

FACULTAD DE DERECHO

Escuela Académico Profesional de Derecho

Tesis

**Rol de Conadis y cumplimiento de cuota
de empleo, Municipalidad de Wanchaq
2020-2021**

Connie Rojas Solórzano
Marco Antonio Villalobos Limache

Para optar el Título Profesional de
Abogado

Cusco, 2022

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

DEDICATORIA

A Dios, por darme la fortaleza en todo momento y por todas las bendiciones que me otorga.

A la memoria de mis queridos padres, a quienes los tengo presente siempre, en mi mente y mi corazón.

A mi familia por su apoyo incondicional, por siempre impulsarme a lograr todas mis metas.

Connie Rojas Solórzano

DEDICATORIA

A Dios por mostrarme el camino de la superación.

Con inmensa gratitud a mi padre Antonio Donato y a mi madre Leonor Modesta, a quienes debo todo lo que soy.

A mis hermanos Jenri, Rene, Marleny, Shiomara y Raúl, quien descansa en paz y desde el cielo me cuida y guía por este bullicioso camino de la vida.

Marco Antonio Villalobos Limache

AGRADECIMIENTOS

Expreso mis agradecimientos a la Universidad Continental, a los docentes de la Escuela Profesional de Derecho, por brindarme todos sus conocimientos, experiencia, responsabilidad y disciplina.

Al Mgt. Erick Eduardo Fuentes Esquivel, por su orientación y apoyo en el desarrollo y culminación del trabajo de investigación.

A mis familiares, amigos por motivarme y apoyarme en el logro de esta meta personal y profesional.

Connie Rojas Solórzano

Al Mgt. Erick Eduardo Fuentes Esquivel, por su invaluable asesoramiento en el desarrollo del presente trabajo de investigación, quedo profundamente agradecido.

Asimismo, quedo eternamente agradecido a los funcionarios públicos, quienes nos dieron el acceso a la aplicación del instrumento de recojo de información.

De manera especial a Sonia, quien me inspira a conquistar mis sueños, nuestros sueños.

A mis compañeros y amigos, quienes son extraordinarias personas y forman parte de mis tertulias académicas y experiencias trascendentes en este camino de la vida.

Además, quedo eternamente agradecido a la Universidad Continental Sede Cusco, a la Escuela Profesional de Derecho y a los docentes en general, quienes me formaron profesionalmente y a quienes contribuyeron en la realización del presente trabajo de investigación.

Marco Antonio Villalobos Limache

PRESENTACIÓN

En las siguientes páginas se presenta el contenido del trabajo de investigación titulado “Rol de Conadis y cumplimiento de cuota de empleo, Municipalidad de Wanchaq 2020-2021”, para cuyo efecto se organizó el trabajo en cinco capítulos que son descritos en la parte introductoria. Además, se consigna en el resumen los detalles específicos de la metodología de investigación utilizada en el trabajo.

Asimismo, la organización del trabajo tuvo su sustento en los lineamientos requeridos por la universidad en atención a la metodología solicitada en el ámbito científico, haciendo uso del Formato APA (séptima edición). El aspecto del trabajo de campo se desarrolló en el ente edil del distrito de Wanchaq con la debida autorización de los funcionarios competentes; así como la información requerida para conocer el número de trabajadores discapacitados en el período 2020-2021 fue peticionada de manera regular mediante una solicitud escrita por mesa de parte en dicha municipalidad.

Del material recolectado se realizó el análisis sobre la base de los objetivos de investigación planteados desde la redacción del perfil de investigación, para posteriormente realizar su análisis en contrastación con los antecedentes de tipo nacional e internacional. De esta manera, sobre la base de dicha información se redactaron las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

RESUMEN

El trabajo de investigación, titulado “Rol de Conadis y cumplimiento de cuota de empleo, Municipalidad de Wanchaq 2020-2021”, tuvo como objetivo general determinar de qué manera el rol que desempeña Conadis influye en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021. En cuanto a la metodología, se usó de un enfoque cualitativo, de estudio de tipo básico de nivel descriptivo. Asimismo, en cuanto a las técnicas utilizadas se tiene el análisis documental y las entrevistas practicadas a los responsables del área de Omaped de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, siendo los instrumentos utilizados las fichas de análisis documental y las guías de entrevistas. La conclusión a la que se arribó fue que el rol que desempeña Conadis influye de manera significativa en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021, debido a que esta municipalidad no cumplió en los años 2020 y 2021 con la cuota de empleo de personas con discapacidad en el 5 % conforme establece la Ley de Personas con Discapacidad en su artículo 49 para el caso de las entidades públicas.

Palabras clave: personas con discapacidad, cuota de empleo, Conadis.

ABSTRACT

The research work entitled “Role of Conadis and compliance with the employment quota, Municipality of Wanchaq 2020-2021”, had the general objective of determining how the role played by Conadis influences the fulfillment of the employment quota of people with disabilities. Disability in the district Municipality of a basic type, the level this descriptive. Regarding the techniques used, there is the documentary analysis and the Omaped area of the district Municipality of Wanchaq, the instruments used to be the documentary analysis sheets and the interview guides. The conclusion reached was the role played by Conadis significantly influences the fulfillment of the employment quota of people with disabilities in the district Municipality of Wanchaq, Cusco, 2020-2021, due to the fact that the Municipality of Wanchaq did not comply in the years 2020 and 2021 with the 5 % employment quota for persons with disabilities as established by the Law on persons with disabilities in its article 49 for to case of public entities

Keywords: people with disabilities, employment fee, Conadis.

ÍNDICE

| | |
|--|------|
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTOS | iv |
| PRESENTACIÓN..... | v |
| RESUMEN | vi |
| ABSTRACT | vii |
| ÍNDICE..... | viii |
| ÍNDICE DE TABLAS | xi |
| INTRODUCCIÓN | xii |
| Capítulo I. Planteamiento del Estudio | 1 |
| 1.1. Delimitación, de la investigación..... | 1 |
| 1.1.1. Temporal..... | 1 |
| 1.1.2. Conceptual | 1 |
| 1.2. Planteamiento del problema..... | 1 |
| 1.3. Formulación, del Problema, | 4 |
| 1.3.1 Problema general | 4 |
| 1.3.2 Problemas específicos..... | 4 |
| 1.4 Objetivos de la Investigación | 5 |
| 1.4.1 Objetivo general..... | 5 |
| 1.4.2 Objetivos específicos..... | 5 |
| 1.5. Justificación de la Investigación | 5 |
| 1.5.1. Justificación Teórica..... | 5 |
| 1.5.2. Justificación práctica | 6 |
| 1.5.3. Importancia..... | 6 |
| Capítulo II: Marco, Teórico | 7 |
| 2.1. Antecedentes | 7 |
| 2.1.1. Antecedentes internacionales..... | 7 |
| 2.1.2. Antecedentes nacionales..... | 8 |
| 2.1.3. Antecedentes locales..... | 10 |

| | |
|---|----|
| 2.2. Bases teóricas | 11 |
| 2.2.1. Personas con discapacidad..... | 11 |
| 2.2.2. Sistema de cuotas de empleo | 25 |
| 2.2.3. Conadis | 32 |
| 2.3. Bases Legales | 37 |
| 2.3.1. Constitución, política del Perú..... | 37 |
| 2.3.2. Ley General de la Persona con Discapacidades - Ley N.º 29973 | 37 |
| 2.3.3. Reglamento de la Ley N.º 29973..... | 39 |
| 2.4. Definición, de términos básicos | 40 |
| 2.4.1. Discapacidad..... | 40 |
| 2.4.2. Sistema de cuotas de empleo | 40 |
| 2.4.3. Conadis | 40 |
| Capítulo III. Hipótesis y categorías | 41 |
| 3.1. Hipótesis..... | 41 |
| 3.1.1 Hipótesis, General..... | 41 |
| 3.1.2 Hipótesis específicas..... | 41 |
| 3.2. Identificación, de Categorías | 42 |
| 3.3. Subcategorías | 42 |
| Capítulo IV. Diseño Metodológico..... | 43 |
| 4.1. Enfoque, de la investigación | 44 |
| 4.2. Tipos de Investigación | 44 |
| 4.3. Niveles de Investigación | 44 |
| 4.4. Métodos de la investigación..... | 45 |
| 4.5. Diseños de la investigación..... | 45 |
| 4.6. Población y Muestra..... | 45 |
| 4.7. Técnicas, e Instrumentos, de recolección de datos..... | 47 |
| Capítulo V. Resultados y Discusión | 49 |
| 5.1. Resultados | 49 |
| 5.1.1. Interpretación de la Tabla 13 | 55 |

| | |
|---|----|
| 5.1.2. Interpretación de la Tabla 14 | 57 |
| 5.2. Discusión..... | 63 |
| CONCLUSIONES | 68 |
| RECOMENDACIONES..... | 71 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 72 |
| Anexos | 75 |
| 1. Matriz de consistencia..... | 76 |
| 2. Instrumento de recolección de información – Entrevista | 78 |
| 3. Consentimiento informado para participantes de investigación | 81 |
| 4. Entrevista | 83 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|----------|---|----|
| Tabla 1 | Conceptualización de las categorías | 42 |
| Tabla 2 | Subcategorías | 43 |
| Tabla 3 | Muestra de estudio: Personas con discapacidad | 46 |
| Tabla 4 | Muestra de estudio: Procesos de selección | 46 |
| Tabla 5 | Personal en planilla que laboró en la Municipalidad de Wanchaq | 49 |
| Tabla 6 | Personal con discapacidad de la Municipalidad de Wanchaq e el 2020 y 2021 | 50 |
| Tabla 7 | Personas con discapacidad en el distrito de Wanchaq | 50 |
| Tabla 8 | Nivel Educativo de las Personas con discapacidad en el distrito de Wanchaq..... | 51 |
| Tabla 9 | Pregunta N.º 1 respuestas | 52 |
| Tabla 10 | Pregunta N.º 1: análisis..... | 52 |
| Tabla 11 | Pregunta N.º 2 respuestas | 53 |
| Tabla 12 | Pregunta N.º 2: análisis..... | 53 |
| Tabla 13 | Proceso de selección en el 2020 | 55 |
| Tabla 14 | Proceso de selección en el 2021 | 56 |
| Tabla 15 | Pregunta N.º 3 respuestas | 58 |
| Tabla 16 | Pregunta N.º 3: análisis..... | 58 |
| Tabla 17 | Pregunta N.º 4 respuestas | 58 |
| Tabla 18 | Pregunta N.º 4: análisis..... | 59 |
| Tabla 19 | Pregunta N.º 5 respuestas | 60 |
| Tabla 20 | Pregunta N.º 5: análisis..... | 61 |
| Tabla 21 | Pregunta N.º 6 respuestas | 61 |
| Tabla 22 | Pregunta N.º 6: análisis..... | 62 |

INTRODUCCIÓN

El desarrollo del trabajo que se presenta a continuación surge debido a la problemática existente a nivel nacional y local. En Perú, según cifras del INEI, existen 3 351 919 personas con algún grado de discapacidad; sin embargo, conforme refiere el Conadis, el tema de la inserción laboral para estas personas en las diferentes entidades públicas se vio disminuida en el 2021, solo el 10 % de la totalidad tiene empleo; es decir, 1 200 000 con discapacidad se encuentra en situación de desempleo (Conadis, 2021).

Para el caso de la ciudad del Cusco, se tienen que existe 145 000 personas discapacitadas que representan el 10 % de la región; no obstante, el desempleo de este grupo vulnerable se ha ido incrementando, situación que perjudica indirectamente a por lo menos tres personas que están alrededor de ellos (Conadis Cusco, 2021). La afectación se evidencia en los casos de una discapacidad grave, donde la persona discapacitada no puede valerse por sí misma, requiriendo para ello de la colaboración de personas cercanas y de confianza como es el caso de los familiares. Contar con un familiar con algún grado de discapacidad genera los desequilibrios en los sistemas familiares. La problemática del incumplimiento de las cuotas de empleo para las personas discapacitadas ha sido demostrada en la Municipalidad de Wanchaq mediante los datos recabados en el ente edil.

Frente a dicho problema, existe la necesidad de visibilizar la situación y analizar si el ente competente, que en este caso es Conadis, viene cumpliendo su rol de fiscalizador y de qué forma desarrolla la labor de apoyo técnico en cuanto a la implementación de los ajustes razonables para los procesos de convocatoria. Por tanto, existe la necesidad de ahondar en aspectos teóricos

relativos al estudio de la Ley N.º 29973, en cuanto a la regulación normativa y los aspectos doctrinarios que desarrollan los especialistas en la materia.

El trabajo está organizado en cinco capítulos, las conclusiones y las recomendaciones. El capítulo 1 está referido a todo lo relacionado con el planteamiento del problema, se señala la delimitación del estudio, los problemas, los objetivos y la justificación. El segundo capítulo está organizado en cuatro partes: la primera referida a los antecedentes de estudio, la segunda son las bases teóricas donde se desarrollan aspectos teóricos de las personas con discapacidad y el sistema de cuotas de empleo y todo lo relacionado al Conadis, la tercera parte se ocupa del estudio de las bases teóricas y la última parte son las definiciones conceptuales básicas del estudio.

En el capítulo 3 se señalan las hipótesis y categorías y su operacionalización. Mientras que el capítulo 4 se ocupa del diseño metodológico. Se trata de un enfoque cualitativo, de tipo básico, de nivel descriptivo, se señalan los métodos y el diseño de la pesquisa. Además, se hace mención y detalle de la población, la muestra y las técnicas y los instrumentos de estudio. El capítulo 5 se ocupa de los resultados y discusión donde se describe el trabajo de cada objetivo conforme a los objetivos de estudio, se realiza la discusión en atención a los antecedentes de estudio.

Finalmente, se tiene como resultados que el ente edil de Wanchaq no cumplió en los años 2020 y 2021 con la cuota de empleo de personas con discapacidad. Para el 2020 del total de los 573 trabajadores en planilla en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, se tuvo solo 7 personas con discapacidad laborando para la entidad. Siendo el 5 % de 573 es 29, la entidad estaría incumpliendo con la cuota de empleo para el 2020. Mientras que para el 2021, de los 684

trabajadores laborando en la entidad, se tuvo solo 7 personas con discapacidad. Siendo el 5 % de 684 es 34, la entidad estaría incumpliendo con la cuota de empleo para el 2021.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Delimitación de la Investigación

1.1.1. Temporal

El trabajo materia de ejecución abarca su aspecto temporal desde enero del 2020 a diciembre del 2021.

1.1.2. Conceptual

Lo relacionado al aspecto conceptual del estudio está circunscrito al rol que desempeña el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) en nuestro país, lo que implica el análisis la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y el análisis de la cuota de empleo de la persona con discapacidades en la Municipalidad Distrital de Wanchaq de la Ciudad del Cusco.

1.2. Planteamiento del Problema

Se considera a la persona con discapacidad a aquella que presenta alguna dificultad en cuanto a aspectos físicos, motrices o sensoriales. Dificultades que traen consigo el limitante de desarrollarse con total normalidad en su día a día, es evidente pues, la vulnerabilidad que presentan para desenvolverse en la sociedad con total normalidad. Frente a esta situación, en nuestro país existe una regulación normativa materializada en la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, que entre sus considerandos instituye las cuotas de empleo que debe cumplir la entidad pública, recayendo como su obligación la contratación de colectivos con discapacidades en proporciones no inferiores al 5 % de todo el conjunto de su personal.

La norma en mención establece que el rol fiscalizador de hacer cumplir las cuotas de empleo para una entidad pública viene a ser la Autoridad Nacional del Servicio Civil y el Conadis. Sin embargo, en la práctica se evidencia el incumplimiento de rol de parte de Conadis como es la fiscalización y supervisión de las cuotas del trabajo de las colectividades con discapacidades de parte de las entidades. Esta problemática de incumplimiento de las cuotas se hace presente a nivel internacional y de manera muy visible en nuestro país. Se tiene el caso de España, que solo el 26,3 % de empresas vienen cumpliendo con el 2 % requerido por la norma en cuanto a la cuota de empleo de la persona con discapacidad (Fundación Adecco, 2022).

En Argentina, la Ley N.º 22431 establece la obligación que el Estado tiene con emplear a los individuos con discapacidades en proporciones no inferiores a los 4 % del total de trabajadores con los que cuenta, así como también el deber de determinar un puesto de empleo que debe ser ocupado de manera exclusiva por individuos con discapacidades. Sin embargo, de los estudios realizados en el mes de julio del 2020, se tiene que las entidades del sector público cuentan con 3011 personas con discapacidad contratadas, dentro de las cuales el 0,90 % representan a quienes trabajan en cualquier modalidad contractual. (Chueke, 2021)

En Perú según cifras del Censo Nacional 2017 del INEI existe 3 351 919 personas con discapacidad, que representan el 10.3 % del total de la población nacional (El Peruano, 2021). Sin embargo, de este total el 60,9 % de los individuos que tienen discapacidad se hallan en una situación de inactividad (Andina, 2021). Conforme refiere el Conadis, el tema de la inserción laboral de la persona con discapacidades en las diferentes entidades públicas se vio disminuida al mes de agosto del 2021, se tiene que solo el 10 % de la totalidad de personas con

discapacidad tiene empleo; es decir, 1 200 000 personas con discapacidad se encuentra en situación de desempleo (Conadis, 2021).

