



# GUIA PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL, PSICOSOCIAL Y AUTISMO



Con fines de difusión y sin ánimos de lucro, queda permitida la reproducción y la transmisión fidedigna de este texto por cualquier medio, electrónico o mecánico, citando como fuente: "Publicación de la Asociación Pro Derechos Humanos" e incluyendo el logo de APRODEH e IAF. Para cualquier otro fin o con ánimo de lucro, queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, transformación y transmisión de esta obra por cualquier medio, electrónico o mecánico, sin contar con la autorización de los titulares de la propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (artículos 216 y siguientes del Código Penal).

**Elaborado por:**

Asociación Pro Derechos Humanos - APRODEH  
Jr. Pachacútec 980 - Jesús María.  
Telfs. (+51) 424-7057  
(+51) 431 0482  
(+51) 431 4837  
Fax: (+51) 431 0477  
[www.aprodeh.org.pe](http://www.aprodeh.org.pe)  
[postmaster@aprodeh.org.pe](mailto:postmaster@aprodeh.org.pe)

**Consultor:**

Oscar Salas Veliz  
*Especialista en temas de discapacidad y empleo*

Con participación de especialistas y organizaciones que laboran a favor de las personas con discapacidad.

**Diseñado por:**

Franco Bermúdez Gayoso  
[francobermudezg@gmail.com](mailto:francobermudezg@gmail.com)  
(+51) 989 127 717

## ÍNDICE

Presentación.....	4
Objetivos.....	5
Conociendo a las personas con discapacidad intelectual, psicosocial y autismo.....	5
La situación del empleo de las personas con discapacidad.....	7
Deberes legales del empleador.....	8
Beneficios para el empleador ante la contratación de personas con discapacidad.....	10
Puestos de trabajo destacados para personas con estas discapacidades.....	13
Etapas para la inclusión laboral efectiva.....	13
Servicios públicos de empleo, colaboradores en este proceso.....	19
Directorio de organizaciones de y para personas con discapacidad intelectual, mental y del desarrollo.....	20
Glosario.....	22
Siglas y acrónimos.....	23
Referencias bibliográficas y normativas.....	24

## PRESENTACIÓN

La Asociación Pro Derechos Humanos - APRODEH a través de su Programa Derechos de las Personas con Discapacidad ha considerado necesario impulsar este documento con la participación de las organizaciones de personas con discapacidad intelectual, psicosocial y autismo, especialistas y servidores públicos que trabajan en pro de la inclusión laboral de personas con estas discapacidades, pues estamos convencidos que estas acciones deben contar con la participación absoluta y concertada de todas aquellas personas involucradas en esos procesos, en aras de una sociedad más inclusiva.

A través de este documento buscamos que los empleadores públicos y privados mejoren sus procesos para incluir en sus instituciones a personas con estas discapacidades, pues son las que afrontan mayores restricciones para su acceso a un empleo protegido.

Del mismo modo, queremos contribuir en la eliminación, progresiva, de aquellos prejuicios asociados a esta población que sin duda han originado su alejamiento del mercado de trabajo. Ello sumado a ciertas adaptaciones en momentos claves del proceso de inserción laboral, permitirán, al empleador identificar mejor las capacidades y habilidades de nuestra población con estas discapacidades y así les facilitara el desarrollo de las tareas laborales que demandarán los puestos de trabajo que se oferten.

El presente documento ofrece, también, una perspectiva general del marco normativo que contempla las obligaciones legales de los empleadores en relación a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

En el final, se incluye un directorio de organizaciones de y para personas con estas discapacidades, que seguro, también, colaboraran con los empleadores en la identificación de las personas que estos requieran para los procesos de inserción laboral que implementen.

Por ello confiamos que este esfuerzo sirva de aliciente y orientación a todo aquel empleador que “apueste” por la inclusión, el respeto a la diversidad y privilegie el talento de todas las personas, incluidas nuestras personas con discapacidad.

Programa Derechos de las Personas con Discapacidad  
Asociación Pro Derechos Humanos - **APRODEH**

## OBJETIVO.

Brindar una herramienta que oriente al empleador en el proceso de inclusión laboral, sostenible, de personas con discapacidad intelectual, psicosocial y autismo.

# CONOCIENDO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL, PSICOSOCIAL Y AUTISMO

Es pertinente señalar primero que, de acuerdo a nuestra legislación la persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales, de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones que los demás<sup>1</sup>.

Si bien es cierto esta definición, es mucho mejor a conceptos, felizmente, ya poco habituales en el lenguaje escrito y verbal, con alto contenido peyorativo; aun no es suficiente para contribuir en la eliminación de prejuicios<sup>2</sup> o estereotipos, todavía, presentes en algunos de nuestros empleadores respecto de nuestra población con estas discapacidades y su desenvolvimiento laboral que no permiten el acceso a trabajo formales.

En ese sentido podemos agrupar estos prejuicios<sup>3</sup> en cuatro grupos, considerando la percepción del empleador:

## 1. Aptitud física y productividad

- No pueden utilizar las herramientas, ni las maquinarias u otro equipo de última tecnología, o no podrían usarlas adecuadamente.
- Necesitan dispositivos especiales, que son costosos.
- No pueden desplazarse solos en la empresa.
- No son productivos.
- No se adaptan a los cambios.

## 2. Salud y seguridad

- El entorno laboral es peligroso.
- Las tareas que realizará son peligrosas.
- Piden muchos permisos por razones de salud.
- En caso de emergencias (incendios/terremotos u otros), serian un problema.
- Son más proclives a los accidentes, más que las personas sin discapacidad.

## 3. Imagen de la empresa

- Nuestros clientes se incomodarían cuando tienen que tratar con personas con estas discapacidades.
- Nuestros clientes temen una reacción violenta.
- Estas personas se alteran con facilidad.

## 4. Repercusiones en los centros de trabajo

- No se llevan bien con el resto del personal.
- No comunican nada, no socializan con sus compañeros.
- Mala relación con los superiores.

---

1. Artículo 2° de la Ley N° 29973, Ley General de la Personas con Discapacidad - LGPCD - 2012.

2. Consideraremos para el presente documento que el prejuicio es aquel juicio previo o de naturaleza negativa acerca de una persona con discapacidad o grupo de estas según su tipo, que se basa en estereotipos exageran sus características sin considerar sus virtudes individuales.

3. Esta lista de prejuicios ha sido adaptada del documento de la Organización Internacional del Trabajo: "Creación de empleo para personas discapacitadas. Guía para organizaciones de empresarios", Ginebra, 1992.

Cabe resaltar, que las frases recogidas en los textos precedentes son de aquellos empleadores que no han contratado personas con estas discapacidades o de aquellos que no tuvieron un proceso de inclusión laboral adecuado.

Ahora bien, en contraste con dichos prejuicios, y para que tenga la oportunidad de conocer un poco más sobre estas personas, no utilizaremos las definiciones tradicionales y recurrentes; sino describiremos las principales características de estas personas, vinculadas a las particularidades que todo empleador requiere en un nuevo trabajador/a<sup>4</sup>.

