**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA DE DERECHO**

# Propuesta de exámenes adaptativos para las personas con discapacidad en los concursos laborales

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE ABOGADO**

**AUTOR**

**Edwin Manuel Bustamante Benavides**

**ASESOR**

**Javier Edwin Damián Nepo**

https://orcid.org/0009-0008-8592-219X

**Chiclayo, 2025**

# Propuesta de exámenes adaptativos para las personas con discapacidad en los concursos laborales

PRESENTADA POR

**Edwin Manuel Bustamante Benavides**

A la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

**ABOGADO**

APROBADA POR

Guillermo Enrique Chira Rivero
PRESIDENTE

Lenka Luzmila Otoya Tasayco
SECRETARIO

Javier Edwin Damián Nepo
VOCAL

## Dedicatoria

A mi madre, quien han sido mi fuente de fortaleza y alegría en los momentos más desafiantes. Su compañía y palabras de aliento han sido un bálsamo para el cansancio y la duda.

A mi padres y hermano, cuyo amor incondicional y apoyo inquebrantable han sido mi mayor inspiración. Su constante aliento y sacrificio han sido mi motivación para lograr culminar esta linda etapa de mi vida.


## Agradecimientos

En primer lugar, agradecer a mi familia por brindarme la confianza y apoyo para la realización de mi vida universitaria. También, quisiera expresar mi gran gratitud al Dr. Javier Edwin Damián Nepo, por la orientación y compromiso en este proceso como mi asesor; su experiencia, conocimientos y paciencia fueron fundamentales para dar forma a mis ideas y llevarlas a cabo.

# TESIS FINAL EDWIN BUSTAMANTE BENAVIDES

INFORME DE ORIGINALIDAD

| 20% | 20% | 9% | 11% |
|---|---|---|---|
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|---|
| 1 | hdl.handle.net<br>Fuente de Internet | 5% |
| 2 | documentop.com<br>Fuente de Internet | 1% |
| 3 | tesis.usat.edu.pe<br>Fuente de Internet | 1% |
| 4 | Submitted to University of Wales central institutions<br>Trabajo del estudiante | 1% |
| 5 | repositorio.uandina.edu.pe<br>Fuente de Internet | 1% |
| 6 | es.scribd.com<br>Fuente de Internet | 1% |
| 7 | www.cermi.es<br>Fuente de Internet | <1% |
| 8 | idehpucp.pucp.edu.pe<br>Fuente de Internet | <1% |

# ÍNDICE

**RESUMEN** ..... **6**

**ABSTRACT** ..... **7**

**INTRODUCCIÓN** ..... **8**

**I. REVISIÓN DE LITERATURA** ..... **11**

**II. MATERIALES Y MÉTODOS** ..... **26**

**III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN** ..... **26**

**CONCLUSIONES** ..... **43**

**RECOMENDACIONES** ..... **44**

**REFERENCIAS** ..... **45**

**ANEXOS** ..... **50**

## RESUMEN

La presente tesis tiene como objetivo mejorar la regulación de las evaluaciones adaptativas en concursos públicos de empleo. El aporte principal de este estudio es la propuesta de implementación de exámenes adaptativos para las personas con discapacidad cuando estas postulan a un puesto de trabajo. Se fundamenta en un profundo análisis de la doctrina, la normativa y la jurisprudencia tanto a nivel nacional como internacional, centrándose en los derechos de las personas con discapacidad. Se busca identificar las razones jurídicas que respaldan la necesidad de una interpretación más precisa y justa en la aplicación de evaluaciones adaptativas. Además, se examinan detalladamente las herramientas actualmente empleadas en los concursos públicos para evaluar las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad. Estas herramientas se analizan críticamente para identificar enfoques y prácticas efectivas que puedan ser integradas en el diseño de exámenes adaptativos. La propuesta final tiene como objetivo principal la implementación de exámenes adaptativos específicamente diseñados para personas con discapacidad que compiten por puestos de trabajo. Estos exámenes se adaptarán a las necesidades individuales, garantizando que las capacidades y limitaciones de los candidatos sean debidamente consideradas en la evaluación de sus competencias. En última instancia, esta iniciativa busca fomentar la inclusión y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, en plena concordancia con los principios de no discriminación y derechos humanos. La tesis contribuye a la regulación más precisa y efectiva de las evaluaciones adaptativas, asegurando un acceso equitativo al empleo para todas las personas, sin importar su discapacidad.

**Palabras clave:** Personas con discapacidad, Exámenes adaptativos, Concursos Públicos.

## ABSTRACT

The present thesis aims to improve the regulation of adaptive assessments in public employment competitions. The main contribution of this study is the proposal to implement adaptive exams for people with disabilities when they apply for a job. It is based on a deep analysis of doctrine, regulations, and jurisprudence at both the national and international levels, focusing on the rights of people with disabilities. The goal is to identify the legal reasons that support the need for a more precise and fair interpretation in the application of adaptive assessments. Additionally, the tools currently used in public competitions to evaluate the skills and abilities of people with disabilities are examined in detail. These tools are critically analyzed to identify effective approaches and practices that can be integrated into the design of adaptive exams. The final proposal aims to implement adaptive exams specifically designed for people with disabilities competing for job positions. These exams will be tailored to individual needs, ensuring that candidates' abilities and limitations are properly considered in the assessment of their competencies. Ultimately, this initiative seeks to promote inclusion and equal opportunities in the workplace, in full accordance with the principles of non-discrimination and human rights. The thesis contributes to more precise and effective regulation of adaptive assessments, ensuring equitable access to employment for all individuals, regardless of their disability.

**Keywords:** People with disabilities, Adaptive exams, Public competitions.

## Introducción

No cabe lugar a duda que los trabajadores son una parte fundamental en las empresas, sean públicas o privadas, por lo que, les correspondería tener una adecuada protección dentro de todo el marco laboral. Aunando en ello, existe en el Perú un grupo de personas que trabajan o buscan trabajar y son los más vulnerables, y nos referimos exactamente a las personas con discapacidad; que abarcan un 33% de la población.

Las personas con discapacidad, padecen constantemente situaciones de carácter discriminatorio, cuando postulan a un puesto de trabajo, teniendo por objetivo obtenerlo para así poder desempeñarse como profesionales, logrando generar ingresos que son de mucha importancia para todos.

Una persona con discapacidad no es una persona inútil, al contrario, una persona con discapacidad con la adecuada preparación sería un provechoso miembro para la producción de una empresa, esto se encuentra demostrando por los empleadores que contratan a personas con discapacidad, dando fe de lo beneficioso que es contratarlos, no solo para el trabajador sino también para la empresa.

Las personas con discapacidad llegan a constituir uno de los grupos sociales con mayor importancia en la sociedad peruana. Tal como lo indica la encuesta nacional de discapacidad del año 2012, al mencionar que un 5,2 % de la población peruana padece de alguna discapacidad, más mujeres (52,1%) que hombres (47,9%). (INEI, 2014). Asimismo, según datos brindados por el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE 2013), el porcentaje presente en cuanto al desempleo de personas con discapacidad asciende al (12,1%) siendo así tres veces superior al resto de la población del país, la cual es un (3,7%), reflejando de esta manera el gran problema existente.

Si bien es cierto en el Perú existe una regulación que dispone que, las entidades del Estado tienen la obligación de contratar a un cierto porcentaje de personas con discapacidad, dicho porcentaje es del 5%, por otro lado, las empresas privadas que contengan más de cincuenta trabajadores, la norma establece que el porcentaje es del 3%, sin embargo, el problema es que no existen criterios claros respecto a la forma en cómo se deben dar los procesos de postulación y a los exámenes adaptativos que se deben practicar a las personas con discapacidad para medir sus capacidades y aptitudes al momento de ser evaluados en la postulación al trabajo.

Siendo así, se urge establecer los criterios de interpretación de las normas para poder mejorar y potenciar los mecanismos que tienen las personas con discapacidad para estar protegidas de forma idónea y eficaz en la legislación al momento de postular a un puesto laboral.

Considerando el análisis descrito, surge la siguiente problemática: ¿Cómo es conveniente establecer criterios de interpretación en la aplicación de exámenes adaptativos de personas con discapacidad en los concursos de acceso al empleo?

Frente a esta interrogante, formulamos la presente hipótesis: Si se sabe que en la actualidad la normativa relacionada con las evaluaciones adaptativas de personas con discapacidad en los concursos públicos no es clara, entonces el contenido de una propuesta de implementación de una evaluación adaptativa en relación a los concursos públicos de acceso al empleo debe contener la modificatoria del Art 45 de la Ley 29973, incorporando un inciso que regule un examen para las personas con discapacidad.

En orden a lo expuesto, esta investigación se planteó como objetivo general, proponer criterios de interpretación en la regulación de las evaluaciones adaptativas de las personas con discapacidad en los concursos públicos de acceso al empleo.

Con el fin de profundizar en el tema de estudio, se establecieron tres objetivos específicos con el propósito de ampliar el conocimiento sobre el mismo: Analizar la doctrina, la norma y jurisprudencia nacional y comparada referente a los derechos de las personas con discapacidad, Explicar las razones jurídicas que fundamenten la necesidad de una interpretación de las evaluaciones adaptativas y, por último, Analizar las herramientas que se utilizan en los concursos públicos para la valoración de las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad.

En cuanto al primer objetivo específico mencionado, el apartado analiza la Ley General de la Persona con Discapacidad en el contexto de los concursos públicos destinados a personas con discapacidad. A pesar de avances significativos en el tratamiento laboral de personas con discapacidades, existen limitaciones en el ámbito nacional. La ley ha traído reconocimiento y protección de los derechos de las personas con discapacidad, pero se requiere un mayor desarrollo, especialmente en la implementación de evaluaciones adaptativas en concursos públicos. Esto garantizaría un proceso de selección más equitativo, destacando las habilidades individuales en lugar de las limitaciones, promoviendo una sociedad más inclusiva y equitativa.

Por otro lado, en lo referente al segundo objetivo específico tratado, el capítulo destaca la necesidad de interpretar evaluaciones adaptativas para personas con discapacidad basadas en principios de igualdad y no discriminación. Esto se debe a las barreras y desafíos únicos que enfrentan en las evaluaciones tradicionales. La interpretación adaptativa garantiza una medición precisa de las habilidades, cumpliendo con leyes de derechos humanos y promoviendo una sociedad inclusiva y justa.

En lo referente al último objetivo, se analizan las herramientas utilizadas en concursos públicos para valorar las habilidades de personas con discapacidad, con el objetivo de lograr un proceso de selección equitativo y transparente que reconozca y valore sus habilidades únicas. Se exploró el diseño y la adaptación de estas herramientas para atender las necesidades específicas de las personas con discapacidad, con el fin de promover la inclusión y diversidad en el sector público.

El aporte fundamental de la presente investigación radica en la propuesta de implementación de exámenes adaptativos para las personas con discapacidad cuando estas postulan a un puesto de trabajo. Por lo tanto, se establecieron cuáles son los criterios de interpretación en la regulación de las evaluaciones adaptativas de las personas con discapacidad en los concursos públicos, a fin de hacer valer sus derechos fundamentales y se eliminen aquellas barreras que los limitan en el campo laboral nacional.

# I. REVISIÓN DE LITERATURA

Según el Instituto Universitario del Centro de México se entiende por revisión de la literatura como aquella, obtención de información destacada, bibliografía encontrada o semejantes, que resulten ser provechosos para el tema desarrollado en el problema de investigación. (p.7).

## 1.1. Antecedentes

### a) Tesis Nacionales

Mirengui, Jim (2017) en su tesis de pregrado para obtener el título de abogado, en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, titulada "Cumplimiento de la cuota de empleo y los ajustes razonables de la ley general de la persona con discapacidad de las grandes empresas privadas del distrito de Chiclayo – 2017", insiste en que el trabajo es una actividad necesaria y muy importante para toda persona, que favorece la plena autonomía e independencia, mejorando la calidad de vida de muchos. Por lo tanto, manifiesta que es importarte regular leyes que permitan encontrar trabajo en un mundo competitivo, siendo esto fundamental para brindar oportunidades y espacio sobre todo a las personas con discapacidad.

Meza, Sara (2019) en su tesis de pregrado para obtener el título profesional, titulada "Exclusión social y escasa inserción laboral de las personas con discapacidad del área de OMAPED – distrito de Pacasmayo, 2019", manifiesta que, en el área investigada, un 81% de personas con discapacidad, no poseen trabajo alguno. En tal sentido, refiere que es un gran número de personas que tienden a superar los días con muchos problemas, a las cuales plantea ayudar incentivando a la creación de otro tipo de postulaciones para las personas con discapacidad cuando busquen un trabajo.

### b) Tesis Internacionales

Cendrero, Luis (2017) en su tesis de maestría, en la Universidad Complutense de Madrid, titulada "La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral". Trata sobre la discriminación que las personas con discapacidad experimentan a la hora de intentar integrarse en el mercado laboral, viéndose vulnerado el derecho al trabajo regulado en el Capítulo 6 de la Ley general española de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Cedeño, Gema (2021), en su tesis de pregrado, en la Universidad Estatal del Sur de Manabí, titulada "Personas con discapacidad y su inclusión laboral en las instituciones públicas y privadas del Cantón Portoviejo" señala que, debido a la evolución durante los últimos años de aquellos instrumentos legales que hacen referencia a la discapacidad en el ambiente laboral, han permitido darnos cuenta que hay alternativas fundamentales para aquellas personas con discapacidad, de tal modo que, se les incluya en el mercado laboral, siendo de gran sustento en

dichas instituciones. En tal sentido, menciona que se debe hacer una regulación sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en la Ley Orgánica de Ecuador De Discapacidades.

## 1.2. Bases teóricas

### 1.2.1. Norma, doctrina y jurisprudencia nacional y extranjera

#### 1.2.1.1. Ley 29973 y su reglamento

La Ley 29973, también conocida como Ley General de la Persona con Discapacidad, es una ley peruana que fue promulgada el 27 de diciembre de 2012. Su objetivo principal es fomentar y salvaguardar los derechos de las personas que presentan alguna discapacidad. en el Perú, garantizando su pleno ejercicio de Garantizar la equidad de oportunidades, la integración social y el involucramiento activo de las personas con discapacidad en la sociedad.

La ley proporciona una amplia definición de discapacidad que abarca diversos aspectos y condiciones, tanto las limitaciones físicas como las mentales y sensoriales. A su vez, reconoce y garantiza una serie de derechos fundamentales para las personas con habilidades diferentes, refiriéndose a la igualdad de oportunidades, la inclusión, la no discriminación y el acceso a servicios y recursos necesarios para que las personas con discapacidad puedan desarrollarse plenamente en todos los ámbitos de la vida.

Respecto al punto mencionado, Tsuboyama (2012) sostiene que:

La LGPCD, presenta mejoras significativas en comparación con la regulación anterior en este tema. No solo aborda de manera integral las diferentes discapacidades físicas, sensoriales, mentales e intelectuales a nivel individual, sino que también resalta el aspecto colectivo de estas condiciones y cómo afectan a la sociedad en su conjunto. Además, elimina la ambigüedad y subjetividad asociada a la calificación de una persona en función de la supuesta "normalidad" en el desarrollo de sus actividades. (p.5)

Por otro lado, establece la obligación del sector estatal y sector empresarial de garantizar la accesibilidad de los espacios físicos para las personas con discapacidad implica garantizar que estos lugares sean adecuados y adaptados de manera que sean accesibles y utilizables por todas las personas, sin importar su condición física o cognitiva, transporte, información y comunicación, productos y servicios, entre otros. Así, promueve la educación inclusiva, es decir, se busca promover la participación plena de las personas con discapacidad en el sistema educativo regular, asegurando que cuenten con los apoyos necesarios para su desarrollo completo.

Establece medidas con el objetivo de impulsar la integración laboral de las personas con discapacidad, estimulando su contratación tanto en el ámbito público como en el privado, y

eliminando obstáculos que impidan su participación activa en el mercado de trabajo. En este sentido, se prevé la adopción de medidas de apoyo y ajustes razonables para asegurar la plena inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad, considerando sus requerimientos individuales.

Aludiendo a la ley tratada, Ugaz (2012) determina que:

Efectivamente, la LGPCD es una norma que busca la plena materialización de los derechos fundamentales por parte de los individuos con capacidades diferentes. Sea por razones congénita o por situaciones que generaron un grado de discapacidad en quienes no la tenían (accidentes o enfermedades), existe un grupo de personas en nuestra sociedad que ha sufrido históricamente un proceso de exclusión social. (p.428)

En general, la ley 29973 representa un progreso considerable en la salvaguardia de los derechos de las personas con discapacidad en Perú. Su enfoque inclusivo abarca áreas clave como la accesibilidad, la educación y el empleo, con el objetivo de garantizar igualdad de oportunidades y una participación integral en todos los ámbitos de la vida. en la sociedad. Sin embargo, es crucial asegurar una implementación efectiva de la ley y promover una mayor conciencia y sensibilización a la colectividad nacional en relación con los derechos que mantienen aquellas personas que cuentan con una discapacidad.

A pesar de los avances legales, algunos especialistas han señalado la importancia de garantizar una implementación efectiva de la ley en la práctica. Esto implica la asignación de recursos adecuados, la capacitación de funcionarios y la supervisión para asegurar los derechos inherentes a las personas que padecen alguna discapacidad. se respeten y se cumplan de manera adecuada. Aunque la ley establece la obligación de garantizar la accesibilidad, algunos especialistas han señalado la existencia de desafíos persistentes en este ámbito. Se ha destacado la necesidad de realizar mayores inversiones en infraestructuras accesibles, así como fomentar el conocimiento y la enseñanza acerca de la relevancia de la accesibilidad en todas las áreas de la sociedad.

Del mismo modo, Fernández (2018) señala que:

> En su relación con el derecho laboral establece que en el área empresarial empleen individuos que poseen discapacidades y la empresa como tal pueda beneficiarse de incentivos fiscales, como una reducción adicional en el pago de impuestos y en los gastos razonables relacionados con el alquiler. Además, las personas con discapacidad tienen plena capacidad para desempeñar actividades relacionadas con el propósito principal de la empresa, sin importar su forma de organización y gestión. (p.44)

La promoción de la educación inclusiva ha sido considerada un desafío importante en la implementación de la ley. Aunque la norma reconoce el derecho a la educación inclusiva, es necesario abordar obstáculos como la falta de recursos y la capacitación docente adecuada para asegurar el acceso de los estudiantes con discapacidad a una educación de excelencia en entornos educativos inclusivos. En tanto, muchos especialistas han enfatizado la importancia de promover una mayor sensibilización y conciencia en la sociedad sobre aquellos derechos y necesidades de los individuos con discapacidad. Esto puede contribuir a superar estigmas, prejuicios y barreras sociales que aún persisten, y promover un ambiente inclusivo que reconozca y aprecie la diversidad y brinde igualdad de oportunidades.

Por último, concordamos con la opinión respecto a la ley con Galicia (2014) afirmando que:

En general, el Reglamento de la LGPCD ha abordado aspectos específicos y necesarios para garantizar una correcta implementación de la ley. Sin embargo, se han identificado ciertas omisiones que resultan ser factores que dificultan la total participación de las personas con discapacidad en la sociedad y pueden tener consecuencias negativas para las empresas. Algunas de estas omisiones podrían ser subsanadas mediante acciones del Ministerio de Trabajo, pero otras requerirán de criterios de interpretación y políticas públicas adecuadas para abordar y solucionar estos problemas.

#### 1.2.1.2. Ley 1618 – Documento CONPES 166/2013

Dicha ley que fue promulgada en el año 2013 determina las regulaciones necesarias para velar por el ejercicio de las garantías en cuanto derechos sobre los individuos con diversidad funcional. El propósito principal consiste en fomentar la igualdad en el acceso, la ausencia de discriminación y la integración social y laboral de los individuos con diversidad funcional. La legislación establece el marco jurídico para llevar a cabo la ejecución de políticas y programas que impulsen la atención integral, la accesibilidad y la integración de los individuos que presentan una discapacidad en todas las esferas de la sociedad. Asimismo, establece la creación de un Sistema Nacional de Discapacidad y la adopción de medidas para prevenir y eliminar barreras que dificulten la llegada de las personas que cuentan alguna discapacidad a servicios esenciales como la educación, la salud, el empleo y otros.

En el marco de la legislación se incluye una definición extensa sobre la discapacidad, que engloba de manera inclusiva las limitaciones físicas, sensoriales, mentales e intelectuales, así como las enfermedades catastróficas y las condiciones psicosociales. La ley establece una definición amplia e inclusiva de la discapacidad. Según esta legislación, un individuo que presenta alguna discapacidad se define como aquella que tiene una limitación duradera o

prolongada en su capacidad física, sensorial, mental o intelectual. Estas limitaciones, combinadas con las barreras existentes, pueden limitar su capacidad para participar plenamente en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás individuos.

Esta interpretación amplia considera no solo las limitaciones físicas, como la reducción de la movilidad, sino también las limitaciones sensoriales (auditivas o visuales), las limitaciones mentales o intelectuales, así como las enfermedades catastróficas y las condiciones psicosociales que puedan afectar el desarrollo y la participación de un individuo en la sociedad. El propósito de esta definición inclusiva es reconocer y proteger los derechos de cada persona que tenga alguna forma de discapacidad, asegurando su pleno ejercicio y promoviendo el objetivo es remover barreras que dificulten su integración y participación efectiva en todos los aspectos de la sociedad.

La ley reconoce y garantiza el pleno ejercicio de los derechos esenciales de los individuos con diversidad funcional, tales como el derecho a la igualdad, vida, a tener acceso a una educación de excelencia, a recibir atención médica, a acceder a oportunidades laborales, a tener vivienda adecuada, a acceder a la justicia y a participar activamente en la vida política, cultural y social. La legislación asegura la equidad de posibilidades y trato igualitario para las personas con diversidad funcional, garantizando su salvaguardia frente a cualquier tipo de discriminación debido a su condición de discapacidad. Se impulsa de manera activa su participación integral en todos los ámbitos de la sociedad, evitando cualquier forma de exclusión.

Por tanto, busca asegurar el derecho de los individuos con algunas capacidades especiales a promover de forma enérgica su involucramiento pleno en todas las esferas de la sociedad. Esto implica adaptar los recursos y proporcionar los apoyos necesarios para que puedan participar plenamente y alcanzar su pleno desarrollo. Asimismo, reconoce el derecho de las personas con habilidades especiales a recibir soporte de atención médica de manera inclusiva y equitativa, garantizando una atención integral y especializada que se adapte a sus necesidades individuales. En el ámbito laboral, se fomenta la inclusión de individuos que presentan discapacidades, promoviendo iniciativas de apoyo y facilitando la creación de empleos que sean equitativos y generen productividad. En cuanto al derecho a la vivienda, se asegura el reconocimiento de dichas personas para que tengan la facultad de tener vivienda adecuada a sus necesidades y tener la autonomía para vivir de manera independiente. Se promueve la remoción de barreras constructivas y la promoción de la accesibilidad en los espacios residenciales.

En cuanto a la disponibilidad de recursos legales, la ley tiene como objetivo garantizar que los procedimientos legales sean accesibles y adaptados para aquellos individuos, garantizando el cumplimiento total de sus derechos. La legislación también busca salvaguardar a los antes

mencionados ante cualquier tipo de discriminación y actos violentos que puedan enfrentar en el sistema de justicia. En relación al derecho a la participación, se reconoce el derecho a su participación de manera plena en la vida política, cultural y social de la comunidad. Se promueve activamente su inclusión y se les otorga la capacidad de tomar decisiones equitativamente con los demás miembros de la sociedad.

Como en líneas anteriores se ha mencionado la norma mantiene como objetivo principal es asegurar la completa realización o cumplimiento de sus derechos. Esto implica que tanto las entidades gubernamentales como las privadas comparten la responsabilidad de asegurar una inclusión adecuada y digna para estas personas con su entorno. La ley establece de manera clara los pasos y metas a seguir, así como plazos y criterios fácilmente identificables para su implementación, con un límite temporal de hasta dos años como plazo máximo.