Se evidencia también en diferentes regiones del país el incumplimiento de las cuotas de empleo. En la Municipalidad de La Libertad, de acuerdo con la fiscalización efectuada por Conadis, se pudo determinar que el ente edil cuenta en promedio solo con el 2 % de la cuota exigida por la norma (Díaz, 2021). Para el caso de la ciudad del Cusco, la situación es grave debido a que la discapacidad no solamente tiene unas 145 mil personas de manera directa, es decir, del 10 % de la metrópoli total de la región, sino que el desempleo de este grupo vulnerable se ha ido incrementando, situación que perjudica indirectamente a por lo menos tres personas que están alrededor de ellos. (Conadis Cusco, 2021)

En la Municipalidad Distrital de Wanchaq se pudo observar que la entidad no cumple con la cuota de empleo exigido por la norma que es el 5 % de la totalidad de sus empleados. La causa de esta problemática viene a ser el rol deficiente que desempeña Conadis. Se tiene la evidente falta de fiscalización en cuanto a verificar el cumplimiento de las cuotas de empleo exigidos por la norma. Existe la ausencia de supervisión en el proceso de convocatoria de personal requerido por la entidad en los años 2020 (seis procesos de selección) y 2021 (ocho procesos de selección) (Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2022). Otro aspecto que es de destacar en la falta de apoyo técnico para implementar el ajuste razonable y adaptaciones que la persona con discapacidades necesiten en las etapas de selección a las entidades.

La consecuencia al problema de la infracción de las cuotas del trabajo de la persona con discapacidades, por parte de la entidad edil, viene a ser la vulneración de derechos, como el derecho al trabajo. Sumado a ello, se tiene la afectación al proyecto de vida que tiene la persona

con discapacidades que va unido con la frustración del desarrollo personal y familiar. Por tales consideraciones, mediante el presente estudio se busca determinar de qué manera el rol que desempeña Conadis influye en la infracción de las cuotas de empleo de la persona con discapacidades en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021, para cuyo efecto se plantearon las siguientes interrogantes.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1 Problema general

¿De qué manera el rol que desempeña Conadis influye en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021?

1.3.2 Problemas específicos

- ¿De qué manera el rol de fiscalización que desempeña Conadis influye en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021?
- ¿De qué manera la supervisión que desarrolla Conadis en los procesos de selección influye en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021?
- ¿De qué manera el seguimiento, monitoreo y evaluación del avance en la implementación de las disposiciones legales contenida en la Ley N.º 29973 que desarrolla Conadis influye en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021?

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar de qué manera el rol que desempeña Conadis influye en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021.

1.4.2 Objetivos específicos

- Analizar de qué manera el rol de fiscalización que desempeña Conadis influye en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021.
- Determinar de qué manera la supervisión que desarrolla Conadis en los procesos de selección influye en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021.
- Evaluar de qué manera el seguimiento, monitoreo y evaluación del avance en la implementación de las disposiciones legales contenida en la Ley N.º 29973 que desarrolla Conadis influye en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021.

1.5. Justificación de la Investigación

1.5.1. Justificación Teórica

La importancia de los aspectos teóricos en la pesquisa que se busca desarrollar radica en el estudio de la Ley N.º 29973, en cuanto a la regulación normativa y los aspectos doctrinarios que desarrollan los especialistas en la materia. Se destaca la importancia del análisis del rol que

desempeña Conadis en cuanto a la fiscalización, supervisión y la atención en lo relacionado a brindar asesoría técnica en los procesos de selección que desarrolla una entidad pública. De la misma forma, se busca realizar un análisis teórico de las cuotas del trabajo de la persona con discapacidades y su desarrollo doctrinario.

1.5.2. Justificación práctica

El argumento de este ítem radica en la evidente problemática existente en las entidades del sector público que vienen incumpliendo con lo regulado por la norma en vinculación a las cuotas de trabajo en un 5 % de la persona con discapacidades. La ausencia en el cumplimiento del rol del Conadis trae consigo este incumplimiento, y ello trae a colación la vulneración del derecho de la persona vulnerable como es el derecho al trabajo. En ese sentido, existe la necesidad urgente de realizar un estudio y análisis para determinar de qué manera el rol prioritario que tiene Conadis influye sobre el accionar de alguna entidad pública.

1.5.3. Importancia

Es de utilidad debido a la visualización de un problema que afecta directamente a la persona con discapacidades quienes son vulnerables por las dificultades de desarrollarse en las sociedades debido a su limitante físico, motriz o sensorial. La población del presente estudio que es la persona con discapacidades del distrito de Wanchaq, ante el accionar de la entidad edil que hace caso omiso a lo regulado por la norma en cuanto a contratar al 5 % de la totalidad de sus empleados ve vulnerado su derecho del acceso al empleo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Paz y Silva (2020), en el trabajo que lleva titulado “Inserciones laborales de la persona en condiciones de discapacidad en América Latina”, tuvo como objetivo principal el realizar una descripción sobre la situación de las Inserciones laborales de los sujetos con algún nivel de discapacidades en América Latina. La metodología utilizada son las revisiones bibliográficas, la misma que permitió efectuar el análisis de la condición actual de la problemática planteada. Para esto se hicieron uso de las leyes nacionales y con vigencia actual. Finalmente, se concluyó con los resultados que se describen a continuación:

En los países de Latinoamérica la problemática de la población con discapacidad viene a ser la desocupación debido a la falta de empleo, existen muy pocas posibilidades de que se inserten al mercado laboral. Se tiene que las leyes nacionales de cada país, no constituyen medios que sean los promotores de la igualdad de oportunidades. Siendo también importante destacar las responsabilidades que asumen los funcionarios que llevan a cabo la labor de control de cada proceso de selección de empleados.

Es muy importante que los entes de contratación de personal desarrollen medidas con la finalidad de fomentar la accesibilidad, y la adaptación en los centros de trabajo de esta colectividad con la finalidad de crear en las entidades una cultura organizacional sacando provecho de su personal humano.

Se evidencia que el proceso de inserciones en el empleo del individuo con discapacidades está resultando ser un proceso lento, a pesar que desde el 2006 que la ONU dispuso la obligatoriedad del trabajo para dichas personas y que a consecuencia de ello muchos países lo introdujeron en sus legislaciones. Sin embargo, todavía se les sigue excluyendo a las personas con discapacidad de sus puestos de empleo.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Cardó, et al (2017) desarrollaron el trabajo titulado “Lineamiento estratégico para implementar los procesos de fiscalización del Conadis”, que tuvo como objetivo general verificar mediante los análisis del contexto en el que esta Conadis y verificar la problemática que ha venido afrontando que le han impedido tener un ejercicio normal de los roles de ente fiscalizador y sancionador. En lo relacionado a la metodología se tiene que el trabajo se desarrolló con un enfoque cualitativo debido a que permitió un análisis mucho más profundo y detallado de los datos obtenidos de la recolección. Se utilizaron como técnicas las entrevistas y las observaciones participativas. Se concluyó con lo siguiente:

- Conadis, de conformidad a lo regulado por la Ley General de la Persona con Discapacidades, ejerce las potestades fiscalizadoras y sancionadoras con el fin de reprender el comportamiento que implique el incumplimiento de las cuotas de empleo pasibles de sanciones.
- Se visualiza la dificultad que tiene Conadis para ejecutar las funciones que le son propias a su labor de ente fiscalizador, ello se debe básicamente a problemas que surgen a nivel interno de la institución. Se evidencia la falacia de una regulación normativa interna que haga posible la delimitación de su competencia en su

organigrama interno, ello permitiría el ejercicio eficiente de su rol de fiscalización y ente sancionador. Otra problemática interna que se hace presente viene a ser el inadecuado desarrollo de la organización y determinación de acciones que corroboren la ejecución de funciones.

Por su parte, Macedo (2019) elaboró la tesis titulada “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. Tuvo como objetivo de trabajo realizar un análisis respecto del derecho al empleo para los colectivos con discapacidades y la forma de aplicar la política de inclusión en la sociedad. En cuanto a los métodos de investigación utilizados, se trató de una pesquisa de tipo básica, de entre los niveles se eligió de los niveles los descriptivos básicos, no experimentales. Las conclusiones a los que se llegaron son los siguientes:

- El derecho al trabajo y su aplicación para el caso de la persona con habilidad diferente en la Municipalidad Distrital de Shanao, 2017, se ha venido vulnerando de manera constante.
- La política de inserción social para las personas con discapacidades en el ente edil de Shanao, 2017, no cumplió con los objetivos para los cuales fueron dados. Su implementación ha manifestado deficiencias en cuanto a su elaboración, lo que acredita la ausencia de conocimientos técnicos por parte de los funcionarios responsables de su ejecución.
- Del análisis del trabajo de campo se pudo determinar que la vulneración del derecho al empleo de la persona que posee discapacidades en Shanao se debe básicamente a la ausencia de rol fiscalizador de parte de Conadis. No existe el

control por parte de este órgano para la elaboración y ejecución de las políticas de inclusión a la sociedad, a pesar de que se encuentran con la obligación de brindar asesoría técnica en la materia, situación que los tesisistas destacan como un aspecto deficiente del rol a desempeñar por Conadis.

2.1.3. Antecedentes locales

Tapara (2020) desarrolló el estudio titulado “Forma en que se viene aplicando la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y el amparo de derechos fundamentales, en el distrito de Wanchaq, periodo 2017-2018”, tuvo como objetivo general, la identificación de la inobservancia de la Ley General de la Persona con Discapacidad y de forma traen afectaciones a los derechos fundamentales de las personas con discapacidad en el distrito de Wanchaq durante el periodo 2017-2018. En cuanto a la metodología tuvo un enfoque cuantitativo, se utilizó los razonamientos deductivos. De entre los tipos de investigación, se hicieron uso de las pesquisas descriptivas correlacionales. De entre los diseños se hizo uso del no experimental. Se utilizaron como técnicas a las encuestas, siendo sus instrumentos los cuestionarios estructurados. Se arribaron a las siguientes conclusiones:

- De conformidad al análisis de los resultados y al trabajo de campo como es la encuesta, se pudo determinar que existe una malísima ejecución de la Ley General de las Personas con habilidades diferentes de la entidad del Estado; por ende, se demuestra la vulneración de los derechos fundamentales de este grupo social.

- De los derechos más vulnerados de este grupo, se tienen los siguientes:

- En primer orden el derecho a la integridad personal con 8.2 %

- El derecho a la vida con 9.8 %

- El derecho a la igualdad y no discriminación con 13.1 %
- El derecho a la salud con 9.8 %
- El derecho al trabajo con 13.1 %
- El derecho a la accesibilidad con 11.5 %
- El derecho a la educación con 11.5 %
- El derecho al transporte con 5 %
- El derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo con 9.8 %
- El derecho de acceder a programas sociales con 8.2 %.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Personas con discapacidad

2.2.1.1. Aspectos generales

El tema de la discapacidad a nivel histórico tuvo su origen en los diferentes procesos de una etapa histórica que recibió diferentes denominaciones; sin embargo, para efectos del presente trabajo se desarrollarán las más conocidas: tradicionales, biológicos o de rehabilitaciones y el del derecho humano con enfoques sociales. Estos modelos actualmente todavía existen a nivel internacional y su existencia se debe a los diferentes contextos sociopolíticos de cada país, es muy determinante en ese sentido la coyuntura (López, 2011). En seguida, se realizarán descripciones detalladas para mayor alcance:

Los modelos tradicionales se caracterizan por las marginaciones y aislamientos, los sometimientos y la dependencia. La persona con discapacidades es concebida como objetos de asistencia, protección o como sujeto con algún problema que necesita ser asumido por el médico-sanitarios o religiosos. Los modelos de rehabilitación tienen su surgimiento entre las guerras

mundiales y cobra mayor relevancia con posterioridad a la segunda. Las personas con discapacidad en estos modelos tienen roles pasivos y receptores de un servicio institucionalizado de rehabilitaciones, los mismos que serán dirigidos por profesionales. Se busca que alcance un estado más cercano a la “normalidad” para su inclusión a las sociedades.

Los modelos de los derechos humanos surgen a finales de los siglos XX e inicio del siglo XXI se fragmenta con los modelos de dependencias, dándose paso a que la persona con discapacidades asuma las direcciones de su propia vida en sociedades accesibles. Estos modelos buscan eliminar la barrera actitudinal y de comunicaciones. Es la persona quien es director de su día a día y ejercen su independencia y las elecciones del apoyo que necesitan. Asimismo, la evolución a la que se hizo alusión recibió respaldo de los sistemas jurídicos, políticos de tipo internacionales a través de leyes y acuerdos entre los diferentes países y las diferentes organizaciones han coincidido de manera contundente en la región de Latinoamérica. (López, 2011).

2.2.1.2. Concepto de persona con discapacidad

Marchán (2018) señala y se cuestiona sobre la existencia de las teorías de la discapacidad y llega a la consideración de que su existencia se debe a la multiplicidad de visiones que se tiene respecto de un fenómeno social, que no son neutras y son necesarias para conocer las diferentes posturas. Concluye que las teorías sobre la discapacidad implican comprensiones sociales, justificaciones prácticas y diferentes criterios determinados y ello es prioritario para fortalecer la relación entre los individuos.

A través del tiempo se propusieron diferentes modelos de teorías que buscan brindar los fenómenos de la discapacidad humana. Como refiere la Dra. Palacios (2008, como se citó en Marchán 2018, p. 15) se acentúan tres:

2.2.1.2.1. Modelo de prescindencia.

Este tipo de modelos desechaba y quitaba de toda condición humana a las personas con discapacidades, sea mediante el uso de prácticas eugenésicas o marginándolos ante la sociedad; ya que eran consideradas como seres no aptos para vivir, y eran percibidas como inútiles o malignos. Ejemplo de este modelo se tiene el caso de los espartanos y de lo que sucedía en Atenas donde practicaban el infanticidio cuando los recientemente nacidos presentaban símbolos de deformación o cierto paradigma de tara o debilidades, eran objeto de abandono para el caso de Atenas y en Esparta eran expulsados al monte de Taigeto (Marchan,2018).

Como refiere Velarde (2015), en la época Antigua y en la Edad Media, las discapacidades eran consideradas como la consecuencia de los castigos de los dioses; por ende, los individuos con discapacidades no poseían nada que aportar a las comunidades, se consideraba que su vida carecía de sentido y por ende era inválido que estén vivos. La principal característica de este modelo fueron las justificaciones religiosas y el razonamiento de que las personas con discapacidades no tienen nada de bueno como aporte a la sociedad. La primera de ellas está referida a que las causas de las discapacidades vienen a ser religiosas que es el resultado de un castigo de Dioses. La segunda está referida al razonamiento de que esta persona era improductiva o eran la carga de la familia.

Como refiere Espinoza (2015):

Estos modelos fueron valiosos en las épocas en las cuales se tuvieron creencias respecto de un dios y el castigo divino, siendo a consecuencia de ello que se consideraba a estos colectivos como “deficientes” resultado de la cólera que tenían de las deidades siendo que consideraban como solución su eliminación (p.75).

Dentro de este modelo se habló del submodelo eugenésico aplicado por las sociedades clásicas como la sociedad griega que consideraba inconveniente el crecimiento del niño con discapacidades. Por su parte el submodelo de marginación se caracterizó por la marginación de las personas con discapacidades lo que debía ser aceptada por dichos individuos.

2.2.1.2.2. Modelo médico

Denominado también rehabilitador debido a que consideraron que los problemas de las personas con discapacidades están en los individuos y necesitan de una intervención que esté orientada a la rehabilitación o normalización; las personas fueron vistas solamente como meros pacientes o enfermos. Se destaca la normalización y estuvo referida a la serie de ideas de que los sujetos con algunas deficiencias debían alcanzar existencias próximas a lo normal como sea posible. (Marchán, 2018).

Palacios y Bariffi (2007, como se citó en Espinoza, 2015) señalan que la consolidación del modelo en estudio se remonta al inicio del siglo XX, al concluir la Primera Guerra Mundial, fruto de las cuales tuvieron muchos sujetos heridos, a las cuales se les denominaron “mutilados de guerras” con la finalidad de diversificarlos de los discapacitados por accidentes de trabajo. Inicialmente, este tipo de situación trajo consigo el nacimiento de una política

legislativa destinada a brindar un servicio social para aquellos experimentados de las guerras con discapacidades, ya que se tenía la creencia de que existían deberes que debían ser asumidos por las sociedades con la finalidad de generar una compensación a estos colectivos mediante una pensión de invalidez y como beneficios las rehabilitaciones y la cuota de empleabilidad.

En la época de los setenta, la medida direccionada a crear una compensación de los perjuicios originados por las guerras estuvo extendida a los sujetos con discapacidades con el fin de rehabilitarlos. Los medios para el cumplimiento de tal fin fueron la educación especial y el beneficio de rehabilitaciones médicas y vacacionales, la cuota laboral y el servicio de asistencias institucionalizadas. Como refiere Palacios y Bariffi (2007, como se citó en Espinoza, 2015), desde este modelo los individuos con discapacidades dejaron de ser considerados como personas sin utilidad o innecesarias, siempre que sean rehabilitados; por ende, la normalización fue considerado como el paradigma esencial en este modelo.

2.2.1.2.3. Modelo social

En este modelo social, se perciben a los sujetos con discapacidades como personas con la característica de ser el titular y ejercitante de derechos y deberes. Postulan que las discapacidades no son problemas individuales o de personas, sino que se sitúan en las sociedades y tienen que ver con compendios relacionales.

En cuanto a su origen, como señala Espinoza (2015), existe la posibilidad de considerar sus orígenes a finales de los años sesenta cuando agrupaciones de sujetos con discapacidades se reunieron en Estados Unidos y en toda Europa para dar a conocer su voz, debido al trato que venían recibiendo como de segunda clase. Por lo que mostraban de esta forma todas las barreras

que les dificultó desenvolverse en el mercado laboral con los mismos derechos de una persona sin discapacidades. Se tiene que la primera manifestación se efectuó en Gran Bretaña en 1970 y, por ello, se propuso el principio fundamental de la discapacidad. En este momento se hace la diferencia entre deficiencias y discapacidades, la primera es la pérdida o limitación miembros o mecanismos del cuerpo y la segunda originada por las sociedades que excluyen a los discapacitados.

Este modelo viene a ser la secuela de muchas disputas de diferentes colectivos de sujetos con discapacidades, quienes ante los actos de opresión y de limitaciones en su derecho al empleo, por ejemplo, reclaman el otorgamiento de facultades de las personas sin discapacidades. En ese sentido, la definición de personas tomando en cuenta el sustento de la postura de un derecho humano vienen a ser los fundamentos para lograr la identidad de oportunidades en todos los aspectos de la vida de una persona. Por ello, se señala que este modelo viene a ser una de las nuevas alternativas de los modelos médicos, pues éste supone que “la causa que origina la discapacidad no es religiosa, ni científica, sino que viene a ser un aspecto social” (Velarde, 2015, p. 23).

