

Guía para la inclusión de practicantes con discapacidad en el Centro de Prácticas



Presentación

La Oficina de Prácticas Preprofesionales y SECIGRA Derecho (OPPS) reconoce los retos que enfrentan los/as estudiantes con discapacidad para su inclusión en el ámbito social, educativo y laboral. En particular, en el ámbito de prácticas preprofesionales, las barreras físicas, comunicacionales y/o actitudinales que enfrentan los/as estudiantes con discapacidad afectan su autonomía y retrasan su titulación, ya que se requiere un año de prácticas para obtener el título de abogado/a en la Facultad de Derecho de la PUCP.

Por eso, la OPPS está comprometida en promover una inclusión adecuada de los/as estudiantes con discapacidad durante su período de prácticas preprofesionales en los Centros de Prácticas.

Esta guía es un recurso para estudiantes, personal de los Centros de Prácticas y otras universidades, que ayuda a crear entornos inclusivos y accesibles, garantizando el derecho de los/as estudiantes a realizar prácticas libremente elegidas.

Agradecemos a los/as estudiantes Eva Salazar, Anthony Limas, Esperanza Villafuerte, Armando Gutiérrez y Renato Cuadros; a los/as profesionales María Espino, José Cortez, Armando Gutierrez, Laura Ruiz, Daniela Bartolo, Ana Gutiérrez, Regina Odar, Roberto Gutierrez y Margot Gutiérrez; así como al Estudio Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados por los aportes realizados para la elaboración de esta guía.



Entendiendo la discapacidad, ¿Qué es la discapacidad?

A lo largo de la historia la concepción de la discapacidad ha evolucionado a partir de las condiciones sociales, económicas y culturales. Actualmente, se sigue el modelo social de la discapacidad, el mismo que es internacionalmente aceptado y reconocido.

La idea central de este modelo es que la discapacidad no radica en la persona, sino en la sociedad. Así, la sociedad tiene la obligación de adoptar medidas para eliminar las barreras que restringen el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Estas medidas pueden ser de accesibilidad, afirmativas, sistemas de apoyo y salvaguarda, y si es necesario implican la aplicación de ajustes razonables a favor de la persona con discapacidad.

¿Quiénes son las personas con discapacidad?

De acuerdo con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los/as demás (CDPD, 2008, art.1).



¿Qué barreras enfrentan las personas con discapacidad?

Arquitectónicas

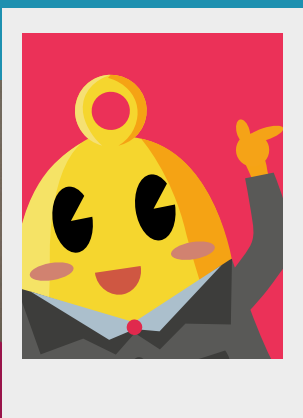
Este tipo de barreras se vinculan generalmente con los/as estudiantes con **discapacidad física o usuarios de silla de ruedas**. Están referidas, por ejemplo, a rampas inaccesibles, edificios sin ascensores, puertas estrechas, servicios higiénicos sin barras y con lavamanos altos, veredas en mal estado, módulos de atención altos, entre otros.

Comunicacionales

Este tipo de barreras están referidas a la dificultad de transmitir, recibir o adquirir conocimiento o un mensaje a través de los medios de comunicación, plataformas digitales, plataformas físicas, ya que no se han adecuado al tipo de deficiencia. Este tipo de barreras afectan generalmente a las personas con **discapacidad intelectual, visual y auditiva**. Algunos ejemplos son: falta de texto en Braille, falta de audios, documentos escaneados que los lectores de pantalla no reconozcan, falta de escáner, falta de intérprete en Lengua de Señas Peruana, uso de lenguaje complejo, falta de acceso a la información a través de canales virtuales como páginas webs, materiales en línea, entre otros.

Actitudinales

Este tipo de barreras están **referidas a los estereotipos, prejuicios, actitudes sobreprotectoras o de tipo paternalistas que formula la sociedad respecto de las personas con discapacidad**. Los actos de discriminación son originados por barreras actitudinales como, por ejemplo, la idea generalizada que las personas con discapacidad intelectual son violentas, que no pueden tomar sus propias decisiones, que son una carga, que no pueden hacer sus actividades solos/as, que son incompetentes para el trabajo, entre otras ideas.