Nos encontramos en conformidad con Formonte (2015) al mencionar que:

El propósito fundamental de la legislación es asegurar la completa realización o cumplimiento de sus derechos. Esto implica que tanto las entidades gubernamentales como las privadas comparten la responsabilidad de asegurar una inclusión adecuada y digna para estas personas con su entorno. La ley establece de manera clara los pasos y metas a seguir, así como plazos y criterios fácilmente identificables para su implementación, con un límite temporal de hasta dos años como plazo máximo. En resumen, la ley establece una sólida base de metas claras y bien definidas con el fin de asegurar la total inclusión y el pleno ejercicio de los derechos de las personas que cuentan con discapacidad (p.84)

Del mismo modo, Martínez (2015) menciona que:

Se han adoptado medidas legales en beneficio de ellos y se ha fortalecido la normativa para proteger sus derechos. No obstante, Uno de los principales obstáculos se refiere a la falta de familiaridad y comprensión acerca de la legislación por parte de la población, la difusión de las leyes y la capacidad que mantienen estos para hacer valer sus derechos respaldados por la normativa vigente. Es de vital importancia incluir estos temas en la educación profesional, ya que contribuyen al crecimiento académico e investigativo de una necesidad social en constante aumento. Esto implica no solo adquirir conocimientos y conciencia, sino también fomentar la innovación y la gestión del cambio cultural y político. A pesar de los avances significativos logrados, Aún hay mucho por avanzar en términos de desarrollo legislativo y supervisión para asegurar de manera completa los derechos de aquellos individuos que tienen discapacidades. (p.5)

#### 1.2.1.3. CONADIS

La composición de dicha entidad incluye al líder del Consejo de Ministros y a un representante de cada uno de los ministerios, como el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (o su representante), el Ministerio de Economía y Finanzas, el Ministerio de Educación, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, el Ministerio de Producción, el Ministerio de Defensa y el Ministerio del Interior (o sus representantes).

Es una institución dedicada a fomentar y asegurar los derechos de aquellos individuos que tienen discapacidades. Su función principal es coordinar y unir esfuerzos para implementar políticas, programas y medidas que protejan sus derechos. Colabora estrechamente con otras entidades, organizaciones de la sociedad civil y grupos de individuos con necesidades especiales con el objetivo de fomentar la inclusión y asegurar la equidad de oportunidades.

Además, de acuerdo con el Congreso de la República del Perú (2012), se establece que: El CONADIS es la institución encargada de detectar y hacer cumplir las sanciones adecuadas en caso de incumplimiento de la ley. Su autoridad para sancionar se ejerce acorde a lo establecido en la Ley 27444, que concierne al Procedimiento Administrativo General. Además, el CONADIS actúa en concordancia con las competencias específicas asignadas a otros sectores y niveles de gobierno, sin que esto afecte su rol principal. (p. 19).

A su vez, juega un papel activo en la formulación y diseño de políticas públicas destinadas a los individuos con discapacidad existentes. Su participación se centra en la creación de regulaciones y legislaciones que fomenten la equidad en los derechos y oportunidades para este segmento de la población.

Además, el CONADIS tiene la tarea de crear conciencia en la sociedad sobre la importancia de la inclusión y el total respeto de los derechos de aquellos individuos que tienen discapacidades. Asimismo, desarrolla programas de formación destinados a diversos sectores, tales como educación, salud y empleo, con el propósito de fomentar la integración plena y garantizar igualdad de oportunidades. Además, se encarga de monitorear y evaluar las políticas y programas implementados en lo que respecta a los individuos con capacidades diferentes. Su responsabilidad también incluye la supervisión del cumplimiento de los derechos ellos y la evaluación del impacto de las acciones tomadas. Además, brinda asesoramiento y apoyo técnico a entidades tanto públicas como privadas, así como a entidades de la sociedad civil, en lo que respecta a la integración de ellos. Incluso proporciona orientación sobre políticas y buenas prácticas que promueven la inclusión.

El órgano de máxima jerarquía de la entidad es el Consejo Consultivo, siendo su composición por representantes seleccionados de la organización de los individuos con capacidades diferentes, abarcando diferentes tipos de discapacidad, así como representantes de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú. La designación del presidente del Consejo recae en una persona seleccionada por el jefe de estado, a sugerencia de la Presidencia del Consejo de ministros. La secretaría, como parte integral del Consejo, ejerce la máxima autoridad administrativa.

Concordamos con Cesti & Tejada (2021) al determinar que:

A pesar de que el CONADIS lleva a cabo labores de supervisión, se reconoce la necesidad de replantear y fortalecer este proceso, solicitando el apoyo de otras instituciones estatales como Sunafil o el Ministerio de Trabajo. Esta colaboración se considera temporal y excepcional, con el propósito de garantizar una fiscalización adecuada. (p.46)

El CONADIS tiene la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de las normativas relacionadas con los individuos con capacidades diferentes y de aplicar las sanciones correspondientes en caso de incumplimiento. Sin embargo, se ha observado a nivel nacional que la cuota de empleo en entidades públicas no se cumple en su totalidad. Durante el proceso de investigación, se ha observado que durante el año 2019 únicamente se llevó a cabo el 40% de las acciones planificadas en el Plan Anual de Fiscalización del CONADIS, lo que indica una falta de cumplimiento y una limitada planificación. Además, hasta ahora, no se ha registrado ninguna sanción efectiva impuesta por ningún ente estatal., lo cual revela una deficiencia considerable en este aspecto. (Cesti & Tejada, 2021, p.48)

### 1.2.2. Las personas con discapacidad en el Perú

En el Perú, los individuos con capacidades diferentes enfrentan desafíos debido a Restricciones físicas, intelectuales, sensoriales o mentales de larga duración o de carácter permanente. Estas limitaciones, junto con una variedad de barreras, pueden crear dificultades para que las personas con discapacidad participen plenamente y de manera efectiva en la sociedad con la misma igualdad de condiciones que las demás personas.

El enfoque adoptado en nuestro país hacia la discapacidad se basa en el respeto de los derechos y la inclusión. Se reconoce que los individuos con capacidades diferentes gozan de los mismos derechos que cualquier otro ser humano y que estos derechos deben ser garantizados y respetados. Esto implica la eliminación de impedimentos físicos, sociales, culturales y económicos que podrían restringir el involucramiento pleno de los individuos con capacidades diferentes en todos los aspectos de la vida. En este contexto, se impulsa la equidad de oportunidades y se repudia cualquier forma de discriminación, al mismo tiempo que se reconoce

y valora la diversidad y los diferentes tipos de discapacidad. Se busca garantizar el acceso a servicios, recursos y derechos en áreas como el acceso al empleo, la educación, la salud, la vivienda, el transporte y la participación política, entre otros.

La visión a nivel nacional es fomentar la inclusión y promover una sociedad que aprecie la diversidad, donde los individuos con capacidades diferentes sean reconocidos como ciudadanos con todos los derechos y capacidades para ejercerlos en condiciones de igualdad. Para lograr esto, se requiere la colaboración entre entidades gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y la comunidad en general, a fin de eliminar las barreras existentes y fomentar una cultura de respeto, inclusión y participación activa de los individuos con capacidades diferentes en todos los aspectos de la vida social.

#### 1.2.2.1. Porcentaje de personas con discapacidad en nuestro país

En el Perú, el porcentaje de individuos con capacidades diferentes puede variar según la fuente de información. Según el Censo Nacional de Población y Vivienda efectuado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en 2017, aproximadamente el 10.3% de la población del país tiene alguna diversidad funcional, lo que equivale a más de 3.2 millones de ciudadanos. En cuanto a la clasificación de deficiencias funcionales, las más frecuentes en el Perú son las físicas, seguidas de las mentales y/o intelectuales, las visuales y las auditivas.

Por otro lado, de acuerdo con el Observatorio Nacional de la Discapacidad del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), la proporción de individuos con capacidades diferentes leves ha experimentado una disminución, pasando del 13.6% en octubre de 2021 al 13.2% en enero de 2022. Además, posee alguna forma de discapacidad., según el INEI, alrededor del 5.2% de la población peruana presenta algún tipo de discapacidad. Es importante destacar que los datos pueden variar debido a diferentes metodologías y períodos de recolección de información.

### 1.2.3. Herramientas para la evaluación y certificación de competencias laborales

Las herramientas utilizadas son recursos y técnicas empleadas para medir y comprobar las habilidades, conocimientos y capacidades de una persona en relación con un estándar de competencia establecido. Su propósito principal radica en determinar si un individuo cuenta con las habilidades necesarias para llevar a cabo una función determinada. de manera eficiente en un puesto de trabajo o en una ocupación particular.

Los instrumentos de evaluación y acreditación de habilidades laborales pueden incluir diferentes enfoques y técnicas, como:

- **Pruebas teóricas:** Se trata de evaluar los conocimientos teóricos necesarios para el desempeño en un campo laboral específico. Estas evaluaciones pueden ser realizadas a través de pruebas escritas u orales, donde se plantean preguntas o situaciones que permiten evaluar la comprensión y aplicación de conceptos teóricos.
- **Pruebas prácticas:** Su objetivo principal es evaluar las habilidades prácticas y técnicas de una persona en un entorno laboral real o simulado. Estas evaluaciones consisten en la realización de tareas específicas relacionadas con el trabajo, donde se observa el desempeño del individuo y su capacidad para aplicar los conocimientos en situaciones concretas.
- **Evaluaciones de desempeño:** Se fundamentan en la observación directa del rendimiento laboral de una persona en su entorno de trabajo real. Estas evaluaciones se realizan a través de la observación de tareas, la revisión de productos o resultados obtenidos, y la interacción con compañeros de trabajo y superiores.
- **Portafolios de evidencias:** Consisten en una recopilación de muestras de trabajo o evidencias que demuestran el nivel de competencia de una persona de acuerdo con los estándares establecidos. Estos portafolios pueden contener documentos, informes, proyectos, certificados, testimonios y otros elementos que respalden la experiencia y habilidades del individuo.

Las entidades certificadoras autorizadas utilizan estas herramientas de procesos de evaluación y certificación de habilidades laborales con el fin de evaluar y otorgar certificados o acreditaciones que validan las competencias adquiridas por una persona. Estos certificados son reconocidos en el mercado laboral y sirven como respaldo y reconocimiento de las habilidades laborales de un individuo.

En el contexto peruano, las herramientas empleadas con el propósito de evaluar y certificar las habilidades laborales de individuos con capacidades diferentes pueden variar según la entidad certificadora o el programa específico. A continuación, se mencionan algunas de las herramientas comúnmente utilizadas:

a) **Adaptación de pruebas de evaluación:** Se realizan ajustes en las pruebas escritas u orales con el fin de posibilitar la inclusión de individuos con capacidades diferentes. Estos ajustes pueden abarcar formatos accesibles como braille, letras grandes o el uso de tecnologías de asistencia.

b) **Evaluación práctica:** Se llevan a cabo evaluaciones basadas en actividades prácticas vinculadas al entorno laboral en el cual la persona busca obtener la certificación.

Estas evaluaciones pueden comprender la ejecución de actividades específicas o la simulación de situaciones laborales.

**c) Entrevistas y testimonios:** Se emplean entrevistas y testimonios de colegas de trabajo, supervisores, clientes u otras personas relevantes para evaluar el desempeño laboral y las habilidades interpersonales de ellos.

**d) Portafolios de evidencias:** Se solicita a estos la presentación de un portafolio que contenga muestras de su trabajo, proyectos realizados, certificados de capacitación, diplomas y otros documentos que respalden su experiencia y competencias laborales.

Estas son algunas de las herramientas frecuentemente utilizadas en el Perú Con el propósito de realizar evaluaciones y otorgar certificaciones de las habilidades laborales de individuos con discapacidad. Cabe destacar que las entidades certificadoras y los programas específicos pueden emplear distintos métodos e instrumentos diseñados teniendo en cuenta las necesidades y habilidades específicas de las personas que cuentan alguna discapacidad.

#### 1.2.3.1. RDG N°0083 – 2021

Según la resolución establecida, Se describe a una persona con discapacidad como aquella que experimenta una o varias restricciones duraderas en su funcionamiento físico, sensorial, cognitivo o mental. Estas limitaciones, cuando se enfrentan a obstáculos de naturaleza actitudinal al interactuar y ambientales, pueden dificultar o impedir la puesta en práctica pleno de sus derechos y su integración total en la sociedad en igualdad de oportunidades que el resto de las personas.

