



Resolución Ministerial No. 105-2015-TR

Lima, 12 de mayo de 2015

VISTOS:



El Oficio N° 503-2015-MTPE/3/17 de la Dirección General de Promoción del Empleo, el Memorandum N° 441-2015-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y el Informe N° 521-2015-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; 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, 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, el artículo 7 del Convenio sobre el servicio del empleo, Convenio N° 88 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); así como el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (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 siempre que sea posible y adecuado, utilizar los servicios existentes para trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias;




Que, el numeral 4.2 del artículo 4 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, establece que los distintos sectores y niveles de gobierno incluyen la perspectiva de discapacidad, en todas sus políticas y programas, de manera transversal;


Que, según el artículo 46 de la precitada norma, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los gobiernos regionales y las municipalidades incorporan a la persona con discapacidad en sus programas de formación laboral y actualización, así como en sus programas de colocación y de empleo;




Que, a través de los artículos 1 y 2 del Decreto Supremo N° 001-2012-TR, se aprueba la creación de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, entendiéndose como Centro de Empleo, a partir de la vigencia del Decreto Supremo N° 002-2015-TR, cuya finalidad es la inserción laboral, mejora de la empleabilidad y desarrollo de emprendimientos sostenibles, al brindar en un solo lugar los servicios gratuitos de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento que presta el Estado, tanto a los ciudadanos como a las empresas;



Que, conforme a lo establecido en los artículos 47 y 48 del Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, 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; asimismo, dispone que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales, a través del mecanismo Ventanilla Única de Promoción del Empleo, actualmente denominado Centro de Empleo, deben garantizar a la persona con discapacidad la accesibilidad a los servicios de empleo, empleabilidad y emprendimiento;



Que, el numeral 49.1 del artículo 49 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, 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; asimismo, el numeral 56.5 del artículo 56 del citado 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 Empleo actualmente denominado Centro de Empleo, en coordinación con los gobiernos regionales, deben desarrollar estrategias especializadas de vinculación entre la oferta y la demanda para facilitar a los empleadores el cumplimiento de la cuota de empleo;



Que, en el marco de la normativa nacional e internacional citada, a fin de optimizar la eficacia de la prestación de los servicios de empleo para las personas con discapacidad, garantizar su accesibilidad a los servicios de empleo; y facilitar la información y vinculación entre la oferta y la demanda que coadyuve al cumplimiento de la cuota de empleo; la Dirección General de Promoción del Empleo remite la propuesta de la Directiva General denominada "Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad";

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



Resolución Ministerial No. 105-2015-TR



En uso de las facultades conferidas en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; 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 mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR;



SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la Directiva General N° 001 -2015-MTPE/3/17, "Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad", la misma que en anexo adjunto forma parte integrante de la presente resolución.



Artículo 2.- La Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad de la Dirección General de Promoción del Empleo es responsable del monitoreo y seguimiento de la implementación y cumplimiento de la Directiva aprobada en el artículo 1 de la presente resolución.



Artículo 3.- Disponer que la presente resolución 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), 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 Ysaurate Romero
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE EMPLEO CON PERSPECTIVA DE DISCAPACIDAD

DIRECTIVA GENERAL N° 001-2015-MTPE/3/17

Formulado por: Dirección General de Promoción del Empleo
Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad

Fecha: Mayo de 2015

I. OBJETIVOS

- 1.1. Incorporar la perspectiva de discapacidad en los servicios de empleo del Centro de Empleo (en adelante servicios de empleo), incluyendo componentes, estrategias o metodologías especializadas para adecuarlos a las necesidades y características de las personas con discapacidad.
- 1.2. Establecer el procedimiento *ad hoc* para atender la demanda de los empleadores que publicitan sus vacantes de empleo a través de los servicios de Acercamiento Empresarial y Bolsa de Trabajo, para efecto del cumplimiento de la cuota de empleo.
- 1.3. Establecer las reglas para la implementación progresiva de las adecuaciones a los servicios de empleo.

II. FINALIDADES

- 2.1. Optimizar la eficacia de la prestación de los servicios de empleo a las personas con discapacidad.
- 2.2. Garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad a los servicios de empleo.
- 2.3. Facilitar la información y vinculación entre la oferta y la demanda, para coadyuvar al cumplimiento de la cuota de empleo.

III. BASE LEGAL

- 3.1. Constitución Política del Perú.
- 3.2. Convenio sobre el servicio de empleo, Convenio N° 88 de Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por el Estado Peruano el 02 de abril de 1962.
- 3.3. Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, Convenio N° 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptado el 20 de junio de 1983, ratificado por el Estado Peruano el 16 de junio de 1986.
- 3.4. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 03 de diciembre del 2006 y ratificada por el Estado Peruano mediante Decreto Supremo N° 073-2007-RE del 30 de diciembre del 2007.

- 3.5. Ley N° 28683, Ley que modifica la Ley N° 27408, Ley que establece la atención preferente a las mujeres embarazadas, las niñas, niños y los adultos mayores, del 11 de marzo del 2006.
- 3.6. Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, del 16 de junio del 2009.
- 3.7. Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, del 24 de diciembre del 2012.
- 3.8. Decreto Supremo N° 001-2012-TR, que aprueba la creación de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, del 08 de febrero del 2012.
- 3.9. Decreto Supremo N° 287-2013-EF, que dicta normas reglamentarias de las disposiciones sobre Impuesto a la Renta contenidas en la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, del 21 de noviembre del 2013.
- 3.10. Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, del 8 de abril del 2014.
- 3.11. Decreto Supremo N° 004-2014-TR, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, del 22 de mayo del 2014.



- 3.12. Decreto Supremo N° 002-2015-TR, que aprueba el cambio de denominación de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo por la de Centro de Empleo, del 25 de marzo de 2015.

- 3.13. Resolución Ministerial N° 109-2012-TR, que aprueba los lineamientos para la atención de los usuarios del Centro de Empleo, del 25 de abril del 2012.



- 3.14. Resolución Vice-Ministerial N° 014-2013-MTPE/3, que aprueba la Directiva para el Servicio de Acercamiento Empresarial del Centro del Empleo, del 02 de julio del 2013.



- 3.15. Resolución Vice-Ministerial N° 016-2013-MTPE/3, que aprueba la Directiva para el Servicio Bolsa de Trabajo del Centro de Empleo, del 12 de julio del 2013.

IV. ALCANCE

- 4.1. La presente Directiva es de aplicación en:

- a) Las Direcciones Generales y los Programas “Jóvenes Productivos” e “Impulsa Perú” (o en los programas que hagan sus veces) del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en lo que les resulte aplicables.
- b) Las Gerencias y Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de los Gobiernos Regionales, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, que gestionan los Centros de Empleo, y
- c) Las entidades públicas o privadas sin fines de lucro, que prestan servicios de Bolsa de Trabajo y Acercamiento Empresarial, en convenio con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para facilitar la vinculación entre la oferta y demanda laboral de las personas con discapacidad.

4.2. Asimismo, la presente Directiva es de observancia obligatoria para todo tipo de intervención dirigida a las personas con discapacidad desde los servicios de empleo, ya sea a nivel de servicios regulares, en el marco de programas presupuestales o intervenciones piloto de carácter nacional, suprarregional y regional.

V. NORMAS GENERALES

5.1 Principios generales.-

Son principios que informan la prestación de los servicios de empleo con perspectiva de discapacidad:

- a) **Igualdad de oportunidades.** Los servicios de empleo reconocen que las personas con discapacidad tienen derecho, al igual que las demás, a acceder al mercado laboral formal, ordinario y competitivo, en cualquier ocupación y en base a sus competencias, contando con los apoyos necesarios.

En tal sentido, los servicios de empleo orientan su intervención promoviendo y coadyuvando a la eliminación de barreras o prejuicios que restringen la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, en condiciones de igualdad con los demás.

- b) **Autonomía individual.** Los servicios de empleo reconocen que las personas con discapacidad deben recibir atención como individuos únicos con intereses y habilidades diferentes, evitando intervenciones basadas en prejuicios o generalizaciones.

Así, los servicios de empleo organizan y orientan su prestación para asegurar que las personas con discapacidad posean las competencias requeridas, se las coloque en los puestos de trabajo adecuados y se les proporcione -de ser necesario- los apoyos o ajustes indispensables, siempre a partir de sus intereses y habilidades.

- c) **Autodeterminación e independencia.** Las ocupaciones a las que postulan o acceden las personas con discapacidad pertenecen a sus aspiraciones preferencias, necesidades y habilidades, por lo que los apoyos recibidos por parte de los servicios de empleo coadyuvan a que las personas con discapacidad tomen sus propias decisiones y desarrollen sus actividades laborales con la mayor independencia posible.

- d) **Inclusión y diversidad de los recursos humanos.** Los servicios de empleo reconocen que la inserción laboral de las personas con discapacidad, como parte de la gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo, es un asunto de política de recursos humanos orientada a la diversidad y de respeto de la condición humana y de la diferencia.

- e) **Participación.** Los servicios de empleo reconocen que para optimizar la eficacia de su intervención requieren de la participación de diversos agentes involucrados, por lo que sus estrategias de intervención requieren de la coordinación permanente con agentes públicos (servicios de rehabilitación profesional, entidades educativas o formativas, Oficinas Municipales de Atención a la Persona con Discapacidad, etc.) y privados

(empleadores, gremios empresariales, organizaciones y familiares de personas con discapacidad, etc.).

5.2 Lineamientos para la promoción del empleo de las personas con discapacidad.-

En el marco de los principios señalados en el numeral 5.1., los servicios de empleo orientan sus acciones de promoción y prestación de servicios para personas con discapacidad, de acuerdo a los siguientes lineamientos:

- a) **Promoción del acceso de las personas con discapacidad al empleo formal y productivo en el mercado abierto.** En el marco de los principios de igualdad de oportunidades y de inclusión y diversidad de los recursos humanos, los servicios de empleo promueven la inserción laboral formal de las personas con discapacidad motivada en las razones por las cuales la demanda del mercado de trabajo requiere trabajadores, es decir, estrictamente razones productivas.

El presente lineamiento proscribe cualquier orientación distinta a la señalada en el párrafo anterior, especialmente de aquellas que se motivan en razones de caridad o solidaridad sociales.

Asimismo, en el marco del principio de autonomía individual, el presente lineamiento orienta la intervención de los servicios de empleo para evitar la segregación ocupacional de las personas con discapacidad, es decir, para evitar concentrarlas sólo en determinadas ocupaciones aun cuando sus competencias e incluso sus preferencias estén dirigidas a otras.

- b) **Promoción del reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad.** Los servicios de empleo tienden a fortalecer las competencias para el trabajo de las personas con discapacidad, así como difundir y promover el reconocimiento de sus capacidades, méritos y habilidades y de sus aportaciones al mercado de trabajo.

En el marco de los principios de igualdad de oportunidades, de inclusión y diversidad de los recursos humanos y de autonomía individual, los servicios de empleo coadyuvan al fomento de una cultura inclusiva en el mercado de trabajo, que reconozca el valor del trabajo que puede desarrollar una persona con discapacidad, por su condición humana y su potencial productivo.

- c) **Promoción del cambio de actitud y de la generación de prácticas y entornos laborales inclusivos.** En el marco de la definición de persona con discapacidad que pone énfasis en las barreras actitudinales, así como de los principios de igualdad, inclusión y diversidad de los recursos humanos, y autonomía individual, las acciones de promoción y prestación de los servicios de empleo dirigidos a la inserción laboral de personas con discapacidad coadyuvan a generar conocimiento y sensibilizar a los entornos laborales sobre la discapacidad en el lugar de trabajo, y con ello a incrementar las experiencias exitosas de inserción para los empleadores.

Las acciones de los servicios de empleo coadyuvan asimismo, a eliminar ideas erróneas acerca de la habilidad de las personas con discapacidad para desempeñar un trabajo, prejuicios o creencias sobre la productividad

de las personas con discapacidad, así como prejuicios o desinformación acerca de los condiciones de la discapacidad y de los ajustes en el lugar de trabajo.

Asimismo, en el marco del principio de autodeterminación e independencia, las acciones de promoción de los servicios de empleo resaltan la importancia de los apoyos naturales, por los cuales los recursos humanos propios del entorno laboral son los recursos que mejor pueden ayudar a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, e incluso a la sostenibilidad en el empleo.

VI. MECÁNICA OPERATIVA

6.1 INCORPORACIÓN DE COMPONENTES, ESTRATEGIAS O METODOLOGÍAS ESPECIALIZADAS EN LOS SERVICIOS DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

6.1.1 Para el servicio de Bolsa de Trabajo. El servicio de Bolsa de Trabajo incorpora a la prestación de sus servicios, los siguientes componentes, estrategias y metodologías especializadas:

6.1.1.1. Componentes.-

- a) **Registro proactivo e itinerante de personas con discapacidad que buscan empleo.-** Dado que la gran mayoría de la población con discapacidad se encuentra en condición de inactividad, y aquellas que buscan empleo tienen dificultades para acceder y postular a un empleo, debido a la presencia de barreras físicas y arquitectónicas que restringen o dificultan su movilidad, es necesario que el servicio de Bolsa de Trabajo realice, de manera proactiva, acciones para acercar su servicio a las personas con discapacidad, y así facilitar su registro.

Para promover el registro de personas con discapacidad en el servicio de Bolsa de Trabajo, se realizan procesos de inscripción fuera de los ambientes del servicio, en lugares que faciliten su accesibilidad. Estos lugares pueden ser: locales de Oficinas Municipales para la Atención de Personas con Discapacidad o de organizaciones de personas con discapacidad, entre otros.

Los servicios de empleo realizan al menos cuatro (4) actividades al año, o de manera razonable, todas las necesarias para cubrir la demanda laboral que se requiera en cada región.

- b) **Registro de las habilidades de las personas con discapacidad que buscan empleo en la Ficha Inscripción del Postulante.-** Dadas las altas tasas de inactividad y de desempleo de las personas con discapacidad, la información sobre sus calificaciones y experiencia laboral no debe agotar el registro en la Ficha de Inscripción del Postulante; siendo indispensable registrar también un conjunto de habilidades e información sobre la condición de discapacidad que sirva para efectuar la vinculación con la demanda, de manera eficiente y eficaz.

Para ello, se ha adaptado la Ficha de Inscripción del Postulante a las características y necesidades de las personas con discapacidad, incluyendo mayor información sobre la condición de discapacidad (tipo,

causa, momento de la adquisición, condición y grado, así como si tiene certificado o está registrado en CONADIS), así como un perfil de habilidades que permite evaluar un conjunto de variables de utilidad para la vinculación (movilidad, memoria visual, esfuerzo físico, aprendizaje de tareas, lenguaje expresivo, lenguaje comprensivo y autonomía laboral, entre otras).

- c) **Comparación o “match” de habilidades y de condición de discapacidad.-** La recopilación de información sobre las habilidades de las personas con discapacidad y las habilidades exigidas para el puesto de trabajo en las fichas de registro de oferta y demanda, hace posible su comparación directa para una preselección de postulantes basada en las habilidades de las personas con discapacidad.

Asimismo, la comparación de los datos sobre la condición de la discapacidad proporcionada por los buscadores de empleo, con los datos proporcionados por el empleador sobre su percepción del tipo de discapacidad que más se puede adaptar al puesto de trabajo, permite la preselección de postulantes que mejor se adecuen a los requerimientos de la demanda.

- d) **Preselección prioritaria de postulantes con discapacidad utilizando criterios geo-referenciales.-** Una de las dificultades cotidianas que enfrentan las personas con discapacidad son las barreras que dificultan o restringen su accesibilidad o movilidad, y que, por ende, limitan su acceso al lugar del trabajo ya sea para buscar empleo o para mantenerse en él.

El servicio de Bolsa de Trabajo, prevé las dificultades relacionadas al traslado y la movilidad de las personas con discapacidad al centro de labores (incluso para las etapas del proceso de selección) y, por ende, utiliza criterios geo-referenciales para la búsqueda y preselección de postulantes con discapacidad. Para el match entre oferta y demanda, se considera el lugar de trabajo y el domicilio de la persona con discapacidad, priorizándose la preselección de aquellos postulantes con discapacidad que domicilien cerca al lugar de trabajo.

El sistema informático del servicio de Bolsa de Trabajo, incorpora progresivamente criterios georeferenciales para facilitar la operación del match. El servicio de Bolsa de Trabajo en cada región, de acuerdo a su realidad geográfica, puede emplear criterios adicionales que razonablemente atiendan las necesidades de movilidad y accesibilidad que requieren los postulantes y trabajadores con discapacidad.

- e) **Sensibilización al entorno laboral.-** Dado que las personas en general y el empleador y sus trabajadores en particular, tienen conocimientos limitados e incluso erróneos (mitos y prejuicios) sobre la discapacidad, los tipos de discapacidad, las particularidades concretas de cada persona con discapacidad, y sobre su potencial productivo, el servicio de Bolsa de Trabajo implementa acciones de información y sensibilización sobre la discapacidad en el lugar de trabajo, especialmente, en cada caso en que el empleador seleccione una persona con discapacidad postulada a través del servicio de Bolsa de Trabajo.

Este componente es indispensable para garantizar la sostenibilidad del empleo conseguido a través de la Bolsa de Trabajo, dado que si el entorno



laboral no posee la información y sensibilización adecuada puede incurrir, voluntaria o involuntariamente, en conductas discriminatorias u hostiles que afecten la permanencia de la persona con discapacidad en el trabajo, ello sin perjuicio del conflicto laboral que puede generarse entre trabajador y empleador.

Para efectuar la referida sensibilización, el servicio de Bolsa de Trabajo realiza, previa coordinación con el empleador, al menos una (1) reunión con el personal que forma parte del entorno laboral, por cada persona con discapacidad colocada.

- f) **Seguimiento a la colocación de una persona con discapacidad:** Dado que las personas con discapacidad, en razón a sus particularidades, tienen mayores dificultades para adaptarse a un puesto de trabajo, se hace necesario su acompañamiento una vez hayan logrado ocupar un puesto de trabajo en las empresas solicitantes.

El servicio de Bolsa de Trabajo desarrolla acciones para realizar un seguimiento periódico a los trabajadores con discapacidad colocados con la finalidad de obtener información sobre su evolución y desempeño en el puesto de trabajo, los ajustes razonables realizados, y su relación con el entorno laboral, entre otros.

Este seguimiento permite evaluar cualitativamente si la colocación ha sido la adecuada, remediar alguna dificultad que impida su adecuado desempeño o buscar otro puesto de trabajo si no hay probabilidades de un óptimo desenvolvimiento.

Para tal efecto, el servicio de Bolsa de Trabajo realiza, previa coordinación con el empleador, al menos una (1) visita de seguimiento por cada persona con discapacidad colocada.

6.1.1.2 Estrategias.-

- a) Para contactar a las personas con discapacidad que buscan empleo y promover su registro, el servicio de Bolsa de Trabajo, como mínimo:
- Cuenta con un directorio de las organizaciones públicas locales vinculadas a la temática de discapacidad, tales como las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED), las Oficinas Regionales de Atención de las Personas con Discapacidad (OREDIS), y de las organizaciones de la sociedad civil que trabajan en la temática de las personas con discapacidad, entre otras.
 - Contacta e informa a los responsables de las organizaciones, previamente identificadas, sobre el servicio de Bolsa de Trabajo.
 - Coordina con las organizaciones la realización de campañas de registro en lugares que faciliten su accesibilidad, con el propósito de que sus asociados puedan inscribirse sin necesidad de acudir directamente a las oficinas del Centro del Empleo.
 - Coordina con los servicios de Información del Mercado de Trabajo y de Asesoría para la Búsqueda de Empleo, para la realización conjunta de dichas campañas.

b) Para el registro de las personas con discapacidad que buscan empleo, dado el énfasis en la información sobre habilidades y la condición de discapacidad, el servicio de Bolsa de Trabajo:

- Promueve que la persona con discapacidad puede ser asistida por un acompañante (familiar, profesional, etc.) en el proceso de inscripción, que pueda brindar información pertinente sobre el nivel de las habilidades declaradas.
- Requiere el certificado de discapacidad correspondiente y considerar la información contenida en éste. En caso de que la persona no cuente con certificado de discapacidad, el servicio de Bolsa de Trabajo informa al usuario las restricciones que ello supone para su inserción laboral, así como orienta sobre las implicancias y ventajas que supone contar con dicho certificado, de acuerdo con la normativa vigente.

c) Para la comparación o match de habilidades de las personas con discapacidad, el servicio de Bolsa de Trabajo:

- Informa a los buscadores de empleo sobre la importancia de contar con información sobre el perfil de habilidades de la persona con discapacidad e informarlos y orientarlos sobre su medición.
- Sin perjuicio del match informático y una vez que se ha preseleccionado postulantes con discapacidad, analiza la conveniencia de la persona con discapacidad para el puesto de trabajo y la conveniencia del puesto para la persona con una determinada discapacidad; e incluso, de manera progresiva, las adaptaciones que se requieren para que la persona con discapacidad desempeñe el puesto de trabajo.
- Cuando se considere necesario a fin de efectuar una adecuada preselección, programa visitas al empleador para efectuar un análisis del puesto de trabajo, observando las tareas reales que implica su desempeño.

d) Para la preselección de postulantes con discapacidad utilizando criterios geo-referenciales, el servicio de Bolsa de Trabajo:

- Preselecciona y envía, como primera opción, a los postulantes que residan en el mismo distrito o lugar más cercano al centro de labores.
- Preselecciona y envía, como segunda opción y en caso no hubiesen postulantes o los enviados no logren ocupar el puesto de trabajo, a los postulantes que residan en los distritos o lugares aledaños al centro de labores.
- Preselecciona y envía, por último, a los postulantes que residan en otros distritos o lugares más distantes. A éstos, se les informa que el centro de labores es distante a su domicilio, para que tome y comunique de manera informada su decisión de postulación.



e) Para la sensibilización al entorno laboral, el servicio de Bolsa de Trabajo:

- Evalúa si la persona con discapacidad que ha sido seleccionada para cubrir un puesto de trabajo en una determinada empresa necesita de acciones complementarias que favorezcan su inserción laboral plena.
- Coordina con el empleador la realización de una charla/taller dirigida a los compañeros de trabajo y superiores inmediatos de la persona con discapacidad seleccionada.
- Brinda una charla/taller de orientación, información y sensibilización con el propósito de facilitar la interacción de la persona con discapacidad y su entorno laboral, y de éste con aquella, y así favorecer su integración en la empresa.

f) Para el seguimiento a la colocación, el servicio de Bolsa de Trabajo:

- Informa a las personas con discapacidad que buscan empleo y a los empleadores que las solicitan, que el servicio de Bolsa de Trabajo efectúa el seguimiento de la colocación, con la finalidad de ayudar al trabajador con discapacidad a conservar el empleo, así como ayudar al empleador a centrar su atención en el trabajador con discapacidad y su trabajo, con el propósito de minimizar los problemas o dificultades que puedan surgir.
- Elabora mensualmente un listado de las personas con discapacidad que han sido colocadas en el mes anterior.
- Coordina con los empleadores la programación de las visitas de seguimiento, visitar la empresa y realizar entrevistas breves al trabajador con discapacidad, a su superior inmediato y alguno de sus compañeros de trabajo.
- Evalúa si la colocación ha sido adecuada o identificar las dificultades que impiden su óptimo desenvolvimiento en el empleo, y los ajustes a realizar, e informar de éstos al empleador.



6.1.1.3 Metodologías.-

- a) Para el proceso de registro de las personas con discapacidad que buscan empleo se utiliza la "Ficha de Inscripción de Postulante – PCD" (Anexo N° 1).
- b) Para el seguimiento a la colocación se utiliza la "Ficha de Seguimiento a la Colocación de personas con discapacidad" (Anexo N°3).
- c) Para evaluar el perfil de habilidades, analizar el puesto de trabajo y realizar las charlas/taller para la sensibilización del entorno laboral, se utilizan los instrumentos técnicos aprobados por la Dirección General de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

6.1.2 Para el servicio Acercamiento Empresarial. El servicio de Acercamiento Empresarial incorpora a la prestación de sus servicios, los siguientes componentes, estrategias y metodologías especializadas:

6.1.2.1 Componentes.-

- a) **Información y orientación sobre obligaciones e incentivos respecto a la contratación de personas con discapacidad.** Para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, el servicio de Acercamiento Empresarial persuade a los empleadores de la conveniencia de brindar a una persona con discapacidad la oportunidad de trabajar, poniendo énfasis en su potencial productivo.

Complementariamente, el servicio de Acercamiento Empresarial proporciona información a los empleadores sobre los incentivos económicos y tributarios establecidos por el ordenamiento jurídico, ya sea por la constitución de empresas promocionales, como por la aplicación de deducciones y créditos tributarios en el cálculo del impuesto a la renta, entre otros.

El servicio de Acercamiento Empresarial también brinda orientación sobre la regulación referida a la cuota de empleo de las personas con discapacidad, los ajustes razonables, la accesibilidad, entre otras temáticas vinculadas con la discapacidad y el empleo, de interés para los empleadores.

La información y orientación antes referidas pueden realizarse mediante charlas/talleres masivas dirigidas a empresas, como mínimo mediante la organización de dos (2) actividades al año; y mediante la atención directa de los requerimientos de los empleadores en el local del servicio o en las visitas programadas a las empresas.

- b) **Información de prácticas exitosas de inserción laboral de personas con discapacidad.-** La persuasión a los empleadores sobre la conveniencia de brindar a una persona con discapacidad la oportunidad de trabajar, poniendo énfasis en su potencial productivo, debe ser acompañada especialmente de experiencias de inserción laboral exitosas, de preferencia en empresas del mismo giro económico.

El servicio de Acercamiento Empresarial difunde experiencias exitosas que denoten el desempeño productivo de las personas con discapacidad, los eventos y ventajas generadas en el entorno laboral, las medidas de seguridad y accesibilidad adoptadas, los ajustes o adaptaciones necesarias en las instalaciones o en los puestos de trabajo, etc.

El servicio de Acercamiento Empresarial procura generar la mayor confianza de los empleadores para atender las interrogantes o dudas sobre las ventajas productivas de la contratación de personas con discapacidad, o para superar las dificultades que se pueden presentar en la inserción laboral de las personas con discapacidad.

El servicio de Acercamiento Empresarial regional recopila y sistematiza al menos (3) experiencias exitosas al año, ya existentes o generadas como consecuencia de la inserción por acción de la Bolsa de Trabajo.

- c) **Información sobre acciones de capacitación para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad y facilitar su inserción laboral.-** El servicio de Acercamiento Empresarial, identifica la



demanda potencial o sistematizar la demanda actual de personas con discapacidad, especialmente de aquellas que el servicio de Bolsa de Trabajo no pueda cubrir en lo inmediato, con la finalidad de coordinar con el servicio de Capacitación Laboral, las acciones de capacitación que permitan brindar la adecuada cobertura de la demanda laboral.

- d) **Orientación para el análisis de los puestos de trabajo.-** Regularmente, se reciben las vacantes de empleo pero no se comprueba in situ las condiciones de dicho puesto de trabajo. Para el caso de las personas con discapacidad, esta actividad es indispensable para lograr una inserción efectiva e incluso para orientar al empleador a identificar puestos de trabajo apropiados, o las adaptaciones necesarias a efectuar.

Por ello, cuando lo requieran los empleadores, y de acuerdo a la disponibilidad de recursos del servicio de Acercamiento Empresarial, se podrán realizar visitas a las empresas que han solicitado personas con discapacidad para realizar el análisis del puesto de trabajo.

El análisis del puesto de trabajo busca recoger información sobre las tareas que se realizan, las habilidades y conocimientos que se requieren para ejecutarlas, y las responsabilidades que demandan para un adecuado desempeño. En su defecto, el servicio de Acercamiento Empresarial orienta al empleador sobre el proceso a seguir para la identificación de los puestos de trabajo y el análisis de los mismos.

Esta orientación servirá para conocer con mayor detalle y pertinencia las exigencias del empleador registradas en la Ficha de Solicitud de Búsqueda de Personal.

- e) **Registro de las habilidades exigidas para el puesto de trabajo.** Dadas las altas tasas de inactividad y de desempleo de las personas con discapacidad, la información sobre las calificaciones y la experiencia laboral requeridas para el puesto de trabajo, no deben agotar el registro en la Ficha de Solicitud de Búsqueda de Personal; mucho menos ser determinantes para la preselección.

El reconocimiento de las capacidades y habilidades que las personas con discapacidad poseen para el empleo, hace necesario permitir al empleador identificar el tipo de discapacidad que más se adaptaría al puesto de trabajo vacante, así como determinar, con ayuda del servicio de Acercamiento Empresarial, las habilidades exigidas para el correcto desempeño en un determinado puesto de trabajo.

- f) **Registro diferenciado según tipo de demanda: para cuota de empleo o para colocación regular.** El servicio de Acercamiento Empresarial debe requerir al empleador si su demanda (solicitud de búsqueda de personal) está dirigida exclusivamente a la búsqueda de postulantes con discapacidad, para efecto del cumplimiento de la normativa referida a la cuota de empleo en el ámbito privado, o se trata de una demanda abierta a la postulación de cualquier persona con discapacidad.

En el primer caso, el servicio de Acercamiento Empresarial brindará el tratamiento especial establecido en el numeral 6.2 de la presente norma.

En el segundo caso, se solicita al empleador el llenado de la "Ficha de



Solicitud de Búsqueda de Personal – PCD” el cual se tramita de acuerdo al procedimiento regular del servicio.

6.1.2.2 Estrategias.-

a) Para promover la contratación de personas con discapacidad, proveyendo información y asesoría sobre obligaciones e incentivos respecto a la contratación de personas con discapacidad, así como sobre experiencias exitosas de inserción laboral de personas con discapacidad, el servicio de Acercamiento Empresarial:

- Cuenta con un directorio de empresas de la región por tamaño y actividad económica en base a la información proporcionada por el Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) de la región y/o publicaciones sobre la dinámica económica regional.
- Coordina con los gremios empresariales, eventos de convocatoria masiva de empleadores con el propósito de difundir las ventajas del servicio de Acercamiento Empresarial en materia de inserción laboral de personas con discapacidad, así como las obligaciones, incentivos y experiencias exitosas en la materia.
- Focaliza los objetivos de los eventos de información y orientación, y medir sus resultados. Por ejemplo, las empresas con más de 50 trabajadores requerirán principalmente información sobre la cuota de empleo. Las empresas con menos de 50 trabajadores tendrán mayor interés por los incentivos y las experiencias exitosas.
- Desarrolla el evento abordando, principalmente, los siguientes temas: la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, las ventajas competitivas de contratar personas con discapacidad, los alcances de la normativa sobre personas con discapacidad en la temática del empleo, los beneficios tributarios por contratar personas con discapacidad y los servicios de empleo para la vinculación entre la oferta y demanda laboral de personas con discapacidad.

b) Para brindar información sobre experiencias exitosas de inserción laboral de personas con discapacidad, el servicio de Acercamiento Empresarial:

- Identifica empleadores privados en la región que contratan personas con discapacidad, ya sea requiriendo información de Planilla Electrónica, requiriendo información del servicio de Bolsa de Trabajo o revisando otras fuentes (diarios, revistas, página web, etc.) y elaborar un directorio.
- Contacta con los empleadores, previamente identificados, para conocer si considera exitosa su experiencia de inserción laboral, elaborar un listado de casos exitosos y preseleccionar aquellos que por razones del tipo de puesto de trabajo, el tiempo de contratación, los ajustes razonables o adaptaciones implementadas, entre otros aspectos, se consideren más relevantes para su difusión; y coordinar con los empleadores preseleccionados las visitas para corroborar la experiencia exitosa, entrevistando al trabajador con discapacidad, a los compañeros de trabajo y al jefe inmediato superior.



- Selecciona y sistematiza las mejores experiencias. De acuerdo a la disponibilidad de recursos del servicio de Acercamiento Empresarial esta sistematización documental también puede efectuarse utilizando diversos recursos de comunicación que se consideren más adecuados para su difusión.
 - Organiza un banco de experiencias exitosas para su conocimiento y difusión de los diversos actores.
- c) Para la comparación o match de habilidades de las personas con discapacidad, el servicio de Acercamiento Empresarial:
- Informa a los empleadores sobre la importancia de contar con información sobre el perfil de habilidades para el puesto de trabajo. Y orientarlos sobre su medición.
 - Sin perjuicio del match informático y una vez que se ha preseleccionado postulantes con discapacidad, analiza la conveniencia de la persona con discapacidad para el puesto de trabajo y la conveniencia del puesto para la persona con una determinada discapacidad, incluso, de manera progresiva, las adaptaciones que se requieren para que la persona con discapacidad desempeñe el puesto de trabajo.
 - Cuando se considere necesario a fin de efectuar una adecuada preselección, programa visitas al empleador para efectuar un análisis del puesto de trabajo, observando las tareas reales que implica su desempeño.



6.1.2.3. Metodologías:



- a) Para el proceso de registro de las habilidades exigidas para el puesto de trabajo se utiliza la "Ficha de Solicitud de Búsqueda de Personal – PCD" (Anexo N° 2).
- b) Para efectuar las estrategias de información y orientación sobre obligaciones e incentivos, experiencias exitosas, información sobre capacitación y orientación para el análisis de los puestos de trabajo, se utilizan los instrumentos técnicos que aprueba la Dirección General de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- c) Para medir los resultados de los eventos de información y orientación, así como los criterios para evaluar una experiencia exitosa de inserción laboral de personas con discapacidad, se utilizan los indicadores, instrumentos y formatos que aprueba la Dirección General de Promoción del Empleo.

6.1.3 Para el servicio de Información del Mercado de Trabajo. El servicio de Información del Mercado de Trabajo incorpora a la prestación de sus servicios, los siguientes componentes y estrategia:

6.1.3.1 Componentes.-

- a) **Difusión de información sobre la demanda laboral de personas con discapacidad.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo viene aplicando encuestas periódicas dirigidas a los empleadores privados formales en las que incluye variables de discapacidad en cumplimiento de

la normatividad vigente. Esta información permite conocer el número de personas con discapacidad que se encuentran contratadas por las empresas según su actividad económica, tamaño o ámbito geográfico. Asimismo, permite identificar las ocupaciones más demandadas por las empresas en el corto plazo, ya se trate de demanda de ocupaciones para todo trabajador, o ya sea específica solo dirigida a personas con discapacidad.

La difusión de la demanda laboral en general es relevante para toda persona que busca empleo, dado que le permite orientar su búsqueda de empleo. En particular, para las personas con discapacidad, conocer que las empresas contratan personas con discapacidad y que las demandan en el corto plazo, no sólo permite orientar su búsqueda de empleo, sino incluso es un aliciente para la búsqueda activa de empleo. Hay que recordar que la alta tasa de inactividad de las personas con discapacidad se motiva principalmente en el desaliento producido por las barreras actitudinales y de entorno que limitan su participación en el mercado de trabajo, entre otros factores.

El servicio de Información del Mercado de Trabajo, utiliza como mínimo la información difundida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. De acuerdo a la disponibilidad de recursos, el referido servicio puede generar información regional adicional que participe de la misma utilidad y relevancia.

El servicio de Información del Mercado de Trabajo de cada región realiza o participa en al menos tres (3) actividades anuales de difusión en eventos o lugares que faciliten la accesibilidad física y de comunicación para las personas con discapacidad, sin perjuicio de aquellas actividades que realiza en las oficinas del Centro de Empleo a solicitud de la persona interesada.

- b) **Elaboración de material informativo para personas con discapacidad.-** En base a la información recopilada, analizada y procesada sobre la demanda laboral para personas con discapacidad deben elaborarse documentos y materiales de difusión con el propósito de informar los resultados de las encuestas a las personas con discapacidad, a fin que éstas puedan orientar adecuadamente su capacitación o búsqueda de empleo.

La elaboración de estas cartillas informativas, dado que están dirigidas a las personas con discapacidad, principalmente, el servicio de Información del Mercado de Trabajo tiene en consideración los diversos tipos de discapacidad, a fin de que sean accesibles para cada uno de ellos.

6.1.3.2 Estrategia.-

- a) Para la difusión de información sobre la demanda laboral de personas con discapacidad, el servicio de Información del Mercado de Trabajo:
- Articula con el servicio de Bolsa de Trabajo y utilizar el directorio con el que cuenta dicho servicio sobre las organizaciones públicas locales vinculadas a la temática de discapacidad, y las organizaciones de la sociedad civil que trabajan en la temática de las personas con discapacidad, entre otros; entre las cuales puede difundirse el material informativo.

- Realiza acciones conjuntas con el servicio de Bolsa de Trabajo, para coordinar el desarrollo de eventos con las organizaciones previamente identificadas.
- Realiza acciones de difusión de la información, durante las campañas de registro itinerante que lleve a cabo el servicio de Bolsa de Trabajo.

6.1.4 Para el servicio de Asesoría para la Búsqueda de Empleo. El servicio de Asesoría para la Búsqueda de Empleo incorpora a la prestación de sus servicios, los siguientes componentes y estrategias:

6.1.4.1 Componentes.-

a) Asesoría introductoria para personas con discapacidad inactivas.- La demanda laboral impulsada por la cuota de empleo, los incentivos económicos y tributarios, y por las experiencias exitosas de inserción laboral; así como la acción proactiva desplegada por los servicios de Información del Mercado de Trabajo y Bolsa de Trabajo, hacen previsible un mayor interés y expectativa de las personas con discapacidad –predominantemente inactivas- por la búsqueda activa de empleo.

Ante ello, el servicio de Asesoría para la Búsqueda de Empleo adecua sus instrumentos para realizar charlas/talleres introductorios a la búsqueda de empleo en lugares de fácil accesibilidad para personas con discapacidad o familiares de ésta. El servicio de Asesoría para la Búsqueda de Empleo de cada región realiza o participa en al menos tres (3) actividades anuales de difusión.

b) Asesoría personalizada para personas con discapacidad preseleccionadas por el servicio de Bolsa de Trabajo. La poca experiencia para la búsqueda de empleo por parte de las personas con discapacidad, requiere de una acción articulada y complementaria de los servicios de Bolsa de Trabajo y de Asesoría para la Búsqueda de Empleo, de manera tal que las personas con discapacidad preseleccionadas para un determinado puesto de trabajo reciban oportunamente asesoría personal especializada para la elaboración de un curriculum vitae y para afrontar el proceso de selección de personal.

6.1.4.2 Estrategias.-

a) Para la prestación de asesoría introductoria a personas con discapacidad, el servicio de Asesoría en Búsqueda de Empleo:

- Coordina actividades con el servicio de Bolsa de Trabajo y de Información del Mercado de Trabajo, para participar conjuntamente en las campañas de registro itinerante que realice el servicio de Bolsa de Trabajo. La organización de estas actividades conjuntas prevé medidas para asegurar la accesibilidad física y de comunicación correspondientes.

b) Para la prestación de asesoría personalizada para personas con discapacidad preseleccionadas por el servicio de Bolsa de Trabajo, el servicio de Información del Mercado de Trabajo:



- Coordina la remisión oportuna de la información derivada del servicio de Bolsa de Trabajo.
- Brinda facilidades a las personas con discapacidad para realizar la sesión de asesoría, ya sea en las oficinas del Centro de Empleo, pero preferentemente en lugares donde aquellas puedan acceder con facilidad.

6.1.4.3 Metodología.-

Para efectuar la estrategia de asesoría introductoria a personas con discapacidad inactivas se utilizan los instrumentos técnicos que aprueba la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

6.2 TRÁMITE DE LA DIFUSIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VACANTES DE EMPLEO COMUNICADAS POR LOS EMPLEADORES OBLIGADOS A CUMPLIR LA CUOTA DE EMPLEO

6.2.1. El procedimiento especial para la difusión y atención de las vacantes de empleo para personas con discapacidad solicitada por los empleadores en cumplimiento de la normativa sobre cuota de empleo en el ámbito privado, se rige complementariamente, por las siguientes reglas:

- a) La ficha que imperativamente utiliza el empleador para el registro de su oferta de empleo para personas con discapacidad, de manera virtual o presencial, es la "Ficha de Solicitud de Búsqueda de Personal – PCD".
- b) Recibida la oferta de empleo, y dentro del día siguiente a la remisión de ésta por el empleador solicitante, el servicio Bolsa de Trabajo revisa su registro de buscadores de empleo con discapacidad. Si en la búsqueda identifica tres o más (3) postulantes con el perfil de habilidades pertinente para cada vacante, comunica a éstos su preselección, y conviene con ellos su reunión y su asesoría en búsqueda de empleo, la cual debe llevarse a cabo dentro de los siete (7) días siguientes.
- c) Si recibida la oferta y realizada la búsqueda en el registro de buscadores de empleo de la Bolsa de Trabajo, se identifican menos de tres (3) postulantes o ninguno con el perfil de habilidades pertinente para cada vacante, la Bolsa de Trabajo efectúa una convocatoria de preselección difundiendo la oferta de empleo, por un periodo de cinco (5) días, a través de sus medios físicos y virtuales, dentro del día siguiente a la remisión de ésta por el empleador solicitante. Identificados los postulantes preseleccionados, el servicio de Bolsa de Trabajo conviene con ellos su reunión y su asesoría en búsqueda de empleo, la cual debe llevarse a cabo dentro de los tres (3) días siguientes.
- d) Si el servicio Bolsa de Trabajo no tiene y no logra reclutar postulantes con discapacidad, remite una constancia virtual al empleador comunicando dicha información. Esta comunicación se efectúa en el octavo o noveno día posterior a la remisión de la oferta.
- e) Si el servicio Bolsa de Trabajo envía postulantes con discapacidad, remite una constancia virtual al empleador comunicando dicha información

haciendo una mención sobre los ajustes o adaptaciones necesarias para el proceso de selección según el tipo de discapacidad de los postulantes. Esta comunicación se efectúa en el octavo o noveno día posterior a la remisión de la oferta.

- f) Este procedimiento es también aplicable y exigible a las entidades que prestan servicios de Bolsa de Trabajo articuladas al Centro de Empleo, debidamente acreditadas mediante la normativa de la materia.
- g) Los plazos se computan en días calendarios.

6.2.2. Sobre la modalidad presencial o virtual por la que el empleador remite la oferta de empleo, se consideran las siguientes reglas.

- a) El procedimiento del servicio de Acercamiento Empresarial para empleadores obligados a cumplir la cuota de empleo, es virtual. El servicio de Acercamiento Empresarial debe procurar que el empleador ingrese al módulo informático ubicado en el portal web institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo www.mintra.gob.pe, utilizando para ello su número de Registro Único de Contribuyente (RUC) y su CLAVE SOL.
- b) El módulo informático debe permitir, principalmente:
 - Al empleador, registrar su oferta de empleo en la “Ficha de Solicitud de Búsqueda de Personal – PCD” e imprimir una constancia virtual de publicación de la vacante de empleo para personas con discapacidad, y la constancia de resultado remitida por el servicio de Bolsa de Trabajo.
 - Al servicio de Bolsa de Trabajo, ingresar información sobre los resultados de la convocatoria que permita comunicar: i) los postulantes preseleccionados y los ajustes sugeridos al proceso de selección, o ii) que no se ha logrado identificar postulantes con discapacidad.
 - Efectuar el seguimiento a la colocación, principalmente sobre el resultado de la selección.
- c) En tanto se implemente el módulo informático en cada oficina de los Centros de Empleo, las ofertas de empleo pueden ser presentadas por los empleadores de manera presencial o por correo electrónico, y las constancias remitidas por las mismas vías. Los plazos se computan desde que la “Ficha de Solicitud de Búsqueda de Personal – PCD” es presentada al servicio de Acercamiento Empresarial.

6.3. IMPLEMENTACIÓN PROGRESIVA DE LOS COMPONENTES, ESTRATEGIAS Y METODOLOGÍAS ESPECIALIZADAS EN LOS SERVICIOS DE EMPLEO

6.3.1. La implementación de los mecanismos especializados en los servicios de empleo referidos en el numeral 6.1, es responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de los gobiernos regionales en el marco de sus competencias; es progresiva, y debe culminarse a más tardar el 31 de diciembre de 2015.

En virtud a ello, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales, deben ir adecuando la infraestructura, equipos y mobiliario de los servicios y capacitando a su personal.

6.3.2. La prestación de los servicios de empleo para personas con discapacidad debe ser efectuado por personal de los servicios involucrados. Por razones de demanda o intervenciones de naturaleza piloto financiadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, puede establecerse que determinados consultores de empleo se dediquen exclusivamente a la atención de personas con discapacidad.

6.3.3. La Dirección General del Servicio Nacional del Empleo en coordinación con la Dirección General de Promoción del Empleo y la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones, desarrolla un módulo en el Sistema de Intermediación Laboral (SILNET) para el registro de la oferta y demanda laboral de personas con discapacidad; así como para el proceso de búsqueda y preselección, el registro de envíos y colocaciones, y la elaboración de reportes estadísticos, así como el aplicativo virtual para la remisión de ofertas de empleo por parte de empleadores obligados a cumplir la cuota de empleo.

VII. RESPONSABILIDAD

7.1. Las Direcciones Generales y los Programas “Impulsa Perú” y “Jóvenes Productivos” (o en los programas que hagan sus veces) del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral incorporan en sus documentos técnicos los mecanismos especializados para la atención a las personas con discapacidad en los servicios de empleo, según su competencia.



7.2. Las Gerencias o Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de los Gobiernos Regionales y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, o las dependencias administrativas que hagan sus veces, incorporan en sus servicios los procedimientos dispuestos en la presente directiva.



7.3. Las Gerencias o Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de los Gobiernos Regionales y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, o las dependencias administrativas que hagan sus veces, coordinan y garantizan la realización de acciones conjuntas por parte de los servicios de Bolsa de Trabajo, Asesoría para la Búsqueda de Empleo e Información del Mercado de Trabajo, a efecto de optimizar sus resultados.



7.4. La Dirección General de Promoción del Empleo, a través de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad, brinda orientación y asesoría a las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de los Gobiernos Regionales y a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, o las dependencias que hagan sus veces, para la implementación de la presente directiva.

7.5. La Dirección General de Promoción del Empleo, a través de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad, elabora los instrumentos técnicos, así como indicadores y formatos, necesarios para la implementación y prestación de servicios de empleo a las personas con discapacidad.

7.6. La Dirección General de Promoción del Empleo, a través de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad, en coordinación con la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo, monitorea y supervisa el cumplimiento de la presente directiva.

VIII. ANEXOS

- Anexo N° 1: Ficha de Inscripción de Postulante – PCD.
- Anexo N° 2: Ficha de Solicitud de Búsqueda de Personal – PCD.
- Anexo N° 3: Ficha de Seguimiento a la Colocación de personas con discapacidad.



Anexo N° 1

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO					
FICHA DE INSCRIPCIÓN DE POSTULANTE - PCD					
1. Identificación					
Número de inscripción <input type="text"/>			Fecha <input type="text"/>		
DNI <input type="checkbox"/>		Carné de extranjería <input type="checkbox"/>		Partida Nacimiento <input type="checkbox"/>	
			N° <input type="text"/>		
2. Datos Personales					
Apellido Paterno		Apellido Materno		Nombres	
Dirección					
Departamento		Provincia		Distrito	
Teléfono 1 <input type="text"/>		Fijo <input type="checkbox"/> Móvil <input type="checkbox"/> Trabajo <input type="checkbox"/> Comunal <input type="checkbox"/>		Persona a contactar (En caso ser teléfono ajeno)	
Teléfono 2 <input type="text"/>		Fijo <input type="checkbox"/> Móvil <input type="checkbox"/> Trabajo <input type="checkbox"/> Comunal <input type="checkbox"/>		Persona a contactar (En caso ser teléfono ajeno)	
Correo electrónico: <input type="text"/>				Fecha de Nacimiento	
				Día <input type="text"/> Mes <input type="text"/> Año <input type="text"/>	
Estado Civil		Sexo		¿Jefe de Hogar?	
Soltero <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/>		Combinante <input type="checkbox"/> Viudo <input type="checkbox"/> Separado <input type="checkbox"/>		M <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/>	
				SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
3. Datos referidos a la Discapacidad				¿Tiene Certificado de Discapacidad?	
Tipo de Discapacidad:				SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
Física <input type="checkbox"/>				¿Está registrado en CONADIS?	
Sensorial Visual <input type="checkbox"/>				SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
Sensorial Auditiva <input type="checkbox"/>				N° DD <input type="text"/>	
Sensorial del Lenguaje <input type="checkbox"/>					
Intelectual <input type="checkbox"/>					
Mental o Psíquica <input type="checkbox"/>					
Otras <input type="checkbox"/>					
Causa de la Discapacidad		Magnitud de la Deficiencia		Gravedad de la Discapacidad	
Si marca adquirida, indicar momento de inicio:		No hay deficiencia <input type="checkbox"/>		Leve <input type="checkbox"/>	
Congénita <input type="checkbox"/>		Ligera <input type="checkbox"/>		Moderada <input type="checkbox"/>	
Adquirida <input type="checkbox"/>		Grave <input type="checkbox"/>		Severa <input type="checkbox"/>	
Infancia <input type="checkbox"/>		Completa <input type="checkbox"/>			
Juventud <input type="checkbox"/>				Grado de Restricción de la participación	
Adultez <input type="checkbox"/>				Indicar Porcentaje (Según el Certificado de Discapacidad) <input type="text"/>	
Perfil de habilidades de la persona con discapacidad (De menor a mayor valoración):					
1. Apercepción y autocuidado <input type="text"/>					
2. Movilidad en la comunidad <input type="text"/>					
3. Memoria visual <input type="text"/>					
4. Similitudes y diferencias <input type="text"/>					
5. Orientación espacial <input type="text"/>					
6. Conocimiento numérico <input type="text"/>					
7. Aprendizaje de tareas <input type="text"/>					
8. Lenguaje expresivo <input type="text"/>					
9. Conocimiento de escritura <input type="text"/>					
10. Lenguaje comprensivo <input type="text"/>					
11. Conocimiento de la lectura <input type="text"/>					
12.a. Exigencias dinámicas <input type="text"/>					
12.b. Carga estática. Postura <input type="text"/>					
12.c. Manejo y transporte carga <input type="text"/>					
12.d. Accesibilidad <input type="text"/>					
13. Coordinación manipulativa <input type="text"/>					
14.a. Autonomía laboral <input type="text"/>					
14.b. Realización de la tarea <input type="text"/>					
15. Repetitividad <input type="text"/>					
16. Atención <input type="text"/>					
17. Ritmo <input type="text"/>					
18. Organización <input type="text"/>					
19. Interés <input type="text"/>					
20. Relaciones de trabajo <input type="text"/>					
21. Seguridad <input type="text"/>					
22. Ambiente térmico <input type="text"/>					
23. Ambiente sonoro <input type="text"/>					
24. Condiciones lumínicas <input type="text"/>					
25. Higiene ambiental <input type="text"/>					
Utilización de Apoyos: <input type="text"/>					
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> (Especificar) <input type="text"/>					
4. Estudios realizados					
Marque el máximo nivel de estudios alcanzados					
Ninguno <input type="checkbox"/>		Secundaria Incompleta <input type="checkbox"/>		Superior No Universitaria Incompleta <input type="checkbox"/>	
Primaria Incompleta <input type="checkbox"/>		Secundaria Completa <input type="checkbox"/>		Superior Universitaria Incompleta <input type="checkbox"/>	
Primaria Completa <input type="checkbox"/>		Básica Especial <input type="checkbox"/>		Superior Universitaria Completa <input type="checkbox"/>	
Si marcó estudios incompletos, indique el último año, grado o semestre que aprobó					
Año <input type="text"/>					
Grado <input type="text"/>					
Semestre <input type="text"/>					
Centro de estudios:					
Carrera Profesional (Solo en caso tener estudios superiores)				Grado Obtenido	
				Bachiller <input type="checkbox"/> Magister <input type="checkbox"/>	
				Titulado <input type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>	





5. Capacitaciones / Conocimientos

Mencionar los cursos más importantes que ha recibido				Duración			
Nombre del curso	N°	Días	Meses	Años	Año de Egreso		
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

Mencionar los talleres más importantes que ha recibido				Duración			
Nombre del curso	N°	Días	Meses	Años	Año de Egreso		
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

Computación	Básico			Medio			Avanzado			Idiomas	Básico			Medio			Avanzado		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1																			
2																			
3																			

Licencia de Conducir: SI NO Categoría _____ Vehículo propio SI NO Especificar: _____

6. Información Laboral

Pretensión económica mínima mensual (Nuevos Soles)

Experiencia Laboral 1

Nombre de la empresa _____	Detalle de las tareas realizadas en su experiencia laboral _____ _____ _____
Actividad Económica _____	
Puesto de trabajo ocupado _____	
Inicio <input type="text"/> Mes <input type="text"/> Año <input type="text"/> Término <input type="text"/> Mes <input type="text"/> Año <input type="text"/>	

Señale las ayudas técnicas y/o adaptaciones utilizadas en los puestos de trabajo desempeñados:

Experiencia Laboral 2

Nombre de la empresa _____	Detalle de las tareas realizadas en su experiencia laboral _____ _____ _____
Actividad Económica _____	
Puesto de trabajo ocupado _____	
Inicio <input type="text"/> Mes <input type="text"/> Año <input type="text"/> Término <input type="text"/> Mes <input type="text"/> Año <input type="text"/>	

Señale las ayudas técnicas y/o adaptaciones utilizadas en los puestos de trabajo desempeñados:

Experiencia Laboral 3

Nombre de la empresa _____	Detalle de las tareas realizadas en su experiencia laboral _____ _____ _____
Actividad Económica _____	
Puesto de trabajo ocupado _____	
Inicio <input type="text"/> Mes <input type="text"/> Año <input type="text"/> Término <input type="text"/> Mes <input type="text"/> Año <input type="text"/>	

Señale las ayudas técnicas y/o adaptaciones utilizadas en los puestos de trabajo desempeñados:

Ocupaciones solicitadas	Experiencia
1	
2	
3	

7. Condición laboral actual

Puede trabajar en su labor habitual <input type="checkbox"/>	No puede trabajar en su labor habitual <input type="checkbox"/>	Tiempo sin trabajar después de la discapacidad <input type="text"/>
Puede trabajar en su labor habitual pero con adaptaciones <input type="checkbox"/>	Puede trabajar en otra ocupación <input type="checkbox"/>	
	No aplicable <input type="checkbox"/>	¿Ha sido asesorado en búsqueda de empleo? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

8. Observaciones adicionales

9. Consultor de empleo responsable: _____

Anexo N° 2

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO
FICHA DE SOLICITUD DE BÚSQUEDA DE PERSONAL - PCD

1. Identificación

Número de pedido Fecha

RUC Razón Social

Actividad Económica N° de trabajadores (aproximadamente)

2. Puesto

Nombre del Puesto (Señalada por la empresa):

Número de puestos a cubrir Número de candidatos a enviar

3. Requisitos

Estudios formales: Ninguno Primaria Completa Secundaria Completa Superior No universitaria Incompleta Superior Universitaria Incompleta

Primaria Incompleta Secundaria Incompleta Básica Especial Superior No universitaria Completa Superior Universitaria Completa

Profesión:

Grado: Bachiller Titulado Magister Doctor

Otros conocimientos requeridos (si no requiere ninguno de ellos dejar en blanco)

	Computación			Idiomas		
	Básico	Medio	Avanzado	Básico	Medio	Avanzado
1 <input style="width: 150px;" type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 <input style="width: 150px;" type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 <input style="width: 150px;" type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2 <input style="width: 150px;" type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 <input style="width: 150px;" type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3 <input style="width: 150px;" type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Licencia de Conducir: SI NO Categoría

Vehículo propio SI NO

Sexo preferente: Masculino Femenino Indistinto

Edad preferente: De a

Experiencia requerida Tiempo (años, meses, semanas, días)

4. Información adicional sobre el puesto

¿El puesto tiene personal a cargo? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Número <input style="width: 50px;" type="text"/>	Principales tareas y responsabilidades del puesto a cubrir: <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
--	--

Tipo de Empleo: Permanente <input type="checkbox"/> A tiempo completo <input type="checkbox"/> Eventual <input type="checkbox"/> A tiempo parcial <input type="checkbox"/>	Remuneración ofrecida: <input type="checkbox"/> Mensual <input type="checkbox"/> Quincenal <input type="checkbox"/> Semanal <input type="checkbox"/> Diario
---	--

Horario de trabajo:

Lugar de trabajo: Distrito Provincia Departamento

Otros beneficios: Movilidad Refrigerio Bonificación Seguro Comisiones





¿El puesto es?			
Un puesto nuevo que no existe <input type="checkbox"/>	Un puesto que existía pero quedó vacante <input type="checkbox"/>	Un puesto actualmente cubierto pero necesita reemplazo transitorio <input type="checkbox"/>	Un puesto por temporada o campaña <input type="checkbox"/>
5. Inserción de Personas con Discapacidad			
Según su percepción, ¿Qué discapacidad cree usted que se adaptaría al puesto de trabajo solicitado?			
Física (Membro Superior) <input type="checkbox"/>	Sensorial Visual <input type="checkbox"/>	Sensorial del Lenguaje <input type="checkbox"/>	Mental / Psíquica <input type="checkbox"/>
Física (Membro Inferior) <input type="checkbox"/>	Sensorial Auditiva <input type="checkbox"/>	Intelectual <input type="checkbox"/>	Otro <input type="checkbox"/>
¿Cuáles son las habilidades que desearía tenga la persona con discapacidad para el puesto de trabajo solicitado? (De menor a mayor valoración):			
1. Apariencia y autocuidado <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	11. Conocimiento de la lectura <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	17. Ritmo <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	
2. Movilidad en la comunidad <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	12.a. Exigencias dinámicas <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	18. Organización <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	
3. Memoria visual <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	12.b. Carga estética. Postura <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	19. Interés <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	
4. Semejanzas y diferencias <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	12.c. Manejo y transporte carga <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	20. Relaciones de trabajo <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	
5. Orientación espacial <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	12.d. Accesibilidad <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	21. Seguridad <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	
6. Conocimiento numérico <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	13. Coordinación manipulativa <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	22. Ambiente térmico <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	
7. Aprendizaje de tareas <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	14.a. Autonomía laboral <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	23. Ambiente sonoro <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	
8. Lenguaje expreso <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	14.b. Realización de la tarea <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	24. Condiciones lumínicas <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	
9. Conocimiento de escritura <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	15. Repetitividad <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	25. Higiene ambiental <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	
10. Lenguaje comprensivo <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5	16. Atención <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5		
¿La empresa tiene contratado ahora personas con discapacidad?	Entorno Laboral:	N°	Señale las características principales de los compañeros de trabajo (sexo, edad, grado instrucción, etc.)
NO <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/>	En su lugar de trabajo, ¿Con cuántas personas interactuará frecuentemente la persona con discapacidad?	Superiores <input type="checkbox"/> Compañeros <input type="checkbox"/> Subordinados <input type="checkbox"/>	_____ _____ _____
¿La empresa tiene adecuadas sus instalaciones para personas con discapacidad?	Descripción de las barreras (si las hubiese)		
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	_____ _____ _____		
Elementos a utilizar en el puesto de trabajo:		Observaciones adicionales	
1. Mobiliario: _____	Entorno ambiental (temperatura, ruido, iluminación, etc.)		_____
2. Tecnología: _____	_____		_____
3. Herramientas: _____	Factores de riesgo (Indicar posibles situaciones de riesgo)		_____
4. Maquinaria: _____	_____		_____
5. Vehículos: _____	_____		_____
6. Otros: _____	_____		_____
Proyección de ajustes razonables _____	Motivo de contratación:		_____
_____	Cumplimiento de la cuota de empleo <input type="checkbox"/>		_____
_____	Otro (Indicar) _____		_____
6. Entrevista			
Día(s) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> al <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Horario: _____		
Lugar: _____	_____		
7. Información de la persona de contacto de la empresa			
Nombre: _____	Puesto que ocupa: _____		
Teléfono: _____ Anexo _____	Correo electrónico: _____		
8. Consultor de empleo responsable: _____			

Anexo N° 3

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO				
FICHA DE SEGUIMIENTO A LA COLOCACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD				
Oficina				
Fecha				
Datos de la Empresa				
Razón Social		N° de RUC		
Actividad económica				
Representante de la empresa		Teléfono		
Cargo del representante		E-mail		
Datos de la persona con discapacidad				
Nombres y Apellidos				
N° DNI	N° Carnet Extranjeria	Edad		
Sexo	Masculino <input type="checkbox"/>	Femenino <input type="checkbox"/>		
¿Tiene Certificado de Discapacidad?: Si <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> En trámite <input type="checkbox"/>				
Tipo de Discapacidad	Física (miembro superior)	<input type="checkbox"/>	Física (miembro inferior)	<input type="checkbox"/>
	Auditiva	<input type="checkbox"/>	Visual	<input type="checkbox"/>
	Intelectual	<input type="checkbox"/>	Mental o Psíquica	<input type="checkbox"/>
	Otra (especifique):			
Características del puesto de trabajo ocupado por la persona con discapacidad				
¿Por qué motivos contrató a una persona con discapacidad en su empresa? (Señale el principal)				
Por cumplir con la cuota de empleo	<input type="checkbox"/>	Por reconocimiento a su productividad	<input type="checkbox"/>	
Por los beneficios tributarios otorgados	<input type="checkbox"/>	Por temas de responsabilidad social	<input type="checkbox"/>	
Otro motivo (Mencione):				
Puesto de trabajo ocupado				
Tareas principales que se realizan en el puesto de trabajo	1.-			
	2.-			
	3.-			
	4.-			
¿Ha registrado al trabajador con discapacidad en la Planilla Electrónica? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>				
Tipo de contrato				
Fecha de inicio de labores	Lugar de trabajo (distrito)			
Horario de trabajo	N° compañeros de trabajo (del área u oficina donde labora el trabajador con discapacidad)			
Aplicar al trabajador con discapacidad				
¿Cómo han sido sus relaciones con su jefe y los compañeros de trabajo donde labora diariamente?				
Al inicio:	Muy cordiales <input type="checkbox"/>	Cordiales <input type="checkbox"/>	Poco Cordiales <input type="checkbox"/>	
En la actualidad:	Muy cordiales <input type="checkbox"/>	Cordiales <input type="checkbox"/>	Poco Cordiales <input type="checkbox"/>	
¿Tiene dificultades para realizar sus tareas? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>				
Solo para los que respondieron SI en la pregunta anterior				
¿Cuáles son las principales dificultades en el desarrollo de sus tareas?	1.-			
	2.-			
	3.-			
¿La empresa ha adaptado medidas para superarlas? SI <input type="checkbox"/> AVECES <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>				
Solo para los que respondieron SI en la pregunta anterior				
Describa las medidas adoptadas				



Aplicar a un compañero de trabajo del trabajador con discapacidad

Quando su compañero de trabajo empezó sus labores, ¿Cómo pensó que iba a ser su desempeño?

Mejor que los demás Igual que los demás Peor que los demás

A la fecha, ¿Cuál es su opinión del desempeño de su compañero de trabajo en estos aspectos?
(3 = Bueno 2 = Regular 1 = Malo)

Aspecto	Calificación		
Es Productivo (Tiene un rendimiento adecuado y provechoso para la empresa)	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
Trabaja en equipo (Aporta y colabora en su grupo para lograr las tareas)	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
Es Proactivo (Toma la iniciativa para desarrollar las tareas encomendadas)	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
Es Puntual (Cumple con sus horarios dentro de su jornada laboral)	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
Es Comprometido (Cumple y saca adelante lo que se le ha encomendado)	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
Es Respetuoso (Acepta y valora las cualidades y opiniones de los demás)	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
Es Honesto (Hace buen uso de lo que se le confía o encomienda)	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
Calificación General (Sumatoria de calificaciones)	Malo (7 a 10 puntos) <input type="checkbox"/>	Regular (11 a 17 puntos) <input type="checkbox"/>	Bueno (18 a 21 puntos) <input type="checkbox"/>

Aplicar al jefe inmediato del trabajador con discapacidad

Quando el trabajador con discapacidad empezó sus labores, ¿Cómo pensó que iba a ser su desempeño?

Mejor que los demás Igual que los demás Peor que los demás

A la fecha, ¿Cuál es su opinión del desempeño del trabajador con discapacidad en estos aspectos?
(3 = Bueno 2 = Regular 1 = Malo)

Aspecto	Calificación		
Es Productivo (Tiene un rendimiento adecuado y provechoso para la empresa)	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
Trabaja en equipo (Aporta y colabora en su grupo para lograr las tareas)	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
Es Proactivo (Toma la iniciativa para desarrollar las tareas encomendadas)	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
Es Puntual (Cumple con sus horarios dentro de su jornada laboral)	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
Es Comprometido (Cumple y saca adelante lo que se le ha encomendado)	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
Es Respetuoso (Acepta y valora las cualidades y opiniones de los demás)	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
Es Honesto (Hace buen uso de lo que se le confía o encomienda)	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
Calificación General (Sumatoria de calificaciones)	Malo (7 a 10 puntos) <input type="checkbox"/>	Regular (11 a 17 puntos) <input type="checkbox"/>	Bueno (18 a 21 puntos) <input type="checkbox"/>

¿Qué opina ahora sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad? (Describa)

Accesibilidad y Ajustes Razonables (A ser aplicado al jefe inmediato o al representante de la empresa)

¿La infraestructura de la empresa permite la accesibilidad de la persona con discapacidad contratada?

Sí En cierta medida No

¿La empresa ha realizado algún tipo de ajuste razonable* al puesto de trabajo ocupado por la persona con discapacidad?

SÍ NO

* Los ajustes razonables pueden ser cambios en el espacio físico, provisión de ayudas técnicas, servicios de apoyo, adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad.

¿De que tipo? (Solo para los que respondieron Sí en la pregunta anterior)

Adaptación de herramientas Provisión de ayudas técnicas Cambios en el espacio físico
Organización del trabajo Horarios Servicios de apoyo
Otros

Descripción del ajuste razonable realizado:

¿Considera que estos ajustes son costosos? Nada Poco Mucho Sí.

Observaciones finales

Firma Representante de la Empresa

Firma Trabajador con Discapacidad

Consultor de empleo responsable:

