



Resolución Directoral

Lima, 27 SEP 2024

VISTOS:

El Memorando N° 539-2024-DG-HEP/MINSA; la Nota Informativa N° 094-2024-OEPE-HEP/MINSA de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico y la Nota Informativa N°113-2024-OP-OEA-HEP/MINSA de la Oficina de Personal del Hospital de Emergencias Pediátricas; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7° de la Constitución Política señala que las personas con discapacidad que vela por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tienen derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad;

Que, mediante Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad, en su artículo 45° precisa que la persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables;

Que, a través del Decreto Legislativo N° 1417 – “Decreto Legislativo que promueve la inclusión de las personas con discapacidad”, se establecieron disposiciones para promover y fortalecer la inclusión de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad, a través de medidas específicas que garanticen el ejercicio de sus derechos fundamentales;

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 140-2019-SERVIR-PE fue aprobado los “Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección que realicen las entidades del sector público”; ordenando en su Tercera Disposición Complementaria que las entidades públicas se encuentran facultadas para regular internamente el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en sus respectivas entidades públicas, dentro del marco de las disposiciones adoptadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR;

Que, mediante la Resolución Ministerial N° 826-2021/MINSA se aprobó las "Normas para la Elaboración de Documentos Normativos del Ministerio de Salud", estableciendo las disposiciones relacionadas con las etapas de planificación, formulación o actualización, aprobación, difusión, implementación y evaluación de los Documentos Normativos, que expide el Ministerio de Salud;



Que, en ese contexto normativo, el órgano competente, la Oficina de Personal mediante la Nota Informativa N°113-2024-OP-OEA-HEP/MINSA que adjunta el Informe N° 027-2024-EGDRRH-OP-OEA-HEP/MINSA, solicita la aprobación de la propuesta de Directiva Administrativa "Lineamientos Internos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección del Hospital de Emergencias Pediátricas", a fin de establecer las disposiciones que regulen y orienten la gestión para incluir en el campo laboral a personas con discapacidad;

Que, la Directora Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, a través de la Nota Informativa N° 094-2024-OEPE-HEP/MINSA señala que los "Lineamientos Internos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección del Hospital de Emergencias Pediátricas", cumple con la estructura normativa establecida en la Resolución Ministerial N° 826-2021/MINSA, por lo que emite opinión favorable, según Informe N° 29-2024-EPO-OEPE-HEP/MINSA;

Que, en mérito a lo señalado con Memorando N° 539-2024-DG-HEP/MINSA, se dispone aprobar la Directiva Administrativa N° 002-OP-OEA-HEP/MINSA "Lineamientos Internos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección del Hospital de Emergencias Pediátricas";

En uso de la facultad conferida en el literal e) del Artículo 6° del Reglamento de Organización y Funciones del Hospital de Emergencias Pediátricas, aprobado por Resolución Ministerial N° 428-2007/MINSA, y;

Con la visación de la Directora Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico; de la Jefa de la Oficina de Personal y de la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital de Emergencias Pediátricas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- APROBAR la Directiva Administrativa N° 002-OP-OEA-HEP/MINSA "Lineamientos Internos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección del Hospital de Emergencias Pediátricas", el mismo que forma parte integrante de la presente Resolución, que cuenta con diez (X) títulos.

ARTÍCULO 2°.- DISPONER al Responsable del Portal de Transparencia la publicación de la presente Resolución Directoral, en el Portal Institucional del Hospital de Emergencias Pediátricas: www.hep.gob.pe.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL DE EMERGENCIAS PEDIÁTRICAS
M.C. Jorge Jáuregui Miranda
Director General

JAJM/LOMV/ssgs
Distribución CC:

- Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico
- Oficina de Personal
- Oficina de Asesoría Jurídica
- Responsable del Portal de Transparencia del HEP
- Interesados
- Archivo