¿Qué medidas se pueden implementar para eliminar las barreras que enfrentan las personas con discapacidad?

La CDPD brinda herramientas para derribar las barreras arquitectónicas, comunicacionales y actitudinales. Estas están agrupadas en 5 categorías: diseño universal, accesibilidad, medidas afirmativas, ajustes razonables y ayudas.

a. Diseño universal

Implica el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas con y sin discapacidad, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado.

b. Accesibilidad

Implica la adopción de medidas para asegurar el acceso de los/as practicantes con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, respecto del entorno físico y virtual del Centro de Prácticas, la información y las comunicaciones para cumplir con sus responsabilidades. De acuerdo a la CDPD, estas medidas deben identificar y eliminar permanentemente las barreras físicas, tecnológicas, de comunicación, entre otras, que limiten la accesibilidad de los/as practicantes con discapacidad en el entorno formativo.

c. Medidas afirmativas

Son acciones específicas aplicadas a normas legales que se llevan a cabo para garantizar que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades que las personas sin discapacidad, por ejemplo, la cuota de empleo.

d. Ayudas

Son formas de asistencia libremente elegidos por el/la practicante con discapacidad para facilitar el ejercicio de sus funciones, incluyendo el apoyo en la comunicación, en la comprensión de las actividades en el Centro de Prácticas. Esta figura es muy diferente a los apoyos legales regulados por el Decreto Legislativo N° 1384 - Decreto legislativo que reconoce y regula la capacidad jurídica de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones.

e. Ajustes razonables

La Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973, reconoce el derecho a ajustes razonables durante el proceso de selección, evaluación y estancia en el trabajo. Estos ajustes son modificaciones o adaptaciones necesarias y adecuadas que no imponen una carga desproporcionada o indebida y tienen como propósito garantizar que los/as practicantes con discapacidad puedan realizar sus prácticas en igualdad de condiciones con los/as demás. Los ajustes razonables pueden solicitarse durante el proceso de selección y el período de prácticas.

Ajustes razonables en el proceso de selección y evaluación

Los ajustes razonables en el proceso de selección incluyen la difusión de la convocatoria de prácticas en formatos accesibles (lectura fácil, audios, etc.), adecuación de las metodologías, procedimientos, instrumentos de evaluación, garantía al practicante con discapacidad de participar en una entrevista en igualdad de condiciones, métodos de entrevista adaptados a las necesidades del practicante, entre otros.

Para lograr esto, es fundamental que la convocatoria de prácticas indique que los/as postulantes deben solicitar e informar si requieren algún ajuste razonable.

Ajustes razonables en el centro de prácticas

En el sector privado, los/as practicantes con discapacidad tienen el derecho de solicitar la implementación de ajustes razonables en su Centro de Prácticas o en su domicilio (teletrabajo) en cualquier momento durante su periodo de prácticas. Una vez solicitados se inicia un procedimiento deliberativo para evaluar e implementar los ajustes necesarios. Estos ajustes pueden incluir ayudas técnicas, herramientas de trabajo y servicios de apoyo, previo acuerdo de ambas partes. Además, el Centro de Prácticas puede coordinar con el/la practicante la identificación y preparación de los ajustes necesarios de manera previa a su ingreso. Esto evita que el/la practicante solicite los ajustes por su cuenta y promueve una participación activa del Centro de Prácticas en la inclusión de personas con discapacidad. En el sector público, la solicitud de implementación de ajustes razonables puede darse a través de dos vías: de oficio o de parte. En este último caso, los/as practicantes con discapacidad deben presentar su solicitud ante la Oficina de Recursos Humanos.

Convocatorias de prácticas inclusivas

Previo a la realización de una convocatoria

1. Fomentar la creación de programas internos que se enfoquen en la incorporación de personas con discapacidad en el Centro de Prácticas.
2. Participar en ferias orientadas a la incorporación de personas con discapacidad en el Centro de Prácticas a fin de identificar posibles postulantes y de tener un banco de datos de posibles incorporaciones.