Habiendo descrito hasta este punto las teorías de la discapacidad, a pesar de que se evidencia la inexistencia de definiciones únicas y de utilización consistente, en cuanto a la persona con discapacidades, es destacable el concepto de Velarde (2015, p. 23), quien la define como “una limitación a la autonomía de las personas antes que una característica demográfica”. Sin perjuicio de ello a continuación se describirán algunas de las definiciones dadas en la doctrina al respecto.

Para Padilla (2010), la discapacidad tiene un ámbito heterogéneo que rodea la interrelación de las personas en las diferentes extensiones físicas o psíquicas y cada componente de la ciudadanía donde se desarrollan y viven. Incluyen un sinnúmero de problemas, partiendo de las funciones del cuerpo, es el caso de las parálisis, la sordera, la ceguera o sorda ceguera, atravesando por la limitación en las actividades o en la ejecución de gestiones como es el caso de la dificultad suscitada con el problema en la audición o la vista, hasta las restricciones de los individuos con limitaciones en la intervención en un contexto de la existencia diaria.

Así, en nuestro país, la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, define en su artículo 2.º que las personas con discapacidades son aquellas que tienen una o más carencias, sea física, sensorial, mental o intelectual de tipo duradero que, al actuar de manera recíproca con desiguales barreras de actitud y de los diferentes entornos, no ejerzan o puedan verse impedidos al ejercer sus facultades y de la inclusión de manera completa y efectiva en las sociedades en identidad de contextos que el resto de las personas (Congreso de la República, 2012). Como describe la norma, se tiene una definición bastante clara de lo que es una persona con discapacidad; sin embargo, existen más definiciones que dan mayores elementos y por ende claridad.

Por su parte, la ONG Sociedad y Discapacidad señala que los individuos con discapacidades tienen diferentes deficiencias (física, mental, intelectual o sensorial). Al tratar de una persona con discapacidad, se hace mención a los grupos tan diferentes como una persona ciega, sordomuda, sordo ciegas, con síndrome Down, autistas, personas pequeñas, los individuos en sillas de ruedas, y otras.

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), y que hace referencia al derecho que tienen los grupos que tienen un grado de discapacidades, establece que nacen de las relaciones entre los sujetos con deficiencias y las barreras que se dan debido a las conductas de los sujetos de su alrededor que evita que participen como debiera ser.

2.2.1.3. Grados de discapacidad

El grado de discapacidad es variado de acuerdo con la existencia o no de las rehabilitaciones; de la misma forma, influye en el caso en el que la persona vive en un área rural urbana, en países desarrollados o en un país en vía de desarrollo. Modelos de ello son las personas con parálisis de la pierna que vive en un área rural de un país en vía de progreso y otras que viven en Estocolmo (Padilla, 2010).

Asimismo, la clasificación de la discapacidad fue muy variada y se fue desarrollando a través del tiempo. La Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF) fue aprobada en el 2001 y desde entonces constituye uno de los marcos conceptuales de la OMS más significativos para el establecimiento del lenguaje estandarizado para detallar a la salud y sus espacios. Se realizó sobre la base de la salud de manera integral que abarcan perspectivas del cuerpo, de los individuos, de las sociedades, de las funciones y estructuras del cuerpo y las relacionadas al desarrollo de diferentes actividades y de su participación en los ámbitos de su vida social (Padilla, 2010).

El grado de discapacidad de una persona muestra los niveles de dificultad para valerse por sí mismas y para su igualdad en la sociedad. Se calculan sobre la base de los variados aspectos relacionados con las actividades de la vida a diario como el autocuidado, las

comunicaciones, actividad física y funcional, control de sueño, entre otros. (González & Torroba, 2018)

Entre los grados de discapacidad se tienen los siguientes:

Grado 1. Son discapacidades nulas, donde las personas pueden tener algún síntoma, signo o secuela de accidentes o enfermedades, pero no existen las dificultades para el desarrollo de las actividades del día a día.

Grado 2. Son discapacidades leves donde las personas evidencia la aparición de ciertas dificultades para el progreso de la actividad de la vida diaria, sin embargo, todas estas actividades si pueden realizarlas. Se mantiene el signo, síntoma o secuela.

Grado 3. Son discapacidades moderadas, acompañadas de algún signo, síntoma o secuela de los accidentes o enfermedades acaecidos. Existe la reducción de manera considerable de las capacidades para la ejecución de las actividades de la vida diaria; sin embargo, puede desarrollar las actividades del cuidado personal.

Grado 4. Son discapacidades graves que afectan al desarrollo de las actividades de la vida diaria inclusive las relacionadas con el autocuidado.

Grado 5. Son discapacidades que muy graves o permanentes, existe la imposibilidad de ejecutar las actividades de la vida diaria.

2.2.1.4. Derechos civiles y políticos de la persona con discapacidad

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) fue sancionada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre del 2006. Tuvo la suscripción y aprobación por parte del Estado peruano el 2007.

Este documento internacional le otorga un reconocimiento en cuanto a derechos a los colectivos con discapacidad y son los siguientes:

2.2.1.4.1. Derecho a la vida

Es considerada como la facultad inherente a su condición de persona; por ende, impone la obligación a los Estados de brindar las garantías necesarias para su protección y el tema de su ejercicio de manera plena (Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, 2006).

2.2.1.4.2. Derecho a la Igualdad ante la Ley

Los grupos que tienen algún grado de discapacidad tienen la facultad y/o derecho del reconocimiento de la personalidad jurídica (capacidad jurídica) sin ningún tipo de discriminación. Los gobiernos tienen el deber de brindar las garantías para su ejercicio pleno, para cuyo efecto podrán hacer uso de las salvaguardias que brinda la medida necesaria para la protección de la voluntad de la persona con discapacidad (Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, 2006).

2.2.1.4.3. Acceso a la justicia

Se regula el deber que tienen los Estados parte de brindar las circunstancias ineludibles que permitan que los discapacitados logren acceder a la justicia sin discriminación alguna, debiendo adoptar cada medida que sea necesaria para el desarrollo de los procesos judiciales, en atención a la condición que se encuentra, ello con el fin de brindar la facilidad en cuanto a la participación en las diligencias necesarias. De la misma forma se deberán realizar capacitaciones de manera constante al personal que labora en funciones de administrar justicia.

2.2.1.4.4. Derecho a la libertad y seguridad de las personas

Las personas con discapacidades tienen el derecho a la igualdad en el disfrute de su libertad y seguridad; de la misma forma, tienen el derecho a no ser privadas de su libertad con un accionar ilegal o de forma arbitraria por parte de las autoridades, siendo que una situación de restricción de su libertad deberá ajustarse a Ley. La discapacidad de las personas no deberá de constituir medios de justificación para privar a una persona de su libertad (Convención, 2006).

2.2.1.4.5. Derecho a vivir de forma independiente y a ser incluida en la sociedad.

Este derecho deberá ser ejercida por los grupos sociales que tienen algún grado de discapacidad para habitar de manera autónoma en la sociedad, sin la presencia de discriminación. Le corresponde al Estado velar por el cumplimiento de este derecho, debiendo también optar por la promoción de las asistencias domiciliarias, residenciales y demás actividades necesarias que faciliten su inclusión en la sociedad, erradicando las exclusiones. De la misma manera, este derecho está dirigido a las empresas que ofrecen vigilancia a las personas con diferentes discapacidades que promueven y facilitan la inserción en ámbitos de la familia y de la sociedad (Tapara, 2020, p. 47).

2.2.1.5. Derechos laborales de la persona con habilidades diferentes.

En atención a lo regulado por la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, las personas con diferentes discapacidades al postular a procesos de selección gozan de ciertos derechos conforme se detalla enseguida:

- i. Las entidades están en la obligación de dar cumplimiento a las cuotas de trabajo del individuo con discapacidades; por ende, están en la obligación de realizar

contrataciones en una proporción que representa el 5 % de empleados con discapacidades respecto de la totalidad de sus trabajadores, y para el ámbito privado la cuota es del 3 %.

- ii. Al tratarse de concursos públicos (convocados por entidades del sector público) la persona con discapacidad goza del derecho a gozar de una bonificación adicional correspondiente al 15 % respecto de los puntos finales que haya alcanzado en las etapas de evaluaciones.
- iii. El ajuste razonable puede ser solicitado en la convocatoria.

Con relación a los ajustes razonables Picardo & Quispe (2017) señalan lo siguiente:

Un ajuste razonable en el ámbito laboral viene a ser la modificación o adaptación que es necesaria y adecuada para brindar una garantía a las personas que tienen algún grado de discapacidad y que con ello exista la posibilidad de realizar la postulación a un empleo sin la existencia de barreras, del mismo modo ejecutar diferentes funciones y trabajos que demande el puesto al que postula (p. 12).

Algunos de los ejemplos de estos ajustes razonables son el teletrabajo, el cambio de la luminaria en el lugar de empleo que tenga algún tipo de dificultad visual, y la adecuación de las horas en base a sus requerimientos.

Los derechos inherentes del trabajo para un individuo con algún grado de discapacidad que tiene un puesto de empleo, como refieren Picardo & Quispe (2017, p.13) son los siguientes:

- Como refiere la Ley General de la Persona con Discapacidad, estos colectivos tienen el derecho de efectuar la solicitud a sus empleadores en cuanto a efectuar

los ajustes razonables con la finalidad de desarrollar sus labores sin impedimento alguno.

- En los casos donde se adquiere una incapacidad ante la obtención del empleo o su discapacidad se ha visto agravada como resultado de la ejecución de dicha labor, el trabajador discapacitado tiene el derecho a mantener su empleo y de esta forma requerir los ajustes razonables. Si ante dicha solicitud, los ajustes no son suficientes para el desempeño de sus labores, el trabajador está en el derecho de requerir al empleador la reasignación en otro cargo que sea vinculado a su capacidad y aptitud.

Verbigracia del ajuste razonable en las relaciones laborales, que se refiere al cambio de las iluminaciones en los lugares de empleo de las personas con discapacidades visuales que necesiten de un tipo de luz especial. El ajuste de horarios de ingresos o salidas. La opción de comerciar su turno entre empleados. Los permisos para la asistencia al empleo con animales de compañía o con guías y las programaciones de permisos para terapias.

Dentro de la relación laboral ante la existencia de los denominados “actos de hostilidad”, que vienen a ser una serie de conductas de parte de los empleadores que ocasionan perjuicios a los trabajadores y que hacen insostenible el mantenimiento de las relaciones laborales. Es decir, cuando los empleadores tienen tratos negativos y abusivos, se debe proceder con la identificación si se está frente a problemas de hostilidad laboral. En caso ocurra ello, se estaría tratando de un despido indirecto. Para mayor alcance sobre el tema, es importante hacer mención que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala como un acto de hostilidad los subsiguientes (Picardo & Quispe, 2017, p. 16):

- i. Aquel acto de discriminación en atención del sexo, las razas, las religiones, las opiniones, los idiomas, las discapacidades, entre otras.
- ii. Las negativas sin justificación de ejecutar los ajustes razonables en lugares del empleo para el caso de los empleados que tengan alguna discapacidad.
- iii. La ausencia de los pagos de las remuneraciones, a excepción de los casos de que la causa sea de fuerza mayor o por caso fortuito que debe estar comprobada por los empleadores.
- iv. Los traslados de los trabajadores a lugares diferentes del que viene prestando de manera habitual con la finalidad de causarle perjuicios.
- v. La falta de observancia de disposiciones en relación a la higiene y la seguridad que puedan perjudicar la vida o la salubridad de los trabajadores.
- vi. Los actos de coacción o la ausencia grave de las palabras en perjuicio de los trabajadores o de los integrantes de sus familias.

Frente a los actos de hostilidad por parte de los empleadores, la persona con discapacidad tiene el derecho de denunciar estos hechos ante el superior inmediato, en caso de que no exista soluciones de su parte; los trabajadores pueden optar por presentar una carta notarial, requiriendo el cese de los actos de hostilidad. Recibida la carta por parte del empleador se tiene 6 días naturales para cesar dichos actos. Si, frente al transcurso de este plazo, el acto de ataques continúa, el trabajador se puede dar por despedido y en este caso tiene el derecho de accionar ante el poder judicial pidiendo la tutela de sus derechos a través de una demanda. La carta presentada es prueba suficiente para la denuncia (Picardo & Quispe, 2017, p. 16).

2.2.2. Sistema de cuotas de empleo

Como refieren Aragón & Hidalgo (2018):

Los Sistemas de cuotas vienen a ser las acciones positivas más comunes y frecuentes que tienen como fin el desarrollo de la unificación de la persona discapacitada en los mercados laborales de conformidad a los sistemas de cuotas. Los patronos que tienen la contratación de una cifra mínima de empleados tienen la obligación de brindar garantías en cuanto a porcentajes; es decir, deben de cumplir las cuotas establecidas por su legislación en relación a contratar personas con discapacidades. (p. 24)

Por su parte, la OMS señala que estos mecanismos nacieron en Europa después de la Primera Guerra Mundial y en un inicio el único benefactor fueron las personas ancianas, quienes habían permanecido imposibilitados de realizar alguna labor; posteriormente, después de la Segunda Guerra, el sistema de cuotas se amplió para comprender a una persona civil que tenga algún tipo de discapacidad y ello se adoptó en diversos países de todo el mundo (OIT, 2007).

Para parte de los estudiosos, quienes mantienen la idea de que el conjunto de cada sistema de cuotas no se ajusta de la mejor forma a los enfoques basados en el derecho laboral de algunos países que introdujeron complejas regulaciones normativas en contra de los actos que discriminan a la persona con discapacidades en los mercados laborales, incluido el denominado ajuste razonable. En países como Argentina, Ecuador, España, Colombia, Chile, todavía se establece una cuota a pesar de los enfoques basados en el derecho laboral; ya que, se consideran que estos sistemas son necesarios para equilibrar la baja tasa de empleos. (Aragón & Hidalgo, 2018).

Se constituye en una acción afirmativa muy utilizada con el fin de realizar la promoción para acceder al trabajo, mediante el cual el empleador debe realizar la reserva de los porcentajes mínimos de puestos de empleo en su planilla de empleados para ser cubiertos por determinados miembros de grupos específicos. Como refiere Chiavenato (2009), el deber de dar cumplimiento con los sistemas de cuotas influirá en el proceso básico de la gestión del talento: admisiones, las aplicaciones, la compensaciones, desarrollo, mantenimiento y evaluaciones de los individuos; ya que, se trata de procesos que se relacionan entre sí.

Los procesos de admisión tienen como finalidad la persuasión de un candidato calificado para los puestos de trabajo y está vinculado con los reclutamientos y con los procesos de selecciones del personal. Los primeros corresponden a los procesos a través de los cuales las organizaciones atraen aspirantes para aprovisionar sus procesos selectivos. Se tratan de un proceso de doble vía que comunican y divulgan la existencia de una oportunidad de vacante, al tiempo que atraen a un candidato para los procesos de elección. Por su parte, los procesos de selecciones constituyen los procesos de inscripción de individuos (Chiavenato, 2009). De este modo, son indispensables que los procesos de reclutamiento difundan la oportunidad de trabajo sin ceñirse a exigencias que constituya una exigencia discriminatoria y que se realice mediante el uso de formas apropiadas que permita la atracción a más individuos que posean ciertos tipos de discapacidades.

Existen modelos en las legislaciones respecto a la obligatoriedad de contratar en ciertos porcentajes a empleados con discapacidades. En general, se puede identificar tres modelos básicos: uno de ellos, de acuerdo con los cuales los sistemas de cuotas solo son recomendaciones legislativas a los empleadores cuyos incumplimientos no acarrear sanciones. Como número dos

se tiene el aspecto referido a las obligaciones legislativas sin sanciones por su no cumplimiento. Y el tercero implican las obligaciones acompañadas de sanciones económicas para el empleador infractor, para estos casos la opción de poder evitar sanciones depende en mayor medida de si se trata de sistemas estrictos, donde ello no podrá ser posible; o de sistemas flexibles, en las cuales los hechos de no concertar porcentajes mínimos de personas con discapacidad se pueden optar por justificarlos, ese es el caso de que en los procesos no se cuente con algún postulante que tenga alguna discapacidad. Este es el caso peruano (Cortez, 2017).

2.2.2.1. Clasificación del sistema de cuota según la Organización Internacional del Trabajo.

2.2.2.1.1. Cuotas obligatorias acompañada de una tasa

Se trata de sistemas que van de la mano y de manera conjunta con una tasa fija y con cuotas obligatorias; es decir, en aquellos casos en los que los empleadores no cumplan con las cuotas están en la obligación de hacer pagos de las tasas. Los dineros recaudados en este sistema, regularmente está destinada a capitales o a grupos consolidados de individuos que tengan algún tipo de discapacidad, y generalmente es gestionado por la autoridad pública y solo en algunos casos, participa el sector privado. En ese orden de ideas, no es suficiente pronosticar los pagos de las tasas para el empleador que incumplen con las cuotas establecidas; sino que, deberá ser implantado con formas de recaudación, dirección y distribuciones (OIT, 2007).

Es responsabilidad del empleador evaluar y declarar los importes adeudados y posteriormente pagar la tasa a los fondos creados para tales fines. Esta tasa puede ser recaudada por un período anual, trimestral o mensual. En países como Argentina, Ecuador, España, Colombia y Chile se valoran estos sistemas, debido a que colaboran a la promoción del trabajo, y

son fuentes de ingresos que está destinado a la adopción de medida de sostén para el trabajo de los individuos con discapacidades. (Aragón & Hidalgo, 2018).

