



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“La eficacia del CONADIS en el cumplimiento de los procesos de selección de personas con discapacidad en el sector público durante el año 2019”

Trabajo de investigación para optar el título profesional de:

**Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas**

Autores:

Mariano Aurelio, Cesti Saldarriaga

Carlos Alberto, Tejada Saavedra

Asesor:

Mg. Néstor Daniel, Loyola Ríos

Trujillo - Perú

2020

## TABLA

<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....</b>	<b>20</b>
<b>CAPÍTULO III. MATRIZ DE CONSISTENCIA Y CRONOGRAMA .....</b>	<b>25</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>30</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>30</b>

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### Realidad problemática

Una persona con discapacidad, es aquella que tiene algún tipo de dificultad física, motriz o sensorial, etc. Sin embargo a pesar de las limitaciones se enfrenta a diario a una realidad difícil, la cual probablemente no escogió, pero hoy tiene que vivirla pues tiene carga familiar y una vida por continuar; es decir además de discriminación, desigualdad, violaciones a su dignidad, falta de dependencia, ahora tiene una falta de acceso a oportunidades laborales, cuesta mucho aceptar esta triste realidad de esta población vulnerable que no solo afronta su padecimiento, sino que debe enfrentar las barreras económicas y sociales, es decir no son solo discapacitados por su cuerpo sino también por la sociedad.

Vemos a diario diversas formas de discriminación, y esto ocurre incluso en nuestro entorno familiar y social, es por ello que al ser las personas con discapacidad las afectadas en el acceso a un puesto laboral, es imprescindible la protección de esta población y para que esto ocurra deben funcionar los organismos del Estado para que establezcan mecanismos de evaluación y acceso a los puestos de trabajo, claro está, que esta actividad deberá estar acorde con el tipo de discapacidad para que se reinserte a trabajar sin exponer su integridad.

El mundo no ha sido ajeno a esta realidad, en España, se busca regular el acceso a los puestos de trabajo de las personas con discapacidad tal como lo establece el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, es así que en el artículo 59 nos habla de la regulación correspondiente a las ofertas de empleo público, las cuales guardan la reserva

de un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada administración pública (Legislación Consolidada, 2015).

Las personas con discapacidad del reino español, suelen encontrarse subempleadas o desempleadas en comparación con las personas sin discapacidad, y las tasas de ocupación en la mayoría de los países continúan siendo desproporcionadas respecto a la población general. Incluso algunos datos señalan que los niveles de empleo de las personas con discapacidad están disminuyendo en los últimos años. En el caso de las discapacidades de origen psiquiátrico las tasas de desempleo suelen alcanzar el 90%, y también son muy elevadas cuando se trata de personas que presentan discapacidades severas, lo que aún se agrava más cuando éstas también son de naturaleza mental (Alcover De La Hera & Pérez Torres, 2011).

Latinoamérica, a través de las décadas ha ido integrándose a los diversos tratados, convenciones e instituciones que buscan la protección y erradicar toda forma de discriminación e igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. En Argentina, el Estado ha normado a través de la Ley nacional N° 22.431 el Sistema de protección integral de los discapacitados y en su artículo 8 regula sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos están obligados a ocupar

personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas (Necchi, Suter, & Gaviglio, 2014).

Mientras que en Colombia, como en otros países de nuestro continente tienen abundante normativa en beneficio de la población discapacitada, esta queda más que reflejada en acciones concretas en beneficio de las personas con discapacidad en papeles y normas sin aplicación, en nuestra opinión una de las normas que por lo menos apoya y mengua un poco el transcurrir laboral de esta población, y nos referimos a la Ley 1221 de 2008 la cual tiene por objeto promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC) (Zapata Perez, INCLUSION LABORAL: ACCESO AL TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COLOMBIA, 2019). En este país se ha creado el Consejo Nacional de Discapacidad – CND, como segundo nivel del Sistema Nacional de Discapacidad, es el organismo consultor, asesor institucional y de verificación, seguimiento y evaluación del Sistema y de la Política Pública Nacional de Discapacidad, Ley 1145 de 2007, lo interesante de este consejo es que lo conforman 07 miembros que son representantes de diversas organizaciones, estos miembros tienen algún tipo de discapacidad, las cuales van desde la física, visual, auditiva, cognitiva, entre otras (Ministerio de Salud, 2010).

Nuestro vecino país de Chile, viene considerando a el teletrabajo como aporte a la inclusión laboral de las personas con discapacidad y con formación profesional en Chile, y una discusión sobre cómo estos resultados pueden contribuir a la contratación de

teletrabajadores con discapacidad. Se concluye que las iniciativas del teletrabajo orientadas a contratación de personas con discapacidad deben orientarse a satisfacer requerimientos empresariales y sociales con el apoyo de la comunidad en general (Salazar C, 2007).

