



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Abogado

**AUTORES:**

Cumpa Delgado, Rolando Jesus (orcid.org/0000-0001-5981-7443)

Nina Zapana, William (orcid.org/0000-0002-3012-7382)

**ASESOR:**

Dr. León Reinaltt, Luis Alberto (orcid.org/0000-0002-4814-9512)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derechos Fundamentales Procesos Constitucionales y  
Jurisdicción Constitucional Partidos Políticos.

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Enfoque de género, inclusión social y diversidad cultural.

LIMA-PERÚ

2022

## DEDICATORIA

*El presente trabajo de Investigación se lo dedico esencialmente a Dios, por haberme concedido la inspiración y la fuerza para iniciar, continuar y terminar esta labor, para poder obtener uno de mis objetivos más anhelados.*

*Rolando Jesús Cumpa Delgado*

*Dedico el presente trabajo de investigación ante todo a Dios, por haberme permitido llegar hasta este momento tan importante de mi carrera profesional. También se la dedico a mis padres, por ser mi sustento y mi pilar más importante, y siempre brindarme su amor y su cariño incondicional.*

*William Nina Zapana*

## **AGRADECIMIENTO**

***Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo, por habernos permitido titularnos es su casa de estudios y así poder culminar exitosamente esta hermosa carrera de Derecho.***

***Rolando Jesús Cumpa Delgado***

***Agradezco a nuestro asesor metodológico, Dr. León Reinaltt, Luis Alberto, por todo el apoyo brindado en las clases académicas que no solo han servido para poder impulsar nuestro trabajo de investigación, sino también para nutrir nuestros conocimientos.***

***William Nina Zapana***

## ÍNDICE

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA:.....	18
3.1. Tipo y Diseño de Investigación: .....	18
3.2. Categorías, subcategorías .....	19
3.3. Escenario de estudio .....	19
3.4. Participantes .....	20
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	20
3.6. Procedimiento.....	21
3.7. Rigor científico .....	21
3.8. Método de análisis de información .....	21
3.9. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	22
V. CONCLUSIONES.....	52
VI. RECOMENDACIONES .....	53
REFERENCIAS.....	54
ANEXOS.....	58



## ÍNDICE DE TABLAS

**Tabla 1.** ¿Considera usted que existen factores que generan escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

**Tabla 2.** ¿Conoce usted alguna razón de la escasa participación de personas con discapacidad en las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

**Tabla 3.** ¿Considera usted que hay una inadecuada difusión de información de las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa para personas con discapacidad? Explique.

**Tabla 4.** ¿Cómo aumentaría usted el número de postulantes de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

**Tabla 5.** ¿Considera usted que la Municipalidad Provincial de Arequipa debería implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad? Explique.

**Tabla 6.** ¿Cuáles son los aspectos que deberían modificarse o adicionarse para poder implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

**Tabla 7.** ¿Considera usted que la implementación de mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad favorecería a los derechos constitucionales y laborales de éstos? Explique.

**Tabla 8.** ¿Considera usted que debería haber una convocatoria para personas con discapacidad simultáneamente a las convocatorias ordinarias o habituales? Explique.

**Tabla 9.** ¿Cómo define el sentido del art. 49° de la Ley General de la Persona con discapacidad? Expláyese.

**Tabla 10.** ¿Considera usted que en los procedimientos de las convocatorias a concursos públicos en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el art. 49° de la ley 29973? Explique.

**Tabla 11.** ¿Considera usted que existe un adecuado control en la Municipalidad Provincial de Arequipa sobre el cumplimiento del art. 49° de la Ley General de la Persona con Discapacidad? Explique.

**Tabla 12.** ¿De quién considera que es la responsabilidad de que no se cumpla con la cuota señalada en el art. 49° de la Ley 29973? Detalle.

## RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se propuso como objetivo general determinar los factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021; los objetivos específicos fueron: Identificar los factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa; analizar los mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa; y analizar si en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el art. 49 de la Ley 29973. Se hizo el marco teórico en base a teorías que se encontraron al respecto. Respecto de la metodología se trata de una investigación cualitativa con el método descriptivo. Se aplicó una guía de entrevista, cuyos resultados nos han permitido sustentar nuestra hipótesis: La escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021, es producida por la baja cualificación y/o formación académico o profesional de las PCD.

**Palabras Clave:** PCD, Postulación, Convocatorias

## **ABSTRACT**

In the present research work, the general objective was to determine the factors that generate the low application of people with disabilities to the calls of the Provincial Municipality of Arequipa-2021; The specific objectives were: Identify the factors that generate the low application of people with disabilities to the calls of the Provincial Municipality of Arequipa; analyze alternative mechanisms that allow greater participation in public tenders for people with disabilities in the Provincial Municipality of Arequipa; and analyze if the Provincial Municipality of Arequipa complies with the provisions of art. 49 of Law 29973. The theoretical framework was made based on theories that were found in this regard. Regarding the methodology, it is a qualitative research with the descriptive method. An interview guide was applied, the results of which have allowed us to support our hypothesis: The scarce application of people with disabilities to the calls of the Provincial Municipality of Arequipa-2021, is produced by the low qualification and/or academic or professional training of the PCD.

**Keywords:** PCD, Application, Calls

## I. INTRODUCCIÓN

Los derechos, incluyendo los de carácter laboral, correspondientes a las personas con discapacidad son reconocidos a nivel nacional e, incluso, a nivel internacional; así, por ejemplo, existe la “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”, en cuyo artículo 27° numera 01) literal e) establece que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: **Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.** En igual sentido, en el literal g) del mencionado numeral se establece que una de las medidas que adoptarán los Estados será **emplear a personas con discapacidad en el sector público.**

A nivel del Ordenamiento Jurídico Interno tenemos que la Constitución Política del Perú en, en su artículo 07° reconoce a las personas con discapacidad al dejar sentado que la persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.

En este contexto, queda claro que el Estado debe velar porque estas personas participen en la vida social en igualdad de condiciones que el resto de seres humanos; ello, por supuesto, no puede ser ajeno al ámbito laboral, lo cual implica que se deben adoptar y/o implementar medidas efectivas para que las personas con discapacidad puedan acceder a los puestos de trabajo en el mercado laboral, en igualdad de oportunidades que los demás.

Bajo este escenario, en nuestro país existe la Ley General de la Persona con Discapacidad, esto es, la Ley N° 29973, en cuyo artículo 49° numeral 01) se establece que las entidades públicas están obligadas a contratar personas con

discapacidad en una proporción no inferior al 05% de la totalidad de su personal. Lo propio ocurre con las entidades o empresas privadas, con la diferencia que a estas últimas les toca el 03%. Así también, continúa normando el aludido dispositivo señalando que, previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 05%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen. La entidad pública que no cumpla con la cuota de empleo se sujeta al procedimiento establecido en el Reglamento.

Sin embargo, pese a la existencia de dicha norma, se aprecia que, en muchas entidades públicas de nuestro país, como es la Municipalidad Provincial de Arequipa, la cantidad de trabajadores que son personas con discapacidad no superan el aludido porcentaje; ello representa un problema que se ha detectado, ya que, pese a que se aprecia una intención legislativa de brindar oportunidad laboral para este grupo de personas, no son muchas las que cuentan con empleo en las instituciones del Estado.

Así, en el contexto planteado, la Municipalidad Provincial de Arequipa, en el Expediente administrativo 78193-2022, a través de la abogada Virginia Bustos Valdivia (Subgerente de Recursos Humanos) ha expedido la Carta N° 395-2022-MPA-SGRH (con sus respectivos anexos), con la cual se ha informado lo siguiente: “(...) se informa que la entidad cuenta actualmente con **1662 trabajadores** en los regímenes laborales del Decreto Legislativo 276° y del Decreto Legislativo 728° y del Decreto Legislativo 1057 (...) se informa que la entidad cuenta con **40 servidores en condición de discapacitados** acreditados por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) (...) se informa que la entidad ha recibido por concurso público bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 la cantidad de 51 servidores en el periodo 2021, bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 728 la cantidad de 58 en los periodos 2021 y 2022 (...) se informa que la entidad ha realizado en el 2021 la Convocatoria C.A.S N° 001-2021-D. Leg. 728, en la que **se presentaron 04 personas acreditando y consignando en el anexo N° 01 la condición de discapacitado** (...) respecto del año 2022 postularon 03 personas en la Convocatoria N° 001-2021-D. Leg. 728-Segunda Convocatoria (...) se informa que la entidad a través de los diferentes

*concursos públicos realizados en los periodos 2021 y 2022 y revisadas las Actas de Resultados Finales de Seleccionados de las convocatorias C.A.S N° 001-2022-MPA, Convocatoria N° 001-2021-D. Leg. 728 y Convocatoria N° 001-2021-D. Leg. 728-Segunda Convocatoria, **no se aprecia que los ganadores a los puestos convocados sea personal acreditado como discapacitado según CONADIS (...)***”.

Ahora bien, más allá de sostener que la causa de dicha situación debe ser imputable a la referida Institución (M.P.A), el propósito principal de esta investigación será establecer aquellas causas o razones (factores) que provocan dicha situación, esto es, la reducida participación de las personas con discapacidad en los procesos laborales que lleva a cabo el indicado Gobierno Municipal en sus Convocatorias laborales, a la luz de la normatividad vigente sobre la materia.

En este escenario, se ha logrado apreciar que la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias laborales que realiza la Municipalidad de Arequipa, no necesariamente responde a “actos discriminatorios” que en cierta medida puedan imputarse a los funcionarios de la aludida Comuna; sino que la escasa participación puede deberse a otra causa o causas, las cuales serán identificadas o individualizadas a través de la presente investigación.

Así, por ejemplo, para sustentar lo indicado en el párrafo precedente, esto es, que dicho problema no es debido a actos discriminatorios propiamente dichos de la mencionada Municipalidad, se ha obtenido el documento denominado “Proceso C.A.S N° 009-2016-MPA Bases para la Selección de Personal bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios para la Gerencia de Seguridad Ciudadana”, el cual también se tiene como anexo de la presente investigación. En dicho documento se aprecia que se establecen puestos de trabajo y sus respectivos perfiles; y del análisis de los mismos no se aprecia que la entidad pública exija requisitos que las personas con discapacidad no puedan cumplir; o lo que es lo mismo, no se aprecia acciones sesgadas o discriminatorias de parte de la Municipalidad que tiendan a impedir el acceso al empleo de estas personas. Por el contrario, solo se piden requisitos básicos que estas personas sí podrían cubrir. Ahora bien, haciendo una ejemplificación

de lo que se viene señalando, podemos considerar al puesto de “Asesor Legal”, al cual textualmente solo se le exigen los siguientes requisitos: *“Experiencia mínima de tres años como abogado penalista. Competencias: Capacidad organizativa, habilidad para liderar equipos de trabajo, excelente trato con el personal. Formación académica, grado académico y/o nivel de estudio: Título profesional de abogado, Colegiado y Habilitado. Cursos y/o estudios de especialización: Derecho Penal. Conocimientos para el puesto y/o cargo: Conocimiento de la Ley N° 27933 del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana y su Reglamento; conocimiento de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; conocimiento en seguridad ciudadana. Otros requisitos: Disponibilidad inmediata; y no tener antecedentes policiales ni judiciales”*.

En este orden de ideas, tal como se puede apreciar, con relación al puesto de trabajo ejemplificado, un abogado que es una persona con discapacidad, tranquilamente podría postular (y eventualmente acceder) a dicho puesto de trabajo, siempre y cuando cumpla con los requisitos indicados. Por lo demás, no se aprecia que dichos requisitos tengan algún tinte discriminatorio, sino que, por el contrario, son requisitos que una persona con discapacidad podría cumplir.

Posiblemente, esta problemática de la baja postulación de personas discapacitadas a la Municipalidad de Arequipa (y extensivamente a otros organismos públicos de nuestro país) sean aspectos de carácter técnico, como lo es la baja formación técnica y/o profesional de las personas que sufren alguna discapacidad. Para sustentar lo indicado podríamos considerar la opinión de Mendoza (2020, p. 74-75) quien ha sostenido que las causas de índole técnica como factor de la poca o ausente participación en las postulaciones de las personas con discapacidad, parte del hecho de considerar que **este segmento de la población no se encuentra adecuadamente calificado, en promedio**. Es así que Mendoza aborda el tema también desde el punto de vista técnico, es por ello que el precitado autor continúa argumentando que adicionalmente a estos factores aparecen otras causas que están relacionadas con las peculiaridades de cada empleo a desempeñar; según el Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad, en su



artículo 56.4 numeral 1.1, el cual es desarrollado por la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR, se tratan de las causas denominadas técnicamente “razones de riesgo vinculadas al puesto de trabajo que motivan la especial dificultad para incorporar personas con discapacidad”. Estos aspectos (principalmente el de la baja cualificación) justifican, en alguna medida, la poca o ausente participación en las postulaciones de las personas con discapacidad.

Tal como se puede apreciar una de las razones particulares por las cuales las personas con discapacidad no se presentan en gran número a las convocatorias que realiza la Municipalidad de Arequipa (entre otras entidades públicas) no son propiamente de índole discriminatoria, sino más bien se corresponden con razones de naturaleza técnica, tal como indica Mendoza, ya que, una de las principales cuestiones es que las personas con discapacidad mantienen baja cualificación académica y/o profesional; esto, naturalmente genera que los mismos no se sientan aptos para realizar las labores que se necesitan; y esta es una razón por la cual ellos mismos toman la decisión de no presentarse a las postulaciones, ya que, lógicamente, si no existe capacitación, no hay sentido en postular para un cargo del cual la persona no está capacitada para ejercerlo. Claro es el ejemplo que se hizo líneas arriba, sobre el caso del abogado, en el sentido que, si una persona discapacitada es abogado, naturalmente estará capacitada para ejercer las labores de índole legal que requiera la Municipalidad; pero hay que considerar ¿Cuántas personas discapacitadas son abogados en proporción con las personas que no son discapacitadas? Seguramente la proporción es menor en el caso de las personas que padecen discapacidad.

Entonces, naturalmente esto generará que en las convocatorias para puesto de abogados no haya muchas personas discapacitadas que se presenten a tal cargo. En dicho contexto, es razonable lo que dice Mendoza cuando señala que el problema puede encontrarse en la baja cualificación técnica y profesional que padece este segmento de la población. Por lo demás, en el marco teórico se expondrá la información brindada por el INEI con relación a que las personas con discapacidad en el Perú, en promedio, no están capacitadas.

Sin embargo, también podrían existir otros factores que provocan esta situación problemática que serán abordados en la presente investigación, con la finalidad de poder ayudar a estas personas a tener mayor acceso al mercado de trabajo.

Por lo expuesto líneas arriba, en el contexto que nos encontramos debemos formularnos el siguiente problema de investigación:

¿Cuáles son los factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021?

En cuanto a la justificación práctica la presente investigación se justifica porque ayudará a que las personas con discapacidad puedan tener mayor participación en la vida laboral (especialmente en la Municipalidad Provincial de Arequipa), de tal manera que con ello se pueda contribuir a que se aumente la calidad de vida de este sector de la población, mejorando sus ingresos, de tal forma que puedan sostenerse por cuenta propia; laborando en aquellos puestos de trabajo que sean adecuados y perfilados para su condición, y así todo ello conllevará a que exista un clima de igualdad en nuestra sociedad peruana y arequipeña.