Reg. 336/642



PERÚ

Ministerio
de Salud

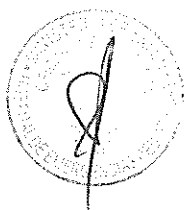
Hospital de
Emergencias Pediátricas

DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N°002-OP-OEA-HEP/2024

MINISTERIO DE SALUD HOSPITAL DE EMERGENCIAS PEDIÁTRICAS



**DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N° 002-OP-
OEA-HEP/MINSA, “LINEAMIENTOS
INTERNOS PARA EL OTORGAMIENTO DE
AJUSTES RAZONABLES A LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD EN EL PROCESO DE
SELECCIÓN DEL HOSPITAL DE
EMERGENCIAS PEDIÁTRICAS”**



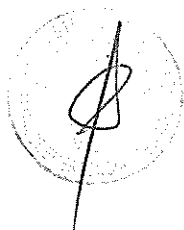
LA VICTORIA – PERÚ

2024



ÍNDICE

I. FINALIDAD	3
II. OBJETIVO	3
III. AMBITO DE APLICACIÓN	3
IV. BASE LEGAL	3
V. DISPOSICIONES GENERALES	3
5.1. Definiciones Operacionales.	3-4
VI. DISPOSICIONES ESPECIFICAS	5
6.1. Ajustes Razonables en la Etapa de la Convocatoria y Reclutamiento	5
6.1.1 Acciones de Difusión de Convocatorias de Proceso de Selección	5
6.1.2 Medidas relacionadas a los ajustes razonables en los procesos De Selección	5
6.2. Ajustes Razonables en la Etapa de Evaluación.	5
6.2.1 Medidas relacionadas a los ajustes razonables	5
6.2.2 Ajustes razonables en el proceso de Selección	6
6.3. Consideraciones sobre el proceso de vinculación de la persona Con discapacidad	7
6.3.1 Inicio del Vínculo Laboral de la Persona con Discapacidad	7
VII. RESPONSABILIDAD	7
VIII. DISPOSICIONES FINALES	7
IX BIBLIOGRAFIA	8
X. ANEXOS	
Anexo N° 01: Declaración Jurada de Condición de Discapacidad	9





DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N°002-OP-OEA-HEP/2024

LINEAMIENTOS INTERNOS PARA EL OTORGAMIENTO DE AJUSTES RAZONABLES A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL QUE REALICE EL HOSPITAL DE EMERGENCIAS PEDIÁTRICAS

I. FINALIDAD

Los presentes Lineamientos internos tienen por objeto, establecer las disposiciones mínimas para que el Hospital de Emergencias Pediátricas implemente los ajustes razonables que soliciten las personas con discapacidad que postulen a procesos de selección de personal, sin perjuicio que la entidad pueda haber incorporado medidas de accesibilidad en los procesos de selección de personal. Los lineamientos se emiten en el marco de la Tercera Disposición Complementaria Final de la Resolución de Presidencia Ejecutiva Ni 140-2019-SERVIR-PE "Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección que realicen las entidades del sector público" aprobado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil — SERVIR.

II. OBJETIVO

Establecer las disposiciones que regulen y orienten la gestión para incluir en el campo laboral de personas con discapacidad, considerando los siguientes criterios:

- a) Establecer los ajustes razonables en la etapa de la convocatoria y reclutamiento.
- b) Establecer los ajustes razonables en la etapa de evaluación.
- c) Consideraciones sobre el proceso de vinculación de la persona con discapacidad.

III. AMBITO DE APLICACIÓN.

Se encuentran comprendidas dentro de los alcances de los presentes Lineamientos las personas con discapacidad que postulen a los procesos de selección que realice el Hospital de Emergencias Pediátricas, en el marco del Decreto Legislativo N° 276 y 1057.

IV. BASE LEGAL.

- a) Ley N 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y modificatorias.
- b) Ley N° 29524, Ley que reconoce la sordoceguera como discapacidad única y establece disposiciones para la atención de personas sordociegos
- c) Decreto Legislativo N° 1417, Decreto Legislativo que promueve la inclusión de las personas con discapacidad.
- d) Decreto Supremo N 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General
- e) Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y modificatorias
- f) Resolución de Secretaría General N° 025-2021-CONADIS/SG y modificatoria, que aprueba las "Normas y procedimientos para la formulación, modificación y aprobación de los documentos normativos en el CONADIS"
- g) Resolución de Presidencia Ejecutiva N°140 -2019-SERVIR-PE, "Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección Que realicen las entidades del sector público"
- h) Decreto Supremo N° 013-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30119. Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad.