La situación en nuestro país, actualmente es limitada, la economía con la pandemia del coronavirus se ha retraído y es que, el Estado ha priorizado, como en todo el mundo responder a cubrir las necesidades de salud, dejando los temas laborales hasta que se supere esta situación, muy a pesar de ello en el Perú la concepción de la discapacidad ha sido reconocida en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, ratificada por el Perú, y en la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad (LGPD), publicada el 24 de diciembre de 2012, establece que: “La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, mentales, sensoriales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás”. Sin perjuicio de ello, es importante tener en cuenta que la Resolución Ministerial No. 107-2015-TR, mediante la cual se aprueban las “Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados”, ha establecido que la discapacidad deberá ser acreditada mediante el certificado correspondiente, emitido por todos los hospitales de los Ministerios de Salud, de Defensa y del Interior y el Seguro Social de Salud (EsSalud). Dichos certificados deberán cumplir con las especificaciones previstas por el Ministerio de Salud de acuerdo con la Resolución Ministerial No. 013-2015-MINSA (OIT, 2016).

El propósito del presente proyecto es de verificar de manera concreta la eficacia del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) en el correcto accionar, control y fiscalización, para que se respeten las cuotas de ingreso en los procesos de selección que se dan, en el sector público durante el año 2019.

Ante esta problemática hemos optado por presentar como tema de investigación para nuestro proyecto de tesis y posterior obtención del título profesional de abogado.

Resulta que esta realidad parece ajena a nuestra sociedad, sin embargo, lo cierto es, que resulta necesario, que el órgano estatal supervisor y encargado de velar por estos derechos a esta población deba realizar acciones concretas para respetar la normatividad establecida, velar por su cumplimiento y salvaguardar los derechos de esta población que ya bastante tiene con superar la discapacidad con la que convive.

Al realizar nuestra investigación, comprobamos que el problema propuesto, tiene coincidencias interesantes en antecedentes a nivel internacional y nacional; los autores consideran apropiado citar los más relevantes al guardar una cercana relación con el proyecto.

Detalle a continuación, los artículos científicos, las investigaciones científicas, maestrías y tesis internacionales vinculadas con la presente investigación que se ha trabajado:

Desde México, (Escobar Sosa, 2016), nos presenta su tesis “Discapacidad y estrategias de empleo. Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana”, esta investigación cualitativa, atiende la necesidad de revisar los mecanismos de inclusión social, específicamente aquellos referentes al

ámbito laboral de las personas en situación de discapacidad, así como las implementaciones de políticas públicas, la investigación llega a las siguientes conclusiones:

- La situación de discapacidad coloca a las personas que la experimentan en una situación de desventaja respecto de los procesos sociales que se consideran normativamente requeridos en el desarrollo psico-social de las personas, afectando su configuración.
- Dependiendo del tipo y grado de discapacidad, esta situación impacta de diversas formas los procesos de integración social y los procesos que sustentan la socialización (educación, inserción laboral, inclusión social).
- Los mecanismos de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad no pueden ser entendidos como un proceso-estado que se provoca de manera espontánea ni desarticulada de las dimensiones asociadas a un parámetro de inclusión óptima. Si bien, una postura pragmática que niegue las posibilidades estructurales de adecuación puede convenir para sacar adelante una situación catalogada como problema, esta no encaja en las lógicas de ética social y deontológica de lo que implica la política pública.

En Colombia, (Zapata Perez , 2019), nos presenta su tesis “Inclusión laboral: Acceso al trabajo de personas con discapacidad en Colombia”, esta investigación es de tipo documental, dogmático-jurídico, las técnicas de recolección de información fueron las fichas bibliográficas y jurisprudenciales, su objetivo es determinar el avance normativo del acceso al trabajo de personas en situación de discapacidad en Colombia, la investigación

fue sustentada en la Universidad Santo Tomás Sede Medellín – Colombia, llegando a las siguientes conclusiones:

- El desarrollo jurisprudencial ha intentado encargarse de las personas con discapacidad y, en efecto las políticas públicas son consecuencia de ello, puesto que ofrecen formación y rehabilitación a quienes lo requieran, dando estabilidad laboral y reubicación como medida de protección especial en conformidad con su capacidad laboral.
- A pesar de su evolución normativa, existe un problema social por la falta de información y aplicación efectiva de la normatividad, muchos empleadores temen contratarlos por las consecuencias que una mala relación laboral les pueda acarrear, sobre todo si hablamos de conceptos tales como la estabilidad laboral reforzada que se ha caracterizado por colmar vacíos en pro de las personas en situación de discapacidad.
- La Corte Constitucional, considera al discapacitado, como un sujeto de especial protección, sustentándose en el principio de igualdad y fundamentándose en el preámbulo de la constitución, demostrando que el Estado no tiene solo una responsabilidad social con las personas con discapacidad, sino una obligación de reubicar, resguardar los derechos de este grupo de personas, de asegurar su dignidad y su mínimo vital, por ello fortalece el vínculo laboral con el empleador para estar presente en todo el proteccionismo jurídico y laboral de las personas en situación de discapacidad y su inclusión laboral.