En cuanto a la justificación metodológica la presente investigación se justifica debido a que se elaborará instrumentos como lo es una guía de entrevista.

En cuanto a la justificación jurídica la presente investigación está justificada porque está orientada a darle contenido práctico a los derechos de las personas con discapacidad contenidos a nivel de los Tratados Internacionales y en el artículo 07° de la Constitución Política del Perú; así como en la Ley General de la Persona con Discapacidad y su respectivo Reglamento.

Respecto a la justificación teórica, la presente investigación se justifica porque se sistematizará información relacionada con las siguientes categorías: Factores que generan escasa postulación de personas con discapacidad; convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.

Como objetivo general de nuestra investigación, presentamos el siguiente:

Determinar los factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.

Y como objetivos específicos se contará con los siguientes:

**A)** Identificar los factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.

**B)** Analizar los mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa.

**C)** Analizar si en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el art. 49 de la ley 29973.

Finalmente, se presenta la siguiente hipótesis:

La escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021, es producida por la baja cualificación y/o formación académico o profesional de las PCD.

## **II. MARCO TEÓRICO**

En el plano nacional contamos con la tesis de Ponce, Abanto y Caro (2020), que fue redactada en Lima y tiene como título: DISCAPACIDAD EN EL PERU: CONDICIONES DE VIDA E INCLUSIÓN EN LOS PROGRAMAS DE TRANSFERENCIAS MONETARIAS, en la misma que se llega a concluir que: Conforme a lo estimado con relación al accionar del Estado respecto de las personas con discapacidad en otras naciones, así como lo apreciado en nuestra realidad, se hace necesaria la implementación de políticas generalizadas y multisectoriales, con el objeto de ordenar la intervención estatal en esta materia para que así sean más eficientes.

Así también en el Perú se cuenta con la tesis de Constantino (2017), que fue realizada en Lima-Perú y la misma titula: LA OTRA CONSULTA: EL DERECHO A LA CONSULTA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD; así, el autor ha concluido lo siguiente: Enfoque de discapacidad quiere decir tener en

consideración la peculiar condición de los discapacitados en la evolución de las políticas estatales. En este orden de ideas, dichas políticas deberán ser usadas como herramientas para los distintos tipos de impedimentos que tienen los discapacitados.

En el plano internacional tenemos la tesis de Lidón (2013), la cual fue elaborada en Valencia, teniendo como título: Derechos Humanos, Discapacidad y Toma De Conciencia: Artículo 8 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, un camino previo por recorrer, en la cual se ha concluido lo siguiente: El desafío del dispositivo octavo de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad es agregar cognición y ética que conlleven a una operación. Por lo que, ser consciente es hacerse responsable de la aptitud generadora de existencia. Dicha norma ofrece el convertir el redactar normas por la consideración. Ello es su enorme particularidad en función con las otras facultades establecidas en la Convención, ya que va más profundo que el simple hecho de enfocarse en meros aspectos formales.

En el mismo plano externo contamos con la tesis de Tapia y Tarco (2010), la cual fue hecha en Latacunga-Ecuador, la misma que se titula: LA PROTECCIÓN A LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO CIVIL ECUATORIANO, en la que se ha concluido lo siguiente: Discapacidad cuenta con un significado diferente que incapacidad o minusvalía. En principio, no tiene por qué generar en la persona que sufre una falta de capacidad que le dificulte ejercer sus derechos y obligaciones que les son exigibles como parte de la comunidad.

Por otro lado, con relación a la Ley específica que en nuestro país se erige como el marco general y legal que establece todos los derechos de las personas con discapacidad, Ruiz (2018, p. 103) en su tesis denominada ALCANCES DE LA LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD N° 29973 EN RELACIÓN A SU INCLUSIÓN LABORAL, ha señalado que los fines de la Ley N° 29973, respecto de la inclusión en el empleo, es mostrar la situación de empleabilidad de las personas con discapacidad y uno de estos fines está relacionado a la transgresión del derecho al trabajo en las empresas del sector privado y en los organismos estatales, en especial, porque no se

cumple lo que dice la Ley en relación al 03% y al 05% de los colaboradores discapacitados en el interior del establecimiento o centro de empleo, lo cual manifiesta una problemática actual al haber instituciones que no contratan a este grupo de la población, argumentando que complican el desarrollo de los trabajos, pero ello no se ajusta a la realidad.

También hay que precisar que el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2015, p. 11), ha conceptualizado lo que se debe entender por una persona que padece discapacidad, señalando que la misma es un ser humano, que cuenta con uno o más defectos físicos, mentales o cognitivos, que tienen la característica de ser permanente, que al interrelacionarse con distintas barreras de la realidad, se ve seriamente dificultada en el despliegue de sus derechos y su integración en la comunidad como un ser humano pleno, con igualdad de trato que el resto de personas.

Por su parte, la Ley General de Personas con Discapacidad en su artículo segundo también ha otorgado una definición de persona con discapacidad, la cual textualmente es la siguiente “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”.

Ahora bien, regresando al tema de las cuotas laborales para personas que padecen discapacidad en los organismos públicos y las empresas privadas, la IDEHPUPC, (2016, p. 1) ha señalado que tratándose del ámbito público, el sistema de cuotas de empleo señala que los organismos públicos cuentan con la obligación legal de emplear a personas que padecen discapacidad, correspondiente a una proporción que no puede ser menor al 05% del universo de sus trabajadores, sin importar el régimen laboral al que correspondan, lo cual incluye a los integrantes de Policía Nacional del Perú y a los miembros de las Fuerzas Armadas. Por su parte, en el ámbito privado, las Leyes de la materia, indican que únicamente las empresas privadas con un número mayor a cincuenta colaboradores cuentan con el deber legal de emplear personas que

padecen alguna discapacidad, correspondiendo esto a una proporción que no puede ser menor del 03% de su universo de trabajadores.

Por su parte, Carbajal (2019, p. 47) con relación a la falta de fiscalización de la cuota de empleo ha señalado que la Ley General de la Persona con Discapacidad en su artículo 49, inciso 03, establece que en el ámbito público la fiscalización corresponde a la Autoridad Nacional del Servicio Civil en forma conjunta con CONADIS; no obstante, actualmente no se tiene una ley que regule la fiscalización en el ámbito público. Es necesaria la creación y entrada en vigencia de dicha normatividad a efecto de contribuir a la inserción laboral de las personas con discapacidad y fomentar la inclusión social en los diversos estamentos del Estado.

Ahora bien, con relación a los instrumentos internacionales que consagran derechos en general de las personas con discapacidad, Biel (2011, p. 60), sostiene que cada Estado parte de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad deberá expresar, destinar y verificar periódicamente las políticas de empleo de los discapacitados. La Convención señala que la igualdad de trato deberá entenderse como el basilar de dichas políticas, lo cual va más allá de una igualdad en el trabajo, si no, inclusive, una igualdad de género al interior de las personas con discapacidad.

Por su parte, también con relación a la Convención aludida en el párrafo precedente, O'Reilly (2007, p. 2), ha señalado que el capítulo tercero de la Convención versa sobre las más destacadas ópticas para apoyar a los discapacitados a conseguir y permanecer en un trabajo remunerado.

Por otro lado, respecto a la política legislativa que desarrolla el Estado Peruano con relación a las personas con discapacidad, Cortez (2015, p. 134) en su tesis ha señalado que las más importantes acciones desarrolladas por los Gobiernos en el Perú, en los más recientes tiempos, para favorecer el empleo de discapacitados, están en función a la expedición de leyes que tratan de acciones en su beneficio, el desarrollo de políticas de trabajo temporal y una empleabilidad eficiente, el establecimiento de un servicio de empleo y las respectivas acciones fiscalizadoras.

Así también, hay un concepto jurídico que va muy relacionado con el tema de las personas con discapacidad y que ha cobrado relevancia en los últimos años, esto es, lo que se denomina como “ajustes razonables”, los que incluso se encuentran reconocidos y positivizados en el artículo 45° del Código Civil peruano, en donde se establece “Toda persona con discapacidad que requiera ajuste razonables o apoyo para el ejercicio de su capacidad jurídica puede solicitarlo de acuerdo a su libre elección”. En este contexto, hay autores que tratan acerca de los llamados ajustes razonables, así, por ejemplo, Chanamé (2011, p. 1), ha indicado que ajustes razonables son la acomodación o aclimatación que se necesitan para una situación especial, para que una persona con discapacidad goce y ejerza sus derechos.

Por otra parte, hay autores que han tratado el tema de los derechos laborales correspondientes a las personas con discapacidad en relación a la Pandemia mundial causada por el virus Covid 19; así por ejemplo, Guzmán, Loayza, Flores y Medina (2021, p. 347) han sostenido que la incapacidad de una persona no es una razón suficiente para evitar su integración al sistema de trabajo, ya sea en instituciones públicas o empleadores correspondientes al sector privado, especialmente, en los tiempos actuales, donde nos asecha el Covid 19, en cuyo contexto el empleo a distancia se ha convertido en una buena opción laboral para las personas que padecen discapacidad, por lo que la actividad estatal debe estar proyectada hacia la mejora de tecnologías que hagan factible dicha integración de estos seres humanos en los centros de empleo o empresas.

Ahora bien, con relación al tema de fondo que es objeto de nuestra tesis, esto es, esencialmente, los factores que generan la escasa postulación a los puestos de trabajo de personas con discapacidad, hay autores que, desde distinta óptica, han abordado el análisis de dichos factores; así, por ejemplo Mendoza (2020, p. 71-72) ha manifestado que, por su puesto, nadie podría ligeramente echarle la culpa a los empleadores por la ausencia de oportunidades de trabajo para el grupo humano que padece alguna discapacidad. Propiamente, las condiciones poco ventajosas que experimenta este sector de la población al interior del mercado laboral se explican debido a exclusión y discriminación desde la comunidad. A estas causas hay que

agregar la falta de políticas sociales que puedan incluir a estas personas con discapacidad de manera efectiva y los impedimentos que culturalmente se imputan a específicos tipos de discapacidad, entre otros factores.

Por otro lado, también con relación a los factores que generan la escasa postulación de estas personas, hay que tener en cuenta que la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) (como se citó en Carbajal, 2019, p. 45) señala que las personas con discapacidad solo representan el 1,5% de los servidores públicos, consecuentemente la cuota referida al 05% no ha sido satisfecha por el Estado peruano. Asimismo, se han señalado los inconvenientes, dificultades o impedimentos con relación al acceso al trabajo de este segmento de la población en el ámbito de la Administración Pública: No se han implementado las reglas técnicas para asegurar los derechos laborales de este grupo de la población, en el ámbito público; por esto: Los organismos públicos no tienen instrumentos para la identificación de puestos de empleo en los que se pueda colocar a personas con discapacidad, teniendo en cuenta los perfiles de trabajo que presentan estas personas. En la administración pública de nuestro país no se habitúa a proyectar perfiles de referencia de tal manera que en las convocatorias públicas de trabajo solo sea objeto de exigencia lo esencial para la función correspondiente a cada puesto de empleo, de tal forma que con ello se ayuda a evitar la exclusión de las personas con discapacidad. No hay procesos basados en la razón que estén orientados a realizar los denominados ajustes razonables para este grupo de la sociedad en las sedes de los organismos públicos.

Asimismo, Mendoza (2020, p. 74-75) no sólo delimita estos factores desde el punto de vista de la discriminación como factor cultural, sino que, continúa señalando que, también existen causas de índole técnica como factor de la poca o ausente participación en las postulaciones de las personas con discapacidad las cuales parten del hecho de considerar que **este segmento de la población no se encuentra adecuadamente cualificado, en promedio**. Es así que, Mendoza aborda el tema también desde el punto de vista técnico, es por ello que el precitado autor continúa argumentando que adicionalmente a estos factores aparecen otras causas que están relacionadas con las peculiaridades de cada empleo a desempeñar; según el Reglamento de la Ley



General de la Persona con Discapacidad, en su artículo 56.4 numeral 1.1, el cual es desarrollado por la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR, se tratan de las causas denominadas técnicamente “razones de riesgo vinculadas al puesto de trabajo que motivan la especial dificultad para incorporar personas con discapacidad”. Este aspecto justifica, en alguna medida, la poca o ausente participación en las postulaciones de las personas con discapacidad, obedeciendo esto a razones de riesgo laboral u ocupacional.

Así también, Aragón e Hidalgo (2018, p. 12) han señalado respecto a los factores que generan escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de empleo que, como producto de la ausencia de oportunidades y facilidades para las personas con discapacidad, en la mayoría de los casos **éstas no acceden a estudios o capacitaciones que les habilite obtener puestos de empleo** mediante los cuales puedan llegar a auto sustentarse. A este factor hay que adicionar el inapropiado soporte físico en los ambientes de empleo, lo cual no permite que las personas con discapacidad puedan acondicionarse sin dificultades. Así también, hay una gran ignorancia de parte del común de las personas con relación a quiénes son calificados como personas con discapacidad; aparte, hay que considerar la baja empatía hacia este sector de la población, quitándoles derechos y oportunidades.

Así, desde el punto de vista de la política pública externa e interna, Vásquez (2022, p. 1) ha manifestado que el Perú es parte de la Convención Americana de las Personas con Discapacidad y ha suscrito varios Convenios pertenecientes a la Organización Internacional del Trabajo que versan sobre derechos laborales de discapacitados. Ahora ¿Cuál es el aspecto en común que tienen estos instrumentos internacionales? Que reconocen que la discapacidad es una condición provocada esencialmente por las barreras sociales (actitud de las personas y el contexto o entorno social), y es por ello que el mercado laboral excluye en gran medida a las personas que padecen discapacidad. Con relación a la Ley de cuotas, después de muchos años de haber entrado en vigencia, el incumplimiento de la medida puede llevarnos a pensar que es una medida ineficiente para poder mejorar la situación laboral de las personas que padecen discapacidad, o, en otras palabras, la problemática del mercado de trabajo consistente en no ser inclusivo con este segmento de la

comunidad. A ello puede sumarse la resistencia casi generalizada de las empresas privadas y órganos públicos ante su imposición legal, reforzando un prejuicio social “capacitista” consistente en que las personas que padecen discapacidad no son eficientes, resaltándose también que de alguna manera se está tratando de justificar el reducido o nulo esfuerzo de las autoridades políticas y de los gestores públicos por promocionar el trabajo para estas personas.

Así también, la Organización Panamericana de la Salud (2021, p.1) ha señalado que entre los obstáculos que deben enfrentar las personas que padecen discapacidad se encuentran los centros de salud que son inaccesibles para ellos, impedimentos en la comunicación, **falta de capacitación de los profesionales** y problemas de índole financiero.

