

Artículo inédito**Empleabilidad e inclusión social: factores asociados a la inserción laboral de poblaciones vulnerables en Lima y Callao**

Employability and social inclusion: factors associated with the labor market integration of vulnerable populations in Lima and Callao

Enrique Armando Lara Pantoja

Poder Judicial (Perú)

a21134998@gmail.com | ORCID: 0000-0003-0259-479X

Cómo citar este artículo /citation:

Lara Pantoja, E. A. (2026). Empleabilidad e inclusión social: factores asociados a la inserción laboral de poblaciones vulnerables en Lima y Callao. *Saber Servir: Revista de La Escuela Nacional de Administración Pública*, (15), 121-133. <https://doi.org/10.54774/ss.2026.15.06>

Recibido: 05/04/2026

Revisado: 29/05/2026

Aceptado: 11/06/2026

Publicado: 07/07/2026



Resumen

A pesar de la existencia de políticas de inclusión laboral, las personas en situación de vulnerabilidad continúan enfrentando barreras para acceder a un empleo. En Lima y Callao aún existe escasa evidencia empírica sobre cuáles componentes de estas políticas presentan mayor asociación con la empleabilidad. El objetivo de este estudio fue analizar dicha relación mediante un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 101 participantes, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, quienes respondieron dos cuestionarios estructurados con adecuados niveles de confiabilidad ($\alpha = 0.850$ y $\alpha = 0.889$). Para el análisis, se empleó el coeficiente Rho de Spearman. Los resultados evidenciaron una correlación positiva moderada entre las políticas de inclusión laboral y la empleabilidad ($\rho = 0.711$; $p < 0.05$), destacando la cuota de empleo ($\rho = 0.735$) y la formación y capacitación ($\rho = 0.721$) como los componentes con mayor asociación. Se concluye que el trabajo aporta evidencia empírica para fortalecer el diseño, la implementación y la evaluación de políticas públicas orientadas a mejorar la empleabilidad de poblaciones en situación de vulnerabilidad.

Palabras clave: empleabilidad, inclusión laboral, políticas públicas, vulnerabilidad.

Abstract

Despite the existence of labor inclusion policies, individuals in situations of vulnerability continue to face barriers to accessing employment. In Lima and Callao, empirical evidence remains scarce regarding which components of these policies are most strongly associated with employability. The objective of this study was to analyze this association through a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional, correlational design. The sample consisted of 101 participants selected through non-probabilistic convenience sampling, who completed two structured questionnaires with adequate levels of reliability ($\alpha = 0.850$ and $\alpha = 0.889$). Spearman's Rho coefficient was employed for the analysis. The results revealed a moderate positive correlation between labor inclusion policies and employability ($\rho = 0.711$; $p < 0.05$), with employment quota ($\rho = 0.735$) and education and training ($\rho = 0.721$) standing out as the components with the strongest association. It is concluded that the study provides empirical evidence to strengthen the design, implementation, and evaluation of public policies aimed at improving the employability of populations in situations of vulnerability.

Keywords: employability, labor inclusion, public policies, vulnerability.

1. Introducción

La empleabilidad de las personas en situación de vulnerabilidad constituye uno de los principales desafíos para el diseño e implementación de políticas públicas orientadas a promover la inclusión social y el desarrollo sostenible. En América Latina, las brechas relacionadas con el acceso al empleo, la formación laboral y las condiciones del mercado de trabajo limitan las oportunidades de inserción laboral de personas con discapacidad, en situación de pobreza extrema y otros grupos vulnerables, profundizando escenarios de desigualdad y exclusión (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2015; Organización Mundial de la Salud [OMS], 2011).

En Perú, la implementación de diversas políticas de inclusión laboral, tales como la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley n.º 29973), el Programa Nacional para la Empleabilidad (PNPE) y la cuota obligatoria de contratación de personas discapacitadas —5 % en el sector público y 3 % en el privado—, no ha sido suficiente para revertir el panorama. Actualmente persisten limitaciones en la articulación, alcance y efectividad de estas disposiciones, sobre todo en Lima y Callao.

Además, la evidencia empírica sobre la asociación entre los componentes de las políticas de inclusión laboral y la empleabilidad resulta limitada. La mayoría de las investigaciones ha privilegiado enfoques normativos o institucionales, sin detenerse de manera diferenciada en el aporte del acceso al empleo, la formación y capacitación y la cuota de empleo.