Desde Ecuador, (Bustamante Fuentes, 2015), en su tesis “Mejoramiento de los actuales procesos de selección de personas con discapacidad en el Ministerio del Trabajo de la

ciudad de Quito”, en el presente proyecto se aplica la metodología IMRD, siendo su objetivo, determinar en el actual proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad, por lo tanto permitió plantear la propuesta de mejoramiento del proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad en el ministerio del trabajo de la ciudad de Quito, esta tesis se ha sustentado en la Universidad Tecnológica Equinoccial de Ecuador, llega, entre otras, a las siguientes conclusiones:

- Las personas con discapacidad reclutadas no postulan mediante la fuente de reclutamiento externa del Ministerio del Trabajo, por lo tanto, no existe un adecuado proceso de selección de personal con discapacidad.
- En el Ministerio del Trabajo no existen procesos técnicamente estructurados para seleccionar a personas con discapacidad.
- Las personas con discapacidad realizan actividades no acordes a su perfil profesional, ya que no conocen los cargos con discapacidad.

Mientras que en Chile (Vidal Espinoza & Cornejo Valderrama, 2015), en su artículo científico “Trabajo y Discapacidad: Una mirada crítica a la inclusión al empleo” tiene como objeto tensionar el derecho al trabajo de toda persona como un aspecto central e indispensable para la supervivencia de la persona, cualquiera sea su condición y situación, aboga por la urgencia para promover oportunidades de empleo para personas con discapacidad, basándose en los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato, integración y participación en la comunidad, publicado por el Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Sociocultural de Chile concluye que:

- El trabajo constituye una actividad fundamental y propiamente humana e inherente a la condición de la persona y de los seres vivos, que además constituye una

necesidad existencial y un derecho, y que finalmente es un soporte para construir la realidad como también el lugar.

- Es importante educar y generar conciencia en los niños y jóvenes que frente a la aceleración del cambio y las fuerzas de la globalización; sino también debe ser el motor que promueva la igualdad de oportunidades brindando herramientas para la inserción y participación en la sociedad o comunidad de pertenencia.
- Las personas con discapacidad reclaman su lugar en el mundo del trabajo con dignidad, no solo para su autorrealización sino también como contribución desde la emocionalidad a una sociedad más abierta y plural, garantía para la convivencia pacífica entre los seres humanos.

Mientras que en nuestro país (Morazzani Leon, 2018) en su tesis “Las normas de inclusión del personal con discapacidad y su acceso al trabajo en el sector público y privado de la Ciudad de Arequipa y su impacto en los estados financieros de las Empresas. Caso: Minera Escorpio”, aplica la metodología IMRD, su objetivo ha sido, determinar la oportunidad de poseer un trabajo para las personas con discapacidad, pero lamentablemente es el sector que más sufre, las empresas no tienen la intención de contratar personas con discapacidad, y solo algunas la hacen y son aquellas que aplican responsabilidad social, el Estado peruano ofrece beneficios tributarios para que las empresas puedan incluir a personas con discapacidad en su centro de trabajo, sustentado en Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa llega, entre otras, a las siguientes conclusiones:

- La ley General de la Persona con Discapacidad N° 29973 fue creada por el Estado con la finalidad de establecer mecanismos legales que puedan beneficiar a este sector vulnerable de la población, para garantizar una cuota de empleados

tanto en el sector público y privado, cuya finalidad es que sean tratados de forma correcta, para las empresas del estado y empresas del sector privado generadoras de renta de 3era categoría, el estado ofrece beneficios tributarios, deducción adicional por gastos sobre las remuneraciones que se paguen a dichas personas, un crédito de hasta un 50% por gastos generados por ajustes razonables, siempre y cuando no exceda el límite, y el último crédito por pago a las remuneraciones por contratar personal con discapacidad, se podrá tomar hasta un 3% siempre y cuando no exceda el límite.