Con relación a lo que sucede en Brasil, en Eurosocial (2022, p. 1-2) se indicó que en el mencionado país de Latinoamérica como un aspecto positivo se cuenta con normas jurídicas que establecen una reserva de personas con discapacidad cuyo cumplimiento es obligatorio, tanto en los empleadores públicos como en las empresas e instituciones privadas; sin embargo, en la actualidad *aún existen impedimentos para el cumplimiento de dicho porcentaje* y todo ello se produce *por la desinformación general y los prejuicios existentes* contra las personas que padecen discapacidad. *A esto se suma que siguen persistiendo las falsas creencias* que las personas que padecen discapacidad no cuentan con las habilidades necesarias ni la productividad suficiente para poder colaborar con cualquier empresa o institución. **A dicha falta de acceso al empleo de la persona con discapacidad, entre otros factores, también coadyuva la reducida calificación y capacitación de estas personas** para integrarse plenamente al mercado de trabajo; así como la ausencia de una conciencia socialmente inclusiva de parte de los empleadores, quienes muchas veces contratan a las personas con discapacidad con la única intención de darle un cumplimiento formal a la norma.

Sid Wolinsky (como se citó en De Lorenzo, 2018, p. 75) ha señalado que las personas que padecen discapacidad como conjunto se consideran ciudadanos de segunda clase en el espacio laboral, prácticamente en todas las naciones del mundo. *Esto es producido por una combinación de varios factores, entre los*

*cuales destacan **unos niveles de educación y preparación reducidos**, además de los prejuicios sociales*; es por ello que, en general, las personas que padecen discapacidad no cuentan con empleo.

Ahora bien, con relación a la pobreza que se presenta en las familias de las personas con discapacidad, Godachevich, Iglesias y Chávez (2005, p. 13) han sostenido que La discapacidad de la persona y la pobreza conforman una unión de factores que se constituyen en un impedimento para la inclusión laboral y social de las personas. (...) Pobreza, **reducidos índices de educación** y la discapacidad de las personas se alimentan recíprocamente y hacen que aumente el la cantidad de humanos discapacitados excluidos (...) **Otros factores** son que, generalmente, las personas que padecen discapacidad **no han contado con un buen acceso a la educación y a la preparación profesional**; que las actividades de ayuda que necesitan no están disponibles; que el Ordenamiento Jurídico y lo actos gubernamentales no promocionan su inclusión en el mercado laboral; que los soportes físicos o locales, así como los vehículos de transporte no son acondicionados para estas personas. Estas y otras razones están obstaculizando que las PCD encuentren y accedan a un empleo que les permita tener una vida digna, atender los requerimientos de sus parientes y aportar para el desarrollo económico de su país. (...) Esto es sumamente trascendente, toda vez que, la población conformada por personas con discapacidad son los más pobres entre los pobres y esto se debe a los problemas que enfrentan en cuanto al ingreso a la formación y al trabajo.

En el mismo sentido, Palmeros y Gairin (2016, p.1) han manifestado que a través de la historia, las personas que padecen discapacidad, ya sea por un impedimento físico, psicológico o sensorial o por impedimentos que la misma colectividad provoca, han sido rechazadas y discriminadas **al no dejarles el ingreso a una educación, al mercado laboral**, asistencia social, servicios de salud, actividades culturales, uso del transporte público y los medios de comunicación (...) Los prejuicios y los impedimentos sociales que padece este segmento de la población son gigantes y sus efectos son aún peores. En materia de educación se aprecia que, los discapacitados, al no estar en una igualdad con el resto de personas, muestran bajo porcentaje en sus logros

académicos. (...) Entonces en el caso de la educación, se necesita que exista la inclusión de niños, niñas y jóvenes con discapacidad en el sistema educativo universal, para así poder alcanzar un verdadero derecho a la igualdad. El éxito de dicha inclusión social va estrechamente ligado con el compromiso que asuma el Estado y de las instituciones educativas, con el objeto de contar con una normativa eficiente, políticas más eficaces dirigidos especialmente al alumno, modificaciones en las guías de estudio, tácticas y útiles de aprendizaje, así como los sistemas para evaluar a los estudiantes.

Asimismo, hay autores que hacen alusión a que en la realidad existen estudios que se han pronunciado acerca de la baja educación que tienen las personas que padecen discapacidad; en este sentido, Quintana y Rosas (2019, p. 40-41) señalan que existen estudios que exponen que una reducida educación atenta el acceso al mercado laboral de las personas que padecen discapacidad; más aún si tenemos en cuenta que el acceso a una educación universal y de calidad es muy reducida. (...) Estos elementos conforman una barrera, ya que son aspectos sociales, o de instituciones o de la colectividad en general, las que van a aumentar o disminuir el impacto que presenta la discapacidad en el ser humano y promoverán o perjudicarán su ingreso a un empleo digno. (...) Los servicios con inclusión en la educación de calidad deben asegurar condiciones especiales para que las personas que padecen discapacidad que salen de los colegios o las universidades puedan obtener las capacidades técnicas que el mercado de trabajo requiere. No obstante, aún se aprecia que estas personas pasan por momentos de maltratos, bullying en los colegios que aún se siguen reportando todos los años; aspectos que hacen que niños, niñas y adolescentes con discapacidad sean excluidos del sistema educativo. (...) **Esta baja escolaridad se constituye en un impedimento para el acceso al trabajo de estas personas. Los empresarios manifiestan que la diferencia entre la capacitación y/o preparación de las PCD y la demanda del mercado de trabajo es muy grande y esta es una de las razones por las que deciden no contratar personas con discapacidad.**

Finalmente, el INEI también ha hecho estudios estadísticos que demuestran que, en el Perú, las personas que padecen discapacidad, cuentan con bajos niveles de educación. Así, por ejemplo, Aragón e Hidalgo (2018, p. 29-30-31-

32) las autoras de la presente tesis sostienen que el carácter de la información brindada por el **Instituto Nacional de Estadística e Informática** es de trascendental importancia en la medida que demuestra el número de personas con discapacidad que hay en el Perú y sus limitaciones que manifiestan. (...) Por otra parte, **con relación al grado de educación, el 40,5 % de las personas que tienen discapacidad cuentan solo con educación primaria y es muy reducida la porción de estas personas que tienen estudios superiores.** (...) Así, entonces, lo que demuestran estos datos es que una gran porción de las personas con discapacidad que viven en nuestro país no mantiene una formación idónea que les brinde la capacitación respectiva para poder ingresar a los empleos en igualdad de condiciones que el resto de personas y sin ser discriminada; ello, más aun en sociedades cuyas economías se fundan en el capital, como lo es el Perú, en donde la calidad de vida está estrechamente ligada con la actividad económica y la educación con la que cuenta el ciudadano, por lo que el sistema educativa debería centrar sus esfuerzos principalmente en preparar a las personas con discapacidad para su incorporación al sistema. Esto debido a que actualmente nuestro sistema de educación no se encuentra apto para ofertar un aprendizaje con inclusión social, y, por ende, las personas que sufren discapacidad ven restringido su derecho a acceder a un aprendizaje especial que los habilite con el objeto que a la postre puedan aplicar sus conocimientos en sus puestos de trabajo. (...) Así, entonces **la información y los datos estadísticos proporcionados por el INEI, demuestran que las personas que tienen discapacidad actualmente son una minoría laboral, con evidentes complicaciones de empleabilidad, principalmente, producto del bajo nivel de preparación y/o educación;** aunque también esto se debe a los prejuizgamientos de su propio entorno, incluyendo a sus familiares, las empresas e incluso de ellos mismos.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social del Gobierno Español (2022, p. 1) ha indicado que el deseo de tener una vida feliz y plena y la necesidad de una persona por su autorrealización no es cumplido si se encuentran limitados e ignorados el derecho a la igualdad, la libertad y la dignidad del ser humano. Esta es la situación en la cual se hallan actualmente las mujeres y hombres que padecen discapacidad, y hay que recordar que, no obstante, los

reconocidos avances sociales que se han logrado, estas personas ven reducidos estos derechos en relación al ingreso y utilización de los ambientes, procedimientos y servicios, los mismos que no se conciben considerando sus necesidades reales y concretas o peor aún que explícitamente se elaboran con una intención de excluir a este grupo de personas.

La Fundación Adeco (2022, p. 1) ha señalado que la Ley General de discapacidad (LGD) es una materia legal de nuestro ordenamiento jurídico interno cuyo acatamiento es vinculante para todos los empleadores que tengan más de cincuenta colaboradores. La fundación Adeco es una persona jurídica que recibe donaciones para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad y apoya a aquellas instituciones o empresas que certifican la excepcionalidad por cuestiones de índole técnica, financiera o estructural, a través de donaciones como medidas de alternancia, contando con el apoyo de personas expertas en la normativa sobre la materia.

### **III. METODOLOGÍA:**

#### **3.1. Tipo y Diseño de Investigación:**

El tipo de investigación de la presente es de carácter aplicada. Según *Lozada (2014, p. 35) sostiene que el tipo de investigación aplicada busca la obtención de conocimientos aplicando directamente a las situaciones problemáticas de algún grupo humano o de algún sector de producción.*

Con relación a la presente investigación, la misma es aplicada, en razón a que se cuenta con abundante bibliografía y contenidos en relación al tema; y, asimismo, también se va a desarrollar trabajo de campo, aplicando el instrumento guía de entrevista. El diseño de la presente investigación es cualitativo; al respecto *Creswell (tal como fue citado en Iño, 2018, p. 96) señala que la investigación cualitativa es un proceso de interpretación que tiene como basilar diversos métodos clásicos, como lo es la teoría fundamentada, para poder abordar un problema.*

Con relación a la presente investigación se hará a través de la teoría fundamentada, estudio de casos (en la Municipalidad Provincial de Arequipa),

investigación acción entre otros, a través de los instrumentos señalados en el párrafo precedente; y, finalmente se considerará las hipótesis que se formuló.

### **3.2. Categorías, subcategorías**

#### **a) Categoría: Factores que generan escasa postulación de personas con discapacidad.**

##### **Subcategorías:**

- Inadecuada difusión de información
- Baja formación académica de las PCD
- Poca capacitación de las PCD
- Pobreza
- Falta de acceso a la tecnología de parte de personas con discapacidad

#### **b) Categoría: Convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa.**

##### **Subcategorías:**

- Perfiles de trabajo
- Procedimiento de selección
- Contratación

### **3.3. Escenario de estudio**

*Según Valerdi (2020, p. 1) el escenario es el recinto en el cual el análisis se va a desarrollar, así como la entrada al mismo, las cualidades de las personas que participan y los medios que se dispongan, los cuales han sido delimitados en el proyecto de tesis.*

En la presente, el ambiente físico para la investigación engloba las actividades laborales que se suscitan en la Municipalidad Provincial de Arequipa; en la línea de investigación de Derecho Constitucional, Derechos Fundamentales de La Persona, Derecho Laboral; el tamaño se ciñe a los parámetros establecidos en una guía de entrevista. La ocupación que desempeñan los entrevistados, se relaciona con actos funcionariales de la Municipalidad Provincial de Arequipa; también se contó con la participación de trabajadores de la Municipalidad de Arequipa que tienen la condición de PCD.

### **3.4. Participantes**

En *IBM Cúram Social Program Management (2021, p.1)* se sostuvo que los participantes ejercen un papel en un trabajo de investigación, puede ser de forma directa o indirecta, y en el transcurso del desarrollo del trabajo se pueden sumar más participantes.

Los participantes que intervienen en el trabajo de investigación serán son 9 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Arequipa y 6 trabajadores de la indicada Municipalidad, quienes tienen la condición de PCD.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Con el objetivo de recolectar la información del presente trabajo deberán ser empleadas las técnicas de investigación que a continuación se señalan:

Con relación a lo que se debe entender por entrevista *Robinson (2013, p. 4)* sostiene que la misma se plantea como un diálogo, entre el autor de la investigación, y su receptor para que sirva de fuente para obtener información, con el objeto de recibir contenido sustancial de un tema específico y de estudiará la información brindada por los entrevistados.

En la presente investigación la técnica es la entrevista a nuestros participantes que son funcionarios u ocupan cargos en la Municipalidad Provincial de Arequipa; asimismo, se contó con la participación de seis trabajadores de la indicada Municipalidad que tienen condición de PCD; con el objeto de brindar base a nuestra hipótesis.

Con respecto a las fuentes a ser empleadas serán de carácter bibliográficas, usando libros o revistas físicas o digitales, artículos indexados, tesis nacionales e internacionales, que fueron descargados de la red; así como tratados internacionales, la Constitución Política del Perú, la Ley General de la Persona con Discapacidad, la parte pertinente del Código Civil y demás leyes de la materia.

El instrumento que será empleado para la recolección de información es la guía de entrevista, la misma que contendrá preguntas relacionadas al tema de investigación que serán respondidas por los participantes de la Municipalidad Provincial de Arequipa.



### **3.6. Procedimiento**

*En Formación Ciudadana (2018, p.1) se señaló que el procedimiento metodológico sirve para complementar la metodología de enseñanza y son instrumentos o medios que se brindan al investigador, mediante la generación de actividades que lleguen a un resultado.*

Para poder conseguir información que sustentará la presente investigación serán empleados medios físicos y digitales.

### **3.7. Rigor científico**

*Casadevall y Fang (2016, p.1) sostienen que para realizar una investigación, se deben acatar elementos especiales, que tengan como fin establecer el rigor científico del trabajo realizado, obteniendo credibilidad, que está dirigida a demostrar la veracidad de la información obtenida, la confirmabilidad, la cual está sustentada en algún antecedente, para poder comparar y encontrar similitudes, y transferibilidad, que tiene como fin que el trabajo de investigación sea constantemente revisado por los entes correspondientes.*

El rigor científico de la presente investigación estará sustentado por las bases teóricas existentes en relación al tema. Dicho rigor científico es en relación a la calidad científica del presente trabajo de investigación, donde se tienen en cuenta aspectos tales como la credibilidad, la confirmabilidad, y, finalmente, la transferibilidad.

### **3.8. Método de análisis de información**

El trabajo de investigación, al ser enfoque cualitativo se desarrollará bajo el método descriptivo. Al respecto en *Tesis y Masters (2019, p.1) se señaló que una investigación de carácter descriptiva está orientado a determinar el “que” como objeto de investigación, y no tanto el “porque”, porque como se desprende de su denominación literal se encarga de describir lo que se está investigando, pero no brinda razones del porque se produce el fenómeno.*

En el presente caso es así ya que se está describiendo los factores que generan escasa postulación de PCD a las convocatorias laborales; en este contexto, la hipótesis que se plantea en el trabajo nos servirá para describir el

problema planteado, así como estudiar el tema tomando en cuenta las guías de entrevistas que se realizaran.

### **3.9. Aspectos éticos**

*Cruz, Olivares y Gonzales (2014, p. 205) señalan que los aspectos éticos tienen que consignarse en una parte específica del trabajo, con el objeto de producir nuevos aportes para la sociedad.*

Respecto de los aspectos éticos en la presente investigación se respetarán los derechos de propiedad intelectual, sin necesidad de recurrir a conductas antiéticas como el plagio; en el sentido expuesto, las fuentes bibliográficas serán debidamente citadas y/o parafraseadas, y también se consignará en las referencias bibliográficas, para poder recurrir a la verificación de ser el caso.

También con relación a los aspectos éticos deberá tenerse en cuenta que la información que se presenta en la parte de Anexos, como lo es la Carta N° 395-2022-MPA-SGRH y documentos adjuntos, de fecha 19 de agosto del 2022, expedida por la Municipalidad Provincial de Arequipa y dirigida al señor William Nina Zapana (uno de los autores de la presente investigación), están conformada por documentos verdaderos, expedidos efectivamente por el indicado Gobierno Municipal; no tratándose en ningún caso de documentos, falsos, falsificados, fraguados o adulterados; asimismo, la información hallada en su contenido también es verdadera, esto es, los datos concretos que otorgan sustento a la presente investigación.