Al momento de realizar la convocatoria considerar las siguientes puntos

1. Utilizar un lenguaje claro, sencillo y accesible para todas las personas. Evitar tecnicismos o jergas que puedan ser confusas o excluyentes.
2. Asegurar que la convocatoria esté disponible en diferentes formatos, como texto, audio y/o vídeo. Así, las personas con discapacidad visual o auditiva también podrán acceder a ella.
3. Añadir información sobre las medidas de accesibilidad que ofrece el Centro de Prácticas, como la accesibilidad física del espacio, la presencia de intérpretes de lengua de señas, entre otras.
4. Fomentar la diversidad e inclusión en la convocatoria, indicando que se valorará la diversidad de perfiles y se garantizará la igualdad de oportunidades para todas las personas.
5. Incluir un apartado específico sobre las necesidades de apoyo que puedan tener las personas con discapacidad para realizar las prácticas y asegurar estar preparado para brindar ese apoyo si se requiere.

Durante las prácticas

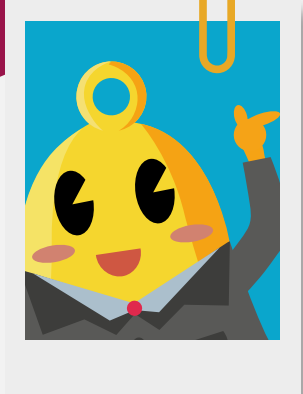


¿Cómo dirigirse a un/a practicante con discapacidad?

Existen términos y/o expresiones adecuadas para dirigirse a un/a practicante con discapacidad, tales como: persona con discapacidad, persona con discapacidad visual, persona con discapacidad auditiva, persona con discapacidad intelectual, persona con discapacidad física; sin embargo, **lo más recomendable es dirigirse a él o ella por su nombre.**

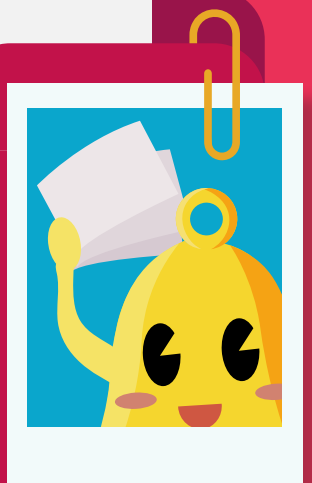
Por otro lado, **hay términos inadecuados que pueden resultar ofensivos o discriminatorios**, como “persona discapacitada”, “discapacitado”, “persona con habilidades diferentes o especiales”, “ciego”, “cieguito”, “mudo”, “sordomudo”, “sordito”, “angelito”, “mongolito”, “loco”, “manquito” o “cojito”.

Es importante evitar utilizar estos términos y emplear los adecuados para referirnos a las personas con discapacidad.



Orientaciones generales

1. Evita, en todo momento, la infantilización, las actitudes sobreprotectoras o las paternalistas.
2. Considera que las necesidades de los/as practicantes con discapacidad no son necesariamente iguales por eso se deben evitar las generalizaciones sobre el tipo de ayuda o ajuste razonable que requieran.
3. Durante la interacción con el/la practicante con discapacidad, enfocarse en la persona y no en la discapacidad.
4. Respeta el ritmo de interacción del/la practicante con discapacidad, otórgale el tiempo que requiera para asegurar una comunicación en la que resulte clara la manifestación de sus consultas.



Orientaciones por tipo de discapacidad

Discapacidad física

1. Pregúntale si requiere algún dispositivo de apoyo para su ingreso, salida y desplazamiento en el Centro de Prácticas.
2. Cuando sea posible ubícate de frente y a la misma altura al hablar con un/a practicante que use silla de ruedas.
3. Evita colgar objetos o apoyarte sobre la silla de ruedas ya que es parte del espacio corporal de la persona.