- Del total de las personas encuestadas de las diferentes asociaciones de discapacidad (67 personas) un 76% conoce la ley N<sup>a</sup> 29973, un 24% no la conoce, el 65% de los encuestados conoce las ventajas de esta ley, el 30% no sabe las ventajas de esta ley, y el 5% no opina, el 75% conoce sus beneficios laborales al momento de trabajar en una empresa del sector privado o una entidad pública, el 25% no sabe sus beneficios laborales.
- La poca difusión de esta ley N<sup>o</sup> 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad no se aplica en su totalidad, dado que muchos empresarios desconocen la misma y consecuentemente los beneficios tributarios que ofrece esta norma, a su vez un factor muy importante es la discriminación para este sector, por motivos étnicos, culturales, y lo que más afecta a este sector que muchas veces sienten discriminación por su propia familia. Un 25% de los encuestados si trabaja actualmente, mientras que un 72.5% de los encuestados no se encuentra trabajando en la actualidad, y un 2.5% de los encuestados no opina.

Asimismo, en nuestra capital (Bartolome Rodríguez, 2019) en su tesis “Eficacia en el ámbito laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad ley 29973 y su reglamento en la Municipalidad Distrital de Villa el Salvador año 2018”, en su metodología de investigación, aplica un tipo de investigación básica, con un enfoque de carácter mixto cualitativo y descriptivo, de nivel correlacional, su objetivo ha sido, determinar la eficacia en el ámbito laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad Ley 29973 y su Reglamento en la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, año 2018, sustentado en Universidad de Huánuco, llega entre otras, a las siguientes conclusiones:

- La Ley General de Personas con Discapacidad ley 29973, en el ámbito laboral, no tiene eficacia, no existe campañas de sensibilización en la población, capacitaciones laborales para la inserción laboral de las personas con discapacidad, no hay convenios con las empresas privadas, o públicas, considerando que este distrito alberga gran cantidad de empresas, medianas empresas y pequeñas empresas, en el denominado Parque Industrial de Villa El Salvador, en el cual, se podría hacer mucho como en otros países que son: Ecuador, Colombia, que velan por las personas vulnerables como es el caso de las personas con discapacidad.
- Los derechos fundamentales afectados directamente a las personas con discapacidad, son al trabajo, que es fuente para su desarrollo de una persona dentro de una sociedad y una nación. Son derechos fundamentales para nuestro desarrollo socioeconómico, cultural y social.
- Se puede confirmar, que, en el ámbito laboral, la Municipalidad Distrital de Villa El salvador viene incumpliendo con el porcentaje de contratación de personas con

discapacidad que debe tener según la Ley 29973, es así que en el año 2018 tuvo 904 personas laborando de las cuales solo laboraron 10 personas con discapacidad.

Un análisis interesante podemos apreciar también en nuestro país, en su artículo científico “El derecho laboral y las personas con discapacidad en el Perú: Estándares internacionales y análisis de las implicancias de la Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento”, (Bolaños Salazar, 2015), tiene como objeto abordar cuales son la implicancias de la nueva ley general de la persona con discapacidad y se hará una comparación con los estándares internacionales en la materia a efectos de poder crear una simbiosis normativa o demostrar incongruencias en la promoción y garantía de los derechos laborales de las personas con discapacidad, publicado en el repositorio académico de la Universidad San Martín de Porres, concluye que:

- En la etapa actual de la vida en sociedad, qué duda cabe, nos corresponde y le corresponde al derecho poner la vista en todos y todas los hombres y mujeres que por siglos han visto relegados su derechos y libertades. En ese sentido, es de suma importancia reconocer que las personas con discapacidad, al igual que las personas sin discapacidad, pueden desenvolverse en el ámbito laboral sin ningún problema siempre que se eliminen todas aquellas barreras que de manera caprichosa e injusta la sociedad les impone.
- La nueva LGPD junto a su Reglamento y sus implicancias laborales, representan un paso importante para el derecho peruano en el respeto a la dignidad humana de este colectivo social. Esta nueva legislación entiende que es la sociedad la que debe adaptarse a la persona con discapacidad y no la persona con discapacidad la que

debe adaptarse a la sociedad y, por lo tanto, resulta también un aporte valioso, porque no decirlo, para el derecho latinoamericano en su contexto actual.