2.2.2.1.2. Cuotas obligatorias que no se acompañan de una sanción efectiva y/o mecanismos de exigibilidad

Estos sistemas se caracterizan porque el empleador se encuentra en la obligación de realizar contrataciones de trabajadores con discapacidad en porcentajes que establece la norma y ante el incumplimiento, la legislación no establece una sanción efectiva. La consecuencia de la ausencia de sanciones, se debe a su falta de regulación en la norma y en algunas legislaciones porque no se establecen el porcentaje de las cuotas (Congreso de la República, 2012).

La OIT señala que este sistema es de aplicación por diferentes países, siendo que es suficiente la obligatoriedad de las cuotas por las normas para que los trabajadores contraten a discapacitados. Este sistema depende de la buena voluntad del empleador, y se evidencia que no se acrecientan de manera considerable que los colectivos estén considerados en la inclusión en el ámbito laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

Se pone como ejemplo lo que ocurre en nuestro país, debido a que a pesar de contar con los sistemas de cuotas y con los procedimientos para imponer sanciones respecto de los incumplimientos, en la realidad existe la fiscalización; sin embargo, existe la imposibilidad de conocer los números o porcentajes de las empresas que recibieron una sanción o que no vienen cumpliendo con las cuotas de empleo debido a la falta de información en el MTPE y de Conadis. (Aragón & Hidalgo, 2018).

2.2.2.1.3. Cuotas o metas no vinculantes basadas en recomendaciones

En estos sistemas, el empleador no se encuentra en la obligación de dar empleo a porcentajes de personas que tengan alguna discapacidad; sin embargo, existen las recomendaciones en cuanto a la contratación de este grupo de colectivos; por ende, aplicar dicha medida es de tipo voluntario y no está establecida con una sanción frente a casos de incumplimientos. Estos sistemas están en la posibilidad de adaptación a la condición económica y política de cada país, debido a que con la dación de leyes y políticas colaboran a fortalecer la organización de los individuos con discapacidades, así como de su empleador. De conformidad a la OIT, este sistema evidencia los incumplimientos en los diferentes países, y ello se debe a la inactividad de su gobierno y autoridad (OIT, 2014).

2.2.2.2. Cuotas de empleos de las personas con discapacidades en Perú

La Ley de Personas con Discapacidad, en el artículo 49.º, establece la obligación de los empleadores de realizar contrataciones a una persona con discapacidades en proporciones no menores al 5 % del total de sus trabajadores tratándose de una entidad pública y en proporciones no inferiores al 3 % para las empresas del sector privado y que tenga más de 50 obreros. Las fiscalizaciones en el ámbito privado están a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, entidad que impone sanciones de acuerdo con lo regulado en el Decreto Supremo N.º 019-2006-TR “Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo”. El artículo 30.º establece como una de sus infracciones graves, “los incumplimientos de la disposición vinculada con el desarrollo y el empleo de la persona con diferentes discapacidades”, siendo la multa a imponer, desde 1.35 hasta 22.50 UIT, sobre la base del dígito de empleados perjudicados. (Carbajal, 2019, p. 45).

En atención a lo señalado, el sistema peruano adoptó uno de los modelos que corresponde a las obligaciones legislativas con sanciones, al establecer cuotas de contrataciones de la persona con habilidades especiales a través de las leyes y ante su infracción se le impone multas. Debiendo destacar que para que las persona con discapacidades laboren en los sectores públicos o privados es requerimiento estar inscritos en el Conadis. Para la validación de la condición de discapacitados, el articulado 76 de la Ley de Personas con Discapacidad señala que contar con sus Certificados que acrediten ser discapacitados (Congreso de la República, 2012).

El certificado en mención debe ser expedido por un médico certificador que se encuentre registrado en un establecimiento de salud pública, privada y/o mixto en el País. Los procesos de evaluaciones, calificaciones y las certificaciones para este efecto son gratuitas, para el caso de las calificaciones, son inmediatas frente a deficiencias evidentes o congénitas. Sin embargo, la ley establece ciertas eximentes en cuanto al cumplimiento de las cuotas tanto en ámbitos privados como públicos (Carbajal, 2019).

El articulado 56 del Reglamento de la Ley de Persona con Discapacidad considera que los empleadores del ámbito privado están exonerados de las contrataciones a individuos con discapacidad, solo si es que no se crearon lugares o algún cargo de trabajo con el fin de disfrazar los ceses de relaciones laborales. Para los casos en que el empleador haya creado otro puesto o vacante, pero estuvo en la imposibilidad de la contratación de individuos con discapacidad, deberán fundamentar lo siguiente:

- Motivos de tipos técnicos que dificulte la inclusión de la persona con discapacidad.

- Efectuar la publicación del puesto de empleo en los servicios de la Bolsa de Trabajo.
- Brindar garantías en cuanto a las participaciones de la persona con discapacidad en los procesos de selección.

Aquella entidad pública que este incumpliendo con las cuotas del 5 %, se señala lo siguiente:

- a) En los casos de empates entre un individuo que tenga algún grado de discapacidad y uno que no tenga ningún tipo de discapacidad en los procesos de concursos de méritos, se debe tener prioridad de contratar a la que tenga alguna discapacidad.
- b) Otorgamiento de bonificaciones del 15 % respecto de los puntajes finales conseguidos en los procesos de evaluaciones, si es que tuvo el puntaje mínimo de aprobación.
- c) Las vacantes dejadas por personas con discapacidades (sea por casos de renunciaciones, muerte, jubilaciones o despidos justificados) deberán ser cubiertas por otras personas con discapacidad, previo concurso.

Se tiene que, de conformidad a lo referido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, (2015) son servidores públicos solamente el 1.5 % de individuos con discapacidades; por ende, las cuotas del 5 % asignados a ámbitos públicos no pudieron estar cubiertas por los empleadores. De manera adicional, se señala que se manifestaron inconvenientes en relación a acceder al trabajo de la persona con discapacidades en el ámbito público: no se desarrollaron las leyes técnicas para brindar garantías al cumplimiento y acatamiento del derecho al empleo de las personas con discapacidades en el ámbito público, por lo tanto:

- a) Se tiene que una entidad pública no tiene los medios necesarios para identificar los puestos de empleo donde pueda efectuar la incorporación de una persona que tenga alguna discapacidad, tomado en consideración el perfil que presenta este colectivo.
- b) La entidad pública no tiene la costumbre ni habitualidad de la elaboración de un término de referencia en procesos de selección de personal, siendo que solo se evidencia el requerimiento de consideraciones esenciales para los puestos, y se evita consideraciones de discriminación para la persona con discapacidades.
- c) Inexistencia de un procedimiento para que se le otorguen los ajustes razonables para las personas con discapacidades.

2.2.3. Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad-

Conadis

El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad es uno de los órganos especializados en el tema relacionado a la discapacidad y goza de independencia técnica, administrativa, económica y financiera. Depende Jerárquicamente del Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables (Velarde, 2015, p. 43).

Conadis nace en 1999 mediante la Ley N.º 27050, Ley General de la Persona con discapacidad.

2.2.3.1. Conformación de Conadis

Está integrando por el presidente del Consejo de Ministros y por un miembro de cada uno de los ministerios, de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, de Desarrollo e Inclusión Social o su representante, de Economía y Finanzas, de Educación, de Salud, Trabajo y Promoción del

Empleo, de Transportes y Comunicaciones Vivienda, Construcción y Saneamiento, de Producción, de Defensa y del Interior o sus representantes.

Tiene como órgano de mayor jerarquía al Consejo Consultivo, integrado por los representantes elegidos en la organización de personas con discapacidades con deficiencias físicas, auditivas, visuales, sordo cegueras, con deficiencias mentales e intelectuales, así como de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú. El Consejo tiene como presidente a una persona elegida por el mandatario de la nación a propuesta de la Presidencia del Consejo de Ministros. La secretaria que forma parte del Consejo es la autoridad de mayor jerarquía a nivel administrativo.

Conadis a nivel nacional cuenta con oficinas en el ámbito regional y local. A nivel regional tiene las oficinas de atenciones a las personas con discapacidad denominados OREDIS. A nivel local se cuenta con las oficinas municipales de atenciones a las personas con discapacidades adscrito a las municipalidades (Omaped). Ambas oficinas a nivel regional y local ejercen roles relacionados a la labor que desempeña Conadis.

2.2.3.2. Roles que desempeña Conadis

Tiene bajo su responsabilidad variadas funciones como reglar, promover, el rol de coordinación, dirección, supervisión, fiscalización, el de realizar el registro de la información, monitorear y la realización de evaluaciones de la política, plan, programa, proyecto y servicio en beneficio de las personas con discapacidad. (Ley General de la Persona con Discapacidad, 2012, Art. 64). Sumado a ello, los roles que tiene Conadis son los siguientes:

2.2.3.2.1. Fiscalización y supervisión

En mérito a lo regulado por su Reglamento, las Dirección de Fiscalización y Sanciones se trata de un organismo de línea que ejerce la responsabilidad de los procesos de fiscalización y sanciones. Desarrolla la labor direccionada a realizar los seguimientos, monitoreos y evaluaciones en lo que respecta al proceso de implementar lo contenido en la Ley General de la Persona con Discapacidad. (Congreso de la República, 2016)

Como refiere Cardó, et al. (2017) para el cumplimiento de sus funciones, la Dirección está integrada por la siguiente unidad orgánica:

- a) Subdirección de Fiscalización en quien recae la responsabilidad de iniciar los procedimientos administrativos sancionadores o actuar para la determinación respecto de la existencia o no infracciones administrativas. Entre sus funciones específicas se tiene la planificación y la supervisión de las ejecuciones de la actuación inspectora con la finalidad de brindar garantías en cuanto al cumplimiento de la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- b) Subdirección de Infracción y Sanción, es quien recepciona y realiza la evaluación de los informes técnicos acusatorios e imputa los cargos que corresponde, requiere se dicten las medidas cautelares, a través del desarrollo de las labores de instrucciones y de actuaciones de pruebas en las investigaciones en primera instancia.

Dentro de la función que desempeña la Subdirección de Fiscalización se tiene también la planificación, supervisión y las ejecuciones de la actuación inspectora con la finalidad de brindar la garantía que permita hacer cumplir la Ley General de las Personas con discapacidades.

Debiendo también supervisar las ejecuciones de los planes de igualdad de oportunidad para los discapacitados.

Conadis con la finalidad de realizar la promoción del desarrollo de la investigación y difusión del conocimiento especializado respecto del tema de la discapacidad, desarrolla tres aspectos vinculados al rol que ejerce:

2.2.3.2.2. Brindar las facilidades para acceder los datos diversificados respecto a la discapacidad mediante el Observatorio Nacional de la Discapacidad.

El observatorio en mención viene a ser uno de los instrumentos de gestión del conocimiento y de la información en las cuales se acopian, procesan y generan datos referidos a los temas de las personas con discapacidad, en los variados espacios de participación (Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables, 2021).

Como refiere Angulo (2009), de manera independiente de la naturaleza, se evidencian dos fines de tipo fundamental de los observatorios: uno de ellos relativo a la investigación del contenido que aparece en espacios de observación pertinentes a las áreas de intereses; el otro relativo a la información de las comunidades respecto del hallazgo que surge en dichos procesos.

A fines del 2020, el mencionado observatorio describía mil documentos reunidos en cinco magnas clases: normatividad, estadística, servicios, gestión y repositorio (Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables, 2021).

a) Normatividad. Publica la ley, decreto, resolución, tratado y otras normas de tipo nacionales e internacionales en materias de discapacidad o que alude a la persona que tiene alguna discapacidad.

b) Estadísticas. Está conformado por cada reporte e informe estadístico generado por Conadis y otro tipo de instituciones del Estado, como es el RNPCD y otro tipo de registro administrativo.

c) Servicios. Brindan los datos respecto a la prestación del servicio de sectores implicados en los temas de discapacidad como es el caso del Minsa, Minedu, Reniec, Inabif, Sunafil, Ministerio de Relaciones Exteriores y de cada organización privada.

d) Gestión. Está integrado por la documentación de las gestiones y de cada actividad que desarrolla Conadis y el Sinapedis en beneficio de la persona con discapacidades.

e) Repositorio. Bibliotecas virtuales constituida por cada tesis, artículo, informes de investigación, material audiovisual, etc. en relación a la discapacidad, en ámbitos nacionales e internacionales.

2.2.3.2.3. Ejecución de una investigación especializada

Culminando el 2020, Conadis terminó cada estudio relativo a las discapacidades: a) relativo a los exámenes estadísticos del escenario de la mujer y niña con discapacidades, b) informes respecto de los hechos de las coberturas de los programas integrantes al Programa principal denominado “Contigo”, c) exámenes son la tecnología asistida para la promoción del accionar voluntario de cada persona con discapacidad, d) los informes estadísticos sobre los registros nacionales de las personas con discapacidades con correlación al Censo Nacional del año 2017, e) informes respecto a los exámenes de las inserciones laborales de la persona con discapacidad, f) percepción de la persona con discapacidades en atención a las emergencias Nacionales surgidas por el COVID 19 (Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables, 2021).

2.2.3.2.4. La promoción de un encuentro de investigación

En el Conadis recae la obligación de promover cada espacio de difusión respecto de las bondades relativas al conocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, abordando temáticas vinculadas a las agendas estratégicas respecto de las discapacidades.

2.3. Bases Legales

2.3.1. Constitución Política del Perú

La Carta Magna del Perú vigente en nuestro país, al igual que el resto de las constituciones, tiene una declaración del reconocimiento del derecho más prescindibles de la persona, además de señalar sus deberes como tal. La serie de derechos fundamentales están reconocidos en el capítulo I, en el segundo artículo que tiene 24 incisos y que es uno de los artículos más extensos de la Carta Magna. En el artículo 1 se instituye la protección de las personas humanas y el respeto de su dignidad, siendo la persona el fin supremo de las sociedades y del Estado. A continuación, se dará una descripción de los derechos más importantes que tiene las personas que están vinculados al tema en estudio.

- Las personas tienen el derecho a la vida, a la integridad moral, psíquica y física y al libre desarrollo.
- A la igualdad ante la ley.
- A un empleo digno
- A la protección de su derecho al empleo

2.3.2. Ley General de la Persona con Discapacidades, Ley N.º 29973

La norma en estudio fue publicada el 13 de diciembre del 2012, y es el dispositivo legal que a nivel nacional regula toda la normatividad sobre la promoción y protección en una condición de igualdad de facultades de las personas con discapacidad, mediante la promoción

del desarrollo e inclusión plena y efectiva en toda su vida, tanto en lo político, en lo económico, en lo social, en los aspectos culturales y en las consideraciones tecnológicas. Dentro de su regulación se reconocen los derechos de este colectivo.

Entre de los aspectos a destacar, se tiene la regulación de las ideas rectoras de la política y el programa que deberá ser cumplido por el Estado. El artículo 4 establece como ideas rectoras y como principio a tomar en consideración, las siguientes: Respetar la dignidad, la autonomía individual; la no discriminación de las personas con discapacidad; su colaboración e inserción de manera plena y efectiva en la colectividad, así como fomentar acciones que propugnen el respeto y la aprobación como parte integrante de las sociedades; la igualdad de oportunidad en diferentes ámbitos; la accesibilidad; la paridad entre un hombre y una mujer con discapacidad; la atención al desarrollo normal de los niños y niñas que tienen algún tipo de discapacidades (Congreso de la República, 2012).

Se regula también un aspecto relevante que viene a ser la accesibilidad que tienen la persona con discapacidades, como derechos de “acceder” en equivalencia en las circunstancias que el resto, a los entornos físicos, al medio de transporte, a los diferentes servicios, a las comunicaciones de formas autónoma y segura. Establece la obligación del Estado a brindar las garantías para el cumplimiento del este derecho (Congreso de la República, 2012).

Finalmente, en el aspecto vinculado al derecho del empleo, las personas con discapacidades tienen las facultades que le otorga la norma de trabajar en situaciones de equidad a comparación del resto, además tiene la facultad de desempeñarse en un empleo de manera libre, asimismo tiene la facultad de la equidad en cuanto a sus remuneraciones a cambio de su empleo y en una condición de trabajo que sea justa, segura y saludable. Con esto se está

regulando, por tanto, la cuota de empleo en el caso a ser aplicada por una entidad del sector público y se exige la contratación de una persona con discapacidad en proporciones no menores al 5 % del total del personal en las entidades públicas y para el ámbito privado que tenga un número superior a cincuenta trabajadores en proporciones no menores al 3 %.

2.3.3. Reglamento de la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad

El dispositivo legal en estudio fue publicado el 10 de abril del 2014 y regula las normas de sustento de la Ley General de la Persona con Discapacidad, cuyo fin es promover, proteger y propiciar el ejercicio pleno de los derechos de la persona con discapacidad, así como el incluir de manera plena y efectiva a la persona con discapacidad en las políticas del país, y en las economías vigentes (Congreso de la República, 2016).

La norma regula las competencias que tiene el Estado, entre ellas se establece el rol del Poder Ejecutivo de diseñar y ejercer el rol de supervisión de la política nacional y de cada sector con visión a salvaguardar a la persona con discapacidad. Destaca el rol que tiene la Autoridad Nacional del Servicio Civil en cuanto a la incorporación al tema relacionado a la persona con habilidades especiales en la política institucional de capacitación con la finalidad de tener una mejora en el empleo y promover la equidad de situaciones y su unificación de estos colectivos (Congreso de la República, 2016).

El aspecto que se subraya en el reglamento y que compete al presente trabajo es la regulación de las incorporaciones de las personas con discapacidades en el programa de formaciones laborales, actualizaciones, colocaciones y empleos. Estos programas que son parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como del gobierno regional y de la municipalidad, incorporando en sus diseños, componente, estrategia o metodología especializada

para la adopción de las prestaciones de su servicio a la necesidad y característica de las diferentes clases de discapacidades, son con el fin de optimizar su eficacia (Congreso de la República, 2016).

2.4. Definición de Términos Básicos

2.4.1. Discapacidad

Es una deficiencia de tipos físicos, mentales, intelectuales o sensoriales que son permanentes o temporales que, por motivo congénito o adquirido, presentan las personas que en su interrelación con los entornos sociales presentan diferentes barreras y ello puede imposibilitar su inserción plena y efectiva en condiciones de igualdad al resto de los integrantes de una sociedad (Tapara, 2020).