Discapacidad auditiva

1. Consúltale sobre el tipo de comunicación que prefiere utilizar.
2. Consúltale si prefiere un/a intérprete de lengua de señas peruana.
3. Cuando el/la practicante con discapacidad prefiere apoyarse en la lectura de labios, háblale de forma clara, pausada, siempre cara a cara, nunca de espaldas.
4. Cuando sea necesario, cuenta con apoyos visuales.
5. Cuando sea necesario, apóyate con gestos o escritura de palabras.

Discapacidad psicosocial

1. Dirígete de forma natural y con respeto.
2. Respeta el tiempo que requiera para expresar sus ideas.
3. Evita el uso de ironías, bromas o dobles sentidos.
4. Reduce, en la medida de lo posible, la estimulación sensorial (ruidos intensos, exclamaciones, elementos visuales, entre otros) y las interrupciones.
5. No asumas la peligrosidad de la persona.

Discapacidad intelectual

1. Deja que se desenvuelva autónomamente, respetando su capacidad jurídica.
2. Utiliza un lenguaje sencillo, comprensivo, sin ambigüedades, evitando confusiones, chistes o dobles sentidos. No obstante, cuando el/la practicante lo prefiera, usa un lenguaje técnico para la comunicación.
3. Responde las preguntas que tenga el/la practicante para asegurar que ha comprendido el mensaje.
4. Considera los gestos o movimientos involuntarios del/la practicante para interpretar sus respuestas.
5. Reduce en la medida de lo posible la estimulación sensorial (ruidos intensos, exclamaciones, elementos visuales, entre otros) y las interrupciones.
6. Evita mirar a la persona de manera incómoda o asombrada.

Discapacidad visual

1. En caso requiera orientación espacial, se descriptivo, preciso y utiliza términos como: derecha, izquierda, arriba, abajo.
2. Cuando el/la practicante con discapacidad requiera llenar un formato u otro material escrito, pregúntale si requiere apoyo y cómo se le puede brindar.
3. Cada vez que el/la practicante con discapacidad entra a la sala de reuniones preséntalo/a.
4. Realiza explicaciones verbales descriptivas para ayudarle a comprender la información.
5. Consúltale si requiere asistencia para caminar o desplazarse. Cuando lo requiera, ofrécele uno de los brazos para hacerlo pero sin jalonearlo/a.
6. Advierte a el/la practicante con discapacidad de posibles obstáculos presentes en el camino, así como de las escaleras, subidas o bajadas.



¿Cuáles son los derechos de la persona con discapacidad como practicante?

1. Igualdad de oportunidades entre los/as practicantes con y sin discapacidad.

2. No discriminación por motivos de discapacidad en el Centro de Prácticas.

3. Condiciones de prácticas seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso u hostigamiento sexual.

4. No deben recibir encargos de labores que vayan en contra de sus áreas de prácticas. Por ejemplo, que se designe labores de atención al cliente en vez de labores jurídicas.

5. Implementación de ajustes razonables al caso concreto de cada practicante, sea en el Centro de Prácticas o en el domicilio cuando este sea el lugar en el que se desarrollen las prácticas no presenciales.

6. Posibilidad de realizar prácticas no presenciales para los/as practicantes con discapacidad que lo soliciten voluntariamente.

7. Les son de aplicación los derechos de los/as practicantes regulados en la Ley N°28518 y el Decreto Legislativo N°1401.

Obligaciones del Centro de Prácticas

1.

Evaluar de forma objetiva la solicitud de cambio de la modalidad de prácticas para optar por el teletrabajo o la presencialidad.

2.

Evaluar de forma objetiva la implementación de los ajustes en la medida que cumpla con parámetros de razonabilidad.

3.

Facilitar equipos y el servicio de acceso a internet o asignar las compensaciones económicas en caso de realizar sus actividades de manera virtual, salvo pacto en contrario.

4.

Para lograr una formación inclusiva que alcance a todas las personas, incluyendo a aquellas con discapacidad, es fundamental tener en cuenta los principios de Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA). Esto implica que las acciones de formación no deben ser segregadas ni separadas exclusivamente para los/as practicantes con discapacidad, sino que deben estar diseñadas de manera que sean accesibles para todas las personas.

5.