Finalmente, como aspecto ético, se puede considerar a los valores que se tendrán presentes en el momento de realizar el trabajo de investigación, como lo es la cordialidad y respeto que deber siempre existir entre los autores del presente trabajo, así como entre los mismos y el asesor metodólogo, así como en su momento, con el jurado respectivo.

## **IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

**Objetivo Especifico 01: “Identificar los factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021”.**

<p><b>Pregunta 01: ¿Considera usted que existen factores que generan escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique</b></p>
<p><b>Entrevistado 1: Alexandra Nery Prado Bustinza:</b> Sí existe escasa participación social de las personas con discapacidad, de los cuales la sociedad los excluye.</p>
<p><b>Entrevistado 2: Laureano Quispe Figueroa:</b> Uno de los factores es que se da poca información en las convocatorias que se forman para cubrir las plazas en las instituciones públicas; no se define con claridad el concurso público.</p>
<p><b>Entrevistado 3: Ana Luz Hualparimache Carmen:</b> Sí existen factores externos como que en las convocatorias no se especifica que también pueden postular las personas con discapacidad.</p>
<p><b>Entrevistado 4: Maribel Martínez Rosas:</b> Sí, poca difusión de las convocatorias y prejuicios sociales. No hay coordinación con CONADIS y demás asociaciones de PCD.</p>
<p><b>Entrevistado 5: B. Amadeo Valdivia Coaguila:</b> Sí, porque muchas personas con discapacidad no terminan sus estudios secundarios y a veces hasta la primaria.</p>
<p><b>Entrevistado 6: Janeth Gloria Caballero S:</b> Sí considero que hay escasa postulación a las convocatorias, por diferentes causas.</p>
<p><b>Entrevistado 7: María Teresa Carpio Tomanta:</b> Sí, escasa difusión porque no solo se publica en el portal web de la Municipalidad y para eso tienes que tener acceso a internet y muchos no tienen por lo que nunca se enteran.</p>
<p><b>Entrevistado 8: Fiorella Jessica Esquíá Oviedo:</b> Sí he notado poca participación por este segmento de la población en las convocatorias, no sólo en la Municipalidad de Arequipa sino en todas las instituciones públicas.</p>
<p><b>Entrevistado 9: Berly José Gonzales Arias:</b> Si existen algunos factores, entre ellos, que en las convocatorias no se contemple el cumplimiento del porcentaje de plazas establecido en la Ley N° 29973, también puede ser que no se utilicen los medios adecuados para difundir las convocatorias de los procesos de</p>

selección de personal de la MPA.

**Entrevistado 10: Bernardo V. Barrios Untiveros:** Por falta de conocimiento de los postulantes de estas convocatorias. Por falta de comunicación por parte de la MPA.

**Entrevistado 11: Yvone Rocío Leiva Roca:** Sí, deberían generarse acciones específicas impulsando el trabajo de PCD.

**Entrevistado 12: Erikson Peralta Ccapa:** Sí considero que existen factores que generan la escasa postulación de PCD, ya que eso se demuestra en los concursos que manda la Municipalidad y se observa pocas PCD concursando por un puesto de trabajo.

**Entrevistado 13: María Antonieta Torres Espejo:** Prejuicios; baja capacidad de producción, baja autoestima.

**Entrevistado 14: Virginia Bustos Valdivia:** Sí, quizá algunos puestos laborales que requieren contra con ciertas habilidades y/o destrezas no permiten que el personal con discapacidad se presente o participe del proceso de selección. Sin embargo, la entidad cuenta con otros puestos que sí permiten postular a las PCD.

**Entrevistado 15: Jimmy Robert Cama Huaricallo:** Sí considero que existen factores que generan escasa postulación de PCD y el principal de ellos es la reducida capacitación o calificación de las PCD, de tal manera que no se sienten aptas para postular a los puestos de trabajo.

**Interpretación:** Todos los entrevistados han señalado que efectivamente existen factores que generan escasa postulación de PCD a las convocatorias laborales y que una de estos factores principales es que estas personas no están capacitadas laboralmente para ejercer la labores, ya que inclusive se ha señalado por uno de los entrevistados que muchas de estas personas ni siquiera llegan a terminar la primaria, por lo que tienen baja capacidad de producción.

**Pregunta 02:** ¿Conoce usted alguna razón de la escasa participación de

<b>personas con discapacidad en las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.</b>
<b>Entrevistado 1: Alexandra Nery Prado Bustinza:</b> Sí, actualmente la Municipalidad Provincial de Arequipa tiene un programa Fomento de Empleo, para conseguir trabajo e integrar a PCD.
<b>Entrevistado 2: Laureano Quispe Figueroa:</b> Una de las razones es que también dan poca oportunidad de trabajo a las PCD, por tanto, no tienen experiencia laboral para concursar en puesto de trabajo.
<b>Entrevistado 3: Ana Luz Hualparimache Carmen:</b> No hay suficiente información en las convocatorias.
<b>Entrevistado 4: Maribel Martínez Rosas:</b> Desconocimiento de convocatorias. En algunas convocatorias piden estar aptos físicamente como requisito.
<b>Entrevistado 5: B. Amadeo Valdivia Coaguila:</b> No, porque solo participamos a largos rasgos, no nos toman en cuenta
<b>Entrevistado 6: Janeth Gloria Caballero S:</b> Hay muchas causas, entre las principales, no hay confianza en los postulantes, porque muchas veces están direccionadas; no solo en la Municipalidad Provincial sino en todas las instituciones públicas.
<b>Entrevistado 7: María Teresa Carpio Tomanta:</b> Sí, falta de confianza a raíz de la discriminación que sufren las PCD.
<b>Entrevistado 8: Fiorella Jessica Esquía Oviedo:</b> Pienso que son muchos factores y razones porque las PCD no se presentan en gran número a las convocatorias. Entonces sí conozco alguna razón podría ser la escasa postulación a la poca preparación académica de este sector de la población.
<b>Entrevistado 9: Berly José Gonzales Arias:</b> No conozco un caso específico.
<b>Entrevistado 10: Bernardo V. Barrios Untiveros:</b> Falta de conocimiento de los postulantes
<b>Entrevistado 11: Yvone Rocío Leiva Roca:</b> No tengo conocimiento de ello.

**Entrevistado 12: Erikson Peralta Ccapa:** Sí, podría ser la inadecuada difusión de las convocatorias, perfiles de puesto que no encajan para las PCD, poca preparación de las PCD, miedo, temor o desconfianza de las personas.

**Entrevistado 13: María Antonieta Torres Espejo:** No reúnen las competencias del puesto o plaza a convocarse.

**Entrevistado 14: Virginia Bustos Valdivia:** Considero que quizá el desconocimiento limita al público en general (personal con discapacidad) a postular a las convocatorias que realiza la Municipalidad, toda vez que, las convocatorias o procesos de selección que realizamos no discriminan; muy por el contrario, se respeta los beneficios y bonificaciones que la norma otorga.

**Entrevistado 15: Jimmy Robert Cama Huaricallo:** La poca educación que lamentablemente tienen las PCD, de tal manera que no están preparadas para desarrollar las labores que se exigen en la Municipalidad de Arequipa.

**Interpretación:** Se aprecia que los entrevistados han señalado varios factores que suscitarían el problema de la baja postulación de las PCD, pero el principal de estos factores tiende a ser la poca preparación académica que padece este sector de la comunidad, no reuniendo las competencias para los puestos de trabajo, de tal forma que muchas de ellas no están preparadas para entrar a los empleos que exigen las instituciones públicas.

**Pregunta 03:** ¿Considera usted que hay una inadecuada difusión de información de las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa para personas con discapacidad? Explique.

**Entrevistado 1: Alexandra Nery Prado Bustinza:** No, porque las selecciones o concursos públicos son generales, pero estas personas tienen puntos adicionales en el concurso público.

**Entrevistado 2: Laureano Quispe Figueroa:** Porque en las convocatorias de plazas no especifican a las personas con habilidades diferentes para que puedan concursar.

<p><b>Entrevistado 3: Ana Luz Hualparimache Carmen:</b> Sí, porque no especifican que también pueden postular.</p>
<p><b>Entrevistado 4: Maribel Martínez Rosas:</b> Es inadecuada porque no optan por medios masivos de comunicación (radio, TV y redes sociales).</p>
<p><b>Entrevistado 5: B. Amadeo Valdivia Coaguila:</b> Sí, poca difusión ante la realidad de las PCD.</p>
<p><b>Entrevistado 6: Janeth Gloria Caballero S:</b> Sí falta mucha difusión, sobre todo en los medios de comunicación escrito, televisión y radial.</p>
<p><b>Entrevistado 7: María Teresa Carpio Tomanta:</b> Sí, ya que la difusión la hacen con la página de la Municipalidad y no buscan otros medios alternativos de difusión. No todos tenemos acceso a internet.</p>
<p><b>Entrevistado 8: Fiorella Jessica Esquía Oviedo:</b> Sí considero que hay una inadecuada difusión, porque muchas veces las PCD no saben que también ellas pueden postular a convocatorias o puestos de trabajo que ofertan las entidades públicas.</p>
<p><b>Entrevistado 9: Berly José Gonzales Arias:</b> La difusión de las convocatorias se realiza a través de la página web de la MPA, sin tomar en cuenta que podría haber postulantes invidentes que no podrían leer las convocatorias; entiendo que no se remite las convocatorias a la OMAPED, OREDIS, CODANIS, entre otros.</p>
<p><b>Entrevistado 10: Bernardo V. Barrios Untiveros:</b> Sí, porque no se nota en las redes sociales ni en la televisión.</p>
<p><b>Entrevistado 11: Yvone Rocío Leiva Roca:</b> La norma precisa que la difusión debe hacerse en el portal oficial, por ende, la página web en el canal oficial que el Estado reconoce.</p>
<p><b>Entrevistado 12: Erikson Peralta Ccapa:</b> Considero que sí, ya que sólo se cumple con lo que exige la Ley, mas no se masifica la difusión por distintos medios como podría ser redes sociales, radio, televisión, prensa escrita, difusión por parte de CONADIS.</p>

**Entrevistado 13: María Antonieta Torres Espejo:** Sí se debe promover su difusión también en círculos, grupos, redes afines focalizadas en la población objetivo, además de los portales oficiales.

**Entrevistado 14: Virginia Bustos Valdivia:** La Municipalidad de Arequipa, en su condición de entidad empleadora realiza los procesos de selección en respeto irrestricto de la legislación vigente, utilizando la plataforma “Talento SERVIR” y el portal institucional para difundir las convocatorias, sin hacer ningún tipo de distinción.

**Entrevistado 15: Jimmy Robert Cama Huaricallo:** No lo considero, porque las convocatorias se hacen en general para todas las personas, incluyendo las PCD.

**Interpretación:** La mayoría de entrevistados coincide en señalar que, efectivamente, existe poca difusión de las convocatorias, ya que únicamente se publica en la página web de la Municipalidad, pero también debería publicarse en otros medios de comunicación como es la televisión, la radio, los periódicos, redes sociales entre otros; no obstante, consideramos que si bien es cierto lo que señalan los entrevistados sí se ajusta a la realidad, dicha falencia no es exclusiva para PCD, ya que finalmente la inadecuada difusión de información sería un problema que afecta a todas las personas en general.

**Pregunta 04:** ¿Cómo aumentaría usted el número de postulantes de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

**Entrevistado 1: Alexandra Nery Prado Bustinza:** Dirigir las convocatorias para las PCD en puesto óptimos para ellos, siempre y cuando no se afecte sus derechos o se vulnere su integridad.

**Entrevistado 2: Laureano Quispe Figueroa:** Acudir a CONADIS; ellos tienen el registro de persona con discapacidad y hacer una selección de personal que estén aptos para ocupar un puesto de trabajo.



<p><b>Entrevistado 3: Ana Luz Hualparimache Carmen:</b> Mayor difusión en cada convocatoria; especificar que también pueden postular.</p>
<p><b>Entrevistado 4: Maribel Martínez Rosas:</b> Publicando comunicados en oficinas de CONADIS, asociaciones para PCD, OMAPED y otros.</p>
<p><b>Entrevistado 5: B. Amadeo Valdivia Coaguila:</b> Mediante difusión y dándoles oportunidades en las áreas que ellos puedan desempeñar.</p>
<p><b>Entrevistado 6: Janeth Gloria Caballero S:</b> Publicando las convocatorias anteladamente; trabajar con mayor énfasis; acudiendo a los centros de PCD para transmitirles confianza en las convocatorias que ofrece la Municipalidad.</p>
<p><b>Entrevistado 7: María Teresa Carpio Tomanta:</b> Concurso público y que la difusión sea por medios escrito y radial.</p>
<p><b>Entrevistado 8: Fiorella Jessica Esquía Oviedo:</b> Sí considero que hay una inadecuada difusión, porque muchas veces las PCD no saben que también ellas pueden postular a convocatorias o puestos de trabajo que ofertan las entidades públicas.</p>
<p><b>Entrevistado 9: Berly José Gonzales Arias:</b> Utilizando los medios de difusión de las convocatorias, coordinando con la OMAPED la difusión de las convocatorias para que a través de dicha instancia se difunda en otras instituciones encargadas de la atención de las PCD.</p>
<p><b>Entrevistado 10: Bernardo V. Barrios Untiveros:</b> Mayor difusión y comunicación en un determinado mes, solamente para este tipo de convocatorias.</p>
<p><b>Entrevistado 11: Yvone Rocío Leiva Roca:</b> Tendrían que generarse puestos de trabajo, según requerimiento de las áreas de la Institución.</p>
<p><b>Entrevistado 12: Erikson Peralta Ccapa:</b> Creando perfiles que calcen para que estas personas puedan competir por un puesto de trabajo, capacitar a las personas antes mencionadas para que se encuentren calificadas para poder tener más opciones de trabajar en una institución pública.</p>
<p><b>Entrevistado 13: María Antonieta Torres Espejo:</b> Elaborando perfiles afines,</p>

generando espacios de accesibilidad, para facilitar competencias y accesos.

**Entrevistado 14: Virginia Bustos Valdivia:** Ampliando los medios de difusión de nuestras convocatorias, a través del uso de plataformas de uso masivo, tales como redes sociales y otros

**Entrevistado 15: Jimmy Robert Cama Huaricallo:** Deberían crearse programas de capacitación laboral para PCD, de tal manera que, al estar capacitados, sientan por si solas la predisposición de postular a las convocatorias.

**Interpretación:** Parte de los entrevistados han señalado claramente que una de las formas para solucionar este problema de la baja postulación sería capacitando a las PCD para que así se encuentren calificadas (entendemos académica, laboral y/o profesionalmente) lo cual generará más opciones para ellas, para que puedan trabajar en una institución pública.

**Objetivo Especifico 02: Analizar los mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa.**

**Pregunta 05: ¿Considera usted que la Municipalidad Provincial de Arequipa debería implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad? Explique.**

**Entrevistado 1: Alexandra Nery Prado Bustinza:** Sí, porque el tema de inclusión es fundamental para las personas con discapacidad y la cuota laboral.