Finalmente, en nuestra ciudad (Del Águila Alvarado, 2018), en su tesis “Discapacidad como factor de discriminación en los puestos laborales del sector privado en la ciudad de Trujillo - 2018”, su objetivo ha sido, Determinar si existe discriminación por discapacidad en los puestos laborales que ofrecen las empresas del sector privado de la ciudad de Trujillo, sustentado en Universidad Cesar Vallejo, llega entre otras, a las siguientes conclusiones:

- La Ley General de Personas con Discapacidad- Ley N° 29973, fue creada en el año 2012, con la finalidad de proteger a una parte de la población vulnerable del Perú con algún tipo de discapacidad, en el ámbito laboral donde puedan desarrollarse de manera adecuada, en la sociedad, haciendo prevalecer sus derechos, los mismo que son otorgados sin ninguna distinción por la constitución.
- La Ley N° 29973, promueve la inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral, el mismo que se debe dar de manera adecuada, respetando los parámetros de la ley, sin ningún tipo de discriminación; sin embargo, existen varios vacíos legales, como la falta de fiscalización, la flexibilidad que se le otorga a las empresas del sector privado cuando presentan requerimientos discriminatorios para la contratación de personal.
- De acuerdo con la comparación y estudio de la legislación internacional, podemos decir que el tema de inclusión laboral de personas con discapacidad sigue siendo materia de debate, dado que en los países estudiados el Estado busca promover la no

discriminación de personas con discapacidad para su contratación en empresas privadas.

Mientras desarrollamos nuestro proyecto de investigación, hemos considerado que es importante tener claro algunos conceptos de nuestras variables del problema propuesto, razón por la cual desarrollamos algunas definiciones para una comprensión clara del proyecto.

Un organismo público, que participa de manera activa en nuestro proyecto de investigación es el CONADIS, este órgano se encuentra especializado en temas relativos a la discapacidad con autonomía técnica, administrativa, de administración, económica y financiera, se creó con la Ley N° 27050 por el año 1999 y desde entonces ha empezado con una labor constante hacia las personas con discapacidad. La Ley General de la Persona con Discapacidad en el Perú, la Ley N° 29973 del 2012, se desarrolla el marco legal para la promoción de los distintos derechos de la persona con discapacidad y organismos dedicados del Estado (Disiwork, 2017). El CONADIS es la entidad competente para conocer y aplicar las infracciones y sanciones por el incumplimiento de la presente Ley, sin perjuicio de las competencias específicas que correspondan a los distintos sectores y niveles de gobierno, ejerce la potestad sancionadora en el marco de lo dispuesto por la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (Vulnerables, 2012). En este contexto según Resolución Ejecutiva N.O 00193-2006-SE/REG-CONADIS, de fecha 31 de enero de 2006, a fojas 19, que tiene derecho a una protección especial por parte del Estado, a tenor de los artículos 7° y 23 ° de la Constitución, y de conformidad con el artículo 18° del Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o "Protocolo de San Salvador", sobre protección de los

minusválidos, pues toda persona afectada por una disminución en sus capacidades físicas o mentales tiene derecho a recibir una atención especial con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad y ser protegido especialmente por el Estado; con el respeto a su dignidad personal y laboral (TC, 2007).

La discapacidad, es el resultado de la interacción entre impedimentos físicos, mentales o sensoriales y la cultura, las instituciones sociales y los medios físicos, lo que compromete la responsabilidad del Estado y la sociedad de tomar medidas dirigidas a remover las barreras que impiden su participación plena y efectiva en la sociedad, sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás personas (MIMP, 2014).

La discapacidad, es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (CNU, 2007).

La discapacidad, es una categoría social en permanente cambio. A lo largo de la historia el concepto de discapacidad ha evolucionado desde enfoques médicos, asistenciales y caritativos, hasta uno que valora la diversidad y promueve la igualdad de oportunidades y la plena participación de las personas con discapacidad en la vida social. Actualmente se reconoce que la discapacidad es el resultado de la interacción entre, por un lado, personas que tienen una limitación en sus funciones físicas, intelectuales o sensoriales, o en sus habilidades sociales; y por el otro, un entorno que limita su participación en la vida social. En ese sentido, hoy en día la discapacidad no depende únicamente de las características personales de los individuos, sino también de la manera como la sociedad donde viven organiza su entorno (OIT, 2016). El término discapacitado/da alude a una persona “que

tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas” (RAE, 2018). La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás (Vulnerables, 2012) .

## 1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la eficacia del CONADIS para garantizar el cumplimiento de los procesos de selección de las personas con discapacidad en el sector público durante el año 2019?

## 1.3. Objetivos

### 1.3.1. Objetivo general

- Determinar la eficacia del CONADIS en el cumplimiento de los procesos de selección de personas con discapacidad en el sector público durante el año 2019.

### 1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar los resultados del año 2019, de los procesos de selección en la Municipalidad Provincial de Trujillo en los que participaron personas con discapacidad.
- Evidenciar el cumplimiento del artículo 49 de la ley 29973 respecto de la cuota de proporción no inferior al 5% de la totalidad del personal, durante el año 2019.

“La eficacia del CONADIS en el cumplimiento de los procesos de selección de personas con discapacidad en el sector público durante el año 2019”

- Analizar las sanciones impuestas por CONADIS por incumplimiento en la contratación de personas con discapacidad en el porcentaje regulado.

