



RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL N° 290 -2021-GORE-ICA/GRAF

Ica, 30 DIC. 2021

Visto, la Nota N° 120-2021-GORE.ICA/GRPPAT, , que contiene el Informe N° 17-2021-GORE.ICA-GRPPAT/SMGE, ambos de fecha 30 de Diciembre de 2021, Informe N° 102-2021-GORE.ICA-GRAF/SGRH, relacionados a la Directiva Regional N° 002-2021-GORE-ICA/GRAF, "Lineamientos para fomentar la contratación de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Ica".

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 27867 - Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias, establece y norma la estructura, organización, competencias y funciones de los Gobiernos Regionales quienes tienen por finalidad esencial fomentar el desarrollo regional sostenible, garantizando el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de sus habitantes, de acuerdo con los planes y programas nacionales, regionales y locales de desarrollo;

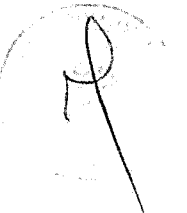
Que, los artículos 7 y 23 de la Constitución Política del Perú establecen que la persona con discapacidad tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad; y que el Estado protege especialmente a la madre, al menor de edad y a la persona con 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, se 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, el artículo 45° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad; dispone que “la persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables, conforme a lo dispuesto en el artículo 73° de la Ley N° 29973 - Ley General para la Integración de la Persona con Discapacidad;

Que, el numeral 49.1 del artículo 49 de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, respecto a la Cuota de empleo, se establece que “Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal”;

Que, en la mencionada Ley se estipula que previo a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen. Las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el Sector Público se destinan a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación y de empleo para personas con discapacidad;

Que, el artículo 50°, Ajustes razonables para personas con discapacidad, numeral 50.1 señala que la persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo en las instituciones públicas, en el marco de una efectiva igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, tanto durante la postulación y evaluación en los procesos de selección en los que participen. Estas medidas comprenden la 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;

Que, en el marco de la normativa nacional e internacional, y a fin de cumplir con la cuota de empleo para discapacitados no menor del 5%, la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos ha elaborado la Directiva Regional denominada “Lineamientos para fomentar la contratación de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Ica”;

De conformidad a lo establecido en la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad; y con las facultades otorgadas a los Gobiernos Regionales con la Ley N° 27867 “Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales” modificada por la Ley N° 27902;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- APROBAR la Directiva Regional N° 0002-2021-GORE-ICA/GRAF, denominada “Lineamientos para fomentar la contratación de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Ica”, cuyo texto forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Disponer que la presente Resolución sea notificada a las Gerencias Regionales, Direcciones Regionales dependientes de la Sede del Gobierno Regional de Ica, Proyecto Especial y Subgerencias, para su conocimiento y



cumplimiento.

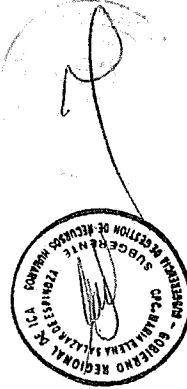
Artículo 3º.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Electrónico del Gobierno Regional de Ica (www.regionica.gob.pe).

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



GOBIERNO REGIONAL DE ICA
GERENCIA REGIONAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS

C.P.C. CARLOS S. HERNANDEZ HERNANDEZ
GERENTE REGIONAL





"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

DIRECTIVA REGIONAL N° 002 -2021-GORE-ICA/PR-GRAF

LINEAMIENTOS PARA FOMENTAR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO REGIONAL DE ICA

Formulada por: Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos

FECHA : Ica, 30 diciembre de 2021

I. OBJETIVO:

- 1.1 Adoptar medidas que impulsarán la vinculación laboral de las personas con discapacidad
- 1.2 Adaptar las instalaciones de infraestructura para adecuarlos a las necesidades y características de las personas con discapacidad y que estas no se impongan como barrera para su acceso y participación.

II. FINALIDAD:

- 2.1 Garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad a un empleo público.
- 2.2 Optimizar la eficacia de la prestación de los servicios de empleo a las personas con discapacidad.

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° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, del 24 de diciembre del 2012.





"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

- 3.6 Decreto Legislativo N° 1417 que promueve la inclusión de las personas con discapacidad del 13 de setiembre del 2018
- 3.7 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.

IV. ALCANCE:

La presente Directiva es de aplicación en la Sede del Gobierno Regional de Ica y sus Direcciones Regionales dependientes de la Unidad Ejecutora 0813.

V. RESPONSABILIDAD:

5.1 El cumplimiento de la presente Directiva es de responsabilidad de la máxima autoridad administrativa del Gobierno Regional de Ica y de las Instancias que a continuación se indican:

5.1.1 Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos:

La Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos es la responsable de la implementación y supervisión del cumplimiento de la presente directiva.

5.1.2 Asimismo, son responsables del cumplimiento de la presente Directiva, el personal indistintamente de su vínculo contractual, gerentes, subgerentes, especialistas que implementen y ejecuten acciones en la presente Directiva.

VI. DISPOSICIONES GENERALES:

6.1 La discapacidad es un concepto que evoluciona, siendo el resultado de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras que se dan como consecuencia de la actitud y el entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás; discapacidad no es sinónimo de incapacidad y, por tanto, debemos valorar las capacidades, según sus habilidades y potencialidades; y facilitar la acogida del trabajador con discapacidad en el entorno de trabajo, propiciando de esta manera, su desarrollo laboral y/o profesional.

6.2 Aunque cada vez hay un mayor conocimiento sobre el entorno de las personas con discapacidad, aún seguimos encontrando en la sociedad en general y también entre los empleadores una serie de estereotipos o prejuicios que dificultan la inserción socio-laboral de estas personas.

6.3 Existen muchos tipos de discapacidad, con diferentes grados. Cualquier actividad es susceptible de ser ocupada por una persona con discapacidad, solo se trata de llegar a la adecuación entre capacidades y puesto de



trabajo, igual a como ocurre con el resto de trabajadores. La formulación de políticas públicas en discapacidad debe considerar el conocimiento de las diferentes tipologías de discapacidad conocidas, las que pueden manifestarse de distintas maneras en las personas, aun cuando tengan el mismo tipo de discapacidad, ciertas discapacidades pueden estar ocultas o no pueden apreciarse fácilmente.

Tipos de discapacidad

a) **Discapacidad motriz:** Este tipo de discapacidad trae consigo la disminución total o parcial de uno o más miembros del cuerpo, lo que dificulta la realización de actividades motoras convencionales.

b) **Discapacidad Sensorial:** es una discapacidad de uno de los sentidos y por lo general se utiliza para referirse a la discapacidad visual o auditiva; sin embargo, los demás sentidos pueden también desarrollar discapacidades.

c) **Discapacidad intelectual:** Esta discapacidad no se trata de una enfermedad, sino de un estado que llevará consigo la persona a lo largo de su vida. Su definición ha cambiado a lo largo de los años, no obstante, en la actualidad el término más aceptado es el de discapacidad intelectual, que hace hincapié en que el déficit se encuentra en su desarrollo intelectual. Lo más importante, en este sentido, y más allá de cualquier nominación, es que no se pierda el concepto de la persona en su dimensión integral. Es importante destacar que al decir "discapacidad intelectual" no se logra englobar todas las características del colectivo y a que forman un grupo heterogéneo, tampoco el déficit intelectual puede pensarse como una categoría constitutiva del sujeto, donde la personalidad sería moldeada por el retraso. La visión conceptual que prevalece actualmente es la que va dirigida primordialmente a encontrar los apoyos adecuados para cada persona, pero aún hoy existe mucho desacuerdo entre los teóricos y continúa el debate sobre qué es la discapacidad intelectual y cuál es su definición.

d) **Discapacidad Psíquica:** Es aquella que sufre una persona cuando presenta trastornos en su comportamiento de adaptación. Puede ser provocada por diversos trastornos mentales, como la depresión mayor, la esquizofrenia, el trastorno bipolar, los trastornos de pánico, el trastorno esquizomorfo o el síndrome orgánico.

6.4 Algunas personas con discapacidad, pueden llegar a adquirir una destreza superior al resto de personas, en algunas actividades. Por ejemplo, las personas sordas pueden alcanzar mayor concentración para muchas tareas; las personas ciegas desarrollan mucho más su capacidad auditiva y pueden





"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

captar matices en conversaciones, lo que les hace excelentes en la atención al público usuario.

6.5 La contratación de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Ica puede ser fomentada de muchas maneras:

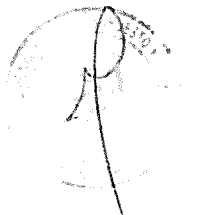
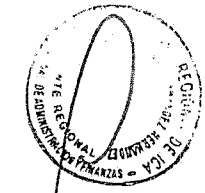
- a. Invitar a las personas con discapacidad para que participen en procesos de selección a través de la Gerencia Regional de Desarrollo Social, quien de acuerdo a su competencia establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones -ROF, constituye y ejerce las funciones de la Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad (OREDIS) conforme a las normas sobre la materia.
- b. Llevar a cabo iniciativas destinadas a la búsqueda de personal idóneo con discapacidad, y para ello se pueden buscar alianzas con institutos de formación profesional, centros de colocación públicos o privados, organizaciones como los centros especiales de empleo, etc., a través de la Gerencia Regional de Desarrollo Social.
- c. Implementar ajustes razonables y brindar las ayudas técnicas necesarias para posibilitar que las personas con discapacidad participen en los procesos de selección e inducción.
- d. Capacitar y sensibilizar al personal, en especial al de Recursos Humanos o quienes están encargados del proceso de selección e inducción.
- e. Contar con una política de inclusión laboral, que promueva la diversidad en su personal y que procure la igualdad de oportunidades y la no discriminación en todas las facetas de su quehacer: en su misión, visión, objetivos, en su relación con los trabajadores y público usuario. El desarrollo de políticas de contratación inclusivas permite a la Entidad implementar acciones que favorezca la atracción del recurso humano con mejor talento.

VII. DISPOSICIONES ESPECIFICAS:

Esta Directiva se elabora con la finalidad de poder cumplir con la cuota de empleo del 5% a favor de las personas con discapacidad y en atención al numeral 49.1 del artículo 49 de la Ley N° 29973, Ley General de las personas con discapacidad, los cuales deben participar en las convocatorias que realizará el Gobierno Regional de Ica específicamente para contratar a personas con discapacidad.

7.1 **Proceso de Selección**

a. **Convocatoria.**



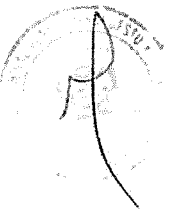


“Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia”

- Como en cualquier otro proceso de selección, previamente tiene que realizarse una convocatoria; es una acción para atraer al talento humano al Gobierno Regional de Ica, para lo cual demanda una serie de características del candidato, (perfil del puesto), todos los puestos de trabajo en todos los niveles están abiertos a aquellos candidatos talentosos que cumplan con los requerimientos del puesto, independientemente de su sexo/género, etnia, discapacidad, orientación sexual, edad, entre otros.
- Describir las características de los puestos de trabajo que se ofertan, las funciones a desempeñar, el nivel educativo requerido, los conocimientos, experiencia, habilidades, aptitudes, etc.
- Externalizar estos procesos a entidades especializadas o fundaciones que trabajan para colectivos de personas con discapacidad.

b. Evaluación Curricular. - Estudio del currículo, a través de esta fase se pretende determinar si el candidato reúne los requisitos para ser entrevistado, eliminando rápidamente los solicitantes carentes de aptitudes.

- En la Ficha Inscripción del Postulante, (Anexo 01) dadas las altas tasas de inactividad y de desempleo de las personas con discapacidad, la información sobre sus calificaciones y experiencia laboral requeridas para el puesto de trabajo no deben agotar la ficha; mucho menos ser determinante para la preselección, siendo indispensable registrar también un conjunto de habilidades e información sobre la condición de discapacidad 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).
- 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
- 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 las habilidades exigidas para el correcto desempeño en un determinado puesto de trabajo.

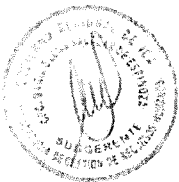
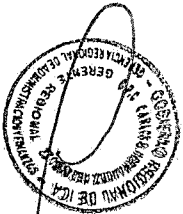




"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

c. Entrevista personal. - Este es uno de los pasos fundamentales del proceso de selección. La entrevista se utiliza de forma habitual en todos los procesos de selección. Entre los motivos que incentivan su uso, se puede destacar su carácter flexible y el hecho de que permite la comunicación en dos sentidos; es decir, el entrevistador consigue información sobre el entrevistado, y este consigue información sobre la Entidad y sobre el puesto de trabajo que quiere ocupar.

- El objetivo fundamental de la misma es eliminar inmediatamente a los candidatos que no califiquen para el puesto, y que han pasado la fase inicial. En esta etapa, que normalmente se lleva a cabo por el Comité de Selección de personal, se deben observar los hábitos del solicitante, así como otras características personales que puedan influenciar el rendimiento, pero evitando que los prejuicios del entrevistador influyan en la decisión. En relación a las preguntas que se realicen, hay que tener en cuenta que se deben eliminar aquellas que no tengan que ver con el puesto, y que puedan ser discriminatorias para determinados colectivos.
- 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 si fuera el caso.
- En la entrevista de trabajo, el Comité de Selección y el candidato, deben valorar de forma conjunta las incompatibilidades que pudieran existir entre la discapacidad de la persona y las tareas y funciones que tendrá que desarrollar en el empleo. Es más importante saber cuáles pueden ser las limitaciones de la persona y valorar si éstas pueden ser mejoradas con alguna adaptación al puesto, adecuación o ayuda técnica, que saber la discapacidad que tiene la misma. Con la ayuda del propio candidato se puede conocer cuáles son esas limitaciones, no debemos olvidar que la persona con discapacidad conoce mejor que nadie sus limitaciones, y lleva, a pesar de ellas, una vida normalizada. Habrá desarrollado formas de adaptarse para llevar una vida lo más normal posible.
- Para la entrevista personal se puede contar con personas especializadas que tengan estudios o la habilidad para interpretar la forma de expresarse del entrevistado





"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

d. Decisión final. - En esta fase es cuando se toma la decisión final en el proceso de selección. Esta fase consiste en tomar una decisión concreta, seleccionar a una persona y contratarla. Lo ideal es que para este momento se tengan a varias personas idóneas para el puesto. Si los pasos comentados anteriormente se realizan correctamente, la elección de una de ellas será relativamente fácil. La persona que decida (de preferencia el posible jefe del aspirante) tiene que reconocer que puede que ninguno de los candidatos sea satisfactorio. Cuando esto ocurre, será necesario volver a rediseñar el proceso, ya sea reclutando nuevos candidatos, modificando el puesto, las pruebas o mediante cualquier otra acción.

- Al encontrar al candidato con discapacidad que cuente con los requisitos exigidos para el puesto, la Entidad debería poder realizar ajustes razonables al lugar de trabajo con el fin de potenciar al máximo las capacidades de la persona.

- Asegurar que queden claras las condiciones de contratación: Es muy importante cuando se trata de personas que tienen un funcionamiento intelectual inferior a la media. La Entidad tiene que asegurarse de que a la persona le queden claras las condiciones en las que se le ha contratado. En caso de dudas de que haya entendido totalmente cuál será su horario, retribución, vacaciones anuales, tiempo de contratación, etc., se puede poner en contacto con el tutor legal de esta persona y aclarar con él cualquier duda.

- Promover jornadas de sensibilización que eliminarán temores infundados y facilitarán la adopción de una actitud adecuada: no sobreproteger a la persona por tener discapacidad, pero tampoco ignorarla, proporcionarle un trato normalizado e igualitario, exigiéndole la misma profesionalidad, el mismo nivel de rendimiento y los mismos objetivos.

- Los procesos de selección de personas con discapacidad pueden ser más prolongados que un proceso de selección ordinario. Esto debido a que se requiere de un análisis mucho más profundo de la persona y de su discapacidad, a la hora de realizar un proceso de selección a estos individuos.

e. 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 entidad 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





“Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia”

de imágenes, para lo cual debe considerar el tipo y grado de discapacidad del colaborador y 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.

Esta fase debe de realizarse en coordinación con la Gerencia Regional de Desarrollo Social quien será la encargada de contactarse con la o el especialista que llevará a cabo la inducción para los discapacitados que contratarán con el Gobierno Regional.

VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

8.1 Vigencia

Lo establecido en la presente Directiva tendrá vigencia a partir del día siguiente de su publicación.

IX. GLOSARIO

- **Barrera**
Es algo presente o ausente en el entorno, que impide que una persona con discapacidad realizar una tarea o actividad.
- **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 los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.
- **Discapacidad**
Restricción permanente o transitoria de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica como resultado de una deficiencia orgánica.
- **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.



"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

- **Diversidad**

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

- **Empleo**

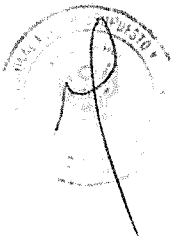
Trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en bienes, mercancías) Puede ser empleo dependiente en el caso de los asalariados o empleo independiente en el caso de los trabajadores por cuenta propia.

- **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.

X. **ANEXOS:**

- Anexo No 1: Ficha de Inscripción del Postulante





GOBIERNO REGIONAL DE ICA
FICHA DE INSCRIPCIÓN DE POSTULANTE - PCD

1. Identificación

Número de proceso Fecha
 DNI Carné de extranjería Partida Nacimiento

2. Datos Personales

Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	
Dirección			
Departamento	Provincia	Distrito	
Teléfono 1 <input type="text"/>	Propio <input type="checkbox"/> Ajeno <input type="checkbox"/> Móvil <input type="checkbox"/> Comunal <input type="checkbox"/> Trabajo <input type="checkbox"/>	Persona a contactar (En caso ser ajeno)	
Teléfono 2 <input type="text"/>	Propio <input type="checkbox"/> Ajeno <input type="checkbox"/> Móvil <input type="checkbox"/> Comunal <input type="checkbox"/> Trabajo <input type="checkbox"/>	Persona a contactar (En caso ser ajeno)	
Correo electrónico: _____		Fecha de Nacimiento <input type="text"/>	
Estado Civil	Soltero <input type="checkbox"/> Conviviente <input type="checkbox"/> Viudo <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Divorciado <input type="checkbox"/> Separado <input type="checkbox"/>	Sexo	M <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/>
		¿Jefe de Hogar? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
		Parentesco: Edad: _____	

3. Datos referidos a la Discapacidad

Tipo de Discapacidad:

Física Sensorial Auditiva Mental o Psíquica
 Miembro Superior Sensorial del Lenguaje Otra
 Miembro Inferior Intelectual
 Sensorial Visual

¿Tiene Certificado de Discapacidad? SI NO

Grado de Discapacidad

Indicar Porcentaje (Según el Certificado de Discapacidad)

Perfil de habilidades de la persona con discapacidad

1. Apariencia y autocuidado	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	11. Conocimiento de la lectura	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	20. Seguridad	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
2. Movilidad en la comunidad	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	12. Coordinación manipulativa	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO		
3. Memoria visual	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	13.a. Autonomía laboral	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO		
4. Similitudes y diferencias	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	13.b. Realización de la tarea	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO		
5. Esfuerzo físico	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	14. Repetitividad	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO		
6. Conocimiento numérico	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	15. Atención	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO		
7. Aprendizaje de tareas	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	16. Ritmo	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO		
8. Lenguaje expresivo	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	17. Organización	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO		
9. Conocimiento de escritura	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	18. Interés	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO		
10. Lenguaje comprensivo	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	19. Relaciones de trabajo	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO		

Causa de la Discapacidad	Momento de Adquisición	¿Está registrado en CONADIS?	Condición de la Discapacidad
Congénita <input type="checkbox"/> Adquirida <input type="checkbox"/>	Niñez <input type="checkbox"/> Juventud <input type="checkbox"/> Adultez <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	Parcial (discapacidad leve o moderada) <input type="checkbox"/> Total (discapacidades severas) <input type="checkbox"/> Gran discapacidad (requiere de otra persona) <input type="checkbox"/>

Utilización de Apoyos: SI NO (Especificar) _____

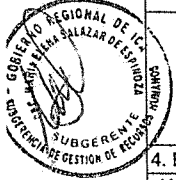
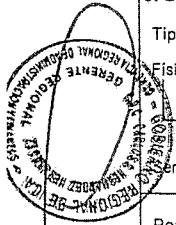
4. Estudios realizados

Marque el máximo nivel de estudios alcanzados

Ninguno <input type="checkbox"/>	Secundaria Incompleta <input type="checkbox"/>	Superior Universitaria o No Univ. Incompleta <input type="checkbox"/>	Si marcó estudios incompletos, indique el último año, grado o semestre que aprobó
Primaria Incompleta <input type="checkbox"/>	Secundaria Completa <input type="checkbox"/>	Superior No Universitaria Completa <input type="checkbox"/>	
Primaria Completa <input type="checkbox"/>	Básica Especial <input type="checkbox"/>	Superior Universitaria Completa <input type="checkbox"/>	

Centro de estudios: _____

De tener estudios superiores ¿Cuál es la profesión o carrera técnica que está estudiando o ha estudiado? _____ Grado Obtenido _____



5. Capacitaciones / Conocimientos

Mencionar los cursos más importantes que ha recibido

Nombre del curso	Tiempo	Año de Egreso

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

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

6. Información Laboral

Experiencia Laboral 1

Nombre de la empresa _____ Actividad Económica _____ Cargo que desempeño _____ Inicio <input type="text"/> <input type="text"/> Mes Año Término <input type="text"/> <input type="text"/> Mes Año	Detalle de las tareas realizadas en su experiencia laboral _____ _____ _____ _____
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------

Experiencia Laboral 2

Nombre de la empresa _____ Actividad Económica _____ Cargo que desempeño _____ Inicio <input type="text"/> <input type="text"/> Mes Año Término <input type="text"/> <input type="text"/> Mes Año	Detalle de las tareas realizadas en su experiencia laboral _____ _____ _____ _____
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------

Experiencia Laboral 3

Nombre de la empresa _____ Actividad Económica _____ Cargo que desempeño _____ Inicio <input type="text"/> <input type="text"/> Mes Año Término <input type="text"/> <input type="text"/> Mes Año	Detalle de las tareas realizadas en su experiencia laboral _____ _____ _____ _____
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------

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

7. Condición laboral actual

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

8. Observaciones adicionales