**Entrevistado 2: Laureano Quispe Figueroa:** Debería implementar por ejemplo el teletrabajo o trabajo remoto que puede facilitar el trabajo en casa de acuerdo a la Ley de Trabajo que el Congreso de la República aprobó para la reglamentación de la Ley.

**Entrevistado 3: Ana Luz Hualparimache Carmen:** Sí, implementar, pero también que cuenten con los espacios para movilizarse ya que ni siquiera hay

servicios higiénicos en la Municipalidad.
<b>Entrevistado 4: Maribel Martínez Rosas:</b> Mayor articulación con otras instituciones que atienden a las PCD.
<b>Entrevistado 5: B. Amadeo Valdivia Coaguila:</b> Sí, mediante la difusión del CED Municipal para que se preparen.
<b>Entrevistado 6: Janeth Gloria Caballero S:</b> Sí, programando cursos de capacitación para las diferentes plazas.
<b>Entrevistado 7: María Teresa Carpio Tomanta:</b> Sí, debería trabajar con prensa escrita, así como medios de comunicación escrito y radial, ya que todos no contamos con acceso a internet.
<b>Entrevistado 8: Fiorella Jessica Esquía Oviedo:</b> Sí deberían implementarse otros mecanismos de difusión o también podría ser que creen una convocatoria para PCD, simultáneamente con las convocatorias que existen en la actualidad.
<b>Entrevistado 9: Berly José Gonzales Arias:</b> Sí, se debería coordinar con las áreas usuarias de la MPA para que en las bases o requisitos de las convocatorias se consideren calificaciones o puntuaciones adicionales a los postulantes con discapacidad; incorporar en los comités de selección a profesionales que tengan experiencia en el trabajo con PCD.
<b>Entrevistado 10: Bernardo V. Barrios Untiveros:</b> Sí, haciendo redes sociales, uso de radio o TV.
<b>Entrevistado 11: Yvone Rocío Leiva Roca:</b> Sí, realizando un análisis previo de las necesidades de las áreas y localizando los puestos donde se podría ubicar a las PCD.
<b>Entrevistado 12: Erikson Peralta Ccapa:</b> Sí, los encargados podrían crear más perfiles que vallan acorde con las competencias con personas dependiendo de su discapacidad. Otra sería maximizar la difusión para la prensa y redes sociales
<b>Entrevistado 13: María Antonieta Torres Espejo:</b> Se puede dar mayor porcentaje a los postulantes; mayor difusión.

**Entrevistado 14: Virginia Bustos Valdivia:** Quizá a través de la coordinación con la Sub Gerencia de Promoción Social se podría generar y/o implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de las PCD.

**Entrevistado 15: Jimmy Robert Cama Huaricallo:** Podrían crearse programas de capacitación laboral en el interior de la Municipalidad de Arequipa.

**Interpretación:** Aquí se rescata la respuesta de Gloria Caballero quien ha manifestado que un mecanismo alternativo que permita mayor participación sería programar cursos de capacitación para las PCD; asimismo, también se aprecia claridad en la respuesta de Cama Huaricallo quien ha señalado que una solución al problema sería que podrían crearse programas de capacitación laboral al interior de la misma Municipalidad.

**Pregunta 06:** ¿Cuáles son los aspectos que deberían modificarse o adicionarse para poder implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique

**Entrevistado 1: Alexandra Nery Prado Bustinza:** Los perfiles de postulación para que consideren puestos en los cuales ellos puedan participar.

**Entrevistado 2: Laureano Quispe Figueroa:** La Municipalidad e instituciones públicas deben velar por el acceso rápido, como ascensores que tengan acceso a las oficinas públicas.

**Entrevistado 3: Ana Luz Hualparimache Carmen:** Mayor difusión en cada convocatoria; especificar que también pueden postular.

**Entrevistado 4: Maribel Martínez Rosas:** Mayor difusión de convocatorias. Comunicación directa con organizaciones de PCD.

**Entrevistado 5: B. Amadeo Valdivia Coaguila:** Oportunidad en el estudio

**Entrevistado 6: Janeth Gloria Caballero S:** Capacitación, difusión y confianza.

**Entrevistado 7: María Teresa Carpio Tomanta:** Los aspectos que deberían

adicionarse es en la publicación de los concursos públicos en los periódicos de mayor circulación de la ciudad de Arequipa y la difusión de la misma en las radios.

**Entrevistado 8: Fiorella Jessica Esquía Oviedo:** Una directiva o norma municipal que permita realizar una convocatoria para PCD; leyes del Congreso que obliguen a las entidades a promocionar sus convocatorias en radio y periódicos.

**Entrevistado 9: Berly José Gonzales Arias:** Mejorar los mecanismos de difusión de convocatorias; los comités de selección deben incorporar en las bases mecanismos para el cumplimiento de la Ley 29973, coordinar con OMAPED mecanismos para promover la participación de PCD. Finalmente, hacer efectivas las sanciones en caso de incumplimiento de la Ley.

**Entrevistado 10: Bernardo V. Barrios Untiveros:** A través de organismos que se encarguen de reclutar PCD.

**Entrevistado 11: Yvone Rocío Leiva Roca:** Especificar en el MOF de la Institución las plazas para las PCD, de manera que pueda solicitarse el contrato de este grupo de la población.

**Entrevistado 12: Erikson Peralta Ccapa:** Crear más perfiles; esto lo podría realizar la Sub Gerencia de Recursos Humanos, en coordinación con OMAPED y CONADIS; se podría crear programas o talleres de capacitación para que estas personas puedan insertarse en el mundo laboral.

**Entrevistado 13: María Antonieta Torres Espejo:** La bonificación por evaluación debe institucionalizarse.

**Entrevistado 14: Virginia Bustos Valdivia:** Generar mayores espacios de difusión de las convocatorias que realiza la Municipalidad; sin perjuicio de ello téngase presente que nuestras convocatorias son abiertas para todo el público, que cumpla el perfil requerido.

**Entrevistado 15: Jimmy Robert Cama Huaricallo:** Crear espacios dentro de la Municipalidad de Arequipa para que las PCD puedan capacitarse.

**Interpretación: Con relación a esta pregunta se rescata que Valdivia**

Coaguila ha señalado que una medida para solucionar el problema sería brindar oportunidades de estudio a las PCD, con lo cual estamos de acuerdo debido a que mientras más estudiada esté una persona, lógicamente, tendrá más oportunidades de trabajo en el mercado laboral; así también es interesante la respuesta de Cama Huaricallo quien ha indicado que deberían crearse espacios al interior de la Municipalidad de Arequipa para que las PCD puedan capacitarse, lo cual sería muy saludable, ya que sería una capacitación específica conforme a las exigencias de la indicada Municipalidad.

**Pregunta 07:** ¿Considera usted que la implementación de mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad favorecería a los derechos constitucionales y laborales de éstos? Explique.

**Entrevistado 1: Alexandra Nery Prado Bustinza:** Sí, porque es necesario que se implemente la inclusión con signos de igualdad, ante todo, ya que todos somos personas y tenemos derechos ante la sociedad.

**Entrevistado 2: Laureano Quispe Figueroa:** Porque muchas personas discapacitadas están en silla de ruedas o con algún aparato ortopédico o muletas; tienen mucha dificultad para su desplazamiento; los medios de transporte público no están acondicionados para desplazar a personas con limitaciones.

**Entrevistado 3: Ana Luz Hualparimache Carmen:** Claro que sí, porque estarían considerando y respetando nuestros derechos.

**Entrevistado 4: Maribel Martínez Rosas:** Sí, porque son un grupo vulnerable que necesita apoyo para mejorar su calidad de vida y ejercicio de su derecho al empleo.

**Entrevistado 5: B. Amadeo Valdivia Coaguila:** Sí, porque así ellos podrían aportar en sus hogares y sobresalir como persona en la sociedad.

**Entrevistado 6: Janeth Gloria Caballero S:** Sí porque en la actualidad no se

<p>está dando la debida importancia ni cumplimiento a las leyes constitucionales y laborales.</p>
<p><b>Entrevistado 7: María Teresa Carpio Tomanta:</b> Sí, porque generaría que más PCD postulen a puestos de trabajo; tengan mayor probabilidad que esta población vulnerable obtenga un puesto de trabajo y así mejorar su calidad de vida.</p>
<p><b>Entrevistado 8: Fiorella Jessica Esquía Oviedo:</b> Sí, porque tendrían más opción de conseguir un trabajo y, por ende, satisfacer su derecho a una remuneración por un trabajo digno.</p>
<p><b>Entrevistado 9: Berly José Gonzales Arias:</b> Claro que sí, ya que se contribuiría para su inserción laboral, evitando discriminación y exclusión.</p>
<p><b>Entrevistado 10: Bernardo V. Barrios Untiveros:</b> Sí, porque incluso formarían sindicatos.</p>
<p><b>Entrevistado 11: Yvone Rocío Leiva Roca:</b> Más que mecanismos, implica una mejora desde adentro.</p>
<p><b>Entrevistado 12: Erikson Peralta Ccapa:</b> Sí, porque les estarían dando más posibilidades a estas personas de recibir una retribución mediante un trabajo digno. Acceder a un trabajo es un derecho fundamental por excelencia y a veces estas personas se sienten relegadas.</p>
<p><b>Entrevistado 13: María Antonieta Torres Espejo:</b> Sí, porque promueve igualdad de oportunidades, equidad, y mejorar las condiciones de competitividad para un sector vulnerable.</p>
<p><b>Entrevistado 14: Virginia Bustos Valdivia:</b> Sí, porque muchas veces por desconocimiento de sus derechos no participan en los procesos de selección, ya que incluso la norma otorga bonificación a dicho personal siempre que acredite su condición con la presentación del carnet CONADIS.</p>
<p><b>Entrevistado 15: Jimmy Robert Cama Huaricallo:</b> Si, porque se aumentaría la calidad de vida de las PCD</p>
<p><b>Interpretación: Todos los entrevistados han coincidido en que la</b></p>

implementación de mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad favorecería a los derechos constitucionales y laborales de éstos, ya que, naturalmente al haber más PCD trabajando en el mercado laboral, podría decirse que están ejerciendo sus derechos en la realidad, lo cual sería bueno.

**Pregunta 08:** ¿Considera usted que debería haber una convocatoria para personas con discapacidad simultáneamente a las convocatorias ordinarias o habituales? Explique.

**Entrevistado 1: Alexandra Nery Prado Bustinza:** Debería haber un concurso general, no particular, ya que se estarían vulnerando su integridad como personas; se estaría afectando el derecho de igualdad.

**Entrevistado 2: Laureano Quispe Figueroa:** Por supuesto que debe haber un concurso público en general y no se debe subestimar las capacidades de las personas con habilidades diferentes.

**Entrevistado 3: Ana Luz Hualparimache Carmen:** Sí, especificando las áreas a postular.

**Entrevistado 4: Maribel Martínez Rosas:** Sí, para incentivar mayor participación de PCD.

**Entrevistado 5: B. Amadeo Valdivia Coaguila:** No, debe realizar la convocatoria igual, solo respetando su derecho como dice la Ley con discapacidad que el 15% del examen general.

**Entrevistado 6: Janeth Gloria Caballero S:** Yo considero que todo concurso público debe ser simultaneo en igualdad de condiciones y derechos.

**Entrevistado 7: María Teresa Carpio Tomanta:** Sí, para que las personas con discapacidad tengan confianza para postular a las convocatorias y tengan más probabilidad de obtener un puesto laboral.

**Entrevistado 8: Fiorella Jessica Esquía Oviedo:** Sí, dar un enfoque inclusivo



sería algo novedoso y positivo.

**Entrevistado 9: Berly José Gonzales Arias:** Creo que no es necesario, lo que se necesita es un trato igualitario, sin exclusiones ni mucho menos discriminaciones; considero que las personas con alguna discapacidad tienen un enorme potencial, el cual no está siendo valorado.

**Entrevistado 10: Bernardo V. Barrios Untiveros:** Sí, deben ser separadas y bajo un cronograma estricto.

**Entrevistado 11: Yvone Rocío Leiva Roca:** Sí, pero considerando la situación de cada persona, según los requerimientos de cada área.

**Entrevistado 12: Erikson Peralta Ccapa:** Podría ser, sería algo novedoso e inclusivo; algo que nunca se ha visto pero que podría traer resultados positivos. Se podría lograr en coordinación con los entes encargados de velar por los derechos de estas personas.

**Entrevistado 13: María Antonieta Torres Espejo:** No, porque deben incorporarse a la PEA en lo posible con las mismas y razonables condiciones.

**Entrevistado 14: Virginia Bustos Valdivia:** No, toda vez que, en los procesos de selección no se puede excluir a ninguna persona, sino por el contrario, generar espacios de inclusión, como, por ejemplo, el otorgamiento de bonificación en los concursos públicos al personal CONADIS.

**Entrevistado 15: Jimmy Robert Cama Huaricallo:** No lo considero necesario, porque las convocatorias ordinarias también están dirigidas para PCD.

**Interpretación:** En este punto, si bien es cierto hay más de un entrevistado que ha señalado que sí debería haber convocatorias especiales para PCD, consideramos que la respuesta más razonable es de Cama Huaricallo, quien ha manifestado que ello no sería necesario en rigor ya que las convocatorias ordinarias están dirigidas para todos, es decir, para PCD y para personas que no son PCD; lo cual es lógico, ya que el problema no parece presentarse en las convocatorias propiamente dichas, sino más bien en factores externos que son los que generan que esas personas no postulen a esas convocatorias.

**Objetivo Especifico 03: Analizar si en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el art. 49 de la Ley 29973.**

<b>Pregunta 09: ¿Cómo define el sentido del art. 49° de la Ley General de la Persona con discapacidad? Expláyese.</b>
<b>Entrevistado 1: Alexandra Nery Prado Bustinza:</b> Como un artículo que establece la cuota laboral pero que no se cumple, falta más capacitación por parte de la Municipalidad.
<b>Entrevistado 2: Laureano Quispe Figueroa:</b> Bueno, la Ley 29973 que ampara los derechos de las personas con discapacidad, pero la Ley no se cumple con la cuota laboral que está reservada en 05% que deben ocupar los puestos laborales.
<b>Entrevistado 3: Ana Luz Hualparimache Carmen:</b> Es una Ley que no se cumple en varias instituciones, no sólo en la Municipalidad.
<b>Entrevistado 4: Maribel Martínez Rosas:</b> Que la Municipalidad como entidad pública debe cumplir la cuota de empleo (no inferior al 05% de la totalidad) como la Ley lo manda.
<b>Entrevistado 5: B. Amadeo Valdivia Coaguila:</b> Sí cumple porque tienen en varias áreas a PCD, por ejemplo, Administración, Limpieza Pública, Parques y Jardines y Serenazgo.
<b>Entrevistado 6: Janeth Gloria Caballero S:</b> En mi opinión, como muchos artículos de la Ley es letra muerta ya que no se cumple, ni siquiera por temor a ser sancionados con multas puesto que instituciones encargadas de fiscalizar y sancionar no lo hacen.
<b>Entrevistado 7: María Teresa Carpio Tomanta:</b> Lo defino como una cuota mínima de empleabilidad para PCD, en el sector público lo cual no se cumple en la institución en que laboro.
<b>Entrevistado 8: Fiorella Jessica Esquíá Oviedo:</b> Pienso que se debería exigir que se cumpla en su totalidad.