Busca dicha resolución facilitar la evaluación de las interacciones sociales considerando las exigencias y preferencias de los individuos que mantienen una discapacidad, y en particular, identifica las barreras presentes en el entorno y en las actitudes que limitan la ejecución adecuada de sus derechos. Con el objetivo de abordar la complejidad de la exclusión y discriminación que enfrentan, Se impulsan acciones desde las políticas y la administración gubernamental para asegurar el acatamiento y la salvaguarda de sus derechos fundamentales, y así construir una sociedad inclusiva.

La evaluación y certificación de habilidades laborales se lleva a cabo con la supervisión continua de la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, que forma parte de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, o la entidad equivalente. Si alguien desea certificar sus habilidades laborales, puede dirigirse a los Centros de Empleo de las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del

Empleo, donde se proporcionará información sobre la evaluación y la acreditación de habilidades ocupacionales, o utilizar los canales virtuales establecidos por el MTPE. Además, aquellos que deseen certificar sus habilidades laborales pueden comunicarse con el Centro de Certificación de Competencias Laborales designado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Dicho centro contará con el personal adecuado para asegurar la evaluación y acreditación de las habilidades en el campo laboral, siguiendo las etapas establecidas en el protocolo actualmente vigente.

Esto se puede llevar a cabo, mediante la presencialidad o mediante el uso de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), se promueve y llama a utilizar el servicio de acreditación de habilidades laborales por parte de los Programas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y otras entidades relacionadas. Cabe destacar que, sobre la difusión, se llevan a cabo diversas acciones clave: i) Se realiza la identificación del público objetivo. ii) Se implementan medios y canales de difusión para alcanzar eficazmente a dicho público objetivo. iii) Se informa al público objetivo acerca de los estándares de competencia laboral disponibles para evaluar y certificar sus habilidades laborales. iv) Se brinda información sobre el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales. v) El Centro de Certificación de Competencias Laborales debe proporcionar a las personas interesadas en someterse a la evaluación, datos sobre el precio de la prestación del servicio de acreditación de habilidades laborales y las alternativas de financiamiento que se encuentran a disposición.

### 1.2.4. Personas con discapacidad en el ámbito laboral

En lo que concierne a las personas que presentan discapacidades en el sector laboral, Cortez (2017) menciona que:

> La entrada al mercado laboral de las personas con discapacidad (PCD) en Perú es promovido por el Estado a través de diversas medidas, entre las cuales se encuentra la implementación de un sistema de cuotas. Sin embargo, este sistema se enfrenta a desafíos considerables que dificultan el logro de sus metas. En nuestra perspectiva, identificamos dos obstáculos especialmente relevantes: la empleabilidad de las PCD y la percepción de los empleadores respecto a los costos y la complejidad que implica implementar los ajustes razonables necesarios para los trabajadores con discapacidad. Para superar estas barreras, es fundamental que tanto el Estado como la sociedad se comprometan en un esfuerzo sostenido para mejorar el nivel educativo y la formación laboral de las PCD. (p.3)

### 1.2.5. Derechos laborales

En lo referente a los derechos laborales que cuentan con capacidades diferentes, Rojas & Villalobos (2022) determinan que, en el Perú, los individuos con capacidades diferentes tienen el derecho de gozar privilegios laborales al igual que el resto de ciudadanos. La legislación laboral reconoce el derecho de igualdad de oportunidades y remuneración, permitiéndoles trabajar en condiciones equiparables a las de los demás. Además, se han establecido leyes específicas, como la Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento, para proteger y promover los derechos laborales de ellos, fomentando su inclusión tanto social como laboralmente. Las empresas tienen el compromiso de fomentar la inclusión de individuos con capacidades diferentes en el empleo y asegurar lo antes mencionado de forma igualitaria. A pesar de estos avances, todavía existen desafíos en términos de accesibilidad y equidad de oportunidades en el ámbito laboral para dichas personas. (p.45)

Los derechos laborales de los individuos con capacidades diferentes juegan un rol fundamental en fomentar la equidad de oportunidades y la inclusión en el entorno laboral. Estos derechos están respaldados por marcos legales y regulaciones que tienen como objetivo asegurar la protección y el trato equitativo de los individuos con capacidades diferentes en el ámbito laboral.

Los individuos con capacidades diferentes Las personas distintas tienen el derecho primordial de no sufrir discriminación en el sector laboral, lo cual implica que no se les puede negar empleo o ascenso debido a su discapacidad y deben recibir igualdad de trato en términos de remuneración, beneficios y condiciones laborales. Además, tienen derecho a solicitar adaptaciones razonables en el lugar de trabajo para garantizar su plena participación y rendimiento laboral, incluyendo ajustes en el entorno físico, horarios de trabajo y equipo necesario. Asimismo, tienen derecho a acceder a programas de capacitación y desarrollo profesional en igualdad de condiciones, así como a trabajar en un ambiente seguro y saludable. Se les debe otorgar igualdad de oportunidades de empleo, sin discriminación en el proceso de contratación y considerando sus habilidades y capacidades.

#### 1.2.4.2. Obligaciones del trabajador con discapacidad

En concordancia con el asunto discutido, Plusultra (2022) Los individuos con capacidades diferentes que están empleadas tienen las mismas obligaciones que el resto de los trabajadores. Estas responsabilidades abarcan el cumplimiento de las políticas y regulaciones establecidas por la organización empresarial, la responsabilidad de ser productivos y asistir al trabajo de manera regular. Asimismo, es imprescindible que se adhieran a las pautas de seguridad establecidas por la empresa para garantizar la protección de su propia seguridad y la de sus

compañeros de trabajo. Si necesitan adaptaciones razonables debido a su discapacidad para desempeñar sus funciones laborales, deben informarlo a su empleador y trabajar en conjunto para encontrar una solución adecuada que les permita cumplir de manera eficiente y segura con los objetivos laborales. Es crucial enfatizar que los individuos con capacidades diferentes tienen el derecho de recibir un trato justo y ser tratadas sin discriminación en el entorno de trabajo debido a su discapacidad. (p.1)

**1.2.4.3. Tipos de contratos laborales**

En el Perú, se encuentran disponibles dos tipos de contratos laborales dirigidos especialmente a las personas que poseen alguna discapacidad limitante para laborar:

a) **Contrato de trabajo convencional:** Los individuos con capacidades diferentes pueden ser contratadas bajo los mismos términos y condiciones que cualquier otro trabajador, sin requerir un contrato especial. El empleador está obligado a cumplir con las disposiciones establecidas en la Ley General de la Persona con Discapacidad y en el Código de Trabajo. En caso de necesitar apoyo adicional, el empleador puede solicitar asesoramiento y ayuda a servicios de empleo o instituciones especializadas para facilitar la inclusión laboral.

b) **Contrato de trabajo especial:** Para aquellos individuos con discapacidad severa o profunda que requieren un mayor nivel de apoyo y adaptaciones específicas en el entorno laboral, existe la opción de celebrar un contrato de trabajo especial. Este tipo de contrato se rige por el Decreto Supremo N° 002-2015-TR, que establece condiciones especiales de trabajo y protección para los individuos con capacidades diferentes severas o profundas. El objetivo es asegurar Garantizar la equidad en las oportunidades de empleo y el acceso laboral para este grupo de individuos, considerando sus limitaciones y necesidades específicas.

Tanto en el contrato de trabajo ordinario como en el contrato de trabajo especial, los empleadores tienen la responsabilidad de ofrecer las adaptaciones razonables y ajustes indispensables para garantizar la inclusión laboral de dichas personas. Estas adaptaciones pueden implicar cambios en el entorno laboral, suministro de herramientas o equipos especializados, flexibilidad en los horarios, y otros aspectos pertinentes. Es relevante resaltar que, en Perú, la Ley General de la Persona con Discapacidad y las normativas laborales fomentan la inclusión e impiden la exclusión de personas con habilidades diversas en el entorno laboral. Estos contratos laborales tienen como objetivo salvaguardar sus derechos y brindarles

equidad en las posibilidades de desarrollo para acceder y mantener un empleo digno y productivo.

#### 1.2.4.4. Derecho a la Igualdad y no discriminación

El principio esencial de este derecho en los individuos con capacidades diferentes se fundamenta en que todas las personas, independientemente de su condición física, mental o emocional, deben ser tratadas de manera equitativa. Esto implica que los individuos con capacidades diferentes Poseen el derecho de ser tratados de manera equitativa y de tener acceso a las mismas oportunidades que aquellos individuos sin discapacidad.

Este derecho se encuentra respaldado por distintas normativas y convenciones internacionales, como la Convención sobre los Derechos de los Individuos con capacidades diferentes y la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Estos acuerdos establecen medidas concretas para garantizar la equidad en las posibilidades de educación, empleo, justicia y demás servicios para las personas con capacidades diferentes.

En el contexto peruano, el derecho a la igualdad y no discriminación de los individuos con capacidades diferentes se encuentra garantizado en la Constitución Política del Perú, la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley Nº 29973) y su reglamento correspondiente. Estas legislaciones contemplan medidas específicas para combatir cualquier forma de discriminación hacia los individuos con capacidades diferentes promover su inclusión en la sociedad en igualdad de condiciones.

En línea con estos marcos normativos, la carta magna peruana determina que el país es un sistema político basado en los principios de justicia social y democracia, y reconoce en su art. dos, inciso dos, el derecho que mantiene toda persona a la igualdad frente a la ley, prohibiendo cualquier forma de discriminación. Así, estas disposiciones legales y constitucionales Buscan asegurar la equidad en los derechos y posibilidades para los individuos con capacidades diferentes en el Perú, reafirmando su derecho a ser tratadas con igualdad y sin discriminación en todas las esferas de la existencia.

En otras expresiones, se reconoce el derecho de todas las personas a ser tratadas de forma equitativa, a menos que exista una razón objetiva y válida que demande un tratamiento legalmente distinto; por lo que el Tribunal Constitucional (TC) ha señalado “No todas las situaciones de desigualdad constituyen automáticamente discriminación, ya que no se prohíbe todo tipo de diferencia en el ejercicio de los derechos fundamentales. La igualdad solo se ve violada cuando el trato desigual carece de una justificación objetiva y razonable. Por lo tanto,

la aplicación del principio de igualdad no implica la exclusión de un trato diferenciado, siempre y cuando se realice en base a fundamentos objetivos y razonables.” (STC 0048-2004-PI/TC, F.J. 61)

## II. MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación se configuró como una investigación aplicada o tecnológica, por el resultado obtenido. Se aplicó el método en cuestión, debido a que, permite analizar la figura de la discapacidad y la normativa que la regula, para proponer de manera eficaz y acertada la incorporación al Art 45 de la Ley 29973 de una evaluación adaptativa en el acceso al empleo para las personas con discapacidad.

Sobre la base de la diversa documentación utilizada para llevar a cabo este estudio, se concluyó que se trató de un análisis documental. Siendo el estudio y análisis de varios documentos con información razonable, consistente y por lo tanto valioso, con el fin de determinar la propia visión sobre el tema en consideración, por lo que se desarrolló un nuevo documento de contenido relevante y confiable.

Se hizo uso del instrumento “ficha del estado del arte”, de la cual se resaltó su utilidad para organizar los diferentes documentos consultados, para el análisis y desarrollo de cada uno de los objetivos planteados, y consecuentemente, se estableció la postura crítica propia por nuestra parte como investigadores.

Para desarrollar adecuadamente esta investigación se recopiló información de las siguientes fuentes: libros, tesis de licenciatura y maestría (nacionales y extranjeras), jurisprudencia nacional, documentos jurídicos nacionales y revistas electrónicas, todo para su análisis y desarrollo, con lo que se construyó una postura crítica propia.

## III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El presente capítulo se desarrollará de acuerdo a los objetivos específicos planteados, adentrado en el análisis de la doctrina, la norma y la jurisprudencia, tanto nacional como comparada, en relación con los derechos de las personas con discapacidad. Explicando las complejidades jurídicas que subyacen a la necesidad de una interpretación de las evaluaciones adaptativas, poniendo de relieve las razones jurídicas que fundamentan esta necesidad. Además, se analizarán las herramientas que se utilizan en los concursos públicos para valorar las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad. Este análisis permitirá una comprensión más profunda de cómo se pueden garantizar y promover eficazmente los derechos de las personas con discapacidad, y en ese sentido lograr ser un país inclusivo y justo en este ámbito de gran relevancia.