En el campo normativo, las aproximaciones al fenómeno se han realizado desde el análisis de la regulación de la cuota de empleo, la experiencia comparada y la normativa nacional (Carbajal, 2020). Investigaciones como la de Ato (2024) han abordado la cuota de empleo y los ajustes razonables desde la legislación peruana y la jurisprudencia, priorizando la interpretación jurídica antes que la medición de resultados laborales o niveles de empleabilidad.

Por otro lado, estudios desarrollados desde el enfoque de la gestión pública han identificado avances normativos e institucionales, pero sin examinar los resultados de empleabilidad de dichas iniciativas. Al respecto, destacan trabajos como el de Campos y Márquez (2023), que evalúan la incorporación de los enfoques de género, discapacidad e interculturalidad en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Asimismo, informes institucionales hacen énfasis en la gestión de la organización, el cumplimiento normativo y los mecanismos administrativos de implementación (Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR], 2024).

El presente estudio aporta evidencia empírica sobre tres componentes de las políticas de inclusión laboral: acceso al empleo, formación y capacitación, y cuota de empleo. A diferencia de investigaciones centradas en el análisis normativo, el trabajo incorpora la percepción directa de personas en situación de vulnerabilidad, proporcionando información relevante y utilitaria para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el Programa Nacional para la Empleabilidad (PNPE) y los gobiernos locales.

En este contexto, el objetivo del estudio fue analizar la asociación entre los componentes de las políticas de inclusión laboral y la empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad en Lima y Callao, con el propósito de generar evidencia para fortalecer el diseño, la implementación y la evaluación de dichas políticas.

Así, los hallazgos pueden servir como insumo para el desarrollo y la mejora de políticas asociadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, tales como el trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8), la reducción de las desigualdades (ODS 10) y la paz, justicia e instituciones sólidas (ODS 16).

Para abordar el fenómeno con claridad, resulta necesario tener en cuenta tres enfoques predominantes: la empleabilidad, las políticas públicas y las capacidades.

2. La empleabilidad

La empleabilidad constituye uno de los conceptos centrales en el análisis de la inserción laboral y las políticas de inclusión social. Por ello, resulta necesario precisar su significado, así como identificar sus rasgos y atributos. Como sostienen McQuaid y Lindsay (2005), aunque inicialmente fue entendida como la capacidad individual para obtener y conservar un empleo, hoy predomina en el mundo contemporáneo una visión multidimensional y relacional. En este sentido, la empleabilidad depende tanto de las facultades de las personas como de las condiciones institucionales y estructurales que facilitan o limitan el acceso al mercado laboral.

La empleabilidad es producto de la interacción entre tres grupos de factores: i) factores individuales, relacionados con las competencias, habilidades, salud y motivación del individuo; ii) las circunstancias personales, aspecto multidimensional que incluye desde responsabilidades familiares hasta condiciones económicas; y iii) factores externos, vinculados con las dinámicas del mercado de demanda laboral, políticas públicas y funcionamiento de las instituciones.

Mientras, estudios más recientes apuntan al dominio de competencias técnicas y socioemocionales como elementos que incrementan las probabilidades de acceder a un empleo (Succi & Canovi, 2020). A estas variables se suma la influencia de los sistemas institucionales capaces de reducir barreras de acceso y promover oportunidades de contratación.

3. Políticas públicas de inclusión social e inclusión laboral

Durante el siglo XXI, la inclusión social se ha consolidado como uno de los objetivos centrales de las políticas públicas, al promover espacios para la participación plena de poblaciones minoritarias históricamente marginadas en la vida económica, política y social. La inclusión laboral supone una dimensión específica del empleo digno reconocida por la OIT.

De acuerdo con esta organización, la inclusión laboral implica garantizar igualdad de oportunidades y de trato en el acceso, la permanencia y el desarrollo dentro del mercado de trabajo (OIT, 2016). De esto se comprende que la inclusión laboral no se limita únicamente a la obtención de un empleo, sino que abarca también las condiciones laborales, la protección social y el deber de asegurar posibilidades de crecimiento profesional.

Esta perspectiva se apoya en que el acceso al trabajo no solo repercute en la dignidad de la persona, sino en su calidad de vida. Como señalan Brik y Brown (2026), el empleo es uno de los recursos con mayor impacto en la reducción de la pobreza y, sobre todo, en la integración social, al favorecer la participación ciudadana.