<p><b>Entrevistado 9: Berly José Gonzales Arias:</b> Se define como el derecho que tienen las PCD a insertarse laboralmente en entidades públicas y empresas privadas, determinando el porcentaje mínimo que deben cumplir los empleadores, estableciendo multas y sanciones en caso de incumplimiento, cuya fiscalización lamentablemente no se cumple.</p>
<p><b>Entrevistado 10: Bernardo V. Barrios Untiveros:</b> Como las entidades públicas incluyan a PCD no menor al 05% de su personal total.</p>
<p><b>Entrevistado 11: Yvone Rocío Leiva Roca:</b> Que debería contratarse al 05% de la totalidad del personal a PCD.</p>
<p><b>Entrevistado 12: Erikson Peralta Ccapa:</b> El artículo 49° trata sobre la cuota de empleo que deben cumplir las entidades públicas, ya que, están obligadas a contratar PCD en una proporción no inferior al 05% de la totalidad de su personal, sin embargo, esto no se cumple.</p>
<p><b>Entrevistado 13: María Antonieta Torres Espejo:</b> Es la cuota de empleo; debe existir no solo como obligación, sino una penalidad por incumplimiento.</p>
<p><b>Entrevistado 14: Virginia Bustos Valdivia:</b> El sentido de dicha norma es promover la inclusión laboral del as PCD.</p>
<p><b>Entrevistado 15: Jimmy Robert Cama Huaricallo:</b> Es un artículo que trata de compensar la desigualdad existente entre las PCD y el resto de las personas.</p>
<p><b>Interpretación: Todos los entrevistados coinciden en que el sentido del artículo 49° de la Ley 29773 es favorecer a los derechos laborales de las PCD; específicamente con el sistema de cuota del 05% del total del personal laboral.</b></p>

<p><b>Pregunta 10: ¿Considera usted que en los procedimientos de las convocatorias a concursos públicos en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el art. 49° de la Ley 29973? Explique.</b></p>
<p><b>Entrevistado 1: Alexandra Nery Prado Bustinza:</b> No se cumple.</p>

**Entrevistado 2: Laureano Quispe Figueroa:** No se cumple a cabalidad la Ley 29973, puesto que la plaza del 05% no está siendo ocupada para las personas con discapacidad.

**Entrevistado 3: Ana Luz Hualparimache Carmen:** No se cumple Entrevistado

**Entrevistado 4: Maribel Martínez Rosas:** No aceptan PCD en las últimas convocatorias; no dan importancia a la Ley 29973.

**Entrevistado 5: B. Amadeo Valdivia Coaguila:** No podría opinar porque no he estado en todas las convocatorias y pienso que debe ser una persona que tenga conocimiento de las PCD.

**Entrevistado 6: Janeth Gloria Caballero S:** Se cumple medianamente, puesto que de acuerdo a los trabajadores solo hay una mínima cuota de trabajadores de PCD

**Entrevistado 7: María Teresa Carpio Tomanta:** No, porque en las últimas convocatorias no se ha contratado a ninguna PCD. El Estado debe dar el ejemplo y cubrir en sus instituciones la cuota mínima de empleabilidad para PCD.

**Entrevistado 8: Fiorella Jessica Esquía Oviedo:** Sí, porque la Municipalidad cumple con lo que la Ley le exige, el problema es que las personas con discapacidad no se presentan en gran número.

**Entrevistado 9: Berly José Gonzales Arias:** No he tenido la oportunidad de revisar las convocatorias, aunque en los avisos que se publican no se aprecia ninguna referencia al cumplimiento de la norma; en algunas oportunidades he apreciado colas de postulantes que desean acceder a un puesto de trabajo y no he visto una ventanilla de atención para PCD.

**Entrevistado 10: Bernardo V. Barrios Untiveros:** Sí, porque la Municipalidad

como entidad pública está obligada a realizarlo.

**Entrevistado 11: Yvone Rocío Leiva Roca:** No es visible.

**Entrevistado 12: Erikson Peralta Ccapa:** La Municipalidad cumple con lo que la norma estipula; que no se presenten a concursar en las convocatorias es otro tema.

**Entrevistado 13: María Antonieta Torres Espejo:** No, porque no se elabora perfil con este propósito.

**Entrevistado 14: Virginia Bustos Valdivia:** No se cumple, pero no porque la Municipalidad de Arequipa la incumpla directamente, sino que son las propias PCD, quienes al no estar capacitadas o no contar con una buena formación profesional, no se presentan a las convocatorias.

**Entrevistado 15: Jimmy Robert Cama Huaricallo:** No se cumple, pero no por culpa directa de la Municipalidad. El problema se presenta porque las PCD no están capacitadas y ellas mismas toman la decisión de no postular.

**Interpretación:** En este punto nos parecen razonables las respuestas emitidas por Esquíá Oviedo, Peralta Ccapa, Bustos Valdivia y Cama Huaricallo, quienes han coincidido en señalar que el hecho que en la Municipalidad de Arequipa haya menos del 05% del universo de trabajadores que son PCD, no es una situación cuya responsabilidad directa sea de la autoridad municipal, sino que son más bien las propias PCD (incluso se señala por su falta de capacitación) las que no postulan, descartándose así cualquier atisbo de discriminación.

**Pregunta 11: ¿Considera usted que existe un adecuado control en la Municipalidad Provincial de Arequipa sobre el cumplimiento del art. 49° de la Ley General de la Persona con Discapacidad? Explique.**

**Entrevistado 1: Alexandra Nery Prado Bustinza:** No, por lo general sus concursos son materia de no inclusión en todo el país.

**Entrevistado 2: Laureano Quispe Figueroa:** Bueno, desde mi punto de vista

<p>no se cumple con la Ley General de la Persona con Discapacidad en las oficinas de las personas con habilidades; no hay ambientes acondicionados o falta de rampas para sillas de ruedas y falta de elevadores.</p>
<p><b>Entrevistado 3: Ana Luz Hualparimache Carmen:</b> No existe en totalidad.</p>
<p><b>Entrevistado 4: Maribel Martínez Rosas:</b> No existe dato actualizado.</p>
<p><b>Entrevistado 5: B. Amadeo Valdivia Coaguila:</b> En la realidad no todo viene de acuerdo con su responsabilidad de las autoridades, en la Subgerencia nunca se capacitan sobre la Ley 29973, la desconocen.</p>
<p><b>Entrevistado 6: Janeth Gloria Caballero S:</b> Considero que no hay un adecuado control, puesto que no se cumple con el artículo 49° de la ley 29973.</p>
<p><b>Entrevistado 7: María Teresa Carpio Tomanta:</b> No existe porque desconoce la Ley de Persona con Discapacidad o prefiere no contratar a PCD.</p>
<p><b>Entrevistado 8: Fiorella Jessica Esquía Oviedo:</b> Sí, porque la Municipalidad de Arequipa no puede controlar esa norma, escapa a sus competencias y atribuciones, ya que no es una norma municipal.</p>
<p><b>Entrevistado 9: Berly José Gonzales Arias:</b> He apreciado algunas personas trabajando especialmente en la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Central Telefónica; sin embargo, no estoy seguro si se cumple con el 05% de PCD en la MPA. Recientemente falleció una PCD y no he visto que se realice una convocatoria de dicha plaza que permita el ingreso de otra PCD.</p>
<p><b>Entrevistado 10: Bernardo V. Barrios Untiveros:</b> Sí, ya que el área e Recursos Humanos se encarga de su control.</p>
<p><b>Entrevistado 11: Yvone Rocío Leiva Roca:</b> No es visible.</p>
<p><b>Entrevistado 12: Erikson Peralta Ccapa:</b> Considero que no, ya que como dice en el mencionado artículo, las entidades verifican el cumplimiento de la cuota del 05%, lo que en la realidad no se cumple  <b>Entrevistado 13: María Antonieta Torres Espejo:</b> El OCI de la entidad ha advertido esta eventualidad, se ha planteado su progresiva implementación.</p>
<p><b>Entrevistado 14: Virginia Bustos Valdivia:</b> No, pero tampoco se sabe que la</p>

Municipalidad haya cometido discriminación o incumplimiento directo.

**Entrevistado 15: Jimmy Robert Cama Huaricallo:** No hay un adecuado control, pero tampoco se ha visto denuncias sobre algún trato discriminatorio

**Interpretación:** Con relación a esta respuesta hay que rescatar que muchos entrevistados han señalado que la Municipalidad no tiene facultades para realizar dicho control del cumplimiento de la norma; sin embargo, hay que recordar que ello no significa que entes externos puedan realizar dicho control, conforme a Ley, pero eso sí consideramos que únicamente deberían existir sanciones siempre y cuando se verifique que la Municipalidad directamente incumplió la norma, por ejemplo, ejerciendo actos de discriminación en las convocatorias, delo cual, hasta la fecha del presente trabajo, no se tiene luces.

**Pregunta 12: ¿De quién considera que es la responsabilidad de que no se cumpla con la cuota señalada en el art. 49° de la Ley 29973? Detalle.**

**Entrevistado 1: Alexandra Nery Prado Bustinza:** En lo general, en el formato del concurso mismo en la etapa de la convocatoria, siempre se da de forma discriminatoria.

**Entrevistado 2: Laureano Quispe Figueroa:** De la autoridad municipal que en este caso es el alcalde; para ello las municipalidades tienen las oficinas de OMAPED, para cumplir la Ley de la Persona con Discapacidad.

**Entrevistado 3: Ana Luz Hualparimache Carmen:** De las autoridades que hacen las convocatorias

**Entrevistado 4: Maribel Martínez Rosas:** Contraloría General de la República, Defensoría del Pueblo, OCI, CONADIS y otros  
**Entrevistado 5: B. Amadeo Valdivia Coaguila:** Eso depende del personal de confianza del alcalde, quienes no se empapan de esta Ley y por eso no la cumplen en muchos distritos y pisotean sus derechos de las PCD.

**Entrevistado 6: Janeth Gloria Caballero S:** Es responsabilidad del área de

Recursos Humanos.
<b>Entrevistado 7: María Teresa Carpio Tomanta:</b> Sub Gerencia de Recursos Humanos, CONADIS, Defensoría del Pueblo.
<b>Entrevistado 8: Fiorella Jessica Esquía Oviedo:</b> Creo que es una responsabilidad compartida entre
<b>Entrevistado 9: Berly José Gonzales Arias:</b> De la Sub Gerencia de Recursos Humanos, quienes deben impulsar el cumplimiento de la Ley; también de OMAPED, quienes deberían impulsar medidas para el cumplimiento de la Ley 29973. También el Consejo Municipal debería fiscalizar el cumplimiento de la norma.
<b>Entrevistado 10: Bernardo V. Barrios Untiveros:</b> Del Área de Recursos Humanos y de la Gerencia de Administración Financiera.
<b>Entrevistado 11: Yvone Rocío Leiva Roca:</b> De la Sub Gerencia de Recursos Humanos.
<b>Entrevistado 12: Erikson Peralta Ccapa:</b> De la Subgerencia de Recursos Humanos y en si de todo el aparato estatal que ponen empeño y/o soluciones alternativas para cumplir con lo estipulado en la Ley 29973.
<b>Entrevistado 13: María Antonieta Torres Espejo:</b> La oficina del área encargada de gestión de Recursos Humanos y la OMAPED encargada de la difusión.
<b>Entrevistado 14: Virginia Bustos Valdivia:</b> Del Estado en general, por no brindar programas o proyectos eficientes de capacitación para PCD, para poder formarlas y educarlas para el trabajo y así estén en condiciones de postular a los empleos y se sientan aptas para desarrollar sus funciones.
<b>Entrevistado 15: Jimmy Robert Cama Huaricallo:</b> Del Estado por no preocuparse en generar políticas públicas para aumentar la educación, la formación profesional o la calificación laboral de las PCD, incluso desde la infancia.
<b>Interpretación: La mayoría de entrevistados señala que la culpa sería del</b>



Area de Recursos Humanos, sin embargo, hay que precisar que si bien es cierto no conocemos a través de la presente investigación de acciones concretas que haya hecho dicha área para promover la inclusión laboral de las PCD, pero tampoco podríamos sostener que tienen la culpa directamente de que las PCD no se presenten a las postulaciones, ya que en ningún momento se les ha impedido dicha postulación.

#### **DISCUSIÓN PROPIAMENTE DICHA:**

Con relación a la discusión propiamente dicha se deben considerar todas las teorías, los artículos de revistas científicas indexadas y no indexadas, las respuestas contenidas en las guías de entrevistas, en torno a un debate de argumentos, que nos permita arribar a una conclusión en función de nuestro objetivo general (y consecuentemente los objetivos específicos) de nuestra presente investigación. Dicho objetivo general es: ***Determinar los factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.*** Para lo cual se hará una exposición de todo lo hallado en función a los objetivos específicos, con lo que se ha podido lograr el objetivo general propuesto y asimismo se ha sustentado nuestra hipótesis: ***La escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021, es producida por la baja cualificación y/o formación académico o profesional de las PCD.***

#### **Objetivo específico 01:**

***Identificar los factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.***

Una vez realizado la búsqueda de autores y teorías que versan sobre el tema; y una vez obtenidos los resultados de nuestras guías de entrevista, efectivamente, se ha visto que tanto los autores como los entrevistados señalan que existen varios factores (vale decir, causas o razones) que generan escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la

Municipalidad Provincial de Arequipa-2021. Sin embargo, se ha visto un factor que ha sido no sólo el más recurrente, sino, el más fundamentado, esto es, que la causa por la cual se produce dicha escasa postulación es que las personas con discapacidad (en adelante PCD) cuentan con una baja capacitación profesional para ejercer labores (vale decir, poca calificación o reducida cualificación); de tal manera que con ello se ha sustentado nuestra siguiente hipótesis señalada precedentemente.

En este contexto, en primer orden tenemos a **Mendoza** (2020, p. 74-75) quien ha señalado que con relación a las PCD que **este segmento de la población no se encuentra adecuadamente cualificado, en promedio**. Hay que tener en cuenta que el hecho que estas personas no se encuentren adecuadamente cualificadas para los trabajos puede deberse a la ausencia de oportunidades, tal como señala **Aragón e Hidalgo** (2018, p. 12), quienes ha dicho **que producto de la ausencia de oportunidades y facilidades para las personas con discapacidad, en la mayoría de los casos éstas no acceden a estudios o capacitaciones que les habilite obtener puestos de empleo mediante los cuales puedan llegar a auto sustentarse**.

En el mismo sentido se ha pronunciado **la Organización Panamericana de la Salud** (2021, p.1), quien ha señalado que las causas de este problema serian impedimentos en la comunicación, **falta de capacitación** de los profesionales y problemas de índole financiero. En la misma línea se ha pronunciado Eurosocial (2022, p. 1-2), donde se ha señalado que, **a dicha falta de acceso al empleo de la persona con discapacidad, entre otros factores, también coadyuva la reducida calificación y capacitación de estas personas para integrarse plenamente al mercado de trabajo**.

