,000 00	
	Capacitación laboral a personas con discapacidad	Contratación de servicio para la capacitación laboral	Persona capacitada	800	2,350 00	S/ 1,880,000 00	
	Inserción laboral de personas con discapacidad	Contratación de servicio para la capacitación laboral	Servicio	1	40,000 00	S/ 40,000 00	
COSTO DEL COMPONENTE I						S/ 2,400 00	
Inserción laboral de personas con discapacidad para la validación de procedimientos especializados	Identificación de organizaciones que agrupan personas con discapacidad para la difusión de la intervención	Movilidad local para acercamiento a organizaciones	Visita	180	30 00	S/ 4,800 00	
		Servicio de alimentación para campañas de registro	Servicio	180	30 00	S/ 4,800 00	
		Impresión de material promocional	Impresión	1	2,666 67	S/ 2,666 67	
		Compra de equipo de cómputo para especialistas	Equipo de cómputo	8	4,500 00	S/ 36,000 00	
		Compra de muebles (Escritorio, silla, armario y lecho)	Mueble	8	1,280 00	S/ 10,240 00	
	Realización de acciones dirigidas a los empleadores	Servicio de organización y alimentación para eventos de sensibilización	Servicio	8	2,000 00	S/ 16,000 00	
		Impresión de material promocional	Impresión	8	500 00	S/ 4,000 00	
		Paseajes y viáticos para expositores en eventos	Visita	8	2,980 00	S/ 23,840 00	
	Acercamiento y captación de la demanda	Movilidad local para visitas a empresas	Visita	800	6 00	S/ 4,800 00	
	Vinculación entre la oferta y demanda de personas con discapacidad	Movilidad local para visitas a empresas a realizar charlas de sensibilización	Visita	300	8 00	S/ 2,400 00	
		Compra de tarjetas telefónicas para la vinculación y seguimiento a la colocación	Compra de tarjeta	1	1,600 00	S/ 1,600 00	
	OTROS GASTOS						S/ 1,600 00
	Personal del Proyecto	Remuneración mensual de Coordinador de la intervención			12	5,475 56	S/ 65,706 67
	Equipamiento del Proyecto	Remuneración mensual de 8 Especialistas de la intervención			96	3,422 22	S/ 328,533 33
	Equipamiento del Proyecto	Compra de equipo de cómputo para la Coordinación			1	4,800 00	S/ 4,800 00
Gastos de Funcionamiento	Servicio de teléfono RPM			8	1,200 00	S/ 9,600 00	
Gastos Administrativos	Compra de útiles de oficina			1	4,900 00	S/ 4,900 00	
Gastos Administrativos	Supervisión interna			8	1,280 00	S/ 10,240 00	
COSTO DEL COMPONENTE II						S/ 838,388 67	
Consolidación de la metodología del empleo con apoyo para la inserción laboral de personas con discapacidad mental e intelectual	Compromiso con instituciones para articulación de trabajo conjunto	Elaboración de material promocional	Impresión	1	2,000 00	S/ 2,000 00	
		Movilidad local para visita a instituciones	Visita	10	30 00	S/ 300 00	
		Evento de lanzamiento y cierre del piloto	Evento	2	4,000 00	S/ 8,000 00	
	Realización de talleres de formación pre-laboral	Movilidad local para convocar a participantes	Visita	20	50 00	S/ 1,000 00	
		Reproducción de materiales para el taller	Impresión	1	4,000 00	S/ 4,000 00	
		Refrigerio para los talleres de formación pre-laboral	Refrigerio	20	100 00	S/ 2,000 00	
	Capacitación a las empresas en la metodología del Empleo con Apoyo	Movilidad local para realizar capacitación a personal de las empresas	Visita	50	20 00	S/ 1,000 00	
	Inserción laboral de personas con discapacidad	Movilidad local para visitar empresas y promover la contratación de los beneficiarios	Visita	100	10 00	S/ 1,000 00	
		Movilidad local para acompañamiento a beneficiario contratado	Movilidad	200	150 00	S/ 30,000 00	
	OTROS GASTOS						S/ 30,000 00
	Personal del Proyecto	Remuneración de Coordinador de la intervención			14	10,981 11	S/ 153,735 56
	Personal del Proyecto	Remuneración de 6 Preparadores Laborales Senior de la intervención (5 por 11 meses y 1 por 12 meses)			67	5,475 56	S/ 366,862 22
	Personal del Proyecto	Remuneración de 11 Preparadores Laborales Junior de la intervención (9 por 10 meses y 2 por 11 meses)			112	4,108 67	S/ 459,946 67
	Gastos de Funcionamiento	Servicio de compra de útiles de oficina			1	1,200 00	S/ 1,200 00
	COSTO DEL COMPONENTE III						S/ 1,000,834 44
Capacitación en autempleo para personas con discapacidades o límites de personas con discapacidades significativas	Identificación de la oferta y demanda formativa para la capacitación para el autempleo	Paseajes para reuniones para la implementación de la intervención	Visita	3	800 00	S/ 2,400 00	
	Capacitación para el autempleo a personas con discapacidades o límites de personas con discapacidades significativas	Servicio de capacitación	Persona capacitada	180	2,500 00	S/ 450,000 00	
		Evento de inauguración y clausura de la intervención	Evento	2	1,500 00	S/ 3,000 00	
	Asistencia técnica para la implementación del autempleo y financiamiento para su sostenibilidad	Entrega de Capital Semilla a beneficiarios	Capital Semilla	50	3,000 00	S/ 150,000 00	
	OTROS GASTOS	Servicio de impresión de material promocional	Impresión	1	500 00	S/ 500 00	
Gastos Administrativos	Supervisión interna			1	1,260 00	S/ 1,260 00	
COSTO DEL COMPONENTE IV						S/ 1,260 00	
COSTO TOTAL						S/ 4,105,951 11	