4. Enfoque de capacidades

Como indica Rawls (1971), los individuos no compiten en igualdad de condiciones debido a que las oportunidades están condicionadas por factores sociales arbitrarios, como el origen familiar y la clase social. Estas circunstancias influyen en el acceso de personas en situación de vulnerabilidad al campo laboral, como aquellas con discapacidad, en condición de pobreza, jóvenes con baja cualificación y migrantes.

Una de las teorías más relevantes para comprender esta problemática es el enfoque de capacidades. De acuerdo con este planteamiento, el desarrollo no debe medirse solo por la disponibilidad de recursos, sino por la capacidad real de las personas para elegir y realizar su proyecto de vida (Sen, 1999).

Trasladada esta perspectiva al ámbito laboral, se puede afirmar que la inclusión no depende de la existencia de una norma o programa. Lo verdaderamente relevante es que las personas puedan disponer de las capacidades necesarias para acceder a oportunidades laborales y que el entorno institucional elimine las barreras que restringen las posibilidades de un empleo formal.

5. Metodología

La investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, mediante un diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional, que permitió analizar la asociación entre los componentes de las políticas de inclusión laboral y la empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad, sin intervenir sobre las variables. Los resultados identifican asociaciones estadísticas, pero no establecen relaciones causales.

La población estuvo conformada por personas en situación de vulnerabilidad, residentes en Lima y Callao, beneficiarias o elegibles para programas de inclusión laboral. Como criterios de selección se consideró a individuos en condición de pobreza o pobreza extrema, o que presentaban discapacidad física motora de miembros inferiores, con edades entre los 19 y 65 años, estudios secundarios completos o universitarios incompletos, sin empleo activo y sin participación previa en iniciativas de inserción laboral. Se excluyó a quienes mostraban otros tipos de discapacidad, mayores de 65 años y migrantes no contemplados en las pautas establecidas.

Ante la inexistencia de un marco muestral actualizado, el tamaño de la muestra se estimó mediante la fórmula para poblaciones infinitas —con un nivel de confianza de 95% y un margen de error de 5%—, obteniéndose un mínimo de 96 participantes. Finalmente, se seleccionó a 101 personas mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Si bien esta estrategia metodológica permitió analizar la asociación entre las variables, limita la generalización de los hallazgos.

Los participantes se seleccionaron a partir de las bases de datos institucionales de las Oficinas Municipales de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPED) y del Sistema de Focalización de Hogares (SISFOH), así como de los registros del PNPE. Se incluyeron tanto beneficiarios como personas registradas que cumplieron con los criterios de elegibilidad, pero no llegaron a incorporarse a los programas por circunstancias administrativas u operativas.

La recopilación de la información se llevó a cabo mediante formularios electrónicos y, de forma complementaria, a través de encuestas presenciales. La condición de vulnerabilidad se verificó con los registros del SISFOH y el carné del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), según correspondiera.

Se aplicaron dos cuestionarios estructurados de doce ítems cada uno. El primero evaluó las políticas de inclusión laboral mediante las dimensiones acceso al empleo, formación y capacitación, y cuota de empleo; el segundo midió la empleabilidad mediante habilidades y competencias, aspectos psicosociales y adaptación al mercado laboral. La validez de los instrumentos se estableció a través del juicio de expertos y la confiabilidad se calculó usando el coeficiente alfa de Cronbach, con valores de 0.850 para las políticas de inclusión laboral y 0.889 para el de empleabilidad. Para el procesamiento de los datos, se empleó la herramienta IBM SPSS Statistics versión 25. Se aplicó estadística descriptiva y estadística inferencial con el coeficiente Rho de Spearman ($p < 0.05$), considerando la naturaleza ordinal de las variables medidas mediante escalas tipo Likert.

6. Resultados

Se realizó el análisis descriptivo y se evaluó la asociación entre las variables con el coeficiente Rho de Spearman, considerando un nivel de significancia de 0.05.