2.4.2. Sistema de cuotas de empleo

Son las acciones positivas más comunes y frecuentes que tienen como fin realizar la promoción de actos que propugnen la integración de las personas con discapacidad en los mercados laborales, de conformidad al sistema de cuota. Se trata de un conjunto de etapas que buscan la inclusión de los colectivos que tienen algún grado de discapacidad en el mercado laboral, cuya exigencia se halla regulada por las legislaciones nacionales, requiriendo determinado porcentaje como mínimo respecto de la totalidad de sus trabajadores (Aragón & Hidalgo, 2018).

2.4.3. Conadis

“Se trata de uno de los órganos especializados en el tema relacionado a las discapacidades y goza de independencia técnica, administrativa, económica y financiera. Se encuentra adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables” (Velarde, 2015, p. 43).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y CATEGORÍAS

3.1. Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

El rol que desempeña Conadis influye de manera significativa en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021, debido a que no garantiza el cumplimiento de los procesos de selección.

3.1.2 Hipótesis específicas

- El rol de fiscalización que desempeña Conadis influye de manera significativa en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021, debido a la ausencia de verificación del estado situacional en materia de empleo.
- La supervisión que desarrolla Conadis en los procesos de selección influye de manera significativa en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021, debido a la ausencia de apoyo técnico para la implementación de ajustes razonables y adaptaciones que las personas con discapacidad requieren en la etapa de selección a la entidad.
- El seguimiento, monitoreo y evaluación del avance en la implementación de las disposiciones legales contenida en la Ley N.º 29973 que desarrolla Conadis influye de manera significativa en el cumplimiento de la cuota de empleo de las

personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021.

3.2. Identificación de Categorías

Tabla 1

Conceptualización de las categorías

| Conceptualización de las categorías | |
|---|--|
| Categorías | Concepto |
| Rol que desempeña Conadis | Conadis tiene a su cargo las funciones de “fiscalizar, supervisar, normar, promover, el rol de coordinación, dirección, supervisión, fiscalización, el de realizar los registros de información, monitoreos y la realización de exámenes de la política, plan, programa, proyecto y servicio en beneficio de las personas con discapacidades (Congreso de la República, 2012). |
| Cuotas de empleo de la persona con discapacidad | El artículo 49 de la Ley de Personas con Discapacidad señala el deber existente para los empleadores de realizar contrataciones de sujetos con discapacidades en proporciones no inferiores al 5 % del total de sus trabajadores para una entidad pública y en proporciones no menores al 3 % para el empleador del ámbito privado que tenga más de 50 obreros (Congreso de la República, 2012). |

Fuente: Elaboración propia

3.3. Subcategorías

Tabla 2

Subcategorías

| Subcategorías | |
|---|---|
| Categoría | Subcategorías |
| Rol que desempeña Conadis | <ul style="list-style-type: none">• Fiscalización• Supervisión |
| Cuota de empleo de la persona con discapacidades. | <ul style="list-style-type: none">• Procesos de selección |

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO IV

DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Enfoque de la Investigación

De los enfoques existentes de investigación, se hizo uso de los enfoques cualitativos que, como refiere Salgado (2007), se tratan de enfoques que tienen como finalidad que el análisis de la recolección de datos será reflejado de manera descriptiva sin la utilización de una descripción numérica que dé lugar a medidas cuantitativas.

4.2. Tipos de Investigación

Se trató de un estudio de tipo básico. Según refiere Muntané (2010): “Se la denomina también investigaciones puras, teóricas o dogmáticas y se caracterizan en cuanto surgen de marcos teóricos y permanecen en él, ya que tiene como objetivo el incremento de un conocimiento científico” (p. 221).

4.3. Niveles de Investigación

El nivel que se hizo uso en el presente estudio fue el descriptivo, el mismo que permitió realizar la descripción de las características primordiales y el comportamiento de las categorías de estudio. Se observó, analizó y describió el rol que desempeña Conadis sobre la base de cumplir con las cuotas de empleo de las personas con discapacidades en la entidad edil de Wanchaq.

Este tipo de investigaciones, como señalan Hernández, Fernández, & Baptista (2006), “pretende realizar una descripción de cada categoría conforme se presenta en la realidad, se

traten de características, perfiles de personas, de grupos, de procesos, de objetos o de otros fenómenos que son componente de análisis” (p. 55).

4.4. Métodos de la Investigación

Al tratarse de una pesquisa con enfoque cualitativo, el proceso será el inductivo, que como refiere Hernández, et al (2006, p. 8), consisten en “la realización de una exploración, descripción de un fenómeno social en específico con la finalidad de crear una perspectiva teórica, van de lo particular a lo general”. A partir del método inductivo, se dará a conocer la realidad latente en el ámbito laboral de la Municipalidad en cuanto a la efectividad de las cuotas de empleo de la persona con discapacidad y sobre la base de ello arribar a conjeturas teniendo como referencia a las dimensiones e indicadores del fenómeno para encontrar nuevos conocimientos.

4.5. Diseños de la Investigación

El diseño utilizado fue el no experimental y transaccional, que como refiere Hernández, et al (2006, p. 45), se tratan de “investigaciones que se desarrollan sin que exista las manipulaciones deliberadas de las categorías de los estudios”. En el estudio se hicieron descripciones de la realidad de la aplicación de las cuotas de empleo en la persona con discapacidad en la Municipalidad de Wanchaq y la forma en que Conadis ejerce su rol fiscalizador y supervisor.

4.6. Población y Muestra

Para el tema de la población, estuvo integrada por los funcionarios del ente edil de Wanchaq que se encontraban laborando en el período de enero del 2020 al diciembre del 2021. Para efectos de analizar la labor que viene desempeñando Conadis en su rol de supervisión en los

procesos de selección, se tienen los procesos llevados a cabo por la entidad edil en el período comprendido del 2020 al 2021, así como la entrevista practicada al responsable del área de Omaped de la entidad edil.

La muestra estuvo conformada por las personas con discapacidades que vienen laborando en la entidad edil de Wanchaq en el período de enero del 2020 a diciembre del 2021. La muestra para el caso de cada proceso de selección desarrollado por la entidad, se tienen dos procesos en el 2020 y en el 2021 son cinco procesos de selección como se detalla a continuación:

Tabla 3

Muestra de estudio: personas con discapacidad

| Universo N.º | | Personas con discapacidad |
|------------------------|----|---|
| 1 | | |
| Criterios de exclusión | de | • Quedan excluidos los sujetos con discapacidades que no laboraron en la Entidad dentro del periodo de enero del 2020 a diciembre del 2021. |
| Criterios de inclusión | de | • Quedan incluidos las personas con discapacidad que laboraron en la Entidad dentro del periodo de enero del 2020 a diciembre del 2021. |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4

Muestra de estudio: procesos de selección

| Universo N.º | | Procesos de selección |
|------------------------|----|--|
| 2 | | |
| Criterios de exclusión | de | • Quedan excluidos los procesos de selección que no se hayan desarrollado entre enero del 2020 a diciembre del 2021. |
| Criterios de inclusión | de | • Quedan incluidos los procesos de selección que se hayan desarrollado entre enero del 2020 a diciembre del 2021. |

Fuente: Elaboración propia

4.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

En relación al tema de las técnicas se utilizaron las siguientes:

- El análisis documental consistió en la revisión de la doctrina, legislación y jurisprudencia relacionada a las variables de estudio.

De la misma forma, se efectuó el análisis documental respecto a la siguiente documentación:

- Análisis de los procesos de selección llevados a cabo desde enero del 2020 a diciembre del 2021 con el fin de analizar el cumplimiento del rol de supervisión de parte de Conadis en cada etapa cuando se tiene como postulantes a la persona con discapacidades.
- Análisis de las planillas de la municipalidad desde enero del 2020 a diciembre del 2021 para conocer si la entidad contrató en este período a personas con discapacidad y si cumple con la cuota exigida por la norma.
- Entrevistas. La misma que se practicó al personal responsable del área de Omaped con la finalidad de conocer la labor de fiscalización y supervisión del cumplimiento de las cuotas de empleo exigido por la ley en el caso de una entidad pública.

Los instrumentos utilizados fueron los siguientes:

- Ficha de análisis documental que fue utilizado para el análisis documental, consignando la información obtenida del análisis de los procesos de selección y de las planillas de trabajadores.

- Guía de entrevista. Consta de preguntas vinculadas al tema de análisis con el fin de recabar mayor información.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Resultados

Para el objetivo general en cuanto a determinar de qué manera el rol que desempeña Conadis influye en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas discapacitadas en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021, se recabó el reporte del personal con discapacidad que labora en el ente edil con la finalidad de conocer si se cumple o no con la cuota de empleo de la persona con alguna discapacidad. De la misma forma se recabó el reporte de personas con capacidades especiales del área de Omaped de la Municipalidad, con el fin de conocer el número de personas discapacitadas en el distrito.

A continuación, se detalla en número total del personal en planilla que laboró en el ente edil en los años 2020 y 2021. Seguidamente en la tabla número 5, se detalla el número de personas discapacitadas que laboraron en los años 2020 y 2021 en la entidad.

Tabla 5

Personal en planilla que laboró en la Municipalidad de Wanchaq

| N.º | Años | Número de trabajadores en planilla |
|-----|------|------------------------------------|
| 1 | 2020 | 573 |
| 2 | 2021 | 684 |

Fuente: Municipalidad de Wanchaq-mayo del 2022

Tabla 6

Personal con discapacidad de la Municipalidad de Wanchaq en el 2020 y 2021

| N.º | Trabajador | Régimen laboral | Año | |
|-----|---------------------------------|-----------------|------|------|
| | | | 2020 | 2021 |
| 1 | Pérez Cusi Eliana | DL 728 | X | X |
| 2 | Vitorino Andrade Elizabeth Dora | DL 728 | X | X |
| 3 | Mejía Valer Fernando | DL 728 | X | X |
| 4 | Laucata Llave Mauro | DL 728 | X | X |
| 5 | Chaco Maza Edwin | DL 728 | X | X |
| 6 | Flores Gutiérrez Serapio | DL 728 | X | X |
| 7 | Checca Secca Julia | DL 728 | X | X |

Fuente: Municipalidad de Wanchaq- mayo del 2022

Interpretación

Para el 2020, del total de la totalidad de 573 trabajadores en planilla en la entidad edil de Wanchaq, se tuvo 7 personas con discapacidad laborando para la entidad. Para el 2021, de los 684 trabajadores laborando en la entidad, se tuvieron solamente 7 personas con discapacidad.

A continuación, se detalla el reporte de personas con capacidades especiales del área de Omaped de la Municipalidad con el fin de conocer el número total de personas discapacitadas en el distrito.

Tabla 7

Personas con discapacidad en el distrito de Wanchaq

| N.º | Años | Personas con discapacidad |
|-----|------|---------------------------|
| 1 | 2020 | 170 |
| 2 | 2021 | 112 |

Fuente: Municipalidad de Wanchaq- mayo del 2022

Tabla 8

Nivel educativo de las personas con discapacidad en el distrito de Wanchaq

| N.º | Años | Nivel socio educativo | | | | | total |
|----------|------|-----------------------|---------|----------|------------|----------|-------|
| | | Sin estudios | Inicial | primaria | Secundaria | Superior | |
| 1 | 2020 | 8 | | 31 | 32 | 29 | 100 |
| 2 | 2021 | 7 | 6 | 30 | 34 | 32 | 109 |

Fuente: Municipalidad de Wanchaq- mayo del 2022

Interpretación

De la tabla N.º 7 y 8 se tiene que para el 2020, hubo 170 sujetos con diferentes discapacidades en el distrito, de las cuales 32 tienen el grado de educación secundaria y 29 el nivel superior. Para el 2021, de la totalidad de 112 personas con diferentes discapacidades, 34 personas poseen el nivel educativo de secundaria y 32 el grado de educativo de superior.

En ese sentido, para el objetivo general se colige que la Municipalidad de Wanchaq no cumplió en los años 2020 y 2021 con las cuotas de empleo de personas con discapacidad con el 5 % conforme establece la Ley de Personas con Discapacidad en su artículo 49 para el caso de las entidades públicas. Para el 2020 del total de los 573 trabajadores en planilla en el ente edil de Wanchaq, se tuvo solo 7 personas con discapacidad laborando para la entidad. Siendo el 5 % de 573 es 29, la entidad estaría incumpliendo con la cuota de empleo para el 2020. Para el 2021, de los 684 trabajadores laborando en la entidad, se tuvo solo 7 personas con discapacidad. Siendo el 5 % de 684 es 34, la entidad estaría incumpliendo con la cuota de empleo para el 2021.

Para el objetivo específico uno, en cuanto a analizar de qué manera el rol de fiscalización que desempeña Conadis influye en cuanto a cumplir con las cuotas de empleo de la persona con discapacidades en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021 se practicó una

entrevista al jefe del área de Omaped de la Municipalidad, para cuyo efecto se efectuaron dos interrogantes que se describen a continuación.

1. ¿Realiza Conadis la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq? ¿Cada cuánto tiempo lo realiza?

Tabla 9

Pregunta N.º 1 respuestas

| Entrevistado | Respuesta de la pregunta N.º 1 |
|-------------------------|---|
| Jefe del área de Omaped | La verdad es que Conadis, si bien es dentro de sus competencias, no realiza el cumplimiento de la cuota de empleo, si en algún momento hay una reunión en ahí donde si toma cuenta de la cuota de empleo, más no así directamente y puntualmente no lo realiza, solo cuando hay reuniones de institución ahí sí, sin embargo, por ejemplo, ellos tendrían que venir y pedir esa información, no lo hacen. |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10

Pregunta N.º 1 análisis

| Convergencia | Divergencia | Interpretación |
|---|---|---|
| El entrevistado señala que Conadis no efectúa la labor de fiscalización en cuanto al cumplimiento de la cuota de empleo en la Municipalidad, únicamente toma en cuenta el cumplimiento de la cuota de empleo cuando se convocan reuniones de institución. | Conadis toma en cuenta el cumplimiento de la cuota de empleo cuando se convocan reuniones de institución. | El entrevistado como jefe responsable del área de Omaped señala que Conadis no efectúa la labor de fiscalización en cuanto al cumplimiento de la cuota de empleo en la Municipalidad. Se evidencia que Conadis como Entidad responsable del Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad tiene entre sus roles la fiscalización en el sector público del cumplimiento de las cuotas de empleo de los sujetos con discapacidades como refiere el numeral 3 del artículo 49 de la Ley General de la Persona con Discapacidades. |

Fuente: Elaboración propia

2. ¿Requiere Conadis información sobre las cuestiones relacionadas al cumplimiento de las cuotas de empleo de la persona con discapacidades? ¿Cada cuánto tiempo lo realiza?

Tabla 11

Pregunta N.º 2 respuestas

| Entrevistado | Respuesta de la pregunta N.º 2 |
|-------------------------|---|
| Jefe del área de Omaped | Claro, de hecho, que, si supervisa, pero últimamente, muy probablemente por la pandemia no está retomando ese su trabajo, anteriormente si lo hacía, pidiendo información a la oficina y se le entregaba, era la manera como se hacía, pero actualmente no. |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 12

Pregunta N.º 2 análisis

| Convergencia | Divergencia | Interpretación |
|---|---|---|
| El entrevistado señala que Conadis antes de la pandemia requería información a su área respecto del cumplimiento de la cuota de empleo; sin embargo, debido a la pandemia ya no solicita dicha información. | Conadis requería información a al área de Omaped respecto del cumplimiento de la cuota de empleo en la entidad. | Conadis tiene la obligación de requerir información al área de Omaped con la finalidad de conocer la forma en que se viene implementando la Ley de Personas con Discapacidad; sin embargo, conforme manifiesta el jefe del área de Omaped, la entidad no solicitó en toda la pandemia algún tipo de información, situación que transgrede el derecho de trabajo que tienen la persona con discapacidades. |

Fuente: Elaboración propia

Para el objetivo específico número uno, de la entrevista practicada al jefe del área de Omaped de la Municipalidad se concluye que Conadis no realiza la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo en la entidad. Se evidencia que Conadis como ente responsable del Sistema Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidades tiene entre sus roles la fiscalización en el sector público de la observancia de las cuotas de empleo de las personas con discapacidad como refiere el numeral 3 del artículo 49 de la Ley General de la Persona con Discapacidades.

Conadis tiene el deber de requerir información al área de Omaped con la finalidad de conocer la forma en que se viene implementando la Ley de Personas con Discapacidad; sin embargo, conforme manifiesta el jefe del área de Omaped, la entidad no solicitó en toda la pandemia algún tipo de información, situación que vulnera el derecho de trabajo que tienen las personas con discapacidad.

Para el objetivo específico dos en cuanto a determinar de qué manera la supervisión que desarrolla Conadis en los procesos de selección influye en el cumplimiento de las cuotas de empleo de la persona con discapacidades en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021. Se realizó el análisis de los procesos de convocatorias realizados en la Municipalidad entre enero del 2020 a diciembre del 2021 y una entrevista al encargado del área de Omaped de la Municipalidad de Wanchaq, conforme se detalla a continuación.