V. DISPOSICIONES GENERALES



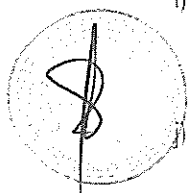
DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N°002-OP-OEA-HEP/2024

5.1 Definiciones Operacionales.

Para los efectos de esta norma se consideran las siguientes definiciones operacionales:

- a) **Ajustes razonables:** Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas requeridas por cada persona con discapacidad que le facilitan el acceso al puesto de trabajo y/o su desarrollo y sostenibilidad en el empleo. Los ajustes razonables tienen como finalidad garantizar el goce o ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones con las demás personas, sin imponer una carga desproporcionada o indebida a los empleadores
- b) **Ayudas técnicas en el trabajo:** Se refiere a las herramientas que contribuyen al desempeño individual de la persona con discapacidad teniendo en consideración sus necesidades específicas para poder desenvolverse con la mayor normalización en su puesto laboral y en la sociedad.
- c) **Accesibilidad:** Se refiere a la "Eliminación de barreras", por ello la accesibilidad universal y el diseño de herramientas al alcance de todos es sinónimo de igualdad de oportunidades. Desde su dimensión más amplia la accesibilidad supone la realización de acciones preventivas y está estrechamente relacionada con un entorno saludable para las personas con discapacidad.
- d) **Carga desproporcionada o indebida:** Categoría que constituye la única excepción a la obligación del empleador de realizar ajustes razonables para la persona con discapacidad. Es el resultado del análisis de cada caso en particular, considerando los criterios establecidos en la presente norma que determinan la carga indebida y desproporcionada.
- e) **Discriminación laboral por discapacidad:** Distinción, exclusión o restricción injustificada respecto de una persona con discapacidad con el propósito de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones del derecho al trabajo, en cualquiera de sus etapas: en el acceso al empleo, en la contratación, en el desarrollo y conservación del empleo y en el otorgamiento de condiciones de trabajo seguras y saludables. Incluye las formas de discriminación directa e indirecta, siendo una de las más frecuentes la denegación injustificada de ajustes razonables.
- f) **Herramientas de trabajo:** Equipos y maquinarias proporcionados por el empleador para que el postulante se desempeñe eficientemente durante el proceso de selección y/o el trabajador pueda cumplir las tareas, funciones, deberes y responsabilidades del puesto de trabajo. Incluyen equipos informáticos, programas de cómputo, teléfonos, entre otros.
- g) **Persona con discapacidad:** Persona acreditada con el certificado de discapacidad emitido conforme a ley que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente; y, que al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerce -o puede ser impedida de ejercer- sus derechos y su inclusión en sociedad en igualdad de condiciones que las demás.
- h) **Persona de apoyo:** Es aquella persona que brindará asistencia y será elegido por las personas con discapacidad que postulan a los procesos de selección o el servidor con discapacidad con vínculo laboral en condición de dependencia y cuyas facultades guarden relación con el acompañamiento a la asistencia médica o terapia que requiera.
- i) **Proceso de selección:** Consiste en el mecanismo de incorporación de servidores civiles, con la finalidad de seleccionar a la persona más idónea para el puesto sobre la base del mérito, igualdad de oportunidades, transparencia y cumplimiento de los requisitos para acceder al servicio civil.

Servicios de apoyo en el trabajo: Recursos y estrategias que sirven para brindar soporte temporal o permanente al servidor con discapacidad considerando las habilidades y necesidades de cada persona, así como los requerimientos específicos del puesto de trabajo.





DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N°002-OP-OEA-HEP/2024

VI. DISPOSICIONES ESPECIFICAS.

según las etapas de selección.