ANEXO N° 3-A

METAS DEL COMPONENTE I: "CAPACITACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD E INSERCIÓN DE SUS BENEFICIARIOS" DEL PLAN DE ACTUACIÓN, SEGÚN ÁMBITO DE INTERVENCIÓN Y PROGRAMAS

ESTRATEGIAS	LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	META FÍSICA	AREQUIPA		CUSCO		ICA		JUNÍN		LA LIBERTAD		LAMBAYEQUE		PIURA		SAN MARTÍN	
					Jóvenes Productivos	Impulsa Perú														
E.1.1: Identificar la demanda de trabajo para personas con discapacidad para orientar la capacitación laboral	L.1.1.1. Realizar visitas a empleadores para la identificación de la demanda	N° de visitas a empleadores para la identificación de la demanda	Visita	80	3	7	3	7	3	7	3	7	3	7	3	7	3	7	3	7
E.1.2: Identificar a las organizaciones que agrupan personas con discapacidad para convocar y registrar a los beneficiarios	L.1.2.1. Realizar visitas a organizaciones que agrupan personas con discapacidad	N° de visitas a organizaciones que agrupan personas con discapacidad	Visita	64	2	6	2	6	2	6	2	6	2	6	2	6	2	6	2	6
E.1.3: Brindar cursos de capacitación laboral a personas con discapacidad en base a la demanda identificada	L.1.3.1. Brindar capacitación laboral a personas con discapacidad con enfoque de demanda	N° de beneficiarios capacitados en una ocupación con enfoque de demanda	Persona	800	30	80	25	75	20	70	20	70	30	80	25	75	30	80	20	70
E.1.4: Realizar acciones para lograr la inserción laboral de los beneficiarios acorde a la formación recibida	L.1.4.1. Colocar en un empleo dependiente a personas con discapacidad egresadas de la capacitación laboral	N° de beneficiarios colocados en un empleo dependiente	Persona	250	9	25	8	24	7	21	7	21	9	25	8	24	9	25	7	21



ANEXO N° 3-B

PRESUPUESTO DEL COMPONENTE I: "CAPACITACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD E INSERCIÓN DE SUS BENEFICIARIOS" DEL PLAN DE ACTUACIÓN, SEGÚN ÁMBITO DE INTERVENCIÓN Y PROGRAMAS

ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	COSTO TOTAL	AREQUIPA		CUSCO		ICA		AJÓN		LA LIBERTAD		LAMBAYEQUE		PIURA		SAN MARTÍN	
					Jóvenes Productivos	Vamos Perú														
E.1.1. Identificar la demanda de trabajo para personas con discapacidad para orientar la capacitación laboral	L.1.1.1. Realizar visitas a empleadores para la identificación de la demanda	N° de visitas a empleadores para la identificación de la demanda	Visita	S/. 3,200.00	S/. 120.00	S/. 280.00														
E.1.2. Identificar a las organizaciones que agrupan personas con discapacidad para convocar y registrar a los beneficiarios	L.1.2.1. Realizar visitas a organizaciones que agrupan personas con discapacidad	N° de visitas a organizaciones que agrupan personas con discapacidad	Visita	S/. 6,400.00	S/. 325.00	S/. 475.00														
E.1.3. Brindar cursos de capacitación laboral a personas con discapacidad en base a la demanda identificada	L.1.3.1. Brindar capacitación laboral a personas con discapacidad con enfoque de demanda	N° de beneficiarios capacitados en una ocupación con enfoque de demanda	Persona	S/. 1,800,000.00	S/. 70,500.00	S/. 188,000.00	S/. 59,750.00	S/. 176,250.00	S/. 47,000.00	S/. 164,500.00	S/. 47,000.00	S/. 164,500.00	S/. 70,500.00	S/. 188,000.00	S/. 59,750.00	S/. 176,250.00	S/. 70,500.00	S/. 188,000.00	S/. 47,000.00	S/. 164,500.00
E.1.4. Realizar acciones para lograr la inserción laboral de los beneficiarios acorde a la formación recibida	L.1.4.1. Colocar en un empleo dependiente a personas con discapacidad egresadas de la capacitación laboral	N° de beneficiarios colocados en un empleo dependiente	Persona	S/. 2,400.00	S/. 85.40	S/. 240.00	S/. 76.80	S/. 230.40	S/. 67.20	S/. 201.60	S/. 67.20	S/. 201.60	S/. 85.40	S/. 240.00	S/. 76.80	S/. 230.40	S/. 85.40	S/. 240.00	S/. 67.20	S/. 201.60
TOTAL				S/. 1,892,000.00	S/. 71,031.40	S/. 188,955.00	S/. 59,271.80	S/. 177,235.40	S/. 47,512.20	S/. 165,455.60	S/. 47,512.20	S/. 165,455.60	S/. 71,031.40	S/. 188,955.00	S/. 59,271.80	S/. 177,235.40	S/. 71,031.40	S/. 188,955.00	S/. 47,512.20	S/. 165,455.60

Programa "Jóvenes a la Obra"	S/. 474,174.40
Programa "Vamos Perú"	S/. 1,417,825.60
Desarrollo de Aplicativo Informático	S/. 40,000.00
TOTAL	S/. 1,932,000.00



ANEXO N° 4-A

METAS DEL COMPONENTE II: "VALIDACIÓN DE LA METODOLOGÍA DE BOLSA DE TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD" DEL PLAN DE ACTUACIÓN, SEGÚN ÁMBITO DE INTERVENCIÓN