#### 1.4. Hipótesis

##### 1.4.1. Hipótesis general

- La eficacia del CONADIS en la fiscalización y cumplimiento de la Ley General de Personas con Discapacidad en los procesos de selección en el sector público para acceder a un puesto de trabajo.

##### 1.4.2. Hipótesis específicas

- Los procesos de selección deben ser efectuados con la presencia aleatoria de un representante del CONADIS con la intención de que se respete las cuotas establecidas en el marco normativo.
- Las personas con discapacidad deben realizar los procesos de selección con la tranquilidad de que serán evaluados para el acceso a un trabajo sin que sus derechos se vean vulnerados por la discapacidad que padecen.
- Debe realizarse un control post procesos de selección para poder monitorear si los posibles empleadores de las personas con discapacidad solo contratan de manera temporal con la intención de cumplir con la normativa inicialmente y luego permitir otros ingresos de personal afectando a los ya contratados.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

#### 2.1.1. Según el nivel

Es una investigación correlacional, porque busca medir la relación y conexión que existe entre la variable independiente y su correspondiente variable dependiente, resulta ideal para determinar la causa y el efecto de la eficacia del CONADIS en el cumplimiento de los procesos de selección de las personas discapacitadas en el sector público.

#### 2.1.2. Según el propósito

Es una investigación básica porque busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas. Este estudio permitirá argumentar la eficacia del CONADIS en el cumplimiento de los procesos de selección de las personas discapacitadas en el sector público.

#### 2.1.3. Según el enfoque

Es una investigación cualitativa porque se centra en el estudio y comprensión de fenómenos, explorando desde un ambiente natural de la población para relacionarla

con los contextos donde se desarrolla, la cual se basará en el orden, análisis, interpretación y la correspondiente argumentación jurídica respecto a la eficacia del CONADIS en el cumplimiento de los procesos de selección de las personas discapacitadas en el sector público.

## 2.2. Diseño de Investigación

En la investigación presentada, se aplicará el diseño no experimental transversal correlacional porque se describirá, la relación entre la eficacia del CONADIS y el cumplimiento de los procesos de selección de las personas con discapacidad en el sector público.

## 2.3. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

### 2.3.1. Población

La investigación carece de delimitación geográfica debido a que se hará un análisis del marco normativo extranjero y nacional en forma general.

### 2.3.2. Muestra

El tipo de muestra será no probabilística debido al enfoque comparativo optado, que busca analizar el marco normativo en la legislación nacional y extranjera que se consideran en las variables de investigación.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

### 2.4.1. Método para la recolección y análisis de datos

- **Método general de la investigación científica**

Se aplicará el método de análisis, porque se parte de la realidad problemática para proponer la mejora y consecuente eficacia del CONADIS en los procesos de selección de personas con discapacidad en el sector público.

- **Métodos específicos en la investigación jurídica**

Se empleará el método sociológico para explicar la realidad social relacionada con la regulación de los procesos de selección y el cumplimiento de la normativa bajo la supervisión del CONADIS.

### 2.4.2. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

- **Técnicas**

En la investigación se aplicarán las siguientes técnicas:

- Análisis de documentos, ello nos permitirá conocer la realidad del caso materia de estudio.

“La eficacia del CONADIS en el cumplimiento de los procesos de selección de personas con discapacidad en el sector público durante el año 2019”

- Análisis de casos; se pretende conocer cada uno de los casos de incumplimiento de los procesos de selección en donde participaron personas discapacitadas.
- Análisis del marco normativo extranjero y nacional, para determinar la dimensión en la cual se encuentra nuestra normatividad respecto de los países donde regulan lo mismo.

- **Instrumentos**

Se emplearán los siguientes instrumentos:

- Fichas de resumen, para el análisis de los documentos.
- Cuadro resumen de análisis de casos, buscamos conocer los casos de manera puntual bajo un esquema determinado.
- Cuadros comparativos de legislación comparada y nacional, para analizar de manera abreviada características e interpretaciones de las normas.

- **Análisis de datos**

Para realizar este análisis, se utilizarán las técnicas de: análisis de documentos, así como de los casos y el marco normativo y extranjeros, asimismo los instrumentos a utilizar son las fichas resumen, cuadro resumen de análisis de casos y cuadros comparativos de legislación comparada nacional y extranjera.