Respetar los derechos de los/as practicantes regulados en la Ley N°28518 y el Decreto Legislativo N°1401.



Recomendaciones de buenas prácticas para los centros de prácticas

Desde la OPPS proponemos a los Centros de Prácticas la implementación progresiva de las siguientes buenas prácticas a favor de los/as practicantes con discapacidad:

- 1 Cuota de prácticas a favor de estudiantes con discapacidad, sin incumplir la cuota de trabajadores con discapacidad.
- 2 Telepráctica¹ solicitada por el/la practicante con discapacidad (no unilateralmente).
- 3 Capacitaciones, talleres o difusión de materiales informativos que sensibilicen al entorno laboral sobre la temática de discapacidad dirigidos a todas las personas que pertenezcan al Centro de Prácticas y al área de trabajo específico donde se incorporará la persona con discapacidad.
- 4 Proactividad por parte del Centro de Prácticas para contactar a el/la practicante con discapacidad y evaluar los requerimientos de ajustes razonables sin la necesidad de que estos sean solicitados de forma previa por el/la practicante.
- 5 Seguimiento periódico a los/as practicantes con discapacidad para evaluar su desempeño y su bienestar en el Centro de Prácticas.
- 6 Identificar y/o asignar a la o las personas responsables que tendrán a cargo al practicante con discapacidad, teniendo en cuenta el área donde esta persona se desarrollará.
- 7 Incentivar y buscar las herramientas para integrar al practicante con discapacidad a todos los eventos del Centro de Prácticas.
- 8 Seguimiento periódico a las personas que tienen a su cargo a practicantes con discapacidad.
- 9 Licencias por terapias.



¹ En alusión al teletrabajo.

Rol de la OPPS para la inclusión de estudiantes con discapacidad

1.

Atender las quejas que se presenten y trabajar para revertir las circunstancias que las generaron.

2.

Elaboración y difusión de material informativo accesible para los Centros de Prácticas y practicantes con discapacidad sobre el respeto de los derechos de estos últimos.

3.

Atención de consultas de los Centros de Prácticas sobre la inclusión de estudiantes con discapacidad.

4.

Sensibilización de los Centros de Prácticas y la comunidad universitaria a través de campañas sobre el modelo social de la discapacidad, la implementación de ajustes razonables y el trato adecuado.

5.

Identificación de los Centros de Prácticas inclusivos con estudiantes con discapacidad.



● ¿Qué hacer si necesitas ayuda adicional?

Contacta a la Oficina de Prácticas Preprofesionales y SECIGRA Derecho. Estamos aquí para ayudar en cualquier situación que se presente.

● ¿Los/as estudiantes pueden hacer prácticas sin estar matriculados?

Sí, los/as practicantes pueden hacer prácticas hasta un año después de su última matrícula.

● ¿Qué hacer si la entidad donde practican no respetan sus derechos?

Pueden solicitar apoyo y orientación en la Oficina de Prácticas Preprofesionales y SECIGRA Derecho. La OPPS está comprometida a asegurar que se respeten los derechos de todos los/as practicantes.

● ¿Cuál es la diferencia entre ajustes razonables y medidas de accesibilidad?

- 1. Ajustes razonables: Se aplican a casos específicos. Ejemplo: una silla de escritorio adaptada a las necesidades de un practicante con discapacidad.
- 2. Medidas de accesibilidad: Se aplican a todas las personas. Ejemplo: un intérprete de Lengua de Señas Peruana disponible para todos los/as practicantes que lo necesiten.

● ¿Cómo saber si un ajuste es razonable o desproporcionado?

Se otorga ajustes razonables en base a los criterios de necesidad, idoneidad y proporcionalidad. Una carga desproporcionada o indebida se configura cuando la solicitud no cumple con ninguno de los tres criterios.

- 1. Necesidad: El ajuste solicitado es adecuado para eliminar la(s) barrera(s) existente(s) que dificultan al practicante a cumplir con sus responsabilidades.
- 2. Idoneidad: El ajuste razonable solicitado, dentro de todas las alternativas posibles, es la mejor alternativa que elimina la barrera que enfrenta el/la practicante de forma más eficiente y eficaz. En este análisis debe evaluarse otras posibilidades que tengan la misma efectividad pero que sean menos onerosas.
- 3. Proporcionalidad: Los costos asociados al otorgamiento del ajuste razonable solicitado por el/la practicante no tienen un costo elevado y desproporcionado².