#### **Personas con discapacidad intelectual:**

- Comprende con prontitud mensajes cortos y precisos.
- Desarrollan sus tareas con entusiasmo y singular alegría.
- Responsabilidad en las actividades asignadas.
- Son trabajadores productivos e independientes.
- Una vez aprendida la tarea, son capaces de realizarla dentro de los parámetros de producción y calidad que usted espera.

#### **Personas con discapacidad psicosocial:**

- Son personas honestas y sinceras.
- Se desempeñan mejor en tareas sencillas.
- Son perseverantes desarrollando sus tareas.
- Efectividad para el desarrollo de indicaciones precisas.
- Fidelidad y compromiso para con su empleador.

#### **Personas con discapacidad intelectual:**

- Se desenvuelven mejor en tareas específicas.
- Confiabilidad en su desempeño laboral.
- Alto grado de concentración en sus tareas.
- Desarrollan con éxito tareas con rutinas establecidas.
- Eficiencia en el desarrollo de tareas repetitivas

*“... Bruno y Rafael, son dos jóvenes con autismo que se incorporaron a la empresa Banco Falabella; esta los contrato para digitar documentos del área de Bienestar - Gestión Humana, pues requerían personal que desarrolle esta tarea rápidamente por la numerosa cantidad de documentos a digitar. Bruno, además, tiene conocimientos en diseño gráfico, mientras que Rafael está en el último año de Traducción...”*

**Fuente:** Publicación Banco Falabella

---

4. La relación ha sido adaptada del documento: Discriminación en las empresas, del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación de México - 2005.

## LA SITUACIÓN DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Las personas con estas discapacidades no obstante las situaciones de rechazo laboral que les ha tocado vivir, tienen presente el compromiso que requiere el desarrollo de tareas laborales, demostrando así un notorio sentido de responsabilidad. Un testimonio de un asociado de la Asociación de Usuarios de Salud Mental “ASUMEN”<sup>5</sup>, así lo refleja.

*“Trabajar es responsabilidad, mucho compromiso en la actividad en la que esté...  
es hacer las cosas bien pues”.*

Asociado de ASUMEN

Sin embargo, dada la intolerancia de la sociedad, suelen encubrir su situación real, pues es el entorno el principal impedimento para su adecuado desempeño laboral. El testimonio de una asociada de la Asociación de Usuarios de Salud Mental “ASUMEN”<sup>6</sup>, nos lo demuestra.

*“Nunca he ido a un trabajo diciendo que tengo discapacidad psicosocial...Tengo  
miedo de que me traten diferente”.*

Asociada de ASUMEN

Esta situación se puede advertir en los resultados de la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (ENEDIS) realizada el año 2012, en la que se precisa que la tasa de desempleo de personas con estas discapacidades es del 16.6% mucho más alta a la de personas sin discapacidad (4%).

Sin embargo, a partir de la exigencia legal de contar con no menos del 3% de personal con discapacidad en empresas privadas con más de cincuenta trabajadores; se ha generado una mayor atención a esta población para sumarla como fuerza de trabajo.

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo<sup>7</sup>, en el año 2015 se ofrecieron 5,558 puestos de trabajo para personas con discapacidad; en el 2016 se ofrecieron 2,624 puestos de trabajo; y en el presente 2017, se contratarían 5,305 trabajadores con discapacidad, en Lima Metropolitana se requerirán 4,008 personas, en la Libertad 412, Ica 368, Piura 346 y Arequipa 171. Cabe recordar, que en el año 2012 (antes de la exigencia legal) una encuesta similar preguntó a más de 6,000 empleadores si contratan o contratarían personas con discapacidad y el 70% señaló que no contrata ni contrataría.

Dichas cifras evidencian un cambio propicio para seguir mejorando los procesos de colocación y capacitación para atender esta demanda ocupacional.

Por ello ahora podemos afirmar que existe un mayor número de empleadores privados que incorporan personas con discapacidad intelectual, psicosocial y autismo, pues experimentaron el compromiso y aportes que brindan en sus empresas. En el periodo comprendido entre agosto 2015 - agosto 2016, contrataron a aproximadamente 200 personas con estas discapacidades<sup>8</sup>.

Entre dichas empresas podemos citar a aquellas con presencia a nivel nacional como SAGA FALABELLA, TIENDAS PERUANAS OESCHLE, CASA IDEAS, PLAZA VEA, BIMBO, CINEMARK,

5. Los testimonios han sido tomados de la investigación: Competencias Laborales Autopercebidas y Valoración de la Metodología Empleo con Apoyo de un Grupo de Personas con Discapacidad Psicosocial residentes en la ciudad de Lima - APRODEH - 2016.

6. Ídem.

7. Encuestas de Demanda Ocupacional de los años 2015, 2016 y 2017.

8. Agosto 2016, información brindada por el Abogado Luis Vásquez Sánchez, Asesor de la Dirección General de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco de los resultados del Plan de Actuación para la Mejora de la Empleabilidad e inserción Laboral de las personas con discapacidad, a través del Centro de Empleo aprobado mediante Resolución Ministerial N° 106-2015-MTPE.

MAKRO, KIKO; así como empresas regionales tales como FRANKY Y RICKY y SALÓN DE JUEGOS PORTAL en Arequipa, AGRICOLA DON RICARDO en Ica, REFIRIGERADOS FISHOLG & HIJOS SAC en Chiclayo, INVERSIONES HOLDING PERU SAC, en Piura, entre otras<sup>9</sup>.

### **LOS PUESTOS DE TRABAJO MÁS RECURRENTES EN LAS CITADAS EMPRESAS HAN SIDO:**

- Reponedores de prendas de vestir
- Auxiliares de abastecimiento
- Asistentes de reposición de mercadería
- Asistentes de bodega
- Operarios de limpieza
- Camareros
- Empaquetadores
- Auxiliares de cine
- Auxiliar de Fruver (frutas y verduras)
- Conserjes
- Jardineros

## **DEBERES LEGALES DEL EMPLEADOR**

Si bien es cierto, existen obligaciones legales, de las cuales nos ocuparemos en breve, es pertinente señalar que cualquier empleador puede comprometerse con el desarrollo de acciones que favorezcan el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad y por ende coadyuvar a mejorar la calidad de vida de nuestra población con discapacidad.

### **1. PARA EL PRIVADO**

Los principales deberes del empleador privado, surgen a partir de la exigencia de contratar personas con discapacidad, que como se señaló en los párrafos precedentes es de un porcentaje no menor del 3% cuando se tenga más de cincuenta trabajadores, según se dispone en los artículos 49° de la LGPCD y 56° de su Reglamento.