- **Consideraciones éticas**

“La eficacia del CONADIS en el cumplimiento de los procesos de selección de personas con discapacidad en el sector público durante el año 2019”

La presente tesis, ha seguido un escrupuloso cumplimiento de las consideraciones éticas, principalmente respetando la propiedad intelectual de los autores, respecto de las teorías y conocimientos diversos citándolos de manera apropiada y precisando las fuentes bibliográficas en donde se encuentra esta referencia, al respecto, (Diaz Dumont, 2018) nos refiere que: “La propiedad intelectual comprende los derechos de autor y propiedad industrial; en este contexto la propiedad intelectual escrita propiamente, está referida a los derechos de autor; sin embargo es solo una parte; puesto que abarca el derecho de propiedad de la obra por el autor; la cual tiene su génesis cuando se materializa, en esta realidad deben existir mecanismos implementados por el Estado peruano que resguarden al autor”.

### CAPÍTULO III. MATRIZ DE CONSISTENCIA Y CRONOGRAMA

#### 3.1. Matriz de Consistencia

<b>TÍTULO:</b> La eficacia del CONADIS en el cumplimiento de los procesos de selección de personas con discapacidad en el sector público durante el año 2019					
<b>PROBLEMA</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>POBLACIÓN</b>
¿Cuál es la eficacia del CONADIS para garantizar el cumplimiento de los procesos de selección de las personas con discapacidad en el sector público durante el año 2019?	La eficacia del CONADIS en la fiscalización y cumplimiento de la Ley General de Personas con Discapacidad en los procesos de selección en el sector público para acceder a un puesto de trabajo.	<b>GENERAL</b>	<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b>	La investigación carece de delimitación geográfica debido a que se hará un análisis del marco normativo extranjero y nacional en forma general.
		Determinar la eficacia del CONADIS en el cumplimiento de los procesos de selección de personas con discapacidad en el sector público durante el año 2019.	El cumplimiento de los procesos de selección de personas con discapacidad en el sector público durante el año 2019	Correlacional, básica y cualitativa	
		<b>ESPECÍFICOS</b>	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>	<b>DISEÑO</b>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar los resultados del año 2019, de los procesos de selección en la Municipalidad Provincial de</li> </ul>	La Eficacia del CONADIS	No experimental transversal	
				<b>TÉCNICA</b>	
				Análisis de documentos Análisis de casos Análisis del marco normativo extranjero	

		<p>Trujillo en los que participaron personas con discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Evidenciar el cumplimiento del artículo 49 de la ley 29973 respecto de la cuota de proporción no inferior al 5% de la totalidad del personal, durante el año 2019.</li> <li>Analizar las sanciones impuestas por CONADIS por incumplimiento en la contratación de personas con discapacidad en el porcentaje regulado.</li> <li>Analizar las sanciones impuestas por CONADIS por incumplimiento en la contratación de personas con discapacidad en el porcentaje regulado.</li> </ul>		<p>y nacional</p>	
				<b>INSTRUMENTO</b>	<b>MUESTRA</b>
				<p>Fichas de resumen</p> <p>Cuadro resumen de análisis de casos</p> <p>Cuadros comparativos de legislación comparada y nacional</p>	<p>El tipo de muestra será no probabilística debido al enfoque comparativo optado, que busca analizar el marco normativo en la legislación nacional y extranjera que se consideran en las variables de investigación.</p>
			<b>MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS</b>		
			<p>Método de análisis</p> <p>Método sociológico.</p>		

3.2. Matriz de Operacionalización de Variables

<b>TÍTULO: La eficacia del CONADIS en el cumplimiento de los procesos de selección de personas con discapacidad en el sector público durante el año 2019</b>					
<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
<p><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b> El cumplimiento de los procesos de selección de personas con discapacidad en el sector público durante el año 2019</p>	<p>Para el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2012), la persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás. (pág.1)</p>	<p>El cumplimiento de los procesos de selección de personas con discapacidad en el sector público se va a medir con los datos obtenidos mediante las fichas y cuadros de resumen y del análisis de los documentos sobre la materia.</p>	<p>Analizar Doctrina Jurisprudencia Legislación nacional e internacional</p>	<p>Derecho comparado Ley 29973 Tesis Revistas científicas Jurisprudencia Sentencias</p>	<p>Nominal</p>

<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>La eficacia del CONADIS</p>	<p>Para el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2012), el CONADIS es la entidad competente para conocer y aplicar las infracciones y sanciones por el incumplimiento de la presente Ley, sin perjuicio de las competencias específicas que correspondan a los distintos sectores y niveles de gobierno, ejerce la potestad sancionadora en el marco de lo dispuesto por la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. (pág. 19)</p>	<p>La eficacia del CONADIS se van a medir con los datos obtenidos mediante las fichas y cuadros de resumen y del análisis de los documentos sobre los procesos de selección en el sector público.</p>	<p>Analizar</p> <p>Doctrina</p> <p>Jurisprudencia</p> <p>Legislación nacional e internacional</p>	<p>Ley 29973</p> <p>Constitución Política del Perú</p> <p>Revistas científicas</p> <p>Jurisprudencia</p> <p>Sentencias</p>	<p>Nominal</p>
--	--	---	---	--	----------------