## 3.1. Limitaciones presentes en la Ley Nº 29973 que resaltan la importancia de implementar una evaluación adaptativa en los concursos públicos destinados a personas con discapacidad

El apartado aborda el análisis de la ley General de la Persona con Discapacidad, en el contexto de los concursos públicos destinados a personas con discapacidad. A pesar de los avances significativos tanto nacionales como internacionales acerca del tratamiento que se debe seguir en el ámbito laboral de las personas con discapacidades, donde en el ámbito nacional se hallan limitaciones, si bien es cierto, esta ley ha traído en términos de reconocimiento y protección de los derechos de las personas con discapacidad, existen áreas en las que aún se requiere un mayor desarrollo. Una de estas áreas es la necesidad de implementar una evaluación adaptativa en los concursos públicos. Esta evaluación adaptativa no solo garantizaría un proceso de selección más equitativo y justo, sino que también resaltaría las habilidades y capacidades únicas de cada individuo, en lugar de centrarse únicamente en sus limitaciones. Al hacerlo, podemos avanzar hacia una sociedad más inclusiva y equitativa.

Por su parte Vela (2017) sostiene que si bien es cierto no garantiza plenamente también lo es que el mensaje que brinda esta ley es precisamente concientizar al estado en todos sus estamentos a proteger los derechos de las personas con discapacidad. (p.70)

### 3.1.1. Disposiciones más detalladas y medidas concretas

Tras el análisis de la ley N.°29973, se determina que, en su esencia, representa un importante avance en la regulación de cuestiones de garantizar los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones. Sin embargo, como con cualquier legislación compleja, la efectividad de esta ley depende en gran medida de la claridad y la precisión de sus disposiciones, así como de la implementación adecuada de medidas concretas. En este contexto, es imperativo abordar la necesidad de introducir disposiciones más detalladas y medidas específicas para garantizar que esta ley cumpla sus objetivos de manera eficaz. Por lo antes mencionado, es necesario tomar en cuenta los siguientes puntos:

a. **Claridad en las definiciones:** La ley actualmente define a una persona con discapacidad como alguien con deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales permanentes. Esta definición podría ser más específica para abarcar la diversidad de situaciones que enfrentan las personas con discapacidad. Debido a que es un ámbito muy amplio y no se puede centrar a un campo global respecto a ello. Por ende, es necesario establecer una definición que tome en cuenta los innumerables casos que conllevan ser una persona con discapacidad.

b. **Especificidad en las medidas:** La ley afirma que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que todos los demás, pero no especifica cómo se garantizarán estos derechos. Por ejemplo, no se detallan acciones específicas para fomentar la inclusión de las personas con discapacidad en diversos ámbitos de la vida.

c. **Consistencia con otras normativas:** Hay una discrepancia entre la Ley N.º 29973, su reglamento y la Resolución Ministerial N.º 981-2016 en cuanto al porcentaje de restricción. Esta inconsistencia puede generar confusión y obstaculizar la implementación efectiva de la ley.

La Ley N.º 29973, su reglamento y la Resolución Ministerial N.º 981-2016 son tres normativas que tratan sobre los derechos de las personas con discapacidad. Sin embargo, existe una discrepancia entre estas normativas en cuanto al porcentaje de restricción. Se refiere a la medida en que la discapacidad de una persona restringe su capacidad para realizar ciertas actividades o funciones. Este porcentaje se utiliza para determinar el grado de discapacidad de una persona y puede afectar a los beneficios y servicios a los que tiene derecho.

La discrepancia entre estas normativas puede generar confusión y dificultades en la implementación efectiva de la ley. Por ejemplo, puede haber incertidumbre sobre qué normativa seguir cuando se evalúa el porcentaje de restricción de una persona con discapacidad. Esto puede resultar en inconsistencias en la evaluación y certificación de la discapacidad, lo que a su vez puede afectar a los derechos y beneficios de las personas con discapacidad.

Concordamos con lo mencionado por Zavala (2017) al determinar qué; “Existe incongruencia entre la norma y la resolución ministerial dado que dicha resolución debe ser inaplicada primando la ley general de las personas con discapacidad que otorga los derechos laborales específicos en beneficio de las mencionadas personas”. (p.73)

Por lo tanto, es crucial abordar esta discrepancia para garantizar que las personas con discapacidad reciban el apoyo adecuado y se respeten plenamente sus derechos. En ese sentido, el verdadero dilema no reside en la resolución que se ha mencionado, sino más bien en la propia Ley General de Personas con Discapacidad. Esta ley establece un límite del 33% de restricciones, un umbral que muchos consideran demasiado alto cuando se trata de cuestiones relacionadas con discapacidades. Además, los profesionales médicos no se sienten suficientemente competentes para calcular con precisión dicho porcentaje

de limitaciones, y ciertamente, se carece de los recursos necesarios para llevar a cabo una evaluación minuciosa en este sentido.

d. **Desarrollo de políticas y programas efectivos:** En cuanto a esta sección, es crucial mencionar que, la ley menciona que las políticas y programas estatales deben respetar ciertos principios, pero no proporciona detalles sobre qué políticas y programas se implementarán para cumplir estos principios. En tal sentido, resulta escaso su contenido para evitar ambigüedades y confusiones.

Llegamos a la conclusión que, la Ley N.º 29973 representa un avance significativo en la protección de los derechos de las personas con discapacidad en Perú, es necesario revisar y perfeccionar esta ley para superar sus limitaciones actuales. Debido a que se pueden observar carencias presentes que en cierto modo la hacen vulnerable de cumplimiento y como resultado, la vulneración a los derechos de aquellas personas que están sujetas a ella.

### 3.1.2. Sistema sólido de monitoreo y sanciones para asegurar su plena efectividad

Cuando hablamos de un sistema sólido de monitoreo y sanciones se refiere a un conjunto de mecanismos y procedimientos establecidos para supervisar y hacer cumplir la Ley N.º 29973. Este sistema tiene como objetivo garantizar que las disposiciones de la ley se cumplan adecuadamente y que se tomen medidas correctivas en caso de incumplimiento.

En ese sentido, el monitoreo es el proceso de seguimiento y evaluación del cumplimiento de la ley. Esto puede incluir la recopilación de datos, la realización de inspecciones y auditorías, y el análisis de informes y registros para identificar posibles violaciones. El monitoreo puede ser llevado a cabo por agencias gubernamentales, organizaciones no gubernamentales u otras entidades designadas. Con el fin de hacer prevalecer la ley en todos los aspectos por el que fue promulgada, es decir, velar por los derechos de las personas que cuentan con capacidades diferentes.

Del mismo modo, las sanciones son las consecuencias legales o administrativas impuestas a aquellos que no cumplen con las disposiciones de la ley. Estas sanciones pueden incluir multas, penas de prisión, suspensiones o revocaciones de licencias, entre otras medidas. El propósito de las sanciones es disuadir el incumplimiento y garantizar que se tomen medidas correctivas adecuadas. En relación al tema de la presente investigación, Toyama (2019) determina que “Siempre que, en el marco de un procedimiento sancionador, se respete el derecho a la defensa de la empresa empleadora y se le brinde todas las garantías propias del debido proceso establecidas en el ordenamiento jurídico, no existiría ningún inconveniente”. (p.434).

Por la antes mencionado, se determina que un sistema sólido de monitoreo y sanciones implica establecer mecanismos efectivos para supervisar el cumplimiento de la Ley N.º 29973 y aplicar sanciones apropiadas en caso de incumplimiento. Esto ayuda a garantizar que la ley se cumpla adecuadamente y que se protejan los derechos de las personas con discapacidad.

### 3.1.3. Asignación de recursos para garantizar la implementación efectiva

Cuando se habla de la asignación de recursos, se hace referencia a lo proporcionado por el estado, en cuanto a los fondos, personal y otros recursos necesarios para asegurar que la Ley N.º 29973 se implemente de manera efectiva. Esto significa asignar los recursos adecuados para respaldar las medidas y acciones necesarias establecidas por la ley, con el propósito de fomentar y salvaguardar los derechos de las personas con discapacidad.

En lo relacionado al presupuesto, tenemos por consignada aquella asignación de fondos específicos en el presupuesto del gobierno es fundamental para financiar programas, servicios y actividades relacionadas con la implementación de la Ley N.º 29973. Esto incluye la inversión en infraestructura accesible, capacitación de personal, programas educativos y campañas de sensibilización. Un presupuesto adecuado garantiza que los recursos necesarios estén disponibles para promover y proteger los derechos de las personas con discapacidad.

Por otro lado, la contratación y capacitación de personal especializado es esencial para llevar a cabo tareas relacionadas con la ley, como la supervisión, el monitoreo y la aplicación de sanciones en caso de incumplimiento. Estos profesionales pueden incluir inspectores, auditores, abogados y otros expertos en el campo de los derechos de las personas con discapacidad. El personal capacitado desempeña un papel crucial en garantizar que se cumplan las disposiciones de la ley y que se tomen medidas correctivas cuando sea necesario.

Siguiendo esa misma línea de ideas, Pinto (2016) sostiene que; “Es oportuno que el personal que labora con personas con discapacidad reciba una adecuada capacitación, para que pueda aceptar la diversidad de la cual son parte las personas con discapacidad y eviten, en lo posible, actos discriminatorios que hagan sentir mal al trabajador con discapacidad”. (p.65).

Sobre dicho punto concluimos que, la adecuada aplicación de la Ley General de Personas con Discapacidad puede verse comprometida cuando el personal encargado de llevar a cabo su implementación carece de la capacitación necesaria. La falta de conocimiento y competencia en este ámbito puede conducir a interpretaciones erróneas de la ley y a decisiones inadecuadas en lo que respecta a la evaluación de discapacidades y la asignación de beneficios correspondientes. Además, un personal no capacitado puede no estar al tanto de los requisitos específicos de la ley, lo que podría resultar en la exclusión injusta de personas con discapacidad

o en la negación de los servicios y recursos a los que tienen derecho. Por tanto, la formación adecuada del personal es esencial para garantizar que la ley cumpla su objetivo de promover la igualdad y el bienestar de las personas con discapacidad en nuestra sociedad.

Otro tema relevante que se debe tatar es la infraestructura, la creación o adaptación de instalaciones físicas accesibles, siendo fundamental para garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder a servicios y participar plenamente en la sociedad. Esto puede incluir la construcción de rampas, ascensores, baños accesibles y otras modificaciones arquitectónicas. Una infraestructura adecuada es esencial para eliminar barreras físicas y promover la inclusión de las personas con discapacidad.

Del mismo modo, Ruiz (2018) comenta que "Esta ley brinda accesibilidad en relación a la infraestructura y comunicación tanto en una vivienda como en su estacionamiento pues esta ley genera espacios reservados y exclusivos para los vehículos de las personas con discapacidad, así también como en el trasporte público con la reserva de asientos y espacio de acceso". (p.44)

La falta de una infraestructura adecuada representa un obstáculo importante para la implementación efectiva de la ley. Cuando los entornos físicos no están diseñados o adaptados para ser accesibles, las personas con discapacidad enfrentan dificultades significativas en su movilidad y participación en la sociedad. Por lo tanto, la inversión en infraestructura accesible es esencial para que la ley pueda cumplir su objetivo y promover los derechos de las personas con discapacidad.

Otro punto de gran relevancia, es la asignación de recursos para programas educativos y campañas de sensibilización, siendo totalmente importante para promover una mayor comprensión y aceptación de los derechos y necesidades de las personas con discapacidad. Estos programas pueden incluir talleres, seminarios, materiales educativos y campañas publicitarias. La educación y sensibilización son fundamentales para fomentar un cambio positivo en la sociedad y garantizar que se respeten los derechos de las personas con discapacidad.

En ese sentido, estos programas desempeñan un papel crucial en la educación de la población sobre los derechos y necesidades de las personas con discapacidad, así como en la reducción de estereotipos y prejuicios. Sin recursos suficientes, se dificulta la concienciación y el apoyo de la comunidad, lo que obstaculiza la plena aplicación de la ley y su objetivo de igualdad e inclusión.