#### ***¿CÓMO DETERMINAR SI MI EMPRESA TIENE MÁS DE 50 TRABAJADORES?***

*Cada trabajador tendrá una valoración según el periodo de trabajo en la empresa, debido a ello tenemos que:*

- 1. El trabajador que laboró en todo el periodo anual equivale a uno (1).*
- 2. El trabajador que laboró por fracciones del año, equivale a tantos dozavo como meses hayan laborado.*
- 3. El trabajador que laboró por días se calcula por treintavos del dozavo.*

*Criterios establecidos en La Resolución Ministerial N° 107-2015-MTPE.*

---

9. Ídem.

Ejemplo de cómo calcular el número de trabajadores en la empresa para aplicar la cuota del 3%.

TIEMPO DE TRABAJO	N° TRABAJADORES AÑO ANTERIOR A FISCALIZACIÓN	COMPUTO PONDERADO	SUMA PONDERADA
1 año	40	40 (1)	40
5 meses	60	60 (5/12)	25
20 días	30	30 (1/12) (20/30)	1.67
<b>BASE DE CÁLCULO</b>			66.7
<b>CUOTA 3%</b>			2

### ¿EN TODOS LOS CASOS EL EMPLEADOR ESTÁ OBLIGADO A CONTRATAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

No, esta exonerado de dicha obligación siempre que no haya generado nuevos puestos o vacantes por cubrir en el año anterior al proceso de fiscalización.

### ¿SI GENERÓ VACANTES O NUEVOS PUESTOS PERO NO PUDO CONTRATAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD, QUE PUEDE HACER?

Tendrá que acreditar las siguientes causas:

1. Razones de carácter técnico o de riesgo que dificulten la incorporación de personas con discapacidad.
2. Haber ofertado los puestos en el servicio Bolsa de Trabajo del Centro de Empleo.
3. Haber omitido todo requisito de carácter discriminatorio.
4. Haber garantizado la participación de las personas con discapacidad en los procesos de selección.

En ese marco se generan, además las siguientes obligaciones:

- **Declarar en la Planilla Electrónica**, que trabajadores con discapacidad ha contratado, cualquiera sea la modalidad de contratación laboral que vincule directamente a los trabajadores con el empleador.
- **No discriminar** a una persona con discapacidad por dicha condición, según lo señala el artículo 8° de la LGPCD. En el ámbito laboral, ello implica que esta proscrito, que en el proceso de selección y durante la relación laboral, se realice cualquier práctica discriminatoria.
- **Otorgar los ajustes razonables** durante el proceso de selección o durante la relación laboral, salvo que esta implique una carga económicamente excesiva, conforme lo establece el artículo 50° de la LGPC y desarrolla la Norma Técnica para el Diseño, Implementación y Ejecución de Ajustes Razonables para el Empleo de Personas con Discapacidad en el Sector Privado, aprobada mediante Resolución Ministerial N° 127-2016-TR. Negar los ajustes sin sustentar que su implementación es una carga excesiva es considerado un acto de hostilidad equiparado a un despido.

## AJUSTES RAZONABLES

Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas, requeridas en un caso particular que, sin imponer una carga económica excesiva, sirven para garantizar a la persona con discapacidad el goce o ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones con los demás a fin de facilitar el acceso al puesto de trabajo, desarrollo eficiente, programas de entrenamiento, actualización laboral y programas de ascenso, entre otros.

Pueden incluir cambios en el espacio físico, provisión de ayudas técnicas, organización de trabajo y horarios en función de las necesidades de la persona con discapacidad.

Dicha Norma Técnica establece que se considera carga económicamente excesiva, cuando la ejecución del ajuste supone la afectación del funcionamiento de la empresa. Para ello establece los siguientes supuestos:

- Suponga la paralización o afectación del ciclo productivo de forma que se ponga en riesgo el cumplimiento de las metas productivas de la empresa.
- Suponga un impacto económico negativo que ponga en peligro los resultados económicos esperados para el ejercicio correspondiente.
- Suponga una falta de liquidez en la empresa que impida el cumplimiento oportuno de sus obligaciones.

Es pertinente recordar a los empleadores tener presente que las declaraciones juradas anuales y mensuales del impuesto a la renta, el estado de pérdidas y ganancias de los doce meses anteriores a la denegatoria del ajuste, y el flujo de caja mensual de ingresos y gastos, proformas o cotizaciones de los proveedores de ajustes razonables, contratos de provisión, entre otros medios que resulten pertinentes; son los documentos que justificarían que el ajuste denegado implica una carga económica excesiva según los supuestos señalados en los párrafos precedentes.

- **Garantizar** la accesibilidad y seguridad para las personas con discapacidad, según la normatividad vigente, esto implica que los espacios de uso común en las empresas como baños, comedores, lactarios u otros sean accesibles, así como contar con la adecuada señalización en especial aquellas vinculadas a situaciones de emergencia, como incendios, terremotos u otros.

Se recomienda al empleador a revisar el Reglamento Nacional de Edificaciones, La Norma Técnica A-120 “Accesibilidad para Personas con Discapacidad y de las Personas Adultas Mayores” y la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- **Garantizar** que la persona que adquiere una discapacidad durante la relación laboral conserve su puesto de trabajo, cuando realizado los ajustes razonables esto permitan un desarrollo regular de las tareas que demanda dicho puesto; de lo contrario debe ser reubicada en un puesto afín con sus habilidades y capacidades en la medida que exista vacante y no se ponga en riesgo su salud o la de otras personas.

## 2. PARA EL PÚBLICO

Además de la contratación no menor al 5% respecto de la totalidad de trabajadores en las entidades públicas, se tienen los siguientes deberes:

- Otorgar en los concursos públicos de méritos una bonificación del 15% sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación.
- Verificar, antes de cada proceso de selección si la entidad cumple con el 5% de trabajadores con discapacidad.
- Garantizar que la plaza dejada por una persona con discapacidad por causa de fallecimiento, renuncia, despido justificado, o jubilación, sea asumida por otra persona con discapacidad, previo concurso.
- Aquellas previstas para el empleador privado que resulten aplicables, como por ejemplo: La conservación del puesto o reubicación, según corresponda.

### FISCALIZACIÓN

Para los empleadores privados es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, quien aplicará las multas previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 19-2006-TR. Las multas oscilan entre las 3 UIT hasta las 50 UIT considerando el número de trabajadores afectado. toda vez que el artículo 30° de dicho reglamento tipifica como una infracción grave aquellas faltas en materia de obligaciones relacionadas con la promoción y el empleo de las personas con discapacidad.

Para el empleador público, será el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS, a través de la Dirección de Fiscalización y Sanciones, el que ejercerá la potestad sancionadora en el marco de lo dispuesto por la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

## BENEFICIOS PARA EL EMPLEADOR ANTE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Nuestra experiencia laboral<sup>10</sup> nos ha permitido conocer los testimonios de diversos empleadores que señalan aquellos beneficios que les ha significado la incorporación laboral de personas con discapacidad.