Tabla 1

Distribución de la muestra por niveles en las variables y dimensiones del estudio (n = 101)

Variable / Dimensión	Bajo n (%)	Medio n (%)	Alto n (%)
V1: Políticas de inclusión laboral	26 (25.74%)	51 (50.50%)	24 (23.76%)
D1: Acceso al empleo	25 (24.75%)	58 (57.43%)	18 (17.82%)
D2: Formación y capacitación	28 (27.72%)	44 (43.56%)	29 (28.71%)
D3: Cuota de empleo	17 (16.83%)	62 (61.39%)	22 (21.78%)
V2: Empleabilidad	24 (23.76%)	55 (54.46%)	22 (21.78%)
D1: Habilidades y competencias	28 (27.72%)	49 (48.51%)	24 (23.76%)
D2: Aspectos psicosociales	22 (21.78%)	56 (55.45%)	23 (22.77%)
D3: Adaptación al mercado laboral	26 (25.74%)	50 (49.50%)	25 (24.75%)

Nota. Los porcentajes corresponden al total de la muestra (n = 101).

Como muestra la Tabla 1, tanto las políticas de inclusión laboral (50.50%) como la empleabilidad (54.46%) se concentraron en el nivel medio. Entre las dimensiones de la variable independiente,

cuota de empleo registró el mayor porcentaje en nivel medio (61.39%), mientras que formación y capacitación presentó la distribución más equilibrada entre los tres niveles. En la variable empleabilidad, aspectos psicosociales obtuvo la valoración más favorable en el nivel medio (55.45%), mientras que habilidades y competencias reportó el mayor porcentaje en el nivel bajo (27.72%).

En la Tabla 2 se presentan los ítems con los puntajes medios más altos y más bajos de cada variable, lo que permite identificar con precisión los aspectos mejor y peor valorados por los participantes, así como las brechas de percepción de mayor relevancia.

Tabla 2

Ítems con mayor y menor puntaje promedio por variable (escalas tipo Likert 1–5)

Ítem	Descripción resumida del ítem	Media	Nivel
Variable 1: Políticas de inclusión laboral			
1	Organizaciones que garantizan igualdad de oportunidades en acceso al empleo	2.94	Bajo
2	Proceso de reclutamiento inclusivo y libre de sesgos	2.98	Bajo
4	Esfuerzos para incluir personas con discapacidad y otras minorías	3.73	Medio
7	Capacitaciones (preparación para desempeño futuro)	3.79	Medio
9	Cuota de empleo (asegura representación de personas con discapacidad en las organizaciones)	3.54	Medio
10	Organizaciones que cumplen normativa de inclusión laboral de 3%	3.40	Medio
Variable 2: Empleabilidad			
9	Organizaciones que brindan habilidades para adaptarse a nuevas tecnologías	3.04	Bajo
10	Organizaciones que mejoran empleabilidad (adaptación al mercado laboral)	3.14	Bajo
2	Desarrollo de competencias (permite empoderamiento y autonomía)	3.51	Medio
12	Capacitación (mejora la empleabilidad y facilita la movilidad laboral)	3.51	Medio

Nota. Escalas tipo Likert de 5 puntos.

Los menores puntajes se observaron en los ítems relacionados con la igualdad de oportunidades para acceder al empleo (2.94), la ausencia de sesgos en los procesos de selección (2.98) y la adaptación a nuevas tecnologías (3.04), lo cual evidencia que son las principales limitaciones de la población estudiada. En contraste, la preparación para el desempeño futuro por medio de programas de capacitación obtuvo la valoración promedio más alta (3.79).

Para analizar la asociación entre las variables de estudio, se aplicó el coeficiente Rho de Spearman. Los resultados se presentan en la Tabla 3.

Tabla 3*Resultados del coeficiente Rho de Spearman*

Relación analizada	Rho (ρ)	p-valor	Interpretación
V1 Políticas de inclusión laboral › V2 Empleabilidad	0.711	0.000	Moderada positiva
D1 Acceso al empleo › Empleabilidad	0.457	0.000	Débil positiva
D2 Formación y capacitación › Empleabilidad	0.721	0.000	Moderada positiva
D3 Cuota de empleo › Empleabilidad	0.735	0.000	Moderada positiva

Nota. $p < 0.05$ (bilateral). $n = 101$. Elaboración propia.

Los resultados mostraron una correlación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre las políticas de inclusión laboral y la empleabilidad ($\rho = 0.711$; $p < 0.05$). Asimismo, la cuota de empleo presentó la asociación más alta con la empleabilidad ($\rho = 0.735$), seguida de formación y capacitación ($\rho = 0.721$) y acceso al empleo ($\rho = 0.457$), todas con significancia estadística ($p < 0.05$). Estos valores muestran que los componentes de las políticas de inclusión laboral presentan asociaciones de distinta magnitud con la empleabilidad, aspecto que se desarrolla en la discusión.