Hay que también abordar el tema de esta falta de capacitación, desde conceptos básicos, como lo es la educación; en este sentido, **Sid Wolinsky** (como se citó en De Lorenzo, 2018, p. 75) ha indicado que **esto es producido por una combinación de varios factores, entre los cuales destacan unos niveles de educación y preparación**. Con relación al tema de la educación también se han pronunciado **Godachevich, Iglesias y Chávez** (2005, p. 13) cuando manifiestan que *la discapacidad de la persona y la pobreza conforman una unión de factores que se constituyen en un impedimento para la inclusión*

laboral y social de las personas. (...) Pobreza, **reducidos índices de educación** y la discapacidad de las personas se alimentan recíprocamente y hacen que aumente la cantidad de humanos discapacitados excluidos (...) **Otros factores** son que, generalmente, las personas que padecen **discapacidad no han contado con un buen acceso a la educación y a la preparación profesional (...)**".

Continuando con el tema de la educación Palmeros y Gairin (2016, p.1) hacen un valioso aporte, a criterio de los presentes investigadores, ya que abordan el tema de la educación, pero desde un punto de vista de las políticas estatales, que *las personas que padecen discapacidad, (...) han sido rechazadas y discriminadas al no dejarles el ingreso a una educación, al mercado laboral (...)* **En materia de educación se aprecia que, los discapacitados, al no estar en una igualdad con el resto de personas, muestran bajo porcentaje en sus logros académicos. (...) Entonces en el caso de la educación, se necesita que exista la inclusión de niños, niñas y jóvenes con discapacidad en el sistema educativo universal, para así poder alcanzar un verdadero derecho a la igualdad. El éxito de dicha inclusión social va estrechamente ligado con el compromiso que asuma el Estado y de las instituciones educativas, con el objeto de contar con una normativa eficiente, políticas más eficaces dirigidos especialmente al alumno, modificaciones en las guías de estudio, tácticas y útiles de aprendizaje, así como los sistemas para evaluar a los estudiantes"**.

En similar sentido, se han pronunciado Quintana y Rosas (2019, p. 40-41) cuando han manifestado que **una reducida educación atenta el acceso al mercado laboral de las personas que padecen discapacidad; más aún si tenemos en cuenta que el acceso a una educación universal y de calidad es muy reducida. (...) Los servicios con inclusión en la educación de calidad deben asegurar condiciones especiales para que las personas que padecen discapacidad que salen de los colegios o las universidades puedan obtener las capacidades técnicas que el mercado de trabajo requiere. No obstante, aún se aprecia que estas personas pasan por momentos de maltratos, **bullying en los colegios** que aún se siguen reportando todos los años; aspectos que hacen que niños, niñas y**

*adolescentes con discapacidad sean excluidos del sistema educativo. (...) Esta baja escolaridad se constituye en un impedimento para el acceso al trabajo de estas personas. Los empresarios manifiestan que la diferencia entre la capacitación y/o preparación de las PCD y la demanda del mercado de trabajo es muy grande y esta es una de las razones por las que deciden no contratar personas con discapacidad”.*

En este orden de argumentos, hasta aquí se ha señalado que el factor por el cual las PCD no postulan a las convocatorias laborales es la reducida educación o baja capacitación de este grupo de la comunidad; a consideración nuestra basta únicamente hacer una inferencia para saber que las PCD, efectivamente, son discriminadas en el ámbito de la educación y la formación profesional, por la combinación de dos factores que son evidentes: su propia discapacidad y los prejuicios que existen en el Perú. No obstante, ello, queremos alejarnos de cualquier atisbo de interpretación antojadiza; es por ello que siempre preferimos sustentarnos en datos objetivos que no pueden brindar las instituciones correspondientes. Con relación a ello, hay que tener en cuenta que el INEI también ha hecho estudios estadísticos que demuestran que, en el Perú, las personas que padecen discapacidad, cuentan con bajos niveles de educación. Así, por ejemplo, **Aragón e Hidalgo** (2018, p. 29-30-31-32) sostienen que el carácter de la información brindada por el **Instituto Nacional de Estadística e Informática** es de trascendental importancia en la medida que demuestra el número de personas con discapacidad que hay en el Perú y sus limitaciones que manifiestan. (...) *Por otra parte, con relación al grado de educación, el 40,5 % de las personas que tienen discapacidad cuentan solo con educación primaria y es muy reducida la porción de estas personas que tienen estudios superiores. (...)*

*Así, entonces, lo que demuestran estos datos es que una gran porción de las personas con discapacidad que viven en nuestro país no mantiene una formación idónea que les brinde la capacitación respectiva para poder ingresar a los empleos (...) Así, entonces la información y los datos estadísticos proporcionados por el INEI, demuestran que las personas que tienen discapacidad actualmente son una minoría laboral, con*

**evidentes complicaciones de empleabilidad, principalmente, producto del bajo nivel de preparación y/o educación (...)**”.

Por otra parte, con relación a los entrevistados, se tiene que Amadeo Valdivia Coaguila, quien tienen el cargo de administrador en la Municipalidad de Arequipa y además es una PCD, ha indicado que “(...) **muchas personas con discapacidad no terminan sus estudios secundarios y a veces hasta la primaria (...)**”; por lo que se aprecia un grave problema en el sentido que muchas de estas personas ni si quiera terminan su primaria. Por otra parte, María Antonieta Torres Espejo, quien trabaja en la Gerencia Municipal de la Municipalidad de Arequipa ha señalado que una de las causas por las cuales las PCD no postulan es la “(...) **baja capacidad de producción (...)**”. No obstante, la respuesta más sustentada nos parece la que nos ha brindado Jimmy Robert Cama Huaricallo, quien es el Sub Gerente de Tesorería de la Municipalidad de Arequipa, quien al respecto indicó “(...) **Sí considero que existen factores que generan escasa postulación de PCD y el principal de ellos es la reducida capacitación o calificación de las PCD, de tal manera que no se sienten aptas para postular a los puestos de trabajo**”.

En la misma línea de ideas, Fiorella Jessica Esquíva Oviedo, quien es Asesor Jurídico en la Municipalidad de Arequipa, ha señalado tajantemente que “(...) *Pienso que son muchos factores y razones porque las PCD no se presentan en gran número a las convocatorias. Entonces sí conozco alguna razón podría ser la escasa postulación a la **poca preparación académica** de este sector de la población (...)*”. De forma más concreta, pero con la misma idea, ha concluido Erikson Peralta Ccapa, quien es el Sub Gerente de Presupuesto de la Municipalidad de Arequipa, al sostener que una de las causas del presente problema es “(...) **poca preparación de las PCD (...)**”. Cosa similar responde

María Antonieta Torres Espejo (aunque lo hace desde el punto de vista de las exigencias que requiere la Municipalidad), al señalar que estas personas no entrar a trabajar porque “(...) **No reúnen las competencias del puesto o plaza a convocarse**”.

Sin embargo, la información que a nuestro juicio reúne mayor sustentó es la que nos brindó Jimmy Robert Cama Huaricallo, cuando nos ha señalado que el

problema principalmente se debe a “(...) **La poca educación que lamentablemente tienen las PCD, de tal manera que no están preparadas para desarrollar las labores que se exigen en la Municipalidad de Arequipa.** (...)”. Ahora bien, también con relación al entrevistado en mención, al mismo se le preguntó ¿Cómo se podría aumentar el número de postulantes PCD a las convocatorias?, el mismo que nos ha manifestado “(...) **capacitar a las personas antes mencionadas para que se encuentren calificadas para poder tener más opciones de trabajar en una institución** (...)”.

### **Objetivo Especifico 02:**

***Analizar los mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa.***

Conforme a las entrevistas realizadas, los entrevistados han señalado algunos mecanismos que pueden permitir mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad, concretamente, en la Municipalidad de Arequipa. Así, por ejemplo, contamos con la propuesta de Janeth Gloria Caballero S, quien trabaja en la indicada Municipalidad en el puesto de manejo de la central telefónica, y es una PCD, quien ha señalado que un mecanismo alternativo sería “(...) **programar cursos de capacitación para las diferentes plazas** (...)”. En la misma línea, pero de forma más sustentada, nos ha brindado información el entrevistado Jimmy Robert Cam Huaricallo, quien ha manifestado que uno de estos mecanismos sería que “(...) **Podrían crearse programas de capacitación laboral en el interior de la Municipalidad de Arequipa (...)** **Crear espacios dentro de la Municipalidad de Arequipa para que las PCD puedan capacitarse** (...)”. Por otra parte B. Amadeo Valdivia Coaguila ha señalado una solución al problema, sosteniendo que debería haber mayor “**oportunidad de estudio**”.

Ahora bien, algunos entrevistados ha señalado que un mecanismo alternativo de solución al problema sería crear convocatorias únicamente dirigidas a las PCD, sin embargo, consideramos que dicho criterio no es correcto, ya que como dijo Jimmy Robert Cama Huaricallo “(...) **No lo considero necesario, porque las convocatorias ordinarias también están dirigidas para PCD**

(...)”. Por lo que el problema no está en las convocatorias propiamente dichas, sino más bien en la baja capacitación que tienen las PCD para laborar.

### **Objetivo Especifico 03:**

***Analizar si en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el art. 49 de la Ley 29973.***

Al respecto del presente objetivo hay que tener en cuenta lo manifestado por la entrevistada Fiorella Jessica Esquía Oviedo, quien como se indicó es Asesor Jurídico de la Municipalidad de Arequipa y ha sostenido “(...) ***la Municipalidad cumple con lo que la Ley le exige, el problema es que las personas con discapacidad no se presentan en gran número.*** (...)”. En igual sentido ha concluido Erikson Peralta Ccapa, quien es Sub Gerente de Presupuesto de la Municipalidad de Arequipa, al manifestar que “(...) ***La Municipalidad cumple con lo que la norma estipula; que no se presenten a concursar en las convocatorias es otro tema.*** (...)”. En la misma línea ha concluido la entrevistada Virginia Bustos Valdivia, quien con mayor rigor técnico ha sostenido que la Ley no se cumple, pero ello no es por culpa de la Municipalidad; así, en sus palabras textuales manifestó “(...) ***No se cumple, pero no porque la Municipalidad de Arequipa la incumpla directamente, sino que son las propias PCD, quienes al no estar capacitadas o no contar con una buena formación profesional, no se presentan a las convocatorias.*** (...)”. Finalmente, también contamos con el comentario que nos alcanzó Jimmy Robert Cama Huaricallo, quien en igual sentido que la anterior entrevistada ha concluido que “(...) ***No se cumple, pero no por culpa directa de la Municipalidad. El problema se presenta porque las PCD no están capacitadas y ellas mismas toman la decisión de no postular.*** (...)”.

De nuestra parte, los presentes investigadores estamos totalmente de acuerdo por lo señalado por los mencionados entrevistados, ya que no cuenta con evidencia que indique que las PCD no ingresen a trabajar por culpa de la Municipalidad de Arequipa, esto es, no hay evidencia que la indicada Municipalidad ejerza actos de discriminación laboral en contra de PCD, ya que como hemos visto, la causa del problema es otra.

## V. CONCLUSIONES

- **Con relación al objetivo general:** Se concluye que, efectivamente, existe un factor que es determinante para generar la escasa postulación de PCD a las convocatorias de la MPA, el cual consiste en que en nuestra sociedad peruana las Personas con Discapacidad padecen de baja cualificación y/o formación académico o profesional, lo cual no les permite tener las competencias o capacidades necesarias para poder postular (y eventualmente acceder) a un puesto de trabajo en una institución pública.
- **Con relación al objetivo específico 01:** Se concluye que, se han identificado plenamente el principal factor (vale decir, causa o razón) por la cual existe escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa, la cual consiste en que las PCD lamentablemente no cuentan con una buena educación ni formación laboral, según datos del INEI, lo cual no les permite estar aptas para entrar al mercado de trabajo.
- **Con relación al objetivo específico 02:** Efectivamente, se han analizado (y encontrado) un mecanismo alternativo que puede permitir mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa, el cual consiste en que como parte de las funciones que realiza la indicada Municipalidad podrían abrirse espacios (una suerte de talleres) para poder capacitar a las PCD que pretendan ingresar a trabajar a dicha Municipalidad.
- **Con relación al objetivo específico 03:** Si bien es cierto, no se cumple con la cuota del 05% para PCD de la totalidad de los trabajadores, ello no obedece a un incumplimiento directo de parte de la Municipalidad Provincial de Arequipa, sino más bien que son las propias PCD, quienes, al no estar capacitadas laboralmente, no se presentan a las convocatorias.



## **VI. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda al Estado Peruano de forma general, y especialmente a sus instituciones encargadas de velar por los derechos de las personas con discapacidad, generar políticas públicas y/o programas (o en todo caso mejorar los ya existentes) con el fin de brindar una educación igualitaria e inclusiva para las personas con discapacidad, inclusive desde la infancia, de tal manera que objetivamente sean personas más aptas para ingresar al mercado de trabajo.
- Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Arequipa, a través de la Sub Gerencia de Recursos Humanos y la Gerencia de Desarrollo Social, generar espacios (vale decir talleres) de capacitación laboral para las personas con discapacidad, de tal manera que se pueda capacitar laboralmente a todas aquellas PCD que pretendan ingresar a trabajar a la indicada Municipalidad.
- Se recomienda a las Instituciones Educativas de todo el país brindar una educación igualitaria y de calidad a todas las personas (incluyendo a los niños que son PCD), de tal manera que en un futuro, los mismos se sientan en igualdad de condiciones de competitividad para ingresar al mercado laboral.

## REFERENCIAS

Aragón, C. e Hidalgo, P. (2018) “LA CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU INCIDENCIA EN EL MERCADO LABORAL PERUANO”. p. 12-29-30-31-32

[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624471/Araq%C3%B3n\\_nc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624471/Araq%C3%B3n_nc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Biel, I. (2011). “LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”. P.60.

[Corteidh.or.cr/tablas/r1004.pdf](http://Corteidh.or.cr/tablas/r1004.pdf)

Carbajal, P. (2019). “LA CUOTA DE EMPLEO Y LA EFECTIVA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: EL IMPACTO EN EL MERCADO LABORAL PERUANO”. P. 45. P.47

<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/DialnetLaCuotaDeEmpleoYLaEfectivaInsercionLaboralDeLasPer-7792336.pdf>

Chanamé, J. (2011). “TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD: REGISTRO, BENEFICIOS, CUOTA, AJUSTES RAZONABLES”. P. 1.

<https://lpderecho.pe/trabajadores-discapacidad-derecho-laboral/>

Constantino, R. (2017). “LA OTRA CONSULTA: EL DERECHO A LA CONSULTA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”. Lima-Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. P. 87.

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/10041>

Cortez, J. (2015). Tesis: “ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES MEDIDAS IMPLEMENTADAS POR EL ESTADO PERUANO PARA PROMOVER EL ACCESO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”. Lima-Perú. P. 134.