---

10. Recientemente, entre los meses de abril 2015 y agosto 2016 Coordinamos el Piloto Bolsa de Trabajo para Personas con Discapacidad implementado por el MTPE en ocho regiones del país, en el marco del Plan de Actuación aprobado mediante Resolución Ministerial N° 106-2015-TR; lo que nos permitió entrevistar a diversos empleadores privados

- Los y las trabajadoras de la empresa desarrollan un mayor grado de confianza y seguridad para con su empleador.

*“...Los chicos (compañeros de trabajo) se sienten tranquilos de que si les llegará a pasar algo (adquieran discapacidad) la empresa no le va a dar la espalda y les va a decir ‘ya hasta acá nada más...”*

- Promueve el trabajo en equipo, la oportunidad de compartir tareas con personas que tienen alguna discapacidad es una experiencia de aprendizaje mutuo.

*“...Nosotros los valoramos mucho (a las personas con discapacidad) te enseñan muchas cosas de la vida y eso se transmite a todo el equipo...”*

- Mejora el clima laboral, cambia la actitud de los trabajadores y elimina muchos estereotipos, como resultado de la gran responsabilidad y perseverancia que las personas con discapacidad desarrollan.

*“...Ellos (personas con discapacidad) llegan con energía muy buena y eso contagia a los vendedores del área donde trabajan. He tenido comentarios muy positivos por parte de los (propios) vendedores”*

- Por haber tenido pocas oportunidades de empleo, las personas con discapacidad, cuidan su trabajo, por ende suelen ser puntales, honestos y no abandonarían su labor, por el contrario realizarían el esfuerzo posible para conservarlo.

*““...Han pasado por momentos difíciles para conseguir trabajo y ello les genera más satisfacción. Entonces, eso lo reflejan en su actitud, en el cumplimiento de su tarea, de su horario...”*

#### **IMPORTANTE**

En todos los testimonios recogidos, las experiencias de inserción realizadas han demostrado que la potencialidad de las capacidades de las personas con discapacidad intelectual, psicosocial y autismo, llegan a superar las expectativas del empleador, jefe inmediato, y compañeros/as de trabajo.

## **BENEFICIOS PARA EL EMPLEADOR ANTE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Los artículos 47° y 50° de la LGPCD establecen deducciones para los empleadores que contratan personas con discapacidad, respecto del pago de sus remuneraciones y de los gastos realizados por la implementación de los ajustes razonables.

En ese sentido, el Decreto Supremo N° 287-2013-EF, establece que los empleadores públicos y privados que emplean personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago al Impuesto a la Renta sobre las remuneraciones que se paguen a las personas con discapacidad. Esta deducción constituye un crédito tributario contra el Impuesto a la Renta. Dicho importe equivale al 3% de la remuneración anual de los trabajadores con discapacidad que devengue y se pague en el mismo ejercicio

Asimismo, se establece otra deducción adicional en el pago del mismo tributo sobre los gastos por ajustes razonables en el lugar de trabajo para personas con discapacidad que realicen. Esta deducción constituye, también, un crédito tributario contra el Impuesto a

la Renta. Su importe equivale al 50% de los gastos por ajustes razonables, en el lugar de trabajo, devengados en cada ejercicio y sustentados con los respectivos comprobantes de pago.

## **PUESTOS DE TRABAJO DESTACADOS PARA PERSONAS CON ESTAS DISCAPACIDADES**

Según la actividad económica de la empresa las personas con discapacidad intelectual, psicosocial y autismo realizan actividades laborales con mayor eficiencia<sup>11</sup> cuando se desempeñan en:

### **Oficinas**

- Mensajeros internos y externos
- Fotocopiado
- Custodio de documentos
- Otras labores habituales

### **Fábricas**

- Empaque
- Etiquetado
- Alimentación de maquinaria
- Costura.

### **Comercializadoras**

- Desempaque
- Empaque
- Embalaje

### **Entidades de Educación y/o similares**

- Auxiliares en bibliotecas
- Conserjes
- Mensajeros

### **Cafeterías y Restaurantes**

- Auxiliar de cocina o comedor

Cabe señalar, que este listado solo refleja aquellos puestos de trabajo más recurrentes, no pretende segmentar en estos oficios a nuestra población con estas discapacidades, pues estamos convencidos que en la medida que se generen mayores oportunidades de empleo se podrá advertir experiencias exitosas de trabajo en otras tareas.

## **ETAPAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL EFECTIVA**

La actual coyuntura en nuestro país nos lleva señalar que si bien es cierto se implementan avances para la incorporación de personas con discapacidad en el empleo privado, la exigencia normativa puede originar contrataciones insostenibles en el tiempo pues solo está motivada por el deber legal y no por las capacidades y habilidades de la población con discapacidad.

El acceso al empleo público, afronta mayores dificultades<sup>12</sup> pues aún no se han desarrollado las normas técnicas para garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en el sector público, por ello:

- Las entidades públicas no cuentan con herramientas para la identificación de puestos de trabajo en los que puedan incorporar personas con discapacidad, considerando los perfiles que presenta este grupo humano.
- Nuestra administración pública no está habituada a elaborar términos de referencia para que en los concursos públicos solo se exija lo esencial para el desempeño del puesto, evitando situaciones de discriminación para nuestra población con discapacidad.

---

respecto del proceso de incorporar personas con discapacidad en sus empresas..

11. Adaptado de la Guía para la inclusión laboral de personas adultas mayores, personas con discapacidad y personas con VIH - Secretaría del Trabajo y Previsión Social - México 2012.

12. Esta situación ha sido advertida por la Defensoría del Pueblo y recomendó a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR la elaboración de las Normas Técnicas necesarias que garanticen el ejercicio del derecho al trabajo en la administración pública. Informe N° 001-2016-DP/ADHP-PDEPRODIS - Enero 2016.

- No existen procedimientos para el otorgamiento de ajustes razonables para las personas con discapacidad en cada institución pública.

En ese sentido, las etapas aquí presentadas pretender coadyuvar a los empleadores en el proceso de incorporar personas con estas discapacidades.

## **PRIMERA ETAPA:** Compromiso institucional

Es fundamental que, en el empleador, a través de sus principales autoridades asuma un rol directriz que permita comunicar a todos sus colaboradores en sus diferentes niveles de responsabilidad, la decisión férrea de iniciar -o continuar, de corresponder- un proceso de contratar personas con discapacidad intelectual, psicosocial y autismo, y que para ello, las áreas correspondientes dispondrán de los recursos que dicho procesos requiera.

Para poner en práctica este compromiso se recomienda<sup>13</sup>:

- Reunión del director o gerente con sus colaboradores responsables de áreas administrativas y operativas, con el fin de anunciar que se realizará la integración de personas con discapacidad y definir la planificación y responsabilidades. Por ejemplo: El área de selección coordinara con las organizaciones de y para personas con discapacidad a fin de identificar colaboradores.
- Reconocer en los documentos de gestión, como su política relacionadas de no discriminación y la integración de las personas con discapacidad. Por ejemplo: El Reglamento de Trabajo considerará acciones para promover el ascenso, capacitaciones también para las personas con discapacidad que lo ameriten, promoviendo así un acceso equilibrado de todos los trabajadores a la formación y a la línea de carrera.
- Participar en grupos y redes empresariales o con empresas relacionadas con la problemática de la discapacidad. En nuestro país empresas como SAGA FALABELLA, RENZO COSTA, TOTTUS, ha iniciado procesos importantes para incorporar personas con discapacidad.