## 3.2. Guía de derechos laborales de personas con discapacidad en el trabajo de la UNESCO

La guía representa una valiosa herramienta para fomentar el empoderamiento económico y social de las personas con discapacidad, al mismo tiempo que despierta la conciencia en la sociedad acerca de la necesidad de proteger y respaldar sus derechos en el ámbito laboral. Esta guía contribuye a alcanzar los objetivos del desarrollo sostenible, que se centran en impulsar un crecimiento económico que incluya a todos de manera sostenible, garantizar un empleo pleno y productivo, y promover un trabajo digno para todos los individuos, sin importar su condición de discapacidad.

Claramente dicha guía tiene como público objetivo a personas con discapacidad interesadas en comprender sus derechos laborales y aprender cómo hacerlos valer. Además, está dirigida a una amplia gama de entidades, que incluyen organizaciones que representan a personas con discapacidad, empresas, empleadores, sindicatos, servicios públicos de empleo, instituciones educativas y de formación, así como otras instituciones que desempeñan un papel en el proceso de integración laboral. Siendo de gran importancia para dichas personas que cuentan con discapacidades.

### 3.2.1. Derecho a los ajustes razonables

Cuando hablamos del concepto de ajustes razonables es un principio clave en la promoción de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Según la UNESCO, los ajustes razonables son modificaciones o adaptaciones necesarias para garantizar que las personas con discapacidad puedan disfrutar plenamente de sus derechos laborales sin discriminación. Estos ajustes pueden incluir cambios en el entorno físico, las políticas y prácticas laborales, y las herramientas o tecnologías utilizadas en el trabajo.

La Ley N.º 29973 también aborda la importancia de los ajustes razonables en el ámbito laboral. Esta ley establece que los empleadores deben tomar medidas para garantizar que las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades en el empleo, lo cual puede incluir la realización de ajustes razonables para adaptar el entorno laboral a las necesidades individuales de cada persona.

En resumen, tanto la Guía de derechos laborales de personas con discapacidad en el trabajo de la UNESCO como la Ley N.º 29973 reconocen la importancia de los ajustes razonables como una herramienta para promover la inclusión y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

### 3.2.2. Tipos de contratos laborales

De acuerdo a lo mencionado por la Guía de derechos laborales de personas con discapacidad en el trabajo de la UNESCO en concordancia a lo determinado por la Ley N.º 29973, analizando ambos documentos, se determina que existen varios tipos de contratos laborales diseñados para personas con discapacidad. El primero es el contrato indefinido, que se aplica a personas con discapacidad provenientes de enclaves laborales y sigue las mismas reglas que un contrato indefinido ordinario. Luego, está el contrato temporal de fomento de empleo, que tiene una duración máxima de 36 meses y tiene como objetivo promover el empleo para personas con discapacidad, siguiendo las mismas normas que un contrato temporal estándar.

Otro tipo es el contrato para la formación de personas con discapacidad, que busca proporcionar formación y aprendizaje a estas personas con una duración máxima de 12 meses, y se rige por las mismas normas que un contrato de formación ordinario. También existe la opción de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad, que se utiliza para la prestación de servicios o el suministro de bienes, y sigue las mismas reglas que un contrato mercantil o civil ordinario.

Finalmente, los enclaves laborales involucran la creación de puestos de trabajo en empresas ordinarias para personas con discapacidad. Estos trabajadores son contratados por un Centro Especial de Empleo y cedidos a la empresa ordinaria, donde trabajan bajo la supervisión del personal de la empresa ordinaria.

Por lo antes mencionado, llegamos a la conclusión que los diversos tipos de contratos laborales diseñados específicamente para personas con discapacidad reflejan un esfuerzo importante por parte de la legislación laboral para promover la inclusión y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, reconociendo que las personas con discapacidad tienen mucho que ofrecer en el mundo laboral y que sus derechos laborales deben ser protegidos y respetados en igualdad de condiciones. Sin embargo, es importante que las empresas y la sociedad en su conjunto sigan trabajando en la eliminación de barreras y prejuicios para que estas oportunidades sean plenamente efectivas.

### 3.2.3. Derecho a la igualdad y no discriminación

La Ley General de Personas con Discapacidad y la Guía de Derechos Laborales de Personas con Discapacidad de la UNESCO son instrumentos legales y orientativos importantes que se enfocan en garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Estos documentos establecen que todas las personas, independientemente de su discapacidad, tienen el derecho fundamental a igualdad de oportunidades en el empleo y en el lugar de trabajo. Aquí hay una parafrasea de estos conceptos:

Tanto la Ley General de Personas con Discapacidad como la Guía de Derechos Laborales de Personas con Discapacidad de la UNESCO establecen que todas las personas, incluidas aquellas con discapacidad, deben tener igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Esto significa que no se debe discriminar a las personas con discapacidad en ningún aspecto del empleo, desde la contratación hasta las condiciones de trabajo y la promoción.

Estos documentos enfatizan que es ilegal discriminar a las personas con discapacidad en el trabajo por razón de su discapacidad. La discriminación incluye prácticas injustas como la negación de empleo, el trato desigual en el trabajo, el despido injustificado o la falta de acceso a oportunidades de desarrollo profesional debido a la discapacidad.

También se destacan las adaptaciones razonables como un elemento clave para garantizar la igualdad en el empleo. Esto implica que los empleadores deben realizar ajustes o modificaciones en el lugar de trabajo o en las políticas de empleo para permitir que las personas con discapacidad realicen su trabajo de manera efectiva.

Encontramos a autores como Monzón & Soto (2009) citado en Ruiz (2018) que determinan que; “ Este derecho es una principal medida para proporcionar y fomentar la contratación de personas con habilidades especiales tanto e n el sector público y privado, así mismo la Comisión sobre los derechos de personas con discapacidad, no señala el expresamente el número de personas con discapacidad que tienen que trabajar dentro de una institución mientras que la norma nacional si lo menciona entonces se puede ver una controversia entre normas”. (p.51)

En ese sentido, es notable la diferencia entre las normas internacionales y nacionales sobre el derecho al trabajo y al empleo de las personas con discapacidad. Por lo tanto, si la Comisión sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que es el órgano encargado de supervisar la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, debería en ese modo establecer un criterio cuantitativo para garantizar la inclusión laboral de las personas con habilidades especiales. Entonces, si la norma nacional peruana, que establece un porcentaje mínimo del 3% de personas con discapacidad que deben ser contratadas en el sector público y del 5% en el sector privado, es en cierto modo, insuficiente para cumplir con el principio de igualdad y no discriminación.

Los desafíos y oportunidades que se presentan para promover el derecho al trabajo y al empleo de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad, no solo son en perspectiva cuantitativa, sino también cualitativa, donde se deber tomar en cuenta las necesidades, capacidades y preferencias de cada persona.

En resumen, tanto la Ley General de Personas con Discapacidad como la Guía de Derechos Laborales de Personas con Discapacidad de la UNESCO están diseñadas para promover la

igualdad y proteger contra la discriminación en el ámbito laboral para las personas con discapacidad, asegurando que tengan las mismas oportunidades y derechos que las demás. Pero dentro de ellas existen variantes que no han sido tomadas en cuenta en su totalidad, faltando profundizarlas, para así no dejar brechas sueltas, que den cabida a la vulneración de los derechos de las personas con discapacidades.

### 3.3. Criterios jurídicos que fundamentan la necesidad de una interpretación de las evaluaciones adaptativas para las personas con discapacidad

En el presente capítulo explicaremos los criterios jurídicos que fundamentan la necesidad de una interpretación de las evaluaciones adaptativas para las personas con discapacidad, que se basan en principios de igualdad, equidad y no discriminación. Estos criterios reconocen que las personas con discapacidad pueden enfrentar barreras únicas y desafíos en los entornos de evaluación tradicionales.

Por lo tanto, se requiere una interpretación adaptativa para garantizar que estas evaluaciones midan con precisión las habilidades y competencias del individuo, en lugar de sus discapacidades. Este enfoque no solo es esencial para el cumplimiento de las leyes y regulaciones de derechos humanos, sino que también es crucial para promover una sociedad inclusiva y justa donde todas las personas tengan la oportunidad de demostrar su potencial y contribuir plenamente.

#### 3.3.1. Principios legales y normativos que buscan garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación

Los principios legales y normativos que respaldan nuestra posición que respecta a las interpretaciones adaptativas en las evaluaciones para personas con discapacidad, se fundamentan al tener como objetivo primordial asegurar la equidad de oportunidades y evitar cualquier forma de discriminación, son los siguientes;

En primer lugar, tenemos a la Constitución Política, en su Artículo 2, establece que "Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminada por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o cualquier otra índole." La Constitución establece en su artículo 2 que todas las personas tienen derecho a la igualdad ante la ley y prohíbe la discriminación por cualquier motivo, incluyendo la discapacidad. Además, el artículo 27 establece el derecho de las personas con discapacidad a la igualdad de oportunidades. Es evidente que la carta magna nos brinda aquel respaldo sobre la necesidad de emplear mecanismos que faciliten el ejercicio de sus derechos de las personas con discapacidad,

en ese sentido, al establecer interpretaciones adaptativas en las evaluaciones donde son estas personas participantes de concursos públicos permite que estos no sean excluidos o discriminados por tener diferentes habilidades.

Por otro lado, Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, como ya antes se ha mencionado tiene como finalidad principal promover, proteger y garantizar los derechos de las personas con discapacidad en el país. Estableciendo el derecho de estas personas a la igualdad de oportunidades y a no ser objeto de discriminación, así como el derecho a recibir una educación inclusiva y de calidad.

Además, esta ley establece la obligación de adoptar medidas de accesibilidad y de adaptar los procesos de evaluación para las personas con discapacidad. Claramente, la presente ley, resulta ser uno de los pilares que nos brinda aquella ventana para la aplicación de las interpretaciones adaptativas en las evaluaciones en los concursos públicos, debido a que su fundamento primordial es hacer prevalecer constantemente los derechos de las personas con discapacidad en campo laboral.

Hay que tener en cuenta que mediante Decreto Supremo N.° 002-2015-MIMP, se aprueba el Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad y proporciona directrices para promover la igualdad de oportunidades y evitar la discriminación. También regula aspectos relacionados con la accesibilidad y la adaptación de servicios, incluyendo la educación y las evaluaciones. En ese sentido es un elemento esencial para el desarrollo de la investigación, debido a que sus directrices brindan gran alcance a lo que se busca contribuir con la aplicación de la normal.

Además, otro elemento normativo fundamental, resulta ser la Ley Marco de Empleo Público establece en su artículo 3 la prohibición de discriminación en el empleo público. Esto significa que todas las personas, incluyendo aquellas con discapacidad, tienen el derecho a igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público y no pueden ser objeto de discriminación en los procesos de selección y evaluación. De tal manera, promueve la transparencia y la equidad en los procesos de selección de personal en el sector público. Esto implica que los concursos públicos deben ser diseñados de manera que todas las personas tengan la posibilidad de competir en condiciones justas, independientemente de su situación personal, incluyendo su discapacidad.

En ese sentido, la necesidad de interpretación de las evaluaciones adaptativas se relaciona con la obligación de adaptar los procesos de selección para personas con discapacidad, tal como lo establece la ley que mencionamos previamente.

A modo de conclusión de lo mencionado, en el ámbito laboral peruano, la necesidad de una interpretación de las evaluaciones adaptativas para concursos públicos destinados a personas con discapacidad se basa en una sólida base jurídica y normativa que tiene como objetivo fundamental garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Esta base incluye principios constitucionales, como la igualdad ante la ley y la prohibición de la discriminación, así como leyes específicas como la Ley General de la Persona con Discapacidad y la Ley Marco de Empleo Público.

Estos principios y normativas legales reflejan el compromiso del Estado peruano de promover la inclusión de las personas con discapacidad en la vida laboral y pública del país. La adaptación de las evaluaciones en los concursos públicos es una medida esencial para asegurar que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades de competir y acceder al empleo público, eliminando barreras que puedan limitar su participación plena y equitativa.

Por lo tanto, la interpretación de las evaluaciones adaptativas se enmarca en una perspectiva legal y normativa que busca garantizar que las personas con discapacidad sean tratadas con igualdad de condiciones en el ámbito laboral, promoviendo así la inclusión y la no discriminación en la sociedad peruana.