Tabla 13

Procesos de selección en el 2020

| N.º | Proceso Convocatoria | de | Bonificación | Ajustes que garanticen la participación |
|-----|----------------------|----|---|---|
| 1 | N.º 005-2020-MDW | | Se establece entre las bonificaciones, la bonificación por discapacidad. Se señala que un postulante que posea discapacidad y que cumpla con el requerimiento para el espacio y que haya tenido puntajes aprobatorios, será merecedor de la bonificación del 15 % sobre el puntaje total. Se establece que para su asignación los postulantes deberán contar con el Certificado de discapacidad y haberlo señalado en su hoja de vida. | No se establecen los ajustes que garanticen que los individuos con discapacidades participen en el proceso de selección. Siendo la etapa de la entrevista de forma virtual, no se señalan las facilidades para la persona con discapacidades auditiva, visual. |
| 2 | N.º 006-2020-MDW | | Se establece entre las bonificaciones, la bonificación por discapacidad. Se señala que un postulante que posea discapacidad y que cumpla con los requisitos para los puestos y que hayan tenido puntajes aprobatorios, será merecedor de una bonificación del 15 % sobre el puntaje total. Se establece que para su asignación los postulantes deberán contar con el Certificado de discapacidad y haberlo señalado en su hoja de vida. | No se instituyen los ajustes que garanticen la participación de estos colectivos con discapacidades en los procesos de selección. Siendo la etapa de la entrevista de forma virtual, no se señala la facilidad para la persona con discapacidades auditivas y visuales. |

Fuente: Elaboración propia

5.1.1. Interpretación de la tabla N.º 13

De la tabla 13 en donde se describen los dos procesos de selección que fueron convocados por la entidad edil de Wanchaq en el 2020, se puede evidenciar que la entidad cumple en parte con lo requerido por la Ley General de la Persona con Discapacidades. De acuerdo con lo regulado por el numeral 1 del artículo 48 de la mencionada norma, en un concurso público de mérito la entidad pública deberá otorgar una bonificación del 15 %, condición que la entidad cumple al regularla en su proceso de convocatoria. Sin embargo,

incumple con lo regulado por el inciso 2 de dicho artículo que instituye que la entidad pública está en la obligación de establecer en el proceso de su convocatoria el ajuste necesario con el fin de otorgar una garantía de que los colectivos con discapacidades participen en una situación de igualdad frente al resto de participantes. La entidad no adecua la metodología, procedimiento, instrumento de evaluación y el método de entrevistas.

Tabla N.º 14

Procesos de selección en el 2021

| N.º | Proceso de Convocatoria | Bonificación | Ajustes que garanticen la participación |
|------------|--------------------------------|---|---|
| 1 | N.º 004-2021-MDW | Se establece la bonificación por discapacidad. Se señala que un postulante que posea discapacidad y que cumpla con lo requerido para los puestos de empleo y que hayan tenido puntajes aprobatorios, será merecedor de una bonificación del 15 % sobre el puntaje total. Se establece que para su asignación los postulantes deberán contar con el Certificado de discapacidad y haberlo señalado en su hoja de vida. | La entidad no adecua la metodología, procedimiento, instrumento de evaluación y el método de entrevistas. |
| 2 | N.º 005-2021-MDW | Se establece la bonificación por discapacidad. Se señala que un postulante que posea discapacidad y que cumpla con el requisito para el puesto y que haya tenido un puntaje aprobatorio, será merecedor de una bonificación del 15 % sobre el puntaje total. Se establece que para su asignación los postulantes deberán contar con el Certificado de discapacidad y haberlo señalado en su hoja de vida. | La entidad no adecua la metodología, procedimiento, instrumento de evaluación y el método de entrevistas. |
| 3 | N.º 006-2021-MDW | Se establece la bonificación por discapacidad. Se señala que un postulante que posea discapacidad y que cumpla con lo solicitado para los puestos y que haya tenido un puntaje aprobatorio, será merecedor de una bonificación del 15 % sobre el puntaje total. Se establece que para su asignación los postulantes deberán contar con el Certificado de discapacidad y haberlo señalado en su hoja de vida. | La entidad no adecua la metodología, procedimiento, instrumento de evaluación y el método de entrevistas. |

| | | | |
|---|------------------|--|--|
| 4 | N.° 007-2021-MDW | Se establece la bonificación por discapacidad. Se señala que un postulante que posea discapacidad y que cumpla con lo solicitado para los puestos y que haya tenido un puntaje aprobatorio, será merecedor de una bonificación del 15 % sobre el puntaje total. Se establece que para su asignación los postulantes deberán contar con el Certificado de discapacidad y haberlo señalado en su hoja de vida. | La entidad no adecua la metodología, procedimiento, instrumento de evaluación y el método de entrevistas |
| 5 | N.° 008-2021-MDW | Se establece la bonificación por discapacidad. Se señala que un postulante que posea discapacidad y que cumpla con lo solicitado para los puestos y que haya tenido un puntaje aprobatorio, será merecedor de una bonificación del 15 % sobre el puntaje total. Se establece que para su asignación los postulantes deberán contar con el Certificado de discapacidad y haberlo señalado en su hoja de vida. | La entidad no adecua la metodología, procedimiento, instrumento de evaluación y el método de entrevistas |

Fuente: Elaboración propia

5.1.2. Interpretación de la tabla 14

De la tabla N.° 14 se tiene que el 2021 la entidad edil de Wanchaq desarrolló cinco procesos de selección. En igual caso que las convocatorias del 2020, la entidad cumplió con señalar las bonificaciones a las que son beneficiarias las personas con discapacidad, sin embargo, no cumplió con adecuar la metodología, el procedimiento, el instrumento de evaluación y el método de entrevistas a los cinco procesos de selección.

En cuanto a la entrevista practicada al jefe del área de Omaped de la Municipalidad, para el objetivo específico número dos se formularon dos interrogantes.

3. ¿Realiza Conadis el asesoramiento y orientación para la realización de los ajustes razonables en los procesos de selección que realiza la Municipalidad? ¿Cómo lo hace?

Tabla 15

Pregunta N.º 3 respuestas

| Entrevistado | Respuesta de la pregunta N.º 3 |
|-------------------------|---|
| Jefe del área de Omaped | No lo hace. Lo que si imparte son talleres, seminarios, conferencias. En la Oficina de Omaped no hay una persona que apoye y como se tiene que atender al público o hacer los trámites no da lugar a que no puede estar en estos talleres seminarios que si realiza el Conadis. Deberían trabajar dos personas. |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 16

Pregunta N.º 3 análisis

| Convergencia | Divergencia | Interpretación |
|--|---|---|
| El entrevistado señala que Conadis no realiza el asesoramiento ni orientación para la adopción de acciones con los ajustes razonables en cada proceso de convocatoria. Lo que si imparte son talleres, seminarios, conferencias. | Conadis imparte talleres, seminarios, conferencias. | Conadis no realiza el asesoramiento ni orientación para la adopción de acciones con los ajustes razonables en el proceso de convocatoria. Acorde a lo referido por la Ley General de la Persona con Discapacidad, Conadis tiene bajo su responsabilidad ofrecer la asesoría técnica a una entidad pública para la implementación de los ajustes razonables. |

Fuente: Elaboración propia

4. ¿Los procesos de selección de personal que convoca la Municipalidad cumplen con los lineamientos de ajustes razonables para la persona con discapacidades? ¿Por qué?

Tabla 17

Pregunta N.º 4 respuestas

| Entrevistado | Respuesta de la pregunta N.º 4 |
|-------------------------|--|
| Jefe del área de Omaped | Claro, si cumplen, en razón de que solicitan el certificado de discapacidad donde dice cuál es la discapacidad de las personas, que puede ser física, intelectual, de acuerdo con eso se le ubica en un área de empleo dentro de la Municipalidad, porque en el Certificado de discapacidad incluso dice el nivel de discapacidad que tiene la persona, que puede ser moderado, leve o severo, entonces de acuerdo con eso también se le da el empleo en la Municipalidad. |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 18

Pregunta N.º 4 análisis

| Convergencia | Divergencia | Interpretación |
|---|--|---|
| El entrevistado señala que la Municipalidad cumple con los lineamientos de ajustes razonables para las personas con discapacidad, pero vincula estos ajustes razonables con el requerimiento que hace la entidad del Certificado de discapacidad. | Conadis si cumple con los lineamientos de ajustes razonables en sus procesos de selección. | El entrevistado confunde los lineamientos de los ajustes razonables en los procesos de convocatorias con los requerido por la entidad para el cumplimiento de las bonificaciones del 15 % como puntaje adicional. |

Fuente: Elaboración propia

En ese sentido, para el objetivo específico dos, se concluye que la supervisión que desarrolla Conadis en los procesos de selección influye de manera significativa en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021, ello debido a la ausencia de apoyo técnico para la implementación del ajuste razonable y adaptación que las personas, con discapacidades solicitan en las etapas de elección a las entidades.

De los siete procesos de convocatoria de personal desarrollados por la Municipalidad entre 2020 y 2021, se pudo concluir que la entidad cumple en parte con lo requerido por la Ley General de Personas con Discapacidad. En todos los procesos se indica que los postulantes que tengan discapacidad serán beneficiarios con una bonificación del 15 % sobre el puntaje total. Sin embargo, en todos los procesos se vulnera lo regulado por el numeral 2 del artículo 48 de la Ley General, que establece que la entidad pública está en la obligación de establecer en el proceso de su convocatoria el ajuste necesario con el fin de brindar una garantía en cuanto al derecho de participar en una condición de igualdad frente al resto de participantes. La entidad no cumple con

adecuar la metodología, el procedimiento, el instrumento de evaluación y el método de entrevistas.

Por su parte, de la entrevista practicada, se tiene que Conadis no realiza el asesoramiento ni orientación para la implementación de los ajustes razonables en los procesos de convocatoria de personal. Conforme a lo referido por la Ley General, Conadis tiene bajo su responsabilidad brindar la asesoría técnica a las entidades para que su accionar se dirija a implementar los ajustes razonables. Asimismo, de manera errónea señala que la Municipalidad si cumple con los ajustes razonables en los procesos de convocatoria.

Para el objetivo específico tres en cuanto a evaluar de qué manera el seguimiento, monitoreo y evaluación del avance en la implementación de la disposición legal contenida en la Ley N.º 29973 que desarrolla Conadis influye en el cumplimiento de las cuotas de empleo de la persona con discapacidades en la Municipalidad Distrital de Wanchaq. Se describen dos preguntas formuladas al jefe del área de Omaped de la entidad.

5. ¿Promueve Conadis la aplicación de la normativa sobre la cuota de empleo en la Municipalidad Distrital de Wanchaq? ¿Cómo lo hace?

Tabla 19

Pregunta N.º 5 respuestas

| Entrevistado | Respuesta de la pregunta N.º 5 |
|-------------------------|---|
| Jefe del área de Omaped | Por supuesto que sí, porque en razón a la Ley N.º 29973, ahí indica que todas las personas con discapacidades deben acceder al empleo, es así que, en el sector público es el 5 % del total de trabajadores, en el sector privado es el 3 % del total de personas que trabaja, si promueve que se cumpla. Es así que algún momento en Wanchaq incluso sobrepaso el 5 % pero actualmente no se está implementando esos 5 %. El Conadis incide que, si se cumple, pero con la pandemia todo ha trastocado, porque antes se ha sobrepasado el 5 % de individuos con discapacidades en las áreas de la Municipalidad de Wanchaq, si se ha hecho, pero ahora no. |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 20

Pregunta N.º 5 análisis

| Convergencia | Divergencia | Interpretación |
|---|---|--|
| El entrevistado señala que Conadis actualmente no promueve la aplicación de la normativa sobre la cuota de empleo en la Municipalidad debido a la pandemia; sin embargo, antes la Municipalidad si cumplía con el 5 % de la cuota de empleo hasta sobrepasada dicho porcentaje. | La Municipalidad antes del período de pandemia si cumplía con las cuotas de empleo de la persona con discapacidades antes de la pandemia. | En el periodo que corresponde al estudio del presente trabajo de investigación, se tiene que la Municipalidad no cumplió con las cuotas de empleo de la persona con discapacidades que corresponde al 5 % .Por ende, y pesar del entrevistado señala que Conadis si promueve la aplicación de la normativa sobre la cuota de empleo se concluye que Conadis no estaría promoviendo dicho cumplimiento. |

Fuente: Elaboración propia

6. ¿Realiza Conadis el seguimiento de la implementación de programas que impulsen el acceso al empleo? ¿Qué programas son?

Tabla 21

Pregunta N.º 6 respuestas

| Entrevistado | Respuesta de la pregunta N.º 6 |
|-------------------------|---|
| Jefe del área de Omaped | Por supuesto que sí, en la Oficina de Omaped tenemos un convenio con la Asociación Kallpa que tiene el centro de jóvenes de empleo inclusivo, que son para personas con discapacidad, ahí es donde se está promoviendo y se está poniendo ya sea en el Municipio o en empresas privadas se está poniendo personas con discapacidad a trabajar por ejemplo en Orión, Saga Falabella, ahora con la Municipalidad también si se han ubicado personas con discapacidad para que puedan laborar. |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 22

Pregunta N.º 6 análisis

| Convergencia | Divergencia | Interpretación |
|---|--|--|
| El entrevistado señala que Conadis sí realiza el seguimiento de la implementación de programas que impulsen el acceso al empleo, entre las que tiene la Municipalidad es el Convenio con la Asociación Kallpa que cuenta con un Centro de jóvenes de empleo inclusivo, que son para personas con discapacidad, ahí es donde se está promoviendo acceso al empleo. | El entrevistado señala que Conadis sí realiza el seguimiento de la implementación de programas que impulsen el acceso al empleo, entre las que tiene la Municipalidad es el Convenio con la Asociación Kallpa. | El entrevistado señala que Conadis sí realiza el seguimiento de la implementación de programas que impulsen el acceso al empleo, entre las que tiene la Municipalidad es el Convenio con la Asociación Kallpa. |

Fuente: Elaboración propia

Para el objetivo específico número tres, se tiene que en el periodo que corresponde al estudio del presente trabajo de investigación, la Municipalidad no cumplió con las cuotas de empleo de los discapacitados que corresponde al 5 %. Por ende, y a pesar de que el entrevistado señala que Conadis si promueve la aplicación de la normativa sobre la cuota de empleo se concluye que Conadis no estaría promoviendo dicho cumplimiento. Sin embargo, conforme refiere el entrevistado, Conadis sí realiza el seguimiento de la implementación de programas que impulsen el acceso al empleo, producto de ello es que la Municipalidad suscribió un Convenio con la Asociación Kallpa que cuenta con un Centro de jóvenes de empleo inclusivo, que son para personas con discapacidad, y es ahí donde se promueve el acceso al empleo.

El seguimiento, monitoreo y evaluación del avance en la implementación de las disposiciones legales contenida en la Ley N.º 29973 que desarrolla Conadis influye de manera significativa en cuanto al cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidades en el ente edil de Wanchaq, Cusco, 2020-2021.

5.2. Discusión

Para el objetivo general se colige que la Municipalidad de Wanchaq no cumplió en los años 2020 y 2021 con las cuotas de empleo de la persona con discapacidades en el 5 % conforme establece la Ley de Personas con Discapacidades en su artículo 49 para el caso de una entidad pública. Para el 2020 del total de los 573 trabajadores en planilla en la Municipalidad distrital de Wanchaq, se tuvo solo 7 personas con discapacidad laborando para la entidad. Siendo el 5 % de 573 es 29, la entidad estaría incumpliendo con la cuota de empleo para el 2020. Para el 2021, de los 684 trabajadores laborando en la entidad, se tuvo solo 7 personas con discapacidad. Siendo el 5 % de 684 es 34, la entidad estaría incumpliendo con la cuota de empleo para el 2021.

Conforme regula el inciso 1 del artículo 49 de la Ley General de la Persona con Discapacidades, las entidades del estado están en el deber de realizar la contratación personas con discapacidad en proporciones no inferiores al 5 % del total de su personal. En ese sentido, para el 2020 que tuvo 573 trabajadores en planilla, el 5 % son aproximadamente 28 trabajadores, para el 2021 que tuvo 684, el 5 % son aproximadamente 34 trabajadores. En ninguno de los casos, la Municipalidad cumplió con las cuotas requerida por la norma. Como refiere el inciso 2 del artículo 45 de la Ley General de personas con discapacidad, Conadis tiene la obligación de garantizar el respeto y ejercicio de los derechos laborales de las personas que tienen discapacidad. Sin embargo, el incumplimiento de la cuota establecida por la norma evidencia la ausencia del fiscalización y supervisión de parte de Conadis.

Estos resultados que se condicen con el trabajo realizado por Paz & Silva (2020) en el estudio que lleva el título de “Inserciones laborales de la persona en condiciones de discapacidad en América Latina”, cuya conclusión arribada señala que se evidencia que el proceso de

inserciones en el empleo del individuo con discapacidades está resultando ser un proceso lento, siendo que el empleador no cumple con contratar a persona con discapacidad como exige la norma, a pesar que desde el 2006 que la ONU dispuso la obligatoriedad del trabajo para dichas personas y que a consecuencia de ello muchos países lo introdujeron en sus legislaciones. Sin embargo, todavía se les sigue excluyendo a la persona con discapacidades de los lugares de trabajo.

Para el objetivo específico número uno, de la entrevista practicada al jefe del área de Omaped de la Municipalidad se concluyó que Conadis no realiza la Inspección del cumplimiento de las cuotas de empleo en la entidad. Se evidencia que Conadis al ser el Organismo responsable del Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad tiene entre sus roles la fiscalización en el sector público fiscalizar si se cumplen o no con la cuota de empleo de sujetos de discapacitados como refiere el numeral 3 del artículo 49 de la Ley General de la Persona con Discapacidad.

Conadis tiene la obligación de requerir información al área de Omaped con la finalidad de conocer la forma en que se viene implementando la Ley; sin embargo, conforme señala el jefe del área de Omaped, la entidad no solicitó en toda la pandemia algún tipo de información, situación que transgrede el derecho de trabajo que tienen las personas con discapacidad.

Resultados que se condicen con el trabajo desarrollado por Cardó, et al (2017) en el trabajo titulado: “Lineamientos estratégicos para la implementación de los procesos de fiscalización y sanciones del Conadis”, en cuya conclusión se arribó a señalar que se visualiza la dificultad que tiene Conadis para ejecutar las funciones que le son propias a su labor de ente fiscalizador, ello se debe básicamente a problemas que surgen a nivel interno de la institución. Se

evidencia la falacia de una regulación normativa interna que haga posible la delimitación de su competencia en su organigrama interno, ello permitiría el ejercicio eficiente de su rol de fiscalización y ente sancionador. Otra problemática interna que se hace presente viene a ser el inadecuado desarrollo de la organización y determinación de acciones que corroboren la ejecución de funciones.