## **SEGUNDA ETAPA:** Sensibilización

La sensibilización previa al proceso de incorporar personas con estas discapacidades es una acción estratégica y permanente no se pretende generar lástima sino incidir para eliminar sino atenuar aquellas barreras actitudinales, prejuicios y/o temores asociados a nuestra población con estas discapacidades. De este modo, generaremos un entorno laboral favorable que facilitará la incorporación de los nuevos trabajadores con discapacidad.

Si usted es un empleador que está iniciando este proceso, tenga la apertura y la flexibilidad para articular con sus pares con experiencia -poca o mucha-, sin duda las acciones que hayan realizado con este fin le generaran reflexiones importantes que lo ayudaran en su proceso de inserción laboral; pero además en este momento en nuestro país existen diversas instituciones públicas y privadas, que pueden colaborar con usted en sin ánimo de lucro y otras que a través de sus facilitadores rentados podrían ayudarlo.

Cabe señalar, que cada vez son más las mismas organizaciones de y para personas con discapacidad que coadyuvan en este proceso, en la parte final del presente documento encontrará un directorio de instituciones y organizaciones, además el servicio de bolsa de trabajo del servicio público de empleo, como veremos más adelante, también, realiza estas acciones de sensibilización.

---

13. Adaptado del documento "Discapacidad en el lugar de trabajo. Prácticas de las empresas" - Ginebra: OIT - 2010

### **LA SENSIBILIZACIÓN**

- No debe generar caridad
- Centrarla en el compartir de experiencias positivas
- Promueva espacios de dialogo y reflexión

Si bien es cierto la sensibilización es un proceso que se “alimentará” de la experiencia diaria, pues es la interacción entre el trabajador con discapacidad y el personal de la empresa, la que contribuirá a eliminar prejuicios y temores; es pertinente que este procesos inicie con una sesión (taller o charla) a los compañeros de trabajo, áreas administrativas y a todo aquel que se relacione con este nuevo(s) colaborador(es), la cual debe realizarse previamente al ingreso del trabajador(es) con discapacidad.

### **TEMAS A ABORDAR:**

- ¿Qué es la discapacidad?
- Situación laboral de las personas con discapacidad.
- Principales dificultades que afrontan las personas con discapacidad para conseguir un empleo.
- Como tratar a una persona con discapacidad.
- Presentación del nuevo trabajador, sus habilidades y tareas que tendrá en la institución.

## **TERCERA ETAPA: Análisis del Puesto de Trabajo**

Este es un paso fundamental, previamente a la incorporación de un trabajador con discapacidad, debe revisar rigurosamente el puesto de trabajo, esto implica conocer el perfil y habilidades que requerirá en su futuro colaborador.

En diversa bibliografía encontrará conceptos sobre el Análisis del Puesto de Trabajo, nos parece pertinente utilizar la definición que utiliza la OIT, pues este organismo precisa que es: “la acción que consiste en identificar, por la observación y el estudio, las actividades y factores técnicos que constituyen una ocupación. Este proceso comprende la des-cripción de las tareas que hay que cumplir, así como los conocimientos y calificaciones requeridos para desempeñarse con eficacia y éxito en una ocupación determinada”.

### **SI YA ESTÁ EMBARCADO EN ESTA TAREA APROVECHE, PARA:**

- Evaluar la accesibilidad de su empresa.
- Identifique barreras arquitectónicas.

Probablemente para este proceso requiera la asistencia técnica de personas o instituciones especializadas, no obstante, si estima iniciarlo con su equipo de RR.HH, responda las siguientes preguntas:

### ¿Qué debe realizar el trabajador?

- Identifique las tareas físicas, cognitivas y/o sociales
- Describa las tareas en su totalidad
- Detalle las actividades

### ¿Cómo lo hará?

- Identifique las herramientas, maquinas usadas
- Determine si requiere de conocimientos
- Señale si aplicara alguna estrategia o métodos

### ¿Cuál es el propósito?

- Precise la finalidad de cada tarea
- Determine el objetivo final del puesto
- Precise la vinculación entre cada una de las tareas

### ¿Qué competencias requiere el puesto?

- Observe si el puesto necesita de habilidad manual, memoria visual, atención u otras aptitudes.

### ¿Será fácil que llegue a mi empresa?

- Evalúe los medios de transportes recurrentes que llegan a su empresa
- Infórmese sobre la accesibilidad de las calles aledañas
- Analice la accesibilidad de la propia empresa

## CUARTA ETAPA: Proceso de Selección

- 1. Convocatoria.** Como en cualquier otro proceso de selección, previamente tiene que realizarse una convocatoria; para esto proponemos no realizar convocatorias masivas o el uso de medios de comunicación, estimamos que le será más útil apoyarse en las organizaciones de y para personas con estas discapacidades quienes tienen identificados adecuadamente a potenciales colaboradores. Sin perjuicio de lo señalado, y si su motivación por contratar se origina en el cumplimiento de la cuota de empleo, debe acudir también al Servicio de Bolsa de Trabajo del Centro de Empleo de su jurisdicción, pues como apreciará más adelante dicho servicio sería un aliado para su proceso.
- 2. Entrevista.** Resultará provechoso realizar entrevista-conversación donde además de formular preguntas estructuradas, también, le permitirá generar un clima adecuado para que las interrogantes que realice sobre experiencias y expectativas laborales y aquellas vinculadas al proyecto de vida, e incluso sobre la propia discapacidad, se desarrollen en un espacio amigable. Esto le permitirá determinar el grado de autonomía que tiene el postulante, además de evaluar y preparar una segunda entrevista con la familia.

### ¿CÓMO DEBO CONDUCIR UNA ENTREVISTA DE TRABAJO CON PERSONAS CON ESTAS DISCAPACIDADES?

Sea paciente, sus respuestas podrían ser lentas  
Tenga empatía  
Trátelos con respeto y como adultos  
Evite el uso de un lenguaje complejo, sea sencillo y preciso al hablar.

La entrevista debe realizarse al papá, mamá, hermano/a, hijo/a o aquella persona con quien comparta el hogar el postulante; se recomienda que sea el postulante quien indique a que persona debe entrevistarse pues esta debe ser importante para el, pues es necesario conocer su grado de compromiso para coadyuvar en este proceso que contribuya a su vez en mejorar la autonomía del postulante.

#### **TENGA EN CUENTA QUE...**

Si, el postulante es seleccionado, es pertinente precisar que no solo debe explicarle el aspecto vinculado a la relación laboral que se generaran, sino también a la persona entrevistada (familiar u otro), aquellas condiciones y modalidad de trabajo, horarios, monto de remuneración, beneficios, etc., para prever conflictos en el hogar por el cambio de roles y tareas.