6.1 Ajustes razonables en la Etapa de la Convocatoria y Reclutamiento:

6.1.1. Acciones de difusión de convocatorias de procesos de selección

- a) Incluir en las bases de concurso público de méritos, la obligación del postulante de reportar su condición de discapacidad y, de ser el caso, debe detallar los ajustes razonables que requiere que se apliquen en la etapa de evaluación de acuerdo con la normatividad vigente, para tal efecto, se pone a disposición el Anexo 5 — Formulario Curricular Vitae (Ficha de postulación), que forma parte de las Bases.
- b) Las convocatorias de las ofertas laborales del Hospital de Emergencias Pediátricas, Pliego 11 Ministerio de Salud, son registradas en el portal Talento Perú de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) y difundidas durante diez (10) días hábiles y, simultáneamente en el portal web institucional por el mismo plazo, así como en otros medios que promuevan el acceso a las oportunidades de trabajo y la transparencia.
- c) Con la finalidad de fomentar la participación de las personas con discapacidad en los procesos de selección que realice el Hospital de Emergencias Pediátricas, se coordinará con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS, las Oficinas Regionales de Atención a las Personas con Discapacidad - OREDIS y las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad - OMAPED las acciones de difusión de los mencionados procesos de selección entre las personas con discapacidad, organizaciones que representan a personas con discapacidad, organizaciones conformadas por personas con discapacidad y similares.

6.1.2. Medidas relacionadas a los ajustes razonables en los procesos de selección

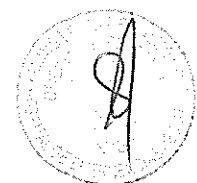
La persona con discapacidad que, por dilaciones o demoras ajenas a ella, no cuente con el Certificado de Discapacidad, solicita el otorgamiento de ajustes razonables adjuntando una declaración jurada donde manifieste que tiene la condición de discapacidad. Esta declaración jurada se sustituye por el respectivo Certificado de Discapacidad, una vez que sea obtenido.

6.2. Ajustes razonables en la Etapa de Evaluación.

6.2.1. Medidas relacionadas a los ajustes razonables en la etapa de evaluación

Las siguientes medidas, sin tener carácter taxativo, califican como ajustes razonables en los procesos de selección:

1. La solicitud de los ajustes razonables que presenten las personas con discapacidad se inserta en el expediente general para los procesos de selección que convoque el Hospital de Emergencias Pediátricas, según régimen laboral que corresponda.
2. La Oficina de Personal o el Comité de Selección evalúa la solicitud de los ajustes razonables presentado por el postulante con discapacidad para su implementación en la etapa indicada del proceso de selección. Para ello, puede recurrir a la opinión del Médico Ocupacional o el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (Comité SST) de la entidad, según corresponda.
3. El Hospital de Emergencias Pediátricas, que convoque procesos de selección deben tener en consideración lo siguiente:





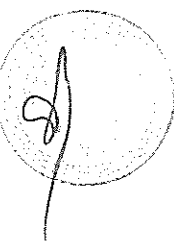
DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N°002-OP-OEA-HEP/2024