ESTRATEGIA	LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	META	AREQUIPA	CUSCO	ICA	JUNÓN	LA LIBERTAD	LAMBAYEQUE	PIURA	SAN MARTÍN
E.2.1: Articular esfuerzos con organizaciones que agrupan personas con discapacidad para el reclutamiento y registro de buscadores de empleo	L.2.1.1. Realizar visitas a organizaciones que agrupan personas con discapacidad para difusión y registro	N° de visitas a organizaciones especializadas para la difusión de la intervención y registro de personas con discapacidad	Visita	160	22	20	18	18	22	20	22	18
E.2.2: Realizar acciones de acercamiento a los empleadores para promover la contratación de personas con discapacidad	L.2.2.1. Desarrollar eventos dirigido a las empresas para promover la contratación de personas con discapacidad	N° de eventos empresariales para promover la contratación de personas con discapacidad	Evento	8	1	1	1	1	1	1	1	1
	L.2.2.2. Realizar visitas a empresas para registro de solicitudes de personal	N° de visitas a empleadores para registro de solicitudes de personas con discapacidad	Visita	800	110	100	90	90	110	100	110	90
E.2.3: Vincular la oferta y demanda de personas con discapacidad, en función a las habilidades identificadas de las personas con discapacidad y acompañar su inserción para asegurar la sostenibilidad en el empleo	L.2.3.1. Colocar a personas con discapacidad en un empleo dependiente	N° de personas con discapacidad colocadas en un empleo dependiente	Persona	500	70	60	55	55	70	65	70	55
	L.2.3.2. Brindar asistencia a personas con discapacidad colocadas para su sostenibilidad en el empleo	N° de personas con discapacidad colocadas asistidas para la sostenibilidad del empleo	Persona	150	21	19	16	16	21	20	21	16



ANEXO N° 4-B

PRESUPUESTO DEL COMPONENTE II: "VALIDACIÓN DE LA METODOLOGÍA DE BOLSA DE TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD" DEL PLAN DE ACTUACIÓN, SEGÚN ÁMBITO DE INTERVENCIÓN

ESTRATEGIA	LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	COSTO TOTAL	AREQUIPA	CUSCO	ICA	JUNÍN	LA LIBERTAD	LAMBAYEQUE	PIURA	SAN MARTÍN
E.2.1: Articular esfuerzos con organizaciones que agrupan personas con discapacidad para el reclutamiento y registro de buscadores de empleo	L.2.1.1. Realizar visitas a organizaciones que agrupan personas con discapacidad para difusión y registro	N° de visitas a organizaciones especializadas para la difusión de la intervención y registro de personas con discapacidad	Visita	S/. 58,506.67	S/. 7,433.33	S/. 7,313.33	S/. 7,193.33	S/. 7,193.33	S/. 7,433.33	S/. 7,313.33	S/. 7,433.33	S/. 7,193.33
E.2.2: Realizar acciones de acercamiento a los empleadores para promover la contratación de personas con discapacidad	L.2.2.1. Desarrollar eventos dirigido a las empresas para promover la contratación de personas con discapacidad	N° de eventos empresariales para promover la contratación de personas con discapacidad	Evento	S/. 44,640.00	S/. 5,580.00							
	L.2.2.2. Realizar visitas a empresas para registro de solicitudes de personal	N° de visitas a empleadores para registro de solicitudes de personas con discapacidad	Visita	S/. 4,800.00	S/. 660.00	S/. 600.00	S/. 540.00	S/. 540.00	S/. 660.00	S/. 600.00	S/. 660.00	S/. 540.00
E.2.3: Vincular la oferta y demanda de personas con discapacidad, en función a las habilidades identificadas de las personas con discapacidad y acompañar su inserción para asegurar la sostenibilidad en el empleo	L.2.3.1. Colocar a personas con discapacidad en un empleo dependiente	N° de personas con discapacidad colocadas en un empleo dependiente	Persona	S/. 2,400.00	S/. 360.00	S/. 280.00	S/. 240.00	S/. 240.00	S/. 360.00	S/. 320.00	S/. 360.00	S/. 240.00
	L.2.3.2. Brindar asistencia a personas con discapacidad colocadas para su sostenibilidad en el empleo	N° de personas con discapacidad colocadas asistidas para la sostenibilidad del empleo	Persona	S/. 1,600.00	S/. 200.00							
SUB-TOTAL				S/. 111,946.67	S/. 14,233.33	S/. 13,973.33	S/. 13,753.33	S/. 13,753.33	S/. 14,233.33	S/. 14,013.33	S/. 14,233.33	S/. 13,753.33
OTROS GASTOS		Personal del Proyecto		S/. 394,240.00								
		Equipamiento del Proyecto		S/. 4,500.00								
		Gastos de Funcionamiento		S/. 14,500.00								
		Gastos Administrativos		S/. 10,080.00								
TOTAL				S/. 535,269.67								