### 3.4. Herramientas que se deben utilizar en los concursos públicos para la valoración de las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad

En este capítulo, abordaremos el análisis de las herramientas que se utilizan en los concursos públicos para la valoración de las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad. Estas herramientas son fundamentales para garantizar un proceso de selección equitativo y transparente, que reconozca y valore las habilidades únicas y diversas de todos los participantes. Exploraremos cómo estas herramientas se diseñan y aplican, con un enfoque particular en cómo se adaptan para satisfacer las necesidades específicas de las personas con discapacidad. Este análisis nos permitirá entender mejor cómo estos procesos pueden ser mejorados para promover una mayor inclusión y diversidad en el sector público y privado.

### 3.4.1. Adaptaciones razonables

Las evaluaciones adaptativas son herramientas que permiten evaluar las capacidades y destrezas de individuos con discapacidad, tomando en consideración sus características personales y necesidades particulares. Estas evaluaciones son útiles para diagnosticar, planificar y proporcionar el apoyo necesario para mejorar la calidad de vida y fomentar la inclusión social de las personas con discapacidad.

Por otro lado, las adaptaciones razonables se refieren a las modificaciones o ajustes apropiados que no resulten excesivamente onerosos o injustos en casos específicos, con el fin de garantizar que las personas con discapacidad disfruten de los mismos derechos y libertades fundamentales que los demás, en igualdad de condiciones. Estas adaptaciones pueden abarcar aspectos físicos, tecnológicos, organizativos o comunicativos.

### 3.4.2. Entrevistas estructuradas

Las entrevistas estructuradas son una técnica de selección de personal que se basa en hacer las mismas preguntas a todos los candidatos en un orden y criterio previamente definidos. Estas entrevistas ofrecen la ventaja de ser más objetivas, válidas y fiables en comparación con las entrevistas no estructuradas, ya que minimizan la influencia de factores subjetivos o sesgos por parte del entrevistador. En el contexto laboral peruano, las evaluaciones adaptativas y las entrevistas estructuradas comparten el objetivo de evaluar las habilidades y el potencial de los candidatos, al mismo tiempo que garantizan la igualdad de oportunidades y respetan los derechos de las personas con discapacidad.

Las evaluaciones adaptativas ayudan a identificar las áreas de fortaleza y las áreas de mejora de las personas con discapacidad, así como los apoyos necesarios para su desempeño laboral. Por otro lado, las entrevistas estructuradas permiten comparar a los candidatos en función de criterios claros y relevantes para el puesto, evitando la discriminación basada en la discapacidad.

Para asegurar que las entrevistas estructuradas sean efectivas para las personas con discapacidad, es esencial llevar a cabo adaptaciones razonables, como ajustar el tiempo, el lugar y el formato de la entrevista, utilizar un lenguaje claro y sencillo, proporcionar ayudas técnicas o de apoyo humano, y facilitar la comunicación alternativa o aumentativa. Estas adaptaciones deben ser acordadas previamente con el candidato, respetando sus preferencias y voluntad.

### 3.4.3. Habilidades prácticas

En lo que respecta a las habilidades prácticas, estas desempeñan un papel fundamental en el ámbito laboral para las personas con discapacidad. Estas habilidades, ya sean técnicas o transversales, son esenciales para que cualquier individuo pueda llevar a cabo sus funciones en un puesto de trabajo de manera efectiva y cumpliendo con los estándares de calidad requeridos.

La relación hallada entre las evaluaciones adaptativas y estas habilidades prácticas es crucial. A través de las evaluaciones adaptativas, es posible identificar y evaluar de manera precisa las habilidades prácticas que cada persona con discapacidad posee, así como las áreas en las que pueden necesitar apoyo o desarrollo adicional. Esto tiene un doble beneficio: en primer lugar, orienta a las personas con discapacidad hacia puestos de trabajo que se alinean mejor con sus capacidades y metas profesionales, aumentando sus posibilidades de éxito en el empleo. En segundo lugar, permite ofrecer la formación y el apoyo necesarios para mejorar su desempeño laboral.

Para que este proceso sea efectivo en la promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, es esencial adoptar una perspectiva de derechos humanos en cada etapa. Esto significa respetar la dignidad y autonomía de cada individuo, reconociendo su diversidad y valorando sus contribuciones al mercado laboral. Además, es vital involucrar a todos los actores relevantes, como empleadores, trabajadores, sindicatos, instituciones educativas y organizaciones de la sociedad civil, para crear un entorno laboral inclusivo y equitativo para todas las personas, independientemente de sus capacidades.

### 3.4.4. Portafolios y ejemplos de trabajo

Es fundamental destacar que los portafolios y ejemplos de trabajo representan herramientas valiosas que permiten a las personas con discapacidad poner de manifiesto sus competencias, habilidades, logros profesionales, así como su historial formativo y laboral. Estos recursos pueden tomar la forma de documentos físicos o digitales e incluir una variedad de elementos, como documentos, imágenes, videos, audios, testimonios y certificados. La relación entre las evaluaciones adaptativas y la creación de portafolios y ejemplos de trabajo es de gran importancia, ya que ambos aspectos contribuyen significativamente a mejorar la empleabilidad y la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Esto es especialmente importante para las personas con discapacidad, ya que puede ser una forma efectiva de demostrar sus habilidades y capacidades en lugar de depender únicamente de pruebas tradicionales o entrevistas.

En ese sentido, al implementar evaluaciones adaptativas, es posible que los criterios de evaluación se ajusten para tener en cuenta las limitaciones o necesidades específicas de los candidatos con discapacidad. Los portafolios y ejemplos de trabajo permiten una evaluación más completa y personalizada de las habilidades de los candidatos, lo que puede contribuir a una toma de decisiones más justa y precisa.

Por otro lado, demuestran la experiencia laboral y las contribuciones de un candidato en roles anteriores. Esto es fundamental en el proceso de selección e influye claramente en la decisión de contratar a una persona con discapacidad. La relevancia de la experiencia y la habilidad para demostrar cómo esa experiencia se traduce en un rol específico son factores clave.

### 3.4.5. Competencias blandas

Es necesario que se tomen en cuenta respecto al desarrollo del tema el uso de las competencias blandas, como bien sabemos son aquellas habilidades personales e interpersonales que facilitan el desempeño laboral y la adaptación al entorno. Algunas competencias blandas son la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la adaptabilidad, el liderazgo y la resiliencia.

La relación que se halla entre las evaluaciones adaptativas y las competencias blandas es que ambas buscan valorar las capacidades de las personas con discapacidad más allá de los aspectos técnicos o académicos. Las evaluaciones adaptativas permiten identificar las fortalezas y debilidades de cada persona, así como sus necesidades de apoyo o capacitación. Las competencias blandas permiten desarrollar las actitudes y comportamientos necesarios para integrarse al mercado laboral y enfrentar los desafíos que este implica.

Ahora bien, cuando nos referimos al uso de competencias blandas, se deben tener presente elementos como la empatía, la comunicación efectiva, flexibilidad y adaptabilidad, el trabajo en equipo y sobre todo la sensibilidad cultural y de género.

Cuando hablamos de empatía lo tomamos como aquel elemento fundamental al evaluar a personas con discapacidad, ya que implica comprender y compartir los sentimientos y experiencias de los candidatos. Los evaluadores deben ser sensibles a las necesidades y desafíos particulares de las personas con discapacidad, lo que puede influir en la forma en que se adaptan las evaluaciones para garantizar una evaluación justa y equitativa.

Por otro lado, respecto a la comunicación efectiva encontramos su esencialidad en cuanto mediante esta se llega a explicar el proceso de evaluación a los candidatos con discapacidad, brindar retroalimentación y garantizar que comprendan los pasos que deben seguir. En ese sentido, los evaluadores deben ser capaces de comunicarse de manera clara y comprensible, adaptando su estilo de comunicación según las necesidades individuales.

En lo que concierne a la flexibilidad y adaptabilidad, en el contexto que presenta la investigación es que, los evaluadores deben ser flexibles y capaces de ajustar las pruebas y los métodos de evaluación según las necesidades específicas de cada candidato con discapacidad. Esto requiere la capacidad de adaptarse a situaciones cambiantes y encontrar soluciones creativas.

Un punto muy relevante frente a lo desarrollado en la investigación es que el trabajo en equipo resulta ser indispensable, ya que, en muchos casos, la evaluación de candidatos con discapacidad involucra la colaboración de un equipo multidisciplinario que puede incluir profesionales de recursos humanos, especialistas en discapacidad, terapeutas ocupacionales, entre otros. La capacidad de trabajar de manera efectiva en equipo es fundamental para garantizar una evaluación integral y equitativa, donde las personas discapacitadas puedan sentirse lo más cómodas posibles.

Hay que tener en cuenta, que, en nuestro entorno laboral, es importante ser consciente de las diferencias culturales y de género que pueden influir en las experiencias y las necesidades de las personas con discapacidad. Los evaluadores deben ser sensibles a estas cuestiones y garantizar que las evaluaciones se realicen de manera inclusiva y respetuosa.

En conclusión, proponer criterios de interpretación en la regulación de las evaluaciones adaptativas de las personas con discapacidad en los concursos públicos de acceso al empleo es fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades y la inclusión en el ámbito laboral. Las herramientas mencionadas, como las adaptaciones razonables, las entrevistas estructuradas, las habilidades prácticas, los portafolios y ejemplos de trabajo, así como las competencias blandas, son recursos esenciales para evaluar de manera justa y equitativa las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad.

Estos criterios de interpretación deben ser flexibles y sensibles a las necesidades individuales, considerando las particularidades de cada discapacidad y brindando un enfoque centrado en la persona. Es importante que las evaluaciones adaptativas se diseñen de manera que permitan a las personas con discapacidad demostrar sus habilidades de manera efectiva, sin barreras ni discriminación.

Además, es fundamental promover la sensibilización y la formación adecuada de quienes participan en los procesos de evaluación, para asegurar que se comprendan plenamente las necesidades de las personas con discapacidad y se apliquen las adaptaciones razonables de manera efectiva.

En última instancia, la implementación de criterios de interpretación en la regulación de las evaluaciones adaptativas en concursos públicos no solo contribuirá a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, sino que también enriquecerá la diversidad y el talento en el ámbito laboral, promoviendo una sociedad más justa y equitativa.

## CONCLUSIONES

1. Se determinó que un sistema sólido de monitoreo y sanciones implica establecer mecanismos efectivos para supervisar el cumplimiento de la Ley N°29973 y aplicar sanciones apropiadas en caso de incumplimiento. Esto ayuda a garantizar que la ley y los preceptos internacionales a los que se encuentra adherido el Perú se cumplan y que se protejan los derechos de las personas con discapacidad en todo momento.

2. La interpretación de las evaluaciones adaptativas se enmarca en una perspectiva legal y normativa que busca garantizar que las personas con discapacidad sean tratadas con igualdad de condiciones en el ámbito laboral, promoviendo así la inclusión y la no discriminación en la sociedad peruana.

3. Las herramientas usadas en los concursos públicos tienen como objetivo común promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, respetando sus derechos, potenciando sus capacidades y reconociendo su diversidad. Sin embargo, también presentan algunos desafíos y limitaciones, como la falta de estandarización, validación, difusión y aplicación en los procesos de selección pública. Por ello, se requiere un mayor compromiso y coordinación entre los actores involucrados en el ámbito laboral peruano, así como una mayor sensibilización y capacitación sobre la importancia y el beneficio de contar con herramientas adecuadas para la valoración de las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad.

4. Los criterios expuestos de interpretación son flexibles y sensibles a las necesidades individuales, considerando las particularidades de cada discapacidad y brindando un enfoque centrado en la persona. Es importante que las evaluaciones adaptativas se diseñen de manera que permitan a las personas con discapacidad demostrar sus habilidades de manera efectiva, sin barreras ni discriminación.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda establecer un sistema sólido de monitoreo para supervisar el cumplimiento de la Ley N°29973 y aplicar sanciones apropiadas en caso de incumplimiento, garantizando así la protección de los derechos de las personas con discapacidad. Debido que actualmente la legislación cuenta con falencias que en cierto modo debilita la participación activa en el campo laboral a las personas con discapacidades.
2. Es necesario que la interpretación de las evaluaciones adaptativas que se opten en hacer uso debe fundamentarse en los principios de igualdad y no discriminación establecidos en la legislación peruana y los tratados internacionales relacionados con los derechos de las personas con discapacidad.
3. Por otro lado, se debe promover la estandarización y validación de las herramientas utilizadas en los concursos públicos para evaluar las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad. Esto asegurará que las evaluaciones sean confiables y respaldadas por evidencia empírica.
4. Se recomienda que los criterios de interpretación en las evaluaciones adaptativas deben ser flexibles y sensibles a las necesidades individuales de las personas con discapacidad, garantizando un enfoque centrado en la persona y la eliminación de barreras y discriminación.