- a) Las convocatorias a los procesos de selección se difunden en formatos o medios accesibles (Portable Document Format – PDF, Word, audio, entre otros) para las personas con discapacidad.
 - b) Las fichas de postulación utilizan formatos o medios accesibles (PDF - Portable Document Format, Word, audio, entre otros) para las personas con discapacidad. Estas fichas de postulación incluyen la opción de solicitud expresa de ajustes razonables, los cuales deben estar directamente relacionados con el tipo y situación de discapacidad que presenta el postulante.
 - c) Las fichas de postulación omiten la exigencia de requerimientos no indispensables que signifiquen una carga adicional para las personas con discapacidad. Sin embargo, tratándose de requerimientos indispensables para la postulación, el Hospital de Emergencias Pediátricas, a través de la Oficina de Personal, pondrá a disposición del postulante con discapacidad personal de apoyo y/o acompañamiento, con el fin de coadyuvar a su cumplimiento.
 - d) Las condiciones adecuadas de acceso a los ambientes donde se desarrollan las etapas del proceso de selección, según los requerimientos y necesidades del postulante con discapacidad, así como los criterios de seguridad respectivos que le provean el mayor nivel de independencia posible.
 - e) Las metodologías, procedimientos, instrumentos de evaluación y métodos de entrevistas que se utilizan en los procesos de selección priorizan la participación del postulante con discapacidad en igualdad de condiciones que los demás postulantes.
 - f) El comité encargado de conducir el desarrollo del proceso de selección es competente en temas de discapacidad, con la finalidad de evitar la interferencia de prejuicios o actitudes negativas hacia los postulantes con discapacidad. De ser el caso, las entidades públicas se encuentran facultadas para solicitar al Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad — CONADIS información especializada sobre discapacidad.
 - g) La entrevista del postulante con discapacidad le permite demostrar sus aptitudes, conocimientos, capacidades específicas y potencialidades adecuadas al puesto de trabajo. Para estos efectos, se podrá utilizar medios digitales, tecnológicos u otros que faciliten su desarrollo.
 - h) Los resultados del proceso se difunden en formatos o medios accesibles (Portable Document Format- PDF, Word, audio, entre otros) para las personas con discapacidad.
4. De acuerdo con el tipo y grado de discapacidad que presente el postulante con discapacidad, es válido que una persona de su apoyo pueda acompañarlo durante el desarrollo del proceso de selección, bajo supervisión de personal de la entidad pública convocante, con el fin de procurar la igualdad de condiciones con los demás postulantes.
 5. La única excepción a la implementación del ajuste razonable solicitado consiste en que suponga una carga desproporcionada o indebida, entendiéndose como tales a aquellas acciones de tipo procedimental. Son criterios para considerar que un ajuste razonable es desproporcionado o indebido, en el primer caso, cuando resulta ser desmedido, excesivo o exagerado para los fines del proceso de selección y, en el segundo caso, cuando sea ilegítimo, prohibido o injusto.

6.2.2 Ajustes razonables en el proceso de selección

Las siguientes medidas, sin tener carácter taxativo, califican como ajustes razonables en los procesos de selección:

- a) Procurar que las evaluaciones del proceso de selección se efectúen en el primer piso.
- b) Ubicar al postulante con discapacidad en las primeras filas del espacio físico donde se realizan las evaluaciones.
- c) Utilizar apoyo visual, gestual y oral para mejorar la comprensión de las instrucciones.
- d) Proveer un intérprete de señas durante la evaluación o entrevista personal, según sea el caso.
- e) Autorizar que el postulante con discapacidad responda o realice preguntas escritas durante la entrevista.
- f) Se recomienda que en las bases del concurso deberán incluir la obligación del postulante de reportar su condición de discapacidad y solicitar ajustes razonables de corresponder.
- g) En las bases señalar: "Si el/la postulante cuenta con su certificado de discapacidad que acredita dicha condición, deberá registrarlo en la Ficha de Postulante de la plataforma y/o otra modalidad de





DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N°002-OP-OEA-HEP/2024

reclutamiento. Asimismo, de ser el caso, debe razonables requeridos para realizar las acciones correspondientes, normativa vigente.

- h) El ajuste razonable se implementa en coordinación con el postulante, quien es quien conoce mejor sus necesidades.

6.3 Consideraciones sobre el proceso de vinculación de la Personal con Discapacidad.

6.3.1. Inicio del vínculo laboral de la persona con discapacidad

La persona con discapacidad que sea declarada como ganadora del proceso de selección que realice el Hospital de Emergencias Pediátricas, una vez formalizado el vínculo laboral, adquiere los mismos derechos y obligaciones que los demás servidores que tienen vínculo laboral con la entidad pública. Esto incluye la aprobación del periodo de prueba respectivo, de ser el caso.

En el lugar del empleo de las personas con discapacidad, los ajustes razonables comprenden a la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, incluyendo la provisión de ayudas técnicas y servicios de apoyo, así como la inducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad.

VII. RESPONSABILIDAD:

Del empleador, la Oficina de Personal al realizar la convocatoria, deberá indicar que los postulantes informen si requieren algún tipo de ajustes razonables para su desempeño dentro del proceso de selección, anexo 1.

VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. - Tipos de discapacidad asociadas a una deficiencia física, sensorial, intelectual y psíquica.