ANEXO N° 5-A

**METAS DEL COMPONENTE III: "CONSOLIDACIÓN DE LA METODOLOGÍA DEL EMPLEO CON APOYO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD MENTAL E INTELECTUAL"
DEL PLAN DE ACTUACIÓN, SEGÚN ÁMBITO DE INTERVENCIÓN**

ESTRATEGIAS	LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	META FÍSICA	LIMA METROPOLITANA	CALLAO
E.3.1: Establecer acuerdos con gobiernos locales o asociaciones civiles para facilitar el reclutamiento de personas con discapacidad intelectual y mental que buscan empleo, y lleven a cabo las acciones de las fases iniciales de la metodología del Empleo con Apoyo que correspondan a su gestión	L.3.1.1. Establecer convenios con organizaciones especializadas para apoyar la difusión del servicio	N° de convenios con organizaciones públicas o privadas, especializadas para apoyar la difusión del servicio	Convenio	3	2	1
E.3.2: Capacitar a personas con discapacidad mental e intelectual a través de módulos de formación pre-laboral que se impartirán durante la intervención, en coordinación con los gobiernos locales comprometidos	L.3.2.1. Realizar talleres de formación pre-laboral en habilidades básicas para el empleo	N° de talleres de formación pre-laboral en habilidades básicas para el empleo	Taller	20	16	4
E.3.3: Sensibilizar y capacitar al sector empresarial y lograr su compromiso para la implementación de la metodología del Empleo con Apoyo y puedan llevar adelante procesos de inserción laboral de personas con discapacidad de manera autónoma	L.3.3.1. Brindar capacitación a empresas sobre la metodología de Empleo con Apoyo	N° de empresas capacitadas en la metodología de Empleo con Apoyo	Empresa	10	8	2
E.3.4: Realizar la inserción laboral de personas con discapacidad mental e intelectual articulando con las instancias convocadas de modo que se logre consolidar la intervención para su institucionalización.	L.3.4.1. Colocar en un puesto de trabajo a personas con discapacidad mental e intelectual bajo el modelo del Empleo con Apoyo	N° de personas con discapacidad mental e intelectual insertadas en un puesto de trabajo bajo la metodología del Empleo con Apoyo	Persona	200	170	30



ANEXO N° 5-B

PRESUPUESTO DEL COMPONENTE III: "CONSOLIDACIÓN DE LA METODOLOGÍA DEL EMPLEO CON APOYO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD MENTAL E INTELLECTUAL" DEL PLAN DE ACTUACIÓN, SEGÚN ÁMBITO DE INTERVENCIÓN

ESTRATEGIAS	LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	LIMA METROPOLITANA	CALLAO	COSTO TOTAL
E.3.1: Establecer acuerdos con gobiernos locales o asociaciones civiles para facilitar el reclutamiento de personas con discapacidad intelectual y mental que buscan empleo, y lleven a cabo las acciones de las fases iniciales de la metodología del Empleo con Apoyo que correspondan a su gestión	L.3.1.1. Establecer convenios con organizaciones especializadas para apoyar la difusión del servicio	N° de convenios con organizaciones públicas o privadas, especializadas para apoyar la difusión del servicio	Convenio	S/. 5,200.00	S/. 5,100.00	S/. 10,300.00
E.3.2: Capacitar a personas con discapacidad mental e intelectual a través de módulos de formación pre-laboral que se impartirán durante la intervención, en coordinación con los gobiernos locales comprometidos	L.3.2.1. Realizar talleres de formación pre-laboral en habilidades básicas para el empleo	N° de talleres de formación pre-laboral en habilidades básicas para el empleo	Taller	S/. 4,250.00	S/. 2,750.00	S/. 7,000.00
E.3.3: Sensibilizar y capacitar al sector empresarial y lograr su compromiso para la implementación de la metodología del Empleo con Apoyo y puedan llevar adelante procesos de inserción laboral de personas con discapacidad de manera autónoma	L.3.3.1. Brindar capacitación a empresas sobre la metodología de Empleo con Apoyo	N° de empresas capacitadas en la metodología de Empleo con Apoyo	Empresa	S/. 800.00	S/. 200.00	S/. 1,000.00
E.3.4: Realizar la inserción laboral de personas con discapacidad mental e intelectual articulando con las instancias convocadas de modo que se logre consolidar la intervención para su institucionalización	L.3.4.1. Colocar en un puesto de trabajo a personas con discapacidad mental e intelectual bajo el modelo del Empleo con Apoyo	N° de personas con discapacidad mental e intelectual insertadas en un puesto de trabajo bajo la metodología del Empleo con Apoyo	Persona	S/. 23,250.00	S/. 7,750.00	S/. 31,000.00
TOTAL				S/. 33,500.00	S/. 15,800.00	S/. 49,300.00
OTROS GASTOS			Personal del Proyecto			S/. 980,124.44
			Gastos de Funcionamiento			S/. 1,200.00
TOTAL						S/. 1,030,624.44