Para el caso del objetivo específico número dos, se concluyó que la supervisión que desarrolla Conadis en los procesos de selección influye de manera significativa en las acciones direccionadas a cumplir o no con las cuotas de empleo de las personas con discapacidades en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021, ello debido a la ausencia de apoyo técnico para la implementación de ajustes razonables y la adaptación de medidas que la persona con discapacidades requieran en los procesos de convocatoria de personal.

De los siete procesos de convocatoria de personal desarrollados por la municipalidad entre 2020 y 2021, se pudo concluir que la entidad cumple en parte con lo requerido por la Ley General de Personas con Discapacidades. En todos los procesos se indica que los postulantes que tenga una discapacidad serán beneficiarios con una bonificación del 15 % sobre el puntaje total. Sin embargo, en todos los procesos se vulnera lo regulado por el numeral 2 del artículo 48 de la Ley, que señala que cada entidad pública está en la obligación de establecer en el proceso de su convocatoria el ajuste necesario con el fin de garantizar la participación de la persona con discapacidades en una situación de igualdad frente al resto de participantes. La entidad no cumple con adecuar la metodología, el procedimiento, el instrumento de evaluación y el método de entrevistas.

Por su parte, de la entrevista practicada, se tiene que Conadis no realiza el asesoramiento ni orientación para la implementación de los ajustes razonables en el proceso de convocatoria de personal. De acuerdo con lo referido por la Ley General de la Persona con Discapacidad, Conadis tiene bajo su responsabilidad brindar la asesoría técnica a las entidades para adoptar acciones con el fin de implementar los ajustes razonables. Asimismo, de manera errónea señala que la municipalidad sí cumple con los ajustes razonables en los procesos de convocatoria.

Resultados que guardan concordancia con el trabajo desarrollado por Macedo (2019) en su investigación titulada “El Derecho al trabajo y la aplicación de la política de inserción social para la persona con habilidades diferentes en el ente edil de Shanao, 2017”, que señala que la política de inclusión social para las personas con discapacidades en el ente edil de Shanao, 2017, no cumplió con los objetivos para los cuales fueron dados. Su implementación ha manifestado deficiencias en cuanto a su elaboración, lo que acredita la ausencia de conocimientos técnicos por parte de los funcionarios responsables de su ejecución. La ausencia de conocimientos técnicos se vincula a la deficiente labor que desempeña Conadis en cuanto al asesoramiento y orientación sobre la realización de lineamientos direccionados al cumplimiento de la ley de la persona con discapacidades.

Para el objetivo específico número tres, se tiene que en el periodo que corresponde al estudio del presente trabajo de investigación, la municipalidad no cumplió con las cuotas de empleo de la persona con discapacidades que corresponde al 5 %. Por ende, y pesar del entrevistado señala que Conadis sí promueve la aplicación de la normativa sobre la cuota de empleo se concluye que Conadis no estaría promoviendo dicho cumplimiento. Sin embargo, conforme refiere el entrevistado, Conadis sí realiza el seguimiento de la implementación de

programas que impulsen el acceso al empleo, producto de ello es que la municipalidad suscribió un Convenio con la Asociación Kallpa que cuenta con un centro de jóvenes de empleo inclusivo, que son para personas con discapacidad, y es ahí donde se promueve el acceso al empleo.

En ese sentido, las acciones direccionadas a realizar el control, los monitoreos y evaluaciones de los avances en implementar las disposiciones legales contenida en la Ley N.º 29973 que desarrolla Conadis influye de manera significativa en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021.

Resultados que se vinculan con el trabajo desarrollado por Tapara (2020) en el estudio titulado: “Forma en que se viene aplicando la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y la defensa, del derecho fundamental en el distrito de Wanchaq, periodo 2017-2018”, que señala que de conformidad al análisis de los resultados y al trabajo de campo como es la encuesta, se pudo determinar que existe una malísima ejecución de la Ley General de la Persona con Discapacidad de las entidades del Estado, por ende, se demuestra la trasgresión a los derechos de la persona con discapacidades. Lo que está íntimamente vinculado al cumplimiento del rol que desempeña Conadis como ente rector del cumplimiento de la norma en el sector público.

CONCLUSIONES

1. El rol que desempeña Conadis influye de manera significativa en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021, debido a que la Municipalidad de Wanchaq no cumplió en los años 2020 y 2021 con la cuota de empleo de personas con discapacidad en el 5 % conforme establece la Ley de Personas con Discapacidad en su artículo 49 para el caso de las entidades públicas. Para el 2020 del total de los 573 trabajadores en planilla en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, se tuvo solo 7 personas con discapacidad laborando para la entidad. Siendo el 5 % de 573 es 29, la entidad estaría incumpliendo con la cuota de empleo para el 2020. Para el 2021, de los 684 trabajadores laborando en la entidad, se tuvo solo 7 personas con discapacidad. Siendo el 5 % de 684 es 34, la entidad estaría incumpliendo con la cuota de empleo para el 2021.
2. Se concluyó que Conadis no realiza la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo en la entidad edil de Wanchaq. Se evidencia que Conadis como ente responsable del Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad tiene entre sus roles la fiscalización en el sector público del cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad como refiere el numeral 3 del artículo 49 de la Ley General de la Persona con Discapacidad. Conadis tiene la obligación de requerir información al área de Omaped con la finalidad de conocer la forma en que se viene implementando la Ley de Personas con Discapacidad; sin embargo, conforme manifiesta el jefe del área de Omaped, la entidad no solicitó en toda la

pandemia algún tipo de información, situación que vulnera el derecho de trabajo que tienen las personas con discapacidad.

3. La supervisión que desarrolla Conadis en los procesos de selección influye de manera significativa en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021, ello debido a la ausencia de apoyo técnico para la implementación de ajustes razonables y adaptaciones que las personas con discapacidad requieren en la etapa de selección a la entidad.

De los siete procesos de selección desarrollados por la entidad entre 2020 y 2021, la entidad cumple en parte con lo requerido por la Ley General de la Persona con Discapacidad. En todos los procesos se indica que los postulantes que tengan una discapacidad serán beneficiarios con una bonificación del 15 % sobre el puntaje total. Sin embargo, en todos los procesos se vulnera lo regulado por el numeral 2 del artículo 48 de la Ley General de Personas con Discapacidad, que establece que la entidad pública está en la obligación de establecer en el proceso de su convocatoria el ajuste necesario con la finalidad de garantizar la participación de las personas con discapacidad en una situación de igualdad frente al resto de participantes. La entidad no cumple con adecuar la metodología, el procedimiento, el instrumento de evaluación y el método de entrevistas.

4. El seguimiento, monitoreo y evaluación del avance en la implementación de las disposiciones legales contenida en la Ley N.º 29973, que desarrolla Conadis, influye de manera significativa en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con

discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021. En el periodo que corresponde al estudio del presente trabajo de investigación, la municipalidad no cumplió con la cuota de empleo de las personas con discapacidad que corresponde al 5 %. Por ende, y pesar de lo que el entrevistado señala respecto a que Conadis sí promueve la aplicación de la normativa sobre la cuota de empleo, se concluye que Conadis no estaría promoviendo dicho cumplimiento. Sin embargo, conforme refiere el entrevistado, Conadis sí realiza el seguimiento de la implementación de programas que impulsen el acceso al empleo, producto de ello es que la municipalidad suscribió un Convenio con la Asociación Kallpa que cuenta con un centro de jóvenes de empleo inclusivo, que son para personas con discapacidad, y es ahí donde se promueve el acceso al empleo.

RECOMENDACIONES

1. Se exhorta a que la Municipalidad de Wanchaq adopte acciones direccionadas al cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad. Acciones consistentes en la capacitación al personal responsable de Omaped para su efectiva labor y realizar un trabajo más coordinado con Conadis. Asimismo, se requiere la contratación de personal asistente o de apoyo al jefe del área de Omaped para la difusión de los derechos de las personas con discapacidad, incentivándolos de este modo a la mejora continua de su desarrollo profesional y de esta forma acceder a los procesos de convocatoria que convoca la entidad.
2. Se recomienda a Conadis, a través de sus organismos descentralizados, la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Wanchaq y a realizar de manera periódica la verificación del estado situacional en materia de empleo.
3. Se pide a Conadis, mediante los organismos descentralizados, el apoyo técnico necesario respecto de la implementación de los ajustes razonables y adaptaciones necesarias que las personas con discapacidad requieren en la etapa de los procesos de selección de personal que realiza la Municipalidad de Wanchaq.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andina. (30 de diciembre de 2021). *Andina Noticias*. <https://andina.pe/agencia/noticia-impulsaran-insercion-laboral-personas-discapacidad-875327.aspx>
- Angulo, M. (2009). ¿Qué son los observatorios y cuáles son sus funciones? *Revista Innovación Educativa*, 9(47), 5-17. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179414895002>
- Aragón, C., & Hidalgo, P. (agosto de 2018). La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral. Lima, Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624471/Arag%C3%B3n_nc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carbajal, P. (22 de julio de 2019). La cuota de empleo y la efectiva inserción laboral de las personas con discapacidad: el impacto en el mercado laboral peruano. *Revista Derecho y Sociedad*, 1(53), 39-49. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/21788>
- Cardó, J., Rojas, J., & Yataco, R. (2017). Lineamientos estratégicos para implementar el proceso de fiscalización y sanciones del Conadis. Lima, Perú: Universidad del Pacífico.
- Chiavenato, E. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mac Graw.
- Chueke, D. (16 de diciembre de 2021). *La Nación*. <https://www.lanacion.com.ar/comunidad/ley-de-cupo-a-cuantas-personas-con-discapacidad-deberia-emplear-el-estado-para-cumplir-con-la-norma-nid16122021/>
- Conadis. (13 de agosto de 2021). *Gobierno del Perú*. <https://www.gob.pe/institucion/conadis/noticias/511410-conadis-exhorta-a-las-autoridades-del-sector-publico-cumplir-con-cuota-laboral-de-5>
- Conadis Cusco. (21 de abril de 2021). *Gobierno del Perú*. <https://www.gob.pe/institucion/conadis/noticias/483658-se-inaugura-en-cusco-segunda-sede-desconcentrada-de-conadis-en-el-marco-del-convenio-con-el-gobierno-regional>
- Congreso de la República. (2016). Reglamento de organización y funciones del Consejo Nacional para la integración de la persona con discapacidad CONADIS. Lima, Perú
- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con Discapacidad. (2006). La Convención.

doi:<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/conventionrightspersonswithdisabilities.aspx>

- 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. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/innovag/article/view/18747/18987>
- Díaz, J. (09 de enero de 2021). *La Republica*. <https://larepublica.pe/sociedad/2021/01/09/la-libertad-entidades-no-cumplen-con-cuota-laboral-de-personas-con-discapacidad-lrnd/>
- El Peruano. (3 de diciembre de 2021). *El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/134674-mtpe-las-empresas-de-50-a-mas-trabajadores-estan-obligadas-a-contratar-3-de-personas-con-discapacidad>
- Espinoza, J. (2015). La Ley de la persona con discapacidad y el derecho de autodeterminación de las personas con discapacidad mental. *Revista Vox Juris*, 29(1), 59-89.
- Fundación Adecco. (16 de febrero de 2022). *Equipos y talento*. <https://www.equiposytalento.com/noticias/2022/02/16/40-aniversario-de-la-ley-de-integracion-social-del-minusvalido-lismi>
- González, A., & Torroba, J. (2018). *Concepto Jurídico*. <https://www.conceptosjuridicos.com/grados-de-discapacidad/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Companies.
- Ley N°. 29973 (13 de diciembre de 2012). Ley General de la Persona con Discapacidad. Congreso de la República.
- López, R. (2011). Evolución histórica y conceptual de la discapacidad y el respaldo jurídico-político internacional: el paradigma de los derechos humanos y la accesibilidad. *Revista de educación*, 6(2), 102-108. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/8277/1/Evoluci%C3%B3n%20hist%C3%B3rica%20y%20conceptual%20de%20la%20discapacidad%20y%20el%20respaldo%20jur%C3%ADdico-pol%C3%ADtico%20internacional.pdf>
- 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.

- Marchán, G. (2018). Estudio sobre la situación socio-laboral de la persona con discapacidad en el distrito de Piura: Medidas de inclusión. Piura, Lima [Tesis para optar por el título profesional de Abogado]. Universidad de Piura.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (julio de 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.
- Municipalidad Distrital de Wanchaq. (22 de febrero de 2022). *Municipalidad Distrital de Wanchaq*. <https://muniwanchaq.gob.pe/cas/>
- Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *Revista de Investigación*, 221-227. <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Oficina Internacional del Trabajo*. Recuperado el 23 de febrero de 2022, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_322694.pdf
- Padilla, A. (2010). Discapacidad: Contexto, conceptos y modelos y modelos. *Revista Cientificas Javeriana*, 16, 318-414. <https://www.redalyc.org/pdf/824/82420041012.pdf>
- Paz, E., & Silva, I. (29 de abril de 2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Revista Saude e Sociedade*, 29(4), 1-12. <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/TqjdMQRZgwrnN6pRxCKfjD/?format=pdf&lang=es>
- Salgado, A. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Revista Liberabit*, 1(9), 1-8. www.scielo.org.pe/pdf/liber/v13n13/a09v13.pdf. Tribunal
- Tapara, J. (2020). Aplicación de la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y la protección de los derechos fundamentales, en el distrito de Wanchaq , periodo 2017-2018. Cusco, Perú [Tesis para optar por el título profesional de Abogado]. Universidad Andinad del Cusco.
- Velarde, A. (marzo de 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] <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/95996/TAVT1de1.pdf>

Anexos

1. Matriz de consistencia: “Rol de Conadis y cumplimiento de cuota de empleo, Municipalidad de Wanchaq 2020-2021”

| Problemas | Objetivos | Hipótesis | Categoría | Metodología |
|---|---|--|--|--|
| <p>PG: ¿De qué manera el rol que desempeña Conadis influye en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021?</p> | <p>OG: Determinar de qué manera el rol que desempeña Conadis influye en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021.</p> | <p>HG: El rol que desempeña Conadis influye de manera significativa en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021, debido a que no garantiza el cumplimiento de los procesos de selección.</p> | <p>Categoría N.º 1 Rol que desempeña Conadis</p> <p>Subcategorías</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiscalización • Supervisión <p>Categoría N.º 2 Cuota de empleo de la persona con discapacidad</p> <p>Subcategorías</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procesos de selección. | <p>Diseño: No experimental</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Enfoque Cualitativo</p> <p>Técnicas Análisis documental</p> <p>Instrumentos Ficha de análisis documental.</p> |
| <p>PE1: ¿De qué manera el rol de fiscalización que desempeña Conadis influye en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021?</p> | <p>OE1: Analizar de qué manera el rol de fiscalización que desempeña Conadis influye en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021.</p> | <p>HE1: El rol de fiscalización que desempeña Conadis influye de manera significativa en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021, debido a la ausencia de verificación del estado situacional en materia de empleo.</p> | | |

PE2: ¿De qué manera la supervisión que desarrolla Conadis en los procesos de selección influye en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021?

OE2: Determinar de qué manera la supervisión que desarrolla Conadis en los procesos de selección influye en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021.

HG2: La supervisión que desarrolla Conadis en los procesos de selección influye de manera significativa en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021, debido a la ausencia de apoyo técnico para la implementación de ajustes razonables y adaptaciones que las personas con discapacidad requieren en la etapa de selección a la entidad.

PE3: ¿De qué manera el seguimiento, monitoreo y evaluación del avance en la implementación de las disposiciones legales contenida en la Ley N.º 29973 que desarrolla Conadis influye en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021?

OE3: Evaluar de qué manera el seguimiento, monitoreo y evaluación del avance en la implementación de las disposiciones legales contenida en la Ley N.º 29973 que desarrolla Conadis influye en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021

HG3: El seguimiento, monitoreo y evaluación del avance en la implementación de las disposiciones legales contenida en la Ley N.º 29973 que desarrolla Conadis influye de manera significativa en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021.

Guía de Entrevista de la Tesis: “Rol de CONADIS y cumplimiento de cuota de empleo, Municipalidad de Wanchaq 2020-2021”

2. Instrumento de recolección de información – Entrevista

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO

Rol de CONADIS y cumplimiento de cuota de empleo, Municipalidad de Wanchaq
2020-2021.

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión sobre el rol que desempeña Conadis y el cumplimiento de la cuota de empleo en la Municipalidad de Wanchaq.

Entrevistado:

Cargo:

Objetivo Específico 1

Objetivo Específico 1: Analizar de qué manera el rol de fiscalización que desempeña CONADIS influye en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021.

1. ¿Realiza Conadis la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq? ¿Cada cuánto tiempo lo realiza?

.....
.....
.....
.....

2. ¿Requiere Conadis información sobre las cuestiones relacionadas al cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad? ¿Cada cuánto tiempo lo realiza?

.....
.....
.....
.....

Guía de Entrevista de la Tesis: “Rol de CONADIS y cumplimiento de cuota de empleo, Municipalidad de Wanchaq 2020-2021”

.....

.....

Objetivo Específico 2

Objetivo Especifico 2: Determinar de qué manera la supervisión que desarrolla CONADIS en los procesos de selección influye en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-

3. ¿Realiza Conadis el asesoramiento y orientación para la realización de los ajustes razonables en los procesos de selección que realiza la Municipalidad? ¿Cómo lo hace?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ¿Los procesos de selección de personal que convoca la Municipalidad cumplen con los lineamientos de ajustes razonables para las personas con discapacidad? ¿Por qué?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Guía de Entrevista de la Tesis: “Rol de CONADIS y cumplimiento de cuota de empleo, Municipalidad de Wanchaq 2020-2021”

Objetivo Específico 3

Objetivo Especifico 3: Evaluar de qué manera el seguimiento, monitoreo y evaluación del avance en la implementación de las disposiciones legales contenida en la Ley N° 29974 que desarrolla CONADIS influye en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021.