² Sistematización a partir de los siguientes instrumentos normativos: Lineamiento para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad, en el proceso de selección y en el lugar de trabajo, y los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida (Resolución Ministerial N°171-2019-TR, 2019); y Lineamiento para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo y los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida" (Decreto Supremo N°001-2020-TR 2020).



Denuncia

En caso el Centro de Prácticas no cumpla sus obligaciones frente a un/una practicante con discapacidad, los/as practicantes pueden interponer una denuncia virtual a través del sistema digital de Sunafil, denominado “Aplicativo de Denuncia Virtual”:

<https://aplicativosweb2.sunafil.gob.pe/si.denunciasVirtuales/inicio>

Si tienes alguna otra pregunta o necesitas más información, no dudes en contactarnos:

practicaderecho@pucp.edu.pe
626 2000
Anexo 5695



Normativa

- N° Congreso de la República. (2018). Decreto Legislativo 1401, Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público. Diario Oficial El Peruano (11 de septiembre).
- N° Congreso de la República. (2005). Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales. Diario Oficial El Peruano (24 de mayo).
- N° Congreso de la República. (2012). Ley N.° 29973. Ley general de la persona con discapacidad. Diario Oficial El Peruano (13 de diciembre).
- N° Congreso de la República. (2022). Ley N.° 31572. Ley del teletrabajo. Diario Oficial El Peruano (11 de septiembre).
- N° Naciones Unidas. (2008). Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Fecha de consulta: 9 de abril de 2022. url: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- N° Organización Internacional del Trabajo. (2019). C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- N° Poder Ejecutivo. (2020). Decreto Supremo N°001-2020-TR, Lineamiento para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo y los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida. Diario Oficial El Peruano (03 de enero).
- N° Poder Ejecutivo. (2019). 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. Diario Oficial El Peruano (18 de octubre).
- N° Poder Ejecutivo. (2019). Decreto Supremo 083-2019-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo 1401, Decreto Legislativo que aprueba el Régimen Especial que regula las modalidades formativas de servicios en el Sector Público. Diario Oficial El Peruano (24 de abril)
- N° Poder Ejecutivo. (2019). Resolución Ministerial N°171-2019-TR, Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección y en el lugar de trabajo, y los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida, aplicables en el sector privado. Diario Oficial El Peruano (3 de julio).
- N° Poder Ejecutivo. (2018). Decreto Legislativo N° 1417, Decreto Legislativo que promueve la inclusión de las personas con discapacidad. Diario Oficial El Peruano (12 de septiembre).
- N° Poder Ejecutivo. (2014). Decreto Supremo 002-2014, Reglamento de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. Diario Oficial El Peruano (7 de abril).
- N° Poder Ejecutivo. (2005). Decreto Supremo 007-2005-TR, Reglamento de la Ley 28518 "Ley sobre Modalidades Formativas Laborales", Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. Diario Oficial El Peruano (19 de septiembre).

Jefe de la Oficina Académica	Paul Villegas Vega
Especialista de Modalidades Formativas	Mayra Guadalupe Ramón Lavado
Asistente del Programa SECIGRA DERECHO	Jackeline Alondra Morales Antezana
Practicante	Ana Esther Arriaga Escalante
Asistente administrativa	Soledad Acosta Mondragón



Página web: <http://facultad.pucp.edu.pe/derecho/oficina-practicas/>
Síguenos en: <https://www.facebook.com/PracticaDerechoPUCP/>
<https://www.instagram.com/practicaderechopucp/?hl=es>

Cómo citar este documento:

Oficina de Prácticas Preprofesionales y SECIGRA DERECHO.
 (2025). Guía para la inclusión de practicantes con discapacidad
 en el Centro de Prácticas.

Av. Universitaria 1801, San Miguel.

Lima, mayo 2025