**REFERENCIAS**

- **TESIS**

Aragón, C., & Hidalgo, P. (2018). La cuota de empleo de individuos con capacidades diferentesy su incidencia en el mercado laboral. [Trabajo de Investigación presentado para obtener el grado de Maestro en Derecho de la Empresa]. Repositorio institucional Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Recuperado de: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624471/Arag%C3%B3n_nc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Escobar, C. (2022). Competencias profesionales y el desempeño laboral de los trabajadores de la división de control operativo, de la intendencia de aduana de Tacna, 2018. [Para optar el título profesional de: licenciado en administración]. Repositorio institucional Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Recuperado de: http://www.repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4942/2263_2022_escobar_amesquita_cl_fcje_ciencias_administrativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Escobar, S. Y. (2016). Discapacidad y estrategias de empleo. Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana. [Para obtener el grado de maestro en desarrollo regional]. Repositorio Institucional COLEF. Recuperado de: https://colef.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1014/319/1/TESIS%20-%20Escobar%20Sosa%20Sahib%20Yussif.pdfI

Macedo, M. (2019). El derecho al trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao, 2017. Tarapoto, Perú [Tesis para optar por el título profesional de Abogado]. Universidad Nacional de San Martín de Tarapoto.

Melissa, M. (2015). Análisis del diseño e implementación de la ley estatutaria 1618 del 27 de febrero de 2013, por la cual garantiza el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. [Trabajo de Grado para optar al título de Maestría en Política Social]. Repositorio institucional Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado de: https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/18532/FormonteMicheleM

elissa2015.pdf?sequence=3#:~:text=Page%201-,AN%C3%81LISIS%20DEL%20DISE%C3%91O%20E%20IMPLEMENTACI%C3%93N%20DE%20LA%20LEY%20ESTATUTARIA%201618,DE%20LAS%20PERSONAS%20CON%20DISCAPACIDAD.

Rojas, C. (2022). Rol de Conadis y cumplimiento de cuota de empleo, Municipalidad de Wanchaq 2020-2021. [Para optar el Título Profesional de Abogado]. Repositorio institucional Universidad Continental de Cuzco. Recuperado de: IV_FDE_312_TE_Rojas_Villalobos_2022.pdf (continental.edu.pe)

Ruiz, L. (2018). Alcances de la ley general de individuos con capacidades diferentes N° 29973 en relación a su inclusión laboral. [Tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad Señor de Sipán] Repositorio Institucional de la Universidad Señor de Sipán Recuperado de: https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6086/Ruiz%20Farro%c3%b1an%20Lucila%20Isabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velarde, A. (2015). La inclusión de personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral: El caso de Lima Perú. Barcelona, España. [Tesis para optar el título de doctor en derecho] Recuperado de: https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/95996/TAVT1de1.pdf

Zapata, S. (2019). Inclusión laboral: Acceso al trabajo de individuos con capacidades diferentesen Colombia. [Trabajo de Monografía y Línea Jurisprudencial para optar el título de Abogada] Repositorio institucional Universidad Santo Tomás. Recuperado de: https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/17740/2019ShirleyZapataPerez.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- **LIBROS**

Alvites, E. (2019). Derecho a la igualdad y no discriminación en relación con el derecho a la educación de las mujeres: perspectivas de género e interseccionalidad para la realización de los derechos fundamentales. PUCP. Lima – Perú. Recuperado de: Alvites.pdf (pucp.edu.pe)

Bartolome, R. (2019). Eficacia en el ámbito laboral de la ley general de individuos con capacidades diferentesley 29973 y su reglamento en la municipalidad distrital de villa el salvador año 2018. Obtenido de: http://200.37.135.58/handle/123456789/2414

Bolaños, E. (2015). El derecho laboral y los individuos con capacidades diferentes en el Perú: estándares internacionales y análisis de las implicancias de la ley general de la persona con discapacidad y su reglamento. Obtenido de: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/1090

Gobierno del Ecuador (s/f). Inserción de personas con discapacidades. Recuperado de: https://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/

Rojas, M., & Villanueva, M. (2019). Acceso de las Individuos con capacidades diferentes a un puesto de trabajo en las entidades públicas. Obtenido de: http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/890

Salazar, C. (2007). Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad. Recuperado de: http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/3483/Teletrabajo_inclusion_laboral.pdf?sequence=1&rd=0031661630544706

UNFPA (2018). 8 de cada 10 individuos con capacidades diferentes no participan del mercado laboral en el Perú. Recuperado: https://peru.unfpa.org/es/news/8-de-cada-10-personas-con-discapacidad-no-participan-del-mercado-laboral-en-el-per%C3%BA

Vidal, R., & Cornejo, C. (2015). Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo. Recuperado de: http://repositorio.ucm.cl/bitstream/handle/ucm/640/vidal_r_trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- **JURISPRUDENCIA**

STC 0048-2004-PI/TC, F.J. 61

- **INSTRUMENTO NORMATIVO LEGAL**

Decreto Ejecutivo 194 Registro Oficial Suplemento 109 de 27-oct.-2017

Decreto Supremo N° 002-2015-TR

Ley 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

Ley estatutaria 1618 de 2013 – Colombia

Ley Nº. 29973 (13 de diciembre de 2012). Ley General de la Persona con Discapacidad. Congreso de la República.

Resolución directoral general N° 0083-2021-MTPE/3/19

- **REVISTAS DIGITALES**

Cortez, J. (2017). La cuota de empleo para personas con discapacidad: Un elemento a considerar a la gestión del talento humano. Revista Innovag, 1(2), 43-48. Recuperado de: https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/innovag/article/view/18747/18987

Espinoza, J. (2015). La Ley de la persona con discapacidad y el derecho de autodeterminación de los individuos con capacidades diferentesmental. Revista Vox Juris, 29(1), 59-89.

INEI (2017). Resultados generales sobre la población con discapacidad. Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1675/cap03.pdf

INEI. (2017). Perfil sociodemográfico de la población con discapacidad, 2017. Obtenido de: https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-pais-existen-3-millones-209-mil-261-personas-con-discapacidad-11687/

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2021). La discapacidad en el Perú: Una mirada desde las diversas fuentes producidas en los últimos 10 años. Lima, Perú: Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables.

Padilla, A. (2010). Discapacidad: Contexto, conceptos y modelos y modelos. Revista Cientificas Javeriana, 16, 318-414. Recuperado de: https://www.redalyc.org/pdf/824/82420041012.pdf

Paz, E., & Silva, I. (2020). Inserción laboral de personas en situacion de discapacidad en América Latina. Revista Saude e Sociedade, 29(4), 1-12. Recuperado de: https://www.scielo.br/j/sausoc/a/TqjdMQRZgwrmN6pRxCKfqjD/?format=pdf&lang=es

SENADIS. (2017). Inclusión Laboral. Obtenido de Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Toyama, J. Ugaz, M. & Tsuboyama, L. (2019). Comentarios a la Nueva Ley general de la persona con discapacidad. Revista Universidad de Lima. Advocatus 27. Vista de Comentarios a la nueva Ley General de la persona con discapacidad (ulima.edu.pe)

# ANEXOS

1. Matriz de Consistencia

**TALLER DE TITULACIÓN II / SEMESTRE 2023 - II MATRIZ DE CONSISTENCIA**

| | | | |
|---|---|---|---|
| **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:** | ORDENAMIENTO JURÍDICO NACIONAL PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS | | |
| **TÍTULO:** | PROPUESTA DE EXAMENES ADAPTATIVOS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS CONCURSOS LABORALES | | |
| **PROBLEMA:** | ¿CÓMO ES CONVENIENTE ESTABLECER CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN EN LA APLICACIÓN DE EXAMENES ADAPTATIVOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS CONCURSOS DE ACCESO AL EMPLEO? | | |
| **TESISTA:** BUSTAMANTE BENAVIDES EDWIN MANUEL | | **ASESOR:** DAMIAN NEPO JAVIER EDWIN | |
| **VARIABLES (CATEGORÍAS CONCEPTUALES)** | **OBJETIVOS:** | | |
| | **GENERAL:** | | |
| 1. Personas con discapacidad<br>2. Bases para una Regulación<br>3. Acceso al empleo | Proponer criterios de interpretación en la regulación de las evaluaciones adaptativas de las personas con discapacidad en los concursos públicos de acceso al empleo. | | |
| | **ESPECÍFICOS:** | | |
| | 1- Analizar la doctrina, la norma y jurisprudencia nacional y comparada referente a los derechos de las personas con discapacidad. | 2- Explicar las razones jurídicas que fundamenten la necesidad de una interpretación de las evaluaciones adaptativas. | 3.- Analizar las herramientas que se utilizan en los concursos públicos para la valoración de las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad. |
| **HIPÓTESIS** | Si se sabe que en la actualidad la normativa relacionada con las evaluaciones adaptativas de personas con discapacidad en los concursos públicos no es clara, entonces el contenido de una propuesta de implementación de una evaluación adaptativa en relación a los concursos públicos de acceso al empleo debe contener la modificatoria del Art 45 de la Ley 29973, incorporando un inciso que regule un examen para las personas con discapacidad. | | |
| **APORTE** | PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE EXAMENES ADAPTATIVOS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD CUANDO ESTAS POSTULAN A UN PUESTO DE TRABAJO. | | |

2. Esquema de resultados

| Objetivos | Esquema de resultados |
|---|---|
| Analizar la doctrina, la norma y jurisprudencia nacional y comparada referente a los derechos de las personas con discapacidad. | 3.1. Limitaciones presentes en la Ley N° 29973 que resaltan la importancia de implementar una evaluación adaptativa en los concursos públicos destinados a personas con discapacidad.<br>3.1.1. Disposiciones más detalladas y medidas concretas<br>3.1.2. Sistema sólido de monitoreo y sanciones para asegurar su plena efectividad.<br>3.1.3. Asignación de recursos para garantizar la implementación efectiva.<br><br>3.2. Guía de derechos laborales de personas con discapacidad en el trabajo de la UNESCO.<br>3.2.1. Derecho a los ajustes razonables<br>3.2.2. Tipos de contratos laborales<br>3.2.3. Derecho a la igualdad y no discriminación |
| Explicar las razones jurídicas que fundamenten la necesidad de una interpretación de las evaluaciones adaptativas. | 3.3. Criterios jurídicos que fundamentan la necesidad de una interpretación de las evaluaciones adaptativas para las personas con discapacidad.<br><br>3.3.1Principios legales y normativos que buscan garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación. |
| Analizar las herramientas que se utilizan en los concursos públicos para la valoración de las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad. | 3.4. Herramientas que se utilizan en los concursos públicos para la valoración de las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad. |

## 3. Marco Teórico

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | MARCO TEÓRICO |
|---|---|
| Analizar la doctrina, norma y jurisprudencia nacional y comparada referente a los derechos de las personas con discapacidad. | 1. Norma, doctrina y jurisprudencia nacional y extranjera.<br>1.1) Ley 29973 y su reglamento.<br>1.2) Ley 1618 – Documento CONPES 166/2013.<br>1.3) CONADIS |
| Explicar las razones jurídicas que fundamenten la necesidad de una interpretación de las evaluaciones adaptativas. | 2. Las personas con discapacidad en el Perú.<br>2.1) Porcentaje de personas con discapacidad en nuestro país. |
| Analizar las herramientas que se utilizan en los concursos públicos para la valoración de las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad. | 3. Herramientas para la evaluación y certificación de competencias laborales.<br>3.1) RDG N°0083 – 2021.<br>4. Personas con discapacidad en el ámbito laboral.<br>4.1) Derechos laborales.<br>4.2) Obligaciones del trabajador con discapacidad.<br>4.3) Tipos de contratos laborales.<br>4.4) Derecho a la Igualdad y no discriminación. |