**3. Incorporación al centro de trabajo.** Una vez seleccionado al nuevo colaborador/a, es necesario la realización de otras acciones que garanticen la sostenibilidad de la inserción laboral.

- Asegúrese que la sensibilización al entorno laboral se haya realizado, de no ser así programe una antes del ingreso de su nuevo colaborador. Es necesario que estas acciones participen los compañeros y compañeras de trabajo con los que interactuara durante la jornada de trabajo, así como su jefe inmediato.
- Evalúe los ajustes razonables que necesitará su colaborador, convérselo con él y cuente con la asistencia de su médico ocupacional, especialista de seguridad y salud ocupacional, entre otros especialistas a fin de encontrar conjuntamente la adaptación más adecuada. De estimarlo pertinente acuda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o a las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo para recibir orientación y asesoría en este tema. De haber advertido la necesidad de esta acción, implemente el ajuste antes del ingreso al centro de trabajo de su nuevo colaborador.

#### **TENGA EN CUENTA QUE PODRÍA SER NECESARIO:**

- Cambiar sus procedimientos.
- Reducir o eliminar tareas.
- Incorporar ayudas técnicas, instrumentos de apoyo.
- Modificar la infraestructura

**4. Inducción.** A diferencia de otros procesos, la inducción para una persona con discapacidad, además, busca la adaptación al nuevo puesto de trabajo y también la empresa a las particularidades de la persona con discapacidad. Para el aprendizaje de las tareas la inducción debe realizarse en un lenguaje sencillo, **preciso, de ser necesario con el apoyo de imágenes, lenguaje sencillo**, para lo cual debe considerar el tipo y grado de discapacidad del colaborador.

#### **RECUERDE:**

- La inducción debe estar adaptada a la capacidad de aprendizaje del colaborador.
- Para el colaborador el expositor es su punto de referencia, procure que sea una sola persona quién realice la inducción.
- Motive la participación en las sesiones de inducción, recuérdelos que en un proceso nuevo es natural que surjan preguntas, anímelos a formularlas.

En este proceso la metodología de empleo/trabajo con apoyo<sup>14</sup> resulta muy conveniente pues permite que las personas con discapacidad accedan a un puesto de trabajo que de otra manera no podrían conseguirlo, y así garantizar el éxito en el desarrollo de las tareas que demandan los puestos de trabajo, toda vez que este sistema ofrece al empleador un apoyo profesional: Preparador Laboral. Algunos empleadores nacionales ya cuenta con personas del propio staff capacitados en esta metodología, como SÚPER MERCADOS PERUANOS, CONFIPERU, entre otros.

Esta persona brinda un acompañamiento diario al o los nuevos colaboradores con discapacidad convirtiéndose en una especie de tutor laboral se encarga no solo de explicarle las tareas sino formarlos para el puesto. En la medida que la persona adquiere autonomía en el desarrollo de sus tareas laborales el acompañamiento se hace mas distante.

## **QUINTA ETAPA:** Seguimiento

Implementar esta etapa le permitirá acompañar y evaluar las etapas anteriores, pues podrá conocer la efectividad y eficiencia en el desarrollo de las tareas de su nuevo colaborador; también le permitirá evaluar si las adaptaciones realizadas han sido las más idóneas, y advertirá el grado de satisfacción de su colaborador en su puesto de trabajo.

Podrá mantenerse informado a diario través del jefe inmediato sobre el desempeño laboral de su nuevo colaborador, sin embargo, estimamos pertinente realizar entrevistas al trabajador como a su jefe directo. Estas visitas deben ser periódicas y la primera debe realizarse los primeros 15 días, e in situ observar el desempeño laboral del trabajador, pues oportunamente se pueden corregir situaciones desfavorables.

Posteriormente, cada 30 días se deben realizar estas acciones hasta que no se presente situaciones que dificulten el desarrollo de las tareas y se alcance un adecuado grado de satisfacción del trabajador, el jefe y de los compañeros de trabajo, respecto del desempeño y del entorno laboral.

### **RECUERDE:**

- A través de las preguntas solicitar la opinión del trabajador. Por ejemplo: ¿Qué aspectos consideras positivos y negativos en la empresa? ¿Quieres comentar sobre una situación en especial?
- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobó un instrumento para estas acciones el cual puede ser ilustrativo para usted.
- Revise la Ficha de Seguimiento que forma parte de la Resolución Ministerial N° 105-2015-TR.

---

14. "...El trabajo con apoyo es la ocupación integrada en la comunidad en empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los soportes necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral y en condiciones de ocupación lo más similar posible en trabajo y sueldo a los de otros trabajadores sin discapacidad en un puesto de trabajo equiparable dentro de la misma empresa..." (Jordán y Verdugo, 2001.)

## SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO, COLABORADORES EN ESTE PROCESO

Los servicios del empleo comprenden una red de oficinas locales y regionales en número suficiente para satisfacer las necesidades del empleador como de los buscadores de empleo, y que esté organizado de tal manera que garantice la eficacia de la contratación y la colocación de los trabajadores, que ayude a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente; y a los empleadores, a contratar trabajadores apropiados para las necesidades de las empresas. (El Convenio 88 de la OIT sobre el Servicio del Empleo, que nuestro país ratificó el 6 abril de 1962).

En nuestro país, este servicio se materializa a través de los Centros de Empleo, como mecanismos de promoción del empleo para la inserción laboral, la mejora de la empleabilidad y el desarrollo de emprendimientos sostenibles. En un solo lugar, los servicios se brindan gratuitamente tanto a los ciudadanos como a las empresas.

Los servicios de empleo, bolsa de trabajo y acercamiento empresarial que se articulan y se brindan en el Centro de Empleo a nivel nacional, regional y local, en la actualidad deben coadyuvarlo en el proceso de incorporar personas con discapacidad.

### ¿Cómo me ayuda el servicio de Bolsa de Trabajo?

- Registrando y evaluando las habilidades de las personas con discapacidad que buscan empleo.
- Preselección de postulantes con discapacidad usando criterios georeferenciales, para referir postulantes con domicilios próximos al lugar de trabajo.
- Sensibilización al entorno laboral
- Seguimiento a la colocación

### ¿Cómo me ayuda el servicio de Acercamiento Empresarial?

- Informa y orienta sobre las obligaciones e incentivos respecto a la contratación de personas con discapacidad.
- Informa de prácticas exitosas de inserción laboral de personas con discapacidad.
- Informa sobre la capacitación laboral en curso o futura que se realizará a las personas con discapacidad.
- Orientación para el análisis de los puestos de trabajo.