Para efectos de los presentes Lineamientos, se tiene en cuenta que los tipos de discapacidad asociadas a una deficiencia son:

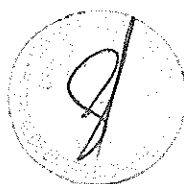
- a) Discapacidad física o motora: desórdenes neuromusculares, secuelas de poliomielitis, lesión medular (cuadros parapléjicos o cuadripléjicos) y pérdida de algún órgano externo.
- b) Discapacidad sensorial: deficiencias visuales, de audición y problemas de comunicación y lenguaje.
- c) Discapacidad intelectual: disminución de las funciones intelectuales superiores, retardo mental, Síndrome de Down, autismo, entre otros.
- d) Discapacidad psíquica y mental: alteraciones neurológicas y trastornos cerebrales.
- e) Otros tipos de discapacidad.

SEGUNDA. - Acciones de sensibilización en la entidad

El Hospital de Emergencias Pediátricas, desarrollara acciones de sensibilización y de toma de conciencia entre su personal orientada a la incorporación de servidores con discapacidad. Para ello, se solicitará al Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS información especializada sobre discapacidad, de ser el caso.

TERCERA. - Adecuación de plataformas virtuales de postulación y documentos

El Hospital de Emergencias Pediátricas, debe adecuar Plataformas Virtuales de Postulación o documentos internos que regulen el desarrollo de los procesos de selección que adopten medidas y/o implementan mecanismos orientados a facilitar la accesibilidad de personas con discapacidad a los procesos de selección que convoquen.





PERÚ

Ministerio
de Salud

Resolución de
Presidencia Ejecutiva

DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N°002-OP-OEA-HEP/2024

CUARTA. - Remisión de información a SERVIR

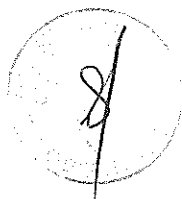
La Oficina de Personal del Hospital de Emergencias Pediátricas remite a la Autoridad Nacional del Servicio Civil — SERVIR, en el marco del artículo 9 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 140-2019-SERVIR-PE, "Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección que realicen las entidades del sector público", como máximo el último día hábil del mes de marzo de cada año, la información sobre los postulantes con discapacidad que postularon a los procesos de selección realizados el año inmediato anterior por la entidad, bajo los parámetros que SERVIR disponga.

QUINTA. - Certificado de discapacidad

El certificado de discapacidad acredita la condición de persona con discapacidad. Sin embargo, para efectos de los presentes Lineamientos, la persona con discapacidad que, por dilaciones o demoras ajenas a ella, no cuente con dicho documento solicita el otorgamiento de ajustes razonables adjuntando una declaración jurada donde manifieste que tiene la condición de discapacidad. Esta declaración jurada se sustituye por el respectivo Certificado de discapacidad, una vez que sea obtenido.

IX. BIBLIOGRAFIA.

1. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1398321/Resoluci%C3%B3n%20de%20Presidencia%20Ejecutiva.pdf?v=1663337778>





DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N°002-OP-OEA-HEP/2024

Anexo n° 1

DECLARACIÓN JURADA DE CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD.

Yo, _____, Identificado con (DNI, Acta de Nacimiento, L.E. u otros N° _____, con domicilio real en _____, celular N° _____ y correo electrónico N° _____, declaro bajo juramento que presento discapacidad:

(Marque con una X, lo(s) tipos de Discapacidad que presenta)

FISICA O MOTORA	
SENSORIAL	
OTROS TIPOS	

INTELECTUAL	
PSIQUICA Y MENTAL	

Especifique condición de Discapacidad _____

(Marque con una X, de requerir asistencia (ajustes razonables) durante el proceso de selección

SI	NO
----	----

Indique el tipo de asistencia (ajustes razonables durante el proceso de Selección

Declaro que los datos consignados son verdaderos y que en caso resulte ser ganador/a de la presente convocatoria/concurso me comprometo que previo a la suscripción del contrato remitiré a la Oficina de Personal el Certificado de Discapacidad.

Formulo la presente Declaración Jurada someténdome a las responsabilidades administrativas, civiles y penales según lo dispuesto por los artículos 411, 427 y 428 del Código Penal, en concordancia con el art. 34 y el artículo 51 del texto único ordenado de la Ley 27444. Ley de Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.



Lima _____ de _____ del 20 _____

Huella Digital

Firma del Solicitante o su representante/apoderado