[Corteidh.or.cr/tablas/r36893.pdf](http://Corteidh.or.cr/tablas/r36893.pdf)

De Lorenzo, R. (2018) “EL FUTURO DE LOS DISCAPACITADOS EN EL MUNDO: EL EMPLEO COMO FACTOR DETERMINANTE PARA LA INCLUSIÓN”. p. 75

<https://sid->

[unico.usal.es/idocs/F8/ART11351/futuro\\_discapacitados\\_mundo.pdf](https://sid-unico.usal.es/idocs/F8/ART11351/futuro_discapacitados_mundo.pdf)

Eurosocial (2022)“AUMENTAR LA INCLUSIÓN LABORAL Y EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN BRASIL”

p. 1-2

[https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2021/11/7\\_BRASIL\\_experiencia\\_destacada-1.pdf](https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2021/11/7_BRASIL_experiencia_destacada-1.pdf)

Fundación Adeco (2022, p.1) “LEY GENERAL DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DE SU INCLUSIÓN SOCIAL”

<https://fundacionadecco.org/lismi-ley-general-discapacidad-lgd/>

Godachevich, M. Iglesias, R y Chávez Y. (2005). “CAPACITACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL” 2005. P. 13- 16

<http://www.ciapat.org/biblioteca/pdf/122->

[Capacitacion e insercion laboral de personas con discapacidad visua lv.2.pdf](http://www.ciapat.org/biblioteca/pdf/122-Capacitacion_e_insercion_laboral_de_personas_con_discapacidad_visiva_lv.2.pdf)

Guzmán, J, Loayza, J, Flores, B y Medina, C. (2021). “EMPLEO, DISCAPACIDAD Y PANDEMIA: EL TRABAJO REMOTO EN TIEMPOS DE CRISIS”. P. 347.

[C:/Users/Usuario/Downloads/19\\_medina+EDIT.pdf](C:/Users/Usuario/Downloads/19_medina+EDIT.pdf)

IDEHPUPC (2016), escrito por Adrián Lengua (asistente de investigación de la IDEHPUPC) “LA CUOTA DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ” p. 1

[https://idehpucp.pucp.edu.pe/opinion\\_1/la-cuota-de-empleo-para-las-personas-con-discapacidad-en-el-peru/](https://idehpucp.pucp.edu.pe/opinion_1/la-cuota-de-empleo-para-las-personas-con-discapacidad-en-el-peru/)

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2015). “CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD”. P.11.

[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1209/Libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1209/Libro.pdf)

Lidón, L. (2013). “DERECHOS HUMANOS, DISCAPACIDAD Y TOMA DE CONCIENCIA: ARTÍCULO 8 DE LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, UN CAMINO PREVIO POR RECORRER”. Valencia-España: UNIVERSIDAD DE VALENCIA Instituto de Derechos Humanos, Programa de doctorado en Derechos Humanos, Democracia y Justicia Internacional. P. 494.

[corteidh.or.cr/tablas/r38220.pdf](http://corteidh.or.cr/tablas/r38220.pdf).

Mendoza, L. (2020). “LA CUOTA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DEL PERÚ”. P. 71-72-74- 75

<https://www.uria.com/documentos/publicaciones/7203/documento/art02.pdf?id=12054>

Ministerio de Trabajo y Economía Social del Gobierno Español. “GUÍA DE INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”. (2022, p. 1)

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-publicacion/empleo/integracion-laboral-discapacidad/guia-integracion-laboral-personas-discapacidad.html>

O’Reilly, A. (2007). “EL DERECHO AL TRABAJO DECENTE DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES”. Oficina Internacional del Trabajo- Ginebra. P. 2.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publications/publication/wcms\\_091966.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publications/publication/wcms_091966.pdf)

Organización Panamericana de la Salud (2021)

“DISCAPACIDAD” p.1

<https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>

Palmeros G, y Gairín J. (2016) “LA ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS UNIVERSIDADES MEXICANAS Y ESPAÑOLAS, DESDE LA REVISIÓN DE LAS POLÍTICAS EDUCATIVAS” P.1

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1019-94032016000200005](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1019-94032016000200005)

Ponce, A, Abanto, P y Caro, A. (2020). “DISCAPACIDAD EN EL PERU: CONDICIONES DE VIDA E INCLUSIÓN EN LOS PROGRAMAS DE TRANSFERENCIAS MONETARIAS”. Lima-Perú:Universidad del Pacífico. P. 47-48.

[https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3255/AbantoPaul\\_Tesis\\_maestria\\_2020.pdf?sequence=1](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3255/AbantoPaul_Tesis_maestria_2020.pdf?sequence=1)

Quintana, A y Rosas, E (2019) “RESUMEN Y RECOMENDACIONES PARA GENERAR CONDICIONES FAVORABLES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD CON ÉNFASIS EN LAS MUJERES”. p. 40-41

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms\\_760023.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms_760023.pdf)

Ruiz, L. (2018). Tesis: “ALCANCES DE LA LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD N° 29973 EN RELACIÓN A SU INCLUSIÓN LABORAL”. Pimentel-Perú: Universidad Señor de Sipán. P. 103.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6086/Ruiz%20Farro%c3%b1an%20Lucila%20Isabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tapia, W. y Tarco, M. (2010). “LA PROTECCIÓN A LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO CIVIL ECUATORIANO”. Catalunga-Ecuador: UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI. P. 67.

[http://repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/438/Tes\\_Tapia\\_VillegasWA\\_ProteccionDerechosPersonas\\_2010.pdf?sequence=1](http://repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/438/Tes_Tapia_VillegasWA_ProteccionDerechosPersonas_2010.pdf?sequence=1)

Vásquez, L. (2022) “LA CUOTA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL (NECESARIO) MEA CULPA ESTATAL” p. 1

<https://www.linkedin.com/pulse/la-cuota-de-empleo-para-personas-con-discapacidad-y-v%C3%A1squez-s%C3%A1nchez>.



## Anexo N° 2: Carta N° 395-2022-MPA-SGRH y sus respectivos anexos



**Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**

Arequipa, 19 de Agosto de 2022

**CARTA N° 395 -2022-MPA-SGRH**

**Señor:**

**WILLIAM NINA ZAPANA**

**Dirección: Alameda Salaverry Mz N, Lote 28-Miraflores**

**REFERENCIA:** Expediente N° 78193-2022

**ASUNTO** : Respuesta sobre requerimiento de información

**Presente.-**

Es grato saludarlo cordialmente a nombre de la Municipalidad Provincial de Arequipa, en mi calidad de Sub Gerente de Recursos Humanos, para informar que lo siguiente en atención al Escrito N° 78193-2022:

- Respecto del numeral 1) del documento de la referencia, se informa que la entidad cuenta actualmente con 1662 trabajadores en los regímenes laborales D. Leg N° 276. D. Leg N° 728 y D. Leg N° 1057.
- Respecto del numeral 2) del documento de la referencia, se informa que la entidad cuenta con 40 servidores en la condición de discapacitados acreditados por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS).
- Respecto del numeral 3) del documento de la referencia, se informa que la entidad ha recibido por concurso público bajo régimen del D. Leg N° 1057 la cantidad de 51 servidores en el periodo 2021, bajo la modalidad del D. Leg N° 728 la cantidad de 58 en los periodos 2021 y 2022.
- Respecto del numeral 4) del documento de la referencia, se informa que la entidad ha realizado en el periodo 2021 la Convocatoria C.A.S N° 001-2021-MPA y Convocatoria N° 001-2021-D. Leg N° 728 en la que se presentaron 4 personas acreditando y consignando en el anexo N° 1 la condición de discapacitado, respecto del año 2022 postularon 3 personas en la Convocatoria N° 001-2021-D. Leg. N°728-Segunda Convocatoria.
- Respecto al numeral 5) del documento de la referencia, se informa que la entidad a través de los diferentes concursos públicos realizados en los periodos 2021 y 2022 y revisadas las Actas de Resultados Finales de Seleccionados de las convocatorias CAS N°001-2022-MPA, Convocatoria N° 001-2021-D. Leg N° 728 y Convocatoria N° 001-2021-D. Leg N° 728-Segunda Convocatoria, no se aprecia que los ganadores a los puestos convocados sean personal acreditado como discapacitado según CONADIS.

Es cuanto se informa a Ud. según el requerimiento de información sin otro en particular reitero a usted los sentimientos de estima personal.

Atentamente,

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
DE AREQUIPA**

**Abog. Virginia Bustos Valdivia**  
(e) SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

**AREQUIPA**  
ciudad de todos

VBV/scv  
c.c. Archivo.-

J40002007-2022



**SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA QUE SE ENCUENTRAN REGISTRADOS EN CONADIS**

TRABAJADORES DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276			
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TIPO DE DISCAPACIDAD	FUNCIÓN / CARGO
1	CABALLERO SAMATELO, JEANETH GLORIA	SENSORIAL	RECEPCIONISTA
2	HUAYTA HUAYTA, ADOLFO	FISICA	TECNICO ADMINISTRATIVO
3	MARTINEZ ARDILES, RILDO ELY	FISICA	REGISTRADOR
4	QUINA CONDORI, EDMUNDO	SENSORIAL	ASESOR LEGAL

TRABAJADORES DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728			
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TIPO DE DISCAPACIDAD	FUNCIÓN / CARGO
1	ANCCO QUEA, EULALIA	FISICA	OPERADOR DE VIDEO DE VIGILANCIA
2	APAZA PAURO, JOSE MIGUEL	MENTAL	LIMPIEZA PÚBLICA
3	ARPASI CHIPANA, MARIA ELENA	FISICA	OPERADOR DE VIDEO DE VIGILANCIA
4	BENAVENTE GARCÍA, JULISSA	SENSORIAL	OPERADOR DE VIDEO DE VIGILANCIA
5	CACERES PAREDES, ALBERTO	FISICA	VIGILANCIA INTERNA
6	CARPIO TANANTA, MARIA TERESA	FISICA	OPERADOR DE VIDEO DE VIGILANCIA
7	CONDORI CHAMBI, MARTHA	FISICA	CONTROL Y RECAUDACIÓN
8	CORNEJO TEJADA GONZALO RAFAEL	FISICA	OPERADOR DE VIDEO DE VIGILANCIA
9	PEZO SUTTA, ABELINA	FISICA	OPERADOR DE VIDEO DE VIGILANCIA
10	CAYLLAHUA VENTURA, CLAUDIO	FISICA	OPERADOR DE VIDEO DE VIGILANCIA
11	CHILLIHUA CCOLQUE, YOHEL	FISICA	OPERADOR DE VIDEO DE VIGILANCIA
12	FIGUEROA PEREA, SULFE JESUS	FISICA	OPERADOR DE VIDEO DE VIGILANCIA
13	HUALLPARIMACHE, CARMEN LUZ	FISICA	ENTREGA DE TICKETS DE ATENCIÓN
14	LARIAGUEZ ROSAS, FREDDY	FISICA	OPERADOR DE VIDEO DE VIGILANCIA
15	MARTÍNEZ ROSAS, MARIBEL	FISICA	OPERADOR DE VIDEO DE VIGILANCIA
16	MEDINA VALCÁRCEL, GRACIELA	FISICA	OPERADOR DE VIDEO DE VIGILANCIA
17	MENDOZA ZAVALA, MARÍA ELENA	FISICA	OPERADOR DE VIDEO DE VIGILANCIA
18	MOSCO SO BECERRA, MARIO	FISICA	OPERADOR DE VIDEO DE VIGILANCIA
19	PAZ VALDIVIA, LEO MARTIN	FISICA	POLICÍA MUNICIPAL
20	QUISPE ARCE, CESAR	FISICA	OPERADOR DE VIDEO DE VIGILANCIA
21	QUISPE FIGUEROA, LAUREANO	FISICA	OPERADOR DE VIDEO DE VIGILANCIA
22	RAMOS NOVA, MIGUEL ANGEL	FISICA	OPERADOR DE VIDEO DE VIGILANCIA
23	ROBLES SALAS, JOSÉ	FISICA	OPERADOR DE VIDEO DE VIGILANCIA
24	RODRÍGUEZ LLANOS, ROCÍO	FISICA	OPERADOR DE VIDEO DE VIGILANCIA
25	TEBÉS GUTIÉRREZ, WILSON	FISICA	OPERADOR DE VIDEO DE VIGILANCIA
26	TORRES PAREDES, VICTOR GODOFREDO	FISICA	OPERADOR DE VIDEO DE VIGILANCIA
27	VALDIVIA COAGUILA, AMADEO	FISICA	PALACIO DE LA CULTURA
28	VARGAS VALDIVIA, ALFONSO JEAN PIER	FISICA	OPERADOR DE VIDEO DE VIGILANCIA
29	VERA ALI, EDWIN	FISICA	OPERADOR DE VIDEO DE VIGILANCIA
30	VERA ECHENIQUE, EDWAR HENRY	FISICA	PARQUES Y JARDINES
31	VERA GAMERO, FILIBERTO	FISICA	SEGURIDAD CIUDADANA
32	VILLANUEVA QUISPE, ADRIANA	FISICA	OPERADOR DE VIDEO DE VIGILANCIA
33	YQUIRA SONCCO, ANTONIETA	FISICA	OPERADOR DE VIDEO DE VIGILANCIA
34	ZEA OROSCO, SARA	FISICA	OPERADOR DE VIDEO DE VIGILANCIA
35	ZUÑIGA ZUÑIGA, ROLANDO	SENSORIAL	SEGURIDAD CIUDADANA

TRABAJADORES CONTRATADOS BAJO EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057			
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TIPO DE DISCAPACIDAD	FUNCIÓN / CARGO
1	ENRIQUEZ DIAZ, SHALON BRIGITTE	FISICA	SECRETARIA DE ALMACEN DE OOPP





## LISTADO DEL PERSONAL 728 QUE INGRESO CONVOCATORIA 2022

N°	Codigo	Nombre Completo	Fecha Ingreso
1	03005157	MEDINA CONTRERAS WILLIAM	01/03/2022
2	03005158	FLORES APAZA GIAN CARLO	01/03/2022
3	03005159	COAGUILA PARI JOSE ANTONIO	01/03/2022
4	03005160	ALVARADO CACERES HELBERTH ALBERTO	01/03/2022
5	03005161	TINTA NINA DENNIS JOEL	01/03/2022
6	03005162	AJAHUANA TACURI EMILIO FAUSTINO	01/03/2022
7	03005163	LOAYZA HUANCA MANUEL NORBERTO	01/03/2022
8	03005164	QUINO ESTOFANERO MARIO	01/03/2022
9	03005165	RAMOS ROJAS ALEXI JAIME	01/03/2022
10	03005166	YAURI BAZAN JULIO CESAR	01/03/2022
11	03005167	MAMANI CRUZ ODILON REYNALDO	01/03/2022
12	03005168	ARENAS MIRANDA YACO FRANKI	01/03/2022
13	03005169	MACHACA CONDORI RICHARD ALFREDO	01/03/2022
14	03005170	SANCHEZ QUISPE MELITON	01/03/2022
15	03005171	HERRERA MACHACA JOSE LUIS	01/03/2022
16	03005172	GUERRA MAMANI ROGER ISMAEL	01/03/2022
17	03005173	SEGURA VILLENA DAYBER	01/03/2022
18	03005174	SALAZAR ZELA CARLOS AUGUSTO	01/03/2022
19	03005175	QUISPE BENAVENTE FRANCISCO VITALIANO	01/03/2022
20	03005176	PAJA VARGAS ALEX	01/03/2022
21	03005177	CCANCCAPA YANA JORGE RICHARD	01/03/2022
22	03005178	RIOS PILCO OSCAR WALTER	01/03/2022
23	03005179	LINARES CHACON