ANEXO N° 6-A

METAS DEL COMPONENTE IV: "CAPACITACIÓN EN AUTOEMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD O FAMILIARES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SIGNIFICATIVA" DEL PLAN DE ACTUACIÓN, SEGÚN PROGRAMAS

ESTRATEGIA	LINEA DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	META	TACNA	
					Jóvenes Productivos	Impulsa Perú
E.4.1: Identificar la oferta y demanda formativa para la capacitación para el autoempleo en base a la dinámica económica del ámbito de intervención	L.4.1.1. Realizar visitas para la implementación de la intervención, identificación de la demanda formativa y registro de la oferta formativa	N° de visitas para coordinar la implementación de la intervención, identificar la demanda formativa y registrar beneficiarios	Visita	3	1	2
E.4.2: Brindar cursos de capacitación para el autoempleo a personas con discapacidad o familiares de personas con discapacidad significativas	L.4.2.1. Brindar capacitación a los beneficiarios para gestionar un negocio	N° de beneficiarios capacitados para gestionar un negocio	Persona	180	36	144
E.4.3: Brindar asesoría técnica y financiamiento para la implementación de negocios a personas con discapacidad o familiares de personas con discapacidades significativas	L.4.3.1. Brindar asistencias personalizadas y financiamiento a beneficiarios previamente seleccionados	N° de asistencias personalizadas y financiamiento a beneficiarios	Negocio implementado	50	10	40



ANEXO N° 6-B

PRESUPUESTO DEL COMPONENTE IV: "CAPACITACIÓN EN AUTOEMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD O FAMILIARES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SIGNIFICATIVA" DEL PLAN DE ACTUACIÓN, SEGÚN PROGRAMAS

ESTRATEGIA	LÍNEA DE ACCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	COSTO TOTAL	TACNA	
					Jóvenes Productivos	Impulsa Perú
E.4.1: Identificar la oferta y demanda formativa para la capacitación para el autoempleo en base a la dinámica económica del ámbito de intervención	L.4.1.1. Realizar visitas para la implementación de la intervención, identificación de la demanda formativa y registro de la oferta formativa	N° de visitas para coordinar la implementación de la intervención, identificar la demanda formativa y registrar beneficiarios	Visita	S/. 2,400.00	S/. 800.00	S/. 1,600.00
E.4.2: Brindar cursos de capacitación para el autoempleo a personas con discapacidad o familiares de personas con discapacidad significativas	L.4.2.1. Brindar capacitación a los beneficiarios para gestionar un negocio	N° de beneficiarios capacitados para gestionar un negocio	Persona	S/. 453,000.00	S/. 91,500.00	S/. 361,500.00
E.4.3: Brindar asesoría técnica y financiamiento para la implementación de negocios a personas con discapacidad o familiares de personas con discapacidades significativas	L.4.3.1. Brindar asistencias personalizadas y financiamiento a beneficiarios previamente seleccionados	N° de asistencias personalizadas y financiamiento a beneficiarios	Negocio implementado	S/. 150,500.00	S/. 30,250.00	S/. 120,250.00
SUB-TOTAL				S/. 605,900.00	S/. 122,550.00	S/. 483,350.00
OTROS GASTOS		Gastos Administrativos		S/. 1,260.00		
TOTAL				S/. 607,160.00		