5. ¿Promueve Conadis la aplicación de la normativa sobre la cuota de empleo en la Municipalidad Distrital de Wanchaq? ¿Cómo lo hace?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

6. ¿Realiza Conadis el seguimiento de la implementación de programas que impulsen el acceso al empleo? ¿Qué programas son?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. Consentimiento informado para participantes de investigación

**Consentimiento informado para participantes de Investigación
ROL DE CONADIS Y CUMPLIMIENTO DE CUOTA DE EMPLEO,
MUNICIPALIDAD DE WANCHAQ 2020- 2021**

El presente estudio es conducido por Connie Rojas Solórzano y Marco Antonio Villalobos Limache, bachilleres de Derecho de la Universidad Continental, con la finalidad de realizar una tesis, la cual será para optar el título profesional de abogado.

El objetivo de la investigación es para conocer el Rol de CONADIS y cumplimiento de cuota de empleo, Municipalidad de Wanchaq 2020- 2021

En función de ello, lo invitamos a participar de este estudio a través de una entrevista, que se estima tendrá una duración de 30 minutos. La entrevista será grabada para su posterior transcripción. Si usted lo desea, se le enviará una copia de la transcripción.

Su participación es absolutamente voluntaria. Todos sus datos personales se mantendrán en estricta confidencialidad: se codificarán con un número para identificarlos de modo que se mantenga el anonimato. Además, no serán usados para ningún otro propósito que la investigación. Cuando la entrevista se haya transcrito, los registros de la grabación serán eliminados. Su participación no involucra ningún beneficio directo para su persona. Si usted lo desea, un informe de los resultados de la investigación se le puede hacer llegar cuando la investigación haya concluido y usted lo solicite, para ello usted nos brindará el medio de comunicación más conveniente para hacerle llegar la información.

Su participación será sin costo alguno. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole. Todas las consultas o dudas que tenga sobre la investigación pueden ser atendidas en cualquier momento durante su participación. Así mismo, puede retirar su participación en el momento que lo desee sin ningún perjuicio. Si durante la entrevista alguna de las preguntas le resulta incómoda, puede decírselo al entrevistador y

también puede, si así lo desea, no responderla. Una vez que acepte participar, una copia de este consentimiento informado le será entregada.

WASHINGTON SURCO QUISPE (RESPONSABLE OMAPEO)
Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Connie Rojas WANCHAQ

Solórzano y Marco Antonio Villalobos Limache.

He sido informado(a) de que el objetivo de este estudio es conocer el Rol de Conadis y cumplimiento de cuota de empleo, Municipalidad de Wanchaq 2020- 2021

Se me ha informado que tendré que responder preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Entiendo que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Connie Rojas Solórzano, (rojasolc99@gmail.com), al teléfono 984126312 y Marco Antonio Villalobos Limache, (marcoche15@gmail.com), telf. 997563929.

Estoy al tanto de que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados del estudio cuando este haya concluido.

Estoy al tanto que no recibiré ninguna compensación económica por mi participación.

Para esto, puedo contactar a Connie Rojas Solórzano, (rojasolc99@gmail.com) y Marco Antonio Villalobos Limache, (marcoche15@gmail.com), telf. 997563929.

Nombres y Apellidos WASHINGTON SURCO QUISPE
Firma:  DNI 06432531
Fecha 17/06/2022

4. Entrevista

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

Rol de CONADIS y cumplimiento de cuota de empleo, Municipalidad de Wanchaq

2020-2021.

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión sobre el rol que desempeña Conadis y el cumplimiento de la cuota de empleo en la Municipalidad de Wanchaq.

Entrevistado: ...Washington Surco Quispe

Cargo: Jefe De Omaped – Municipalidad De Wanchaq

Objetivo Específico 1

Objetivo Específico 1: Analizar de qué manera el rol de fiscalización que desempeña CONADIS influye en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021.

1. ¿Realiza Conadis la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq? ¿Cada cuánto tiempo lo realiza?

La verdad es que Conadis, si bien es dentro de sus competencias, no realiza el cumplimiento de la cuota de empleo, si en algún momento hay una reunión en ahí donde si toma cuenta de la cuota de empleo, más no así directamente y puntualmente no lo realiza, solo cuando hay reuniones de institución ahí sí, sin embargo, por ejemplo, ellos tendrían que venir y pedir esa información, no lo hacen.

2. ¿Requiere Conadis información sobre las cuestiones relacionadas al cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad? ¿Cada cuánto tiempo lo realiza?

Claro, de hecho, que, si supervisa, pero últimamente, muy probablemente por la pandemia no está retomando ese su trabajo, anteriormente si lo hacía, pidiendo información a la oficina y se le entregaba, era la manera como se hacía, pero actualmente no.

Objetivo Específico 2

Objetivo Especifico 2: Determinar de qué manera la supervisión que desarrolla CONADIS en los procesos de selección influye en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-

3. ¿Realiza Conadis el asesoramiento y orientación para la realización de los ajustes razonables en los procesos de selección que realiza la Municipalidad? ¿Cómo lo hace?

No lo hace.

Lo que si imparte talleres, seminario, conferencias. En la oficina de Omaped no hay una persona que apoye y como se tiene que atender al público o hacer los tramites no da lugar a que uno pueda estar en estos talleres seminarios que si realiza el Conadis. Deberían trabajar dos personas

4. ¿Los procesos de selección de personal que convoca la Municipalidad cumplen con los lineamientos de ajustes razonables para las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Claro, si cumplen, en razón de que, solicitan el certificado de discapacidad, donde dice cuál es la discapacidad de la persona, que puede ser física, intelectual, de acuerdo con eso se le ubica en un área de empleo dentro de la municipalidad, porque en el certificado de discapacidad incluso dice el nivel de discapacidad que tiene la persona, que puede ser moderado, leve o severo, entonces de acuerdo con eso también, se le dá el empleo en la municipalidad.

Objetivo Específico 3

Objetivo Especifico 3: Evaluar de qué manera el seguimiento, monitoreo y evaluación del avance en la implementación de las disposiciones legales contenida en la Ley N° 29974 que desarrolla CONADIS influye en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Cusco, 2020-2021.

5. ¿Promueve Conadis la aplicación de la normativa sobre la cuota de empleo en la Municipalidad Distrital de Wanchaq? ¿Cómo lo hace?

Por supuesto que sí, porqué en razón a la ley 29973, ahí indica que toda persona con discapacidad debe de acceder al empleo, es así que, en el sector público es el 5 % del total de trabajadores, en el sector privado es el 3 % del total de personas que trabaja, si promueve que

se cumpla. Es así que en algún momento en Wánchaq incluso sobrepasó el 5 % pero actualmente no se está implementando ese 5 %. El Conadis incide que, si se cumpla, pero con la pandemia todo ha trastocado, porque antes se ha sobrepasado el 5 % de personas con discapacidad en las diferentes áreas de la municipalidad de Wanchaq, si se ha hecho, pero ahora no.

6. ¿Realiza Conadis el seguimiento de la implementación de programas que impulsen el acceso al empleo? ¿Qué programas son?

Por supuesto que sí, en la oficina de Omaped tenemos un convenio con la asociación Kallpa, que tiene el centro de jóvenes de empleo inclusivo, que son para personas con discapacidad, ahí es donde se está promoviendo y se está poniendo ya sea, en el municipio o en empresa privadas se está poniendo personas con discapacidad a trabajar por ejemplo con Orion, Saga falabella ahora con la municipalidad también si se a ubicado personas con discapacidad para que puedan laborar.

La oficina de Omaped esta implementado, hacemos búsqueda de empleo, tenemos orientación vocacional para los chicos que puedan estudiar, o también tenemos emprendimiento, la oficina de Omaped no solo busca el empleo, sino hacemos que las personas puedan emprender negocios en razón de que se les capacita, se hace talleres y se les da un bono semilla para que puedan encaminar su negocio eso es por ejemplo el emprendimiento en la parte laboral. El Conadis no participa directamente, pero si tiene conocimiento de estos talleres, capacitaciones, invitando a estos talleres a la responsable de Conadis.



CUSCO CAPITAL HISTÓRICA DEL PERÚ
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ

FORMULARIO ÚNICO DE TRÁMITE (FUT) Nº 001646

SEÑOR ALCALDE DE LA HONORABLE MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ

1.- Datos del solicitante (Persona Natural, Entidad o Persona Jurídica)

Apellido Paterno: Rojas, Apellido Materno: Solorzano, Nombres: Connie

2.- DNI o Doc. Identidad: 73970904, 3.- Telef./Cel.: 984126312, 4.- RUC:

5.- Domiciliado en Urb. San Borja M-6 de esta Ciudad

6.- MARCAR EN EL CASILLERO CON UN ASPA (X)

- List of administrative services with checkboxes: Acta de Nac. I.S.M.O, Actualización de Datos para beneficio 50 UIT, Actualización de Trámite, Ampliación, Anulación, Aprobación, Arrendamiento / Alquiler, Autorización, Cambio de Giro, Cambio de Nombre, Cancelación, Certificado, Certificado de soltería, Constancia, Copia Certificado, Consultas y observaciones a PS., Copia Simple, Dedución de 50 UIT, Descargo, Devolución, Duplicado, Habilitación Urbana, Inscripción, Inspección, Licencia, Permiso, Presentación de ofertas de P.S., Queja, Reconocimiento, Reconocimiento Voluntario de hijo(a), Reconsideración / Apelación, Rectificación / Modificación, Registro, Retrámite, Reubicación, Revisión de Proyecto, Subsidio, Suspensión de Procedimiento, Tercería de Propiedad, Transferencia, Otros Trámites.



7.- ESPECIFICAR EN EL PEDIDO: Acceso a la Información

ANEXOS: Señalar en el reverso del presente los documentos complementarios y/o requisitos que vea por conveniente, según sea el caso.

IMPORTANTE: La presente tiene carácter de Declaración Jurada: en caso de producirse fraude o falsedad me someto a las sanciones que contempla los artículos 6to y 7mo. de la ley N° 25035.



8.- Wanchaq 04 de Abril del 2022

9.- [Signature] FIRMA

SOLICITO: Acceso a la información.

ABG. WILLIAM PEÑA FARFAN
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ.

Connie Rojas Solorzano, identificado con DNI N° 23870404, con domicilio en la Urb. San Borja M-6, del distrito de Wanchaq de la provincia y departamento del Cusco y Marco Antonio Villalobos Limache, identificado con DNI N° 43899095, con domicilio en el Pueblo Joven Viva el Perú O - 6 del Distrito de Santiago, provincia y departamento del Cusco. Ante Usted respetuosamente nos presentamos y exponemos:

De acuerdo al derecho que nos asiste de acceder a la información pública de las Instituciones del Estado, según el principio de transparencia y el Texto Único ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y su reglamentación por Decreto Supremo N° 072-2003-PCM; información que será utilizada estrictamente para efectos académicos, el mismo que venimos realizando e trabajo de investigación (tesis) de pre grado en materia de derecho laboral con el tema "ROL DE CONADIS Y CUMPLIMIENTO DE CUOTA DE EMPLEO, MUNICIPALIDAD DE WANCHAQ 2020-2021".

Motivo por el cual; solicitamos información documental en copias simples o digital de los años 2020 y 2021.

- Planillas del personal.
- Procesos de convocatorias para la contratación de personal bajo los alcances del Decreto Legislativo 276, 728 y 1057.
- Número de trabajadores con discapacidad bajo los alcances del Decreto Legislativo 276, 728 y 1057.
- Número de personas con discapacidad atendida en la oficina Municipal de Atención de las Personas con Discapacidad – OMAPED.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Usted acceder a nuestra solicitud.

Wanchaq, 04 de abril de 2022.

Atentamente,



Connie Rojas Solorzano
DNI N° 23870404



Marco Antonio Villalobos Limache
DNI N° 43899095

| | | |
|---|--|----------------|
|  | SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA (Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 043-2003-PCM) | N° DE REGISTRO |
| | | |

I. FUNCIONARIO RESPONSABLE DE ENTREGAR LA INFORMACIÓN:
 Unidad de Recursos Humanos y OMAPED

II. DATOS DEL SOLICITANTE:

| | | | |
|---|------------------------------|---|---|
| APELLIDOS Y NOMBRES / RAZÓN SOCIAL ROSA SOLARUNO CONNIE MARCO ANTONIO VALLALOBOS LIMUETE | | DOCUMENTO DE IDENTIDAD D.N.I./M.C.E./OTRO 23870404 43849045 | |
| DOMICILIO | | | |
| AV/CALLE/JR/PSJ. Urb. San Borja | N°/DPTO./INT. M-6 | DISTRITO Wanchag | URBANIZACIÓN Urb. San Borja |
| PROVINCIA Cusco | DEPARTAMENTO Cusco | CORREO ELECTRÓNICO 23870404@cominteral.edu.pe 43849045@cominteral.edu.pe | TELÉFONO 984126372 947263929 |

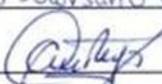
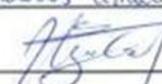
III. INFORMACIÓN SOLICITADA:

Planillas de personal (años 2020 y 2021)
 Procesos de convocatorias para la contratación de personal 276, 728 y 1057
 Número de trabajadores con discapacidad Decreto Ley 276, 728 y 1057 (años 2020 y 2021)
 Número de persona con discapacidad atendida en la OMAPED

IV. DEPENDENCIA DE LA CUAL SE REQUIERE LA INFORMACIÓN:
 Unidad de Recursos Humanos y OMAPED

V. FORMA DE ENTREGA DE LA INFORMACIÓN (marcar con una "X")

| | | | | |
|--|-----------------------------------|-----------------------------|--|-------------------------------|
| COPIA SIMPLE <input checked="" type="checkbox"/> | DISQUETE <input type="checkbox"/> | CD <input type="checkbox"/> | CORREO ELECTRÓNICO <input checked="" type="checkbox"/> | OTRO <input type="checkbox"/> |
|--|-----------------------------------|-----------------------------|--|-------------------------------|

| | | |
|---|--|----------------------------------|
| APELLIDOS Y NOMBRES ROSA SOLARUNO CONNIE  FIRMA | APELLIDOS Y NOMBRES VALLALOBOS LIMUETE MARCO A.  FIRMA | FECHA Y HORA DE RECEPCIÓN |
|---|--|----------------------------------|

OBSERVACIONES por AVIZO, de esta documentación en copia simple en físico o digital a los correos electrónicos 23870404@cominteral.edu.pe o 43849045@cominteral.edu.pe

Wanchag
 Para el cumplimiento de la Ley de Transparencia y acceso a la Información Pública Ley N° 27806, usted queda notificado para que en el plazo de diez (10) días hábiles comparezca a la Oficina de Atención al Ciudadano del Distrito de Wanchag, para la entrega de la información solicitada. Si no comparece, se entenderá que acepta la información solicitada.
 Fecha de emisión: 6.04.2022

Desarrollo Social



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ
R.U.C. N°: 20159308881

PASE A: Reursos Humanos
 PARA: Su conocimiento y atención por ser de su competencia
 00005963
 FECHA: 02 ABR 2022
 Lic. Washington Surco Córdova
 06/04/2022 12:18



ROJAS SOLRZANO CONNIE

ACCESO A LA INFORMACION
FUT - 1646

Recibo por: CCONISLLA SALAZAR RICHARD

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ
 GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL
 PROVEIDO: 577
 PASE A: OMAPSO
 PARA: Su conocimiento y fines que corresponda
 FECHA: 01 ABR 2022
 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ
 GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL
 Mtro. P3: Edmundo Guerrero Morales

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ
 UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
 REG. N°: 1177
 FECHA: 12 ABR 2022

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ
 SECRETARIA GENERAL
 07 ABR. 2022
 REG. N°: 792
 FECHA: 07 ABR 2022

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ
 GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL
 REG. N°: 0735
 FECHA: 07 ABR 2022

Wanchaq, 21 de abril de 2022

CARTA N° 14-2022-URH-MDW-WMC/C

**SEÑORA:
CONNIE ROJAS SOLORZANO**

Presente.-

Asunto : Remito Información Solicitada
Ref. : Formulario Único de Trámite N° 001646

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, en atención al asunto de la referencia, a fin de remitir la información solicitada, respecto a la planilla del personal bajo los alcances del Decreto Leg. 276, 728 y 1057, de los años 2020 y 2021, los procesos de convocatorias para la contratación de personal bajo el alcance del Decreto Leg. 1057 (Dicha información es de libre acceso en la página web <https://muniwanchaq.gob.pe/cas/>) y cantidad de trabajadores con discapacidad en la entidad, contenidas en catorce (14) folios.

Sin otro en particular, quedo de Ud. No sin antes expresarle mi estima personal.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ
LIC. WILLIAM MORICA DE LA COLINA
OF. UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

CC.: Archivo RRHH
WMC/



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Wanchaq, 13 de mayo de 2022

CARTA N° 01-2022-GDS-OMAPED-MDW/C

**SEÑORA:
CONNIE ROJAS SOLORZANO**

Presente.-

Asunto : Remito Número de Beneficiarios OMAPED
Ref. : Formulario Único de Trámite N° 001646

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, en atención al asunto de la referencia, remito la relación de beneficiarios en la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad – OMAPED de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, correspondiente al año 2020 con un total de 170 beneficiarios y 112 beneficiarios en el año 2021; así mismo la clasificación socioeconómica de nuestros beneficiarios es del 70% no pobre y el 30% pobre, de acuerdo al Sistema de Focalización de Hogares – SISFOH, adjunto nueve (9) folios.

Sin otro en particular, quedo de Ud. No sin antes expresarle mi estima personal.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ
DEPARTAMENTO DE DESARROLLO SOCIAL
OMAPED
Lic. Washington Surco Quispe
JEFE (a)

13-05-22

CC.: Archivo OMAPED
WMC/



(084) 224272 / 222011
www.muniwanchaq.gob.pe
Av. de la Cultura N° 500 - Wanchaq