### ¿Cómo me ayuda el servicio de Información del Mercado de Trabajo?

La población con discapacidad orientará su formación laboral así como la búsqueda de empleo a las necesidades que los empleadores precisen en las encuestas de demanda ocupacional que realiza el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

De esta forma tendrá personas con discapacidad capacitadas en tareas que su empresa requiere y un mayor número de personas que ofrecerán sus servicios al conocer su demanda ocupacional.

### ¿Cómo me ayuda el servicio de capacitación técnica?

A través de los programas de empleo “Jóvenes Productivos” e “Impulsa Perú”, principalmente, podrá requerir la capacitación técnica que requiera para atender su demanda ocupacional. Cabe precisar, que los citados programas deben priorizar estas capacitaciones si las mismas son requeridas para cubrir su cuota de empleo.

Recuerde estos servicios de empleo los ubica en los Centros de Empleo de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo y de Lima Metropolitana, esta última ubicada en el primer piso del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

## DIRECTORIO DE ORGANIZACIONES DE Y PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL, MENTAL Y DEL DESARROLLO.

El presente listado detalla los datos de contacto de los y las representantes de las principales organizaciones que promueven la inserción laboral de las personas con estas discapacidades.



**ORGANIZACIÓN:** AYNIMUNDO  
**REPRESENTANTE:** Verónica Rondón Rodríguez  
**DIRECCIÓN:** Calle Arturo Suarez # 182 Zona B - San Juan de Miraflores  
**CORREO:** aynimundo@aynimundo.org  
**TELÉFONO:** 450-9561  
**PÁGINA WEB:** www.aynimundo.org

### ÁREA DE TRABAJO:

Asesoramiento y búsqueda de empleo en empresas que estén interesadas en el trabajo con personas con discapacidad. Comprende:

- Análisis de los puestos de trabajo y búsqueda de oportunidades laborales para las personas con discapacidad.
- Acompañamiento en el puesto de trabajo de la persona seleccionada para favorecer la mayor independencia y autonomía, y poder desempeñar el empleo adecuadamente.
- Sensibilización de los equipos de trabajo donde se integren los nuevos trabajadores.



**ORGANIZACIÓN:** Centro Cerrito Azul  
**REPRESENTANTE:** Mariela Sandoval Guerrero  
**DIRECCIÓN:** Enrique Oppenheimer # 529 Zona B - San Juan de Miraflores  
**CORREO:** direccion@centrocerritoazul.com  
**TELÉFONO:** 986583165  
**PÁGINA WEB:** www.centrocerritoazul.com

### ÁREA DE TRABAJO:

Integran laboralmente a la población con discapacidad intelectual, autismo a través de su servicio de Bolsa de Trabajo.



**ORGANIZACIÓN:** Soy Autista y Qué  
**REPRESENTANTE:** Milagros Human Lu  
**DIRECCIÓN:** Los cedros 737, Dpto 601 - San Isidro  
**CORREO:** direccion@soyautistayque.org  
**TELÉFONO:** 989132475  
**PÁGINA WEB:** www.soyautistayque.org

### ÁREA DE TRABAJO:

Vela por la inclusión, concientizar e informar sobre las personas con autismo, con énfasis en niños y niñas, para generar que lleguen a un nivel de completa dignidad humana.



**ORGANIZACIÓN:** Centro Ann Sullivan del Perú  
**REPRESENTANTE:** Liliana Mayo Ortega  
**DIRECCIÓN:** Calle Petronila Alvarez # 180 Urb. Pando V Etapa - San Miguel  
**CORREO:** lilimayo@annsullivanperu.org  
**TELÉFONO:** 514-7100  
**PÁGINA WEB:** www.annsullivanperu.org

**ÁREA DE TRABAJO:**

Cuenta con un Programa de Empleo con Apoyo el cual esta dirigido a jóvenes y adultos con autismo, síndrome de Down, parálisis cerebral, de 16 a más años de edad, que tengan las habilidades necesarias para ser incluidos total o parcialmente en un lugar de trabajo real remunerado.



**ORGANIZACIÓN:** Asociación Educativa Kallpa  
**REPRESENTANTE:** Anité Puente de Arnao  
**DIRECCIÓN:** Av. Primavera 1860 - Santiago de Surco  
**CORREO:** edkallpa@ec.red.com  
**TELÉFONO:** 345-0805  
**PÁGINA WEB:** www.kallpa.org.pe

**ÁREA DE TRABAJO:**

Contribuye a mejorar la calidad de vida de las personas con autismo, logrando su inclusión activa y positiva en la sociedad. Desarrolla programas educativos integrales de habilitación, estimulación y desarrollo de funciones cognitivas y motoras para personas que lo requieran, desde el nacimiento hasta la adultez.



**ORGANIZACIÓN:** OMAPED Barranco  
**REPRESENTANTE:** Daniela Paz Serra  
Raquel Poire Maruyana (GDH)  
**DIRECCIÓN:** Av. El Sol Oeste Cdra. 1 con esquina  
Av. San Martin  
**CORREO:** pazserra87@gmail.com  
**TELÉFONO:** 989 250 134



**ORGANIZACIÓN:** OMAPED Breña  
**REPRESENTANTE:** Jaqueline Arias López  
Martha Moyano (GDH)  
**DIRECCIÓN:** Av. El Sol Oeste Cdra. 1 con esquina  
Av. San Martin  
**CORREO:** psicologa2007@hotmail.com  
luisvaraaltamirano@gmail.com  
**TELÉFONO:** 743-6853 / 999 766 852



**ORGANIZACIÓN:** OMAPED Jesús María  
**REPRESENTANTE:** Sin responsable hasta el momento  
**DIRECCIÓN:** Av. Horacio Urteaga Cdra. 5 S/N  
(Concha Acústica del Campo de Marte)  
**CORREO:** pazserra87@gmail.com  
**TELÉFONO:** 652-1255



**ORGANIZACIÓN:** OMAPED La Victoria  
**REPRESENTANTE:** Miriam Barreda Angulo  
Kathya Flores Ruiz  
**DIRECCIÓN:** Av. Manco Cápac N° 862  
**CORREO:** miriamjb\_930@hotmail.com  
kathy\_4477@hotmail.com  
**TELÉFONO:** 433-7320 oficina 7 Gds 331-1098  
997 472 383 / 964 256 399 / 992 555 356



**ORGANIZACIÓN:** OMAPED Lima Metropolitana  
**REPRESENTANTE:** Alexander Rodriguez Pari  
**DIRECCIÓN:** Jr. Conde de Superunda N° 446,  
Cercado de Lima  
**CORREO:** prodriguezp@munlima.gob.pe  
**TELÉFONO:** 632-2671 / 951 488 599



**ORGANIZACIÓN:** OMAPED Lima Metropolitana  
**REPRESENTANTE:** Alexander Rodriguez Pari  
**DIRECCIÓN:** Jr. Conde de Superunda N° 446,  
Cercado de Lima  
**CORREO:** prodriguezp@munlima.gob.pe  
**TELÉFONO:** 632-2671 / 951 488 599