### 3.3. Cronograma

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>FECHA DE INICIO</b>	<b>FECHA DE TÉRMINO</b>	<b>DURACIÓN</b>
Desarrollo del proyecto de tesis	15/08/2020	15/10/2020	61 días
Recolección de información	15/08/2020	15/09/2020	31 días
Procesamiento de información y análisis	15/09/2020	15/11/2020	61 días
Redacción	15/11/2020	15/12/2020	30 días
Presentación	20/12/2020	20/12/2020	01 día

## REFERENCIAS

### BIBLIOGRAFIA

- Alcover De La Hera, C., & Pérez Torres, V. (2011). *Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional*. Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion11.pdf>
- Bartolome Rodríguez, R. A. (11 de 2019). *EFICACIA EN EL AMBITO LABORAL DE LA LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD LEY 29973 Y SU REGLAMENTO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA EL SALVADOR AÑO 2018*. Obtenido de <http://200.37.135.58/handle/123456789/2414>
- Bolaños Salazar, E. (2015). *EL DERECHO LABORAL Y LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ: ESTÁNDARES INTERNACIONALES Y ANÁLISIS DE LAS IMPLICANCIAS DE LA LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD Y SU REGLAMENTO*. Obtenido de <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/1090>
- Bustamante Fuentes, J. (2015). *MEJORAMIENTO DE LOS ACTUALES PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MINISTERIO DEL TRABAJO DE LA CIUDAD DE QUITO*. Obtenido de <http://192.188.51.77/handle/123456789/14720>
- Del Águila Alvarado, D. (2018). “*Discapacidad como factor de discriminación en los puestos laborales del sector privado en la ciudad de Trujillo - 2018*”. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35126/delaguila\\_ad.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35126/delaguila_ad.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Disiwork. (11 de 2017). *Funciones e historia del CONADIS*. Obtenido de <https://disiwork.com/blog/que-es-el-conadis-peru/>
- Escobar Sosa, S. Y. (s.f.). *Discapacidad y estrategias de empleo. Mecanismos de inclusion laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana*. Obtenido de <https://colef.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1014/319/1/TESIS%20-%20Escobar%20Sosa%20Sahib%20Yussif.pdf>
- Legislación Consolidada, B. (31 de 10 de 2015). *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del*

*Empleado Público*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

Ministerio de Salud, C. (2010). *El Consejo Nacional de Discapacidad CND*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/Discapacidad-CND.aspx>

Morazzani Leon, W. (2018). *Las normas de inclusión del personal con discapacidad y su acceso al trabajo en el sector público y privado de la Ciudad de Arequipa y su impacto en los estados financieros de las Empresas. Caso: Minera Escorpio*. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6892>

Necchi, S., Suter, M., & Gaviglio, A. (07 de 03 de 2014). *Personas con Discapacidad su abordaje desde miradas convergentes*. Obtenido de <http://alimentos.web.unq.edu.ar/wp-content/uploads/sites/46/2016/04/PersonasConDiscapacidad.pdf>

OIT. (02 de 2016). *Guia para la inclusion de personas con discapacidad en el lugar de Trabajo*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_504317.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_504317.pdf)

RAE. (2018). *Discapacidad: una cuestión de definir*. Obtenido de <https://www.fhycs.unam.edu.ar/portada/discapacidad-una-cuestion-de-definir/>

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

Vidal Espinoza, R., & Cornejo Valderrama, C. (10 de 2015). *TRABAJO Y DISCAPACIDAD: UNA MIRADA CRITICA A LA INCLUSIÓN AL EMPLEO*. Obtenido de [http://repositorio.ucm.cl/bitstream/handle/ucm/640/vidal\\_r\\_trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucm.cl/bitstream/handle/ucm/640/vidal_r_trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vulnerables, E. M. (2012). *Ley General de la Persona con Discapacidad*. Obtenido de <https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos-violencia/contenedor-dgcvg-recursos/contenidos/Legislacion/Ley-general-de-la-Persona-con-Discapacidad-29973.pdf>

Zapata Perez , S. (2019). *Inclusión laboral: Acceso al trabajo de personas con discapacidad en Colombia*. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/17740/2019ShirleyZapataPerez.pdf?sequence=1&isAllowed=>

Zapata Perez, S. (2019). *INCLUSION LABORAL: ACCESO AL TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COLOMBIA*. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/17740/2019ShirleyZapataPerez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>