7. Discusión

Los resultados sugieren que la asociación entre las variables de estudio no depende exclusivamente de la existencia de un marco normativo, sino también de la capacidad de sus componentes para reducir las barreras de acceso al empleo. La correlación positiva moderada identificada ($\rho = 0.711$; $p < 0.05$) constituye un hallazgo relevante, pues evidencia que estas políticas representan un factor importante aunque insuficiente para explicar por sí solo la empleabilidad. Cabe resaltar que esta última también está condicionada por elementos individuales, institucionales y contextuales, como el nivel educativo, la experiencia laboral, las condiciones económicas y las actitudes de los empleadores (Gandarillas et al., 2014; Gómez, 2012).

La dimensión cuota de empleo presentó la asociación más alta con la empleabilidad ($\rho = 0.735$), probablemente por constituir uno de los mecanismos más directos de acceso al trabajo formal. Sin embargo, también registró uno de los mayores porcentajes de respuestas en niveles bajos, lo que revela una brecha entre el potencial de esta medida y su implementación exitosa. Este hallazgo coincide con los trabajos de Viviano (2021), quien reportó una percepción de limitada efectividad de las políticas de inserción laboral en las entidades públicas, y de Gutiérrez (2023), quien identificó dificultades para la contratación de personas con discapacidad en el sector privado.

En tanto, la dimensión formación y capacitación también mostró una asociación elevada con la empleabilidad ($p = 0.721$), en concordancia con el enfoque de capacidades de Sen (1999) y la teoría del capital humano, que reconocen el fortalecimiento de competencias como un elemento clave para ampliar las oportunidades laborales. No obstante, el bajo puntaje registrado en el ítem relacionado con la adaptación a nuevas tecnologías sugiere la necesidad de introducir competencias digitales en las estrategias de capacitación dirigidas a poblaciones vulnerables.

Por su parte, el acceso al empleo presentó la asociación más baja ($p = 0.457$), lo que puede indicar que, además de las políticas públicas, la inserción laboral depende de factores externos como las condiciones del mercado, la accesibilidad, las prácticas de reclutamiento y la discriminación laboral. Los bajos puntajes conseguidos por aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades y la ausencia de sesgos coinciden y se respaldan con lo planteado por Bracho y Machuca (2020), quienes describen una brecha entre el reconocimiento formal de derechos y las prácticas reales de contratación.

Desde el punto de vista de la gestión pública, los resultados sugieren que el fortalecimiento de las políticas de inclusión laboral debe trascender la ampliación de cobertura y orientarse a la mejora de la focalización, la articulación interinstitucional, el seguimiento y la evaluación de resultados. Precisamente, por su aporte en el diseño de intervenciones más eficaces y centradas en resultados, la evidencia obtenida constituye un insumo muy importante para el MTPE —en especial para el PNPE y otras iniciativas relacionadas— así como para los gobiernos locales.

El principal aporte del estudio consiste en demostrar que las políticas de inclusión laboral no operan como un constructo homogéneo, sino que sus componentes presentan asociaciones diferenciadas con la empleabilidad. En particular, la identificación de la cuota de empleo y la formación y capacitación como los componentes de mayor asociación amplía la evidencia disponible para evaluar estas políticas desde una perspectiva desagregada. Asimismo, los resultados respaldan una visión integrada de las políticas de inclusión laboral, en que la empleabilidad depende de la interacción entre regulación, desarrollo de capacidades, condiciones de acceso al mercado laboral y otros mecanismos complementarios.

Asimismo, los hallazgos contribuyen al fortalecimiento de políticas públicas alineadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, tales como Trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8), Reducción de las desigualdades (ODS 10) y Paz, justicia e instituciones sólidas (ODS 16).

Específicamente, el estudio proporciona evidencia útil para mejorar el diseño, la implementación y la evaluación de políticas dirigidas a poblaciones en situación de vulnerabilidad.

Finalmente, los resultados deben interpretarse considerando las limitaciones del estudio. El muestreo no probabilístico por conveniencia restringe la posibilidad de generalizar los hallazgos y el diseño transversal correlacional permite identificar asociaciones, mas no establecer relaciones causales. Además, los instrumentos recogen percepciones de los participantes, no indicadores objetivos de inserción laboral. Futuras investigaciones podrían incorporar diseños longitudinales o cuasiexperimentales, muestras probabilísticas y la triangulación con registros administrativos del PNPE, la SUNAFIL u otras entidades públicas. A la vez, urge profundizar en la focalización, los criterios de selección de beneficiarios y la ejecución de las políticas públicas de inclusión laboral.

8. Conclusiones

El estudio identificó una asociación positiva, moderada y significativa entre las políticas de inclusión laboral y la empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad en Lima y Callao ($\rho = 0.711$; $p < 0.05$). Más allá de confirmar esta asociación, el principal aporte consiste en evidenciar que los distintos componentes de las políticas presentan asociaciones diferenciadas con la empleabilidad.

La cuota de empleo ($\rho = 0.735$) y la formación y capacitación ($\rho = 0.721$) fueron los componentes con mayor asociación, mientras que acceso al empleo presentó la menor ($\rho = 0.457$), lo que sugiere que la inserción laboral depende también de factores estructurales e institucionales que trascienden las políticas públicas. Estos hallazgos ofrecen evidencia útil para fortalecer el diseño, la implementación y la evaluación de estrategias de inclusión laboral dirigidas a poblaciones en situación de vulnerabilidad.

Por último, se deben tomar en cuenta las limitaciones metodológicas del estudio, derivadas del uso de un muestreo no probabilístico por conveniencia y un diseño correlacional de corte transversal, que no permite determinar relaciones causales. Se recomienda que, a futuro, nuevas investigaciones adopten diseños longitudinales o cuasiexperimentales y complementen la evidencia perceptual obtenida por esta investigación con indicadores objetivos de inserción laboral.

Conflicto de interés:

El autor declara no tener conflicto de interés.

Referencias

- Ato Alvaro, M. (2024). La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y los derechos laborales de las personas con discapacidad en el Perú. *Revista Llapanchikpaq: Justicia*, 6(8), 21-55.
<https://doi.org/10.51197/lj.v6i8.971>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2024). *Personas con discapacidad en el empleo público: análisis y propuesta de cálculo de la cuota de empleo en la administración pública*.
<https://www.gob.pe/es/i/6266346>
- Bracho, A., & Machuca, A. (2020). *Disociación entre políticas y prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad: análisis de las políticas y los procesos de reclutamiento y selección como facilitadores u obstaculizadores de la inclusión en una institución financiera* [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio Académico de la UCH.
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/179469>
- Brik, A. B., & Brown, C. T. (2026). Global trends in social inclusion and social inclusion policy: A systematic review and research agenda. *Social Policy and Society*, 25(3), 471-494.
<https://doi.org/10.1017/S147474642400054X>
- Campos, M. J., & Márquez, J. (2023). La inclusión en el marco regulatorio del SAGRH: avances en la incorporación de los enfoques de género, discapacidad e interculturalidad. *Saber Servir: Revista de la Escuela Nacional de Administración Pública*, (9), 51-70.
<https://doi.org/10.54774/ss.2023.09.04>
- Carbajal, P. (2020). La cuota de empleo y la efectiva inserción laboral de las personas con discapacidad: el impacto en el mercado laboral peruano. *Derecho & Sociedad*, (53), 39-49.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21788>
- Gandarillas, B., Requero, B., Rojo, B., & Briñol, P. (2014). El efecto de la responsabilidad organizacional sobre las actitudes hacia la contratación de personas con discapacidad. *Universitas Psychologica*, 13(4), 1615-1624.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-4.eroa>
- Gómez, M. A. (2012). La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. *Katharsis*, (13), 63-84.
<https://revistas.iue.edu.co/index.php/katharsis/article/view/435>

- Gutiérrez, I. (2023). *Análisis de la efectividad de la política pública de inclusión laboral para contratar personas con discapacidad motora en las empresas privadas del municipio de Villavicencio* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Abierta a Distancia]. Repositorio de la UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/55704>
- McQuaid, R., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197-219. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Empresa inclusiva: guía para la contratación de personas con discapacidad*. <https://www.ilo.org/es/media/434801/download>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) & Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe: Protección social universal en mercados laborales con informalidad*. https://www.ilo.org/es/publications/coyuntura-laboral-en-america-latina-y-el-caribe-proteccion-social-universal?utm_source=chatgpt.com
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789241564182>
- Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Harvard University Press.
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford University Press.
- Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1834-1847. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>
- Viviano Moreno, T. L. (2021). *Políticas de inserción laboral en personas con discapacidad de la Municipalidad Provincial del Santa* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96036>