**ORGANIZACIÓN:** OMAPED Lince  
**REPRESENTANTE:** Rocío Egocheaga Castillo  
**DIRECCIÓN:** Av. José Pardo de Zela N° 480  
**CORREO:** regocheaga@munilince.gob.pe  
regocheaga@hotmail.com  
**TELÉFONO:** 471-0850 / jefe 619-1818 (806) / 979 780 984



**ORGANIZACIÓN:** OMAPED Magdalena del Mar  
**REPRESENTANTE:** Arnolia Ramos Chanca  
**DIRECCIÓN:** Jr. Echenique N° 276 (alt.cdra.42 de Av. Brasil)  
**CORREO:** aramos@munimagdalena.gob.pe  
arnolita2002@yahoo.es  
**TELÉFONO:** 263-1269 / 959 248 135 / 965 737 134



**ORGANIZACIÓN:** OMAPED Miraflores  
**REPRESENTANTE:** Veruska Villavicencio Vincés  
Victor Flores Gamboa  
**DIRECCIÓN:** Ca. Mariano Melgar N° 247 (Alt. Cdra. 10  
Av. Del Ejército)  
**CORREO:** verushka.villavicencio@miraflores.gob.pe  
omaped@miraflores.gob.pe  
**TELÉFONO:** 617-7126 / 986 418 430



**ORGANIZACIÓN:** OMAPED Pueblo Libre  
**REPRESENTANTE:** Juan Hurtado Castillo  
**DIRECCIÓN:** Gral. Vivanco 859 - Frente a Plaza Bolívar.  
**CORREO:** juanh160@hotmail.com  
**TELÉFONO:** 202-3880 (1070) / 987 760 964



**ORGANIZACIÓN:** OMAPED Rímac  
**REPRESENTANTE:** Fressia del Pilar López Peña  
Evelyn Judith Domínguez Gutierrez  
**DIRECCIÓN:** Ca. Los Virreyes N° 205 Vivero (Alt. Cdra. 3  
de Av. Alcázar)  
**CORREO:** fressialope1604@gmail.com  
kurama1604@gmail.com  
**TELÉFONO:** 500-4040 (217) / 952 059 009



**ORGANIZACIÓN:** OMAPED San Isidro  
**REPRESENTANTE:** Flor de Maria Diaz Salcedo  
Carlos Castillo Sánchez  
**DIRECCIÓN:** Ca. Paul Harris N° 205 (Espalda del Cuartel  
San Martín)  
**CORREO:** flordemaria.diaz@munisanisidro.gob.pe  
estrellita2405@yahoo.es  
**TELÉFONO:** 513-9000 (4017) / RPC 983679123



**ORGANIZACIÓN:** OMAPED San Miguel  
**REPRESENTANTE:** Gloria Esquivel Martel  
**DIRECCIÓN:** Av. Federico Galesse 420, esquina con la cuadra 2 de Sucre, frente a Parque media Luna (Casa de la Cultura)  
**CORREO:** g3em@yahoo.com  
omaped@munisanmiguel.gob.pe  
**TELÉFONO:** 263-1630 / 999 602 627



**ORGANIZACIÓN:** OMAPED Surquillo  
**REPRESENTANTE:** Javier Arredondo Laurel  
**DIRECCIÓN:** República de la Panamá  
N° 5300 Casa de la Cultura.  
**CORREO:** arredondo2911@gmail.com  
**TELÉFONO:** 942 268 224 directo / 444-1676 GDS



**ORGANIZACIÓN:** OMAPED Comisionada Defensoría del Pueblo  
**REPRESENTANTE:** Milagritos Anderson Guevara  
**DIRECCIÓN:** Jr. Ucayali N° 394-398  
**CORREO:** manderso@defensoria.gob.pe  
killa15@hotmail.com  
**TELÉFONO:** 311-0300 (1075) / 980 032 581

## GLOSARIO

### **Accesibilidad**

Condiciones del entorno físico, de las comunicaciones y del transporte, que permiten el libre desenvolvimiento de todas las personas dentro de la sociedad. Aplica la adopción del diseño universal.

### **Ajustes Razonables**

Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas, que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

### **Calidad de Vida**

Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física de la persona, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno.

### **Discapacidad**

Restricción permanente o transitoria de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica como resultado de una deficiencia orgánica.

### **Diseño Universal**

Entiéndase como el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación o diseño especializado.

### **Diversidad**

Diferencias personales y socioculturales que se ponen de manifiesto en las múltiples expectativas y motivaciones, ideas previas, ritmos de trabajo, capacidades y estilos de aprendizaje.

### **Empleo**

Trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en bienes/mercancías). Puede ser empleo dependiente, en el caso de los asalariados, o empleo independiente, en el caso de los trabajadores por cuenta propia.

### **Mercado de trabajo**

Confluencia de la oferta (personas que quieren trabajar) y la demanda de trabajo (requerimiento de personal por parte de los empleadores) en un ámbito geográfico determinado. El mercado de trabajo está regulado por el Estado a través del derecho laboral.

### **Trabajo**

Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes y servicios en una economía, o que satisfagan las necesidades de una comunidad o provean medios de sustento necesarios para los individuos.

## SIGLAS Y ACRÓNIMOS

<b>APRODEH</b>	Asociación Pro Derechos Humanos.
<b>ASUMEN</b>	Asociación de Usuarios de Salud Mental
<b>CDPD</b>	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
<b>CONADIS</b>	Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad
<b>DRTPE</b>	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
<b>ENEDIS</b>	Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad
<b>LGPCD</b>	Ley General de la Persona con discapacidad
<b>MTPE</b>	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
<b>MINSA</b>	Ministerio de Salud
<b>OMAPED</b>	Oficina Municipal de Atención de las Personas con Discapacidad
<b>ONG</b>	Organizaciones No Gubernamentales
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>TEA</b>	Trastorno del Espectro Autista
<b>RR.HH</b>	Recursos Humanos
<b>SERVIR</b>	Autoridad Nacional del Servicio Civil

## **BIBLIOGRAFÍA**

El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades  
Arthur O'Reilly  
Organización Internacional del Trabajo 2007

Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo  
Organización Internacional del Trabajo 2002

Discapacidad intelectual: adaptación social y problemas de comportamiento  
Miguel Ángel Verdugo Alonso, Belén Gutiérrez Bermejo 2009

Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad,  
2015, Andrea Zondek Darmstadter  
Servicio Nacional de Capacitación y Empleo - Chile

## **NORMATIVA**

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006).

Congreso de la República (2012). Ley 29973. Ley General de la Persona con Discapacidad, 24 de diciembre.

Resolución Ministerial N° 105-2015-TR, que aprueba la Directiva N° 01-2015-MTPE/3/7 "Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad".

Resolución Ministerial N° 107-2015-TR, que aprueba la Norma Técnica denominada Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados.

Resolución Ministerial N° 126-2016-TR, que aprueba la Norma Técnica para el diseño, implementación y ejecución de ajustes razonables para el empleo de personas con discapacidad en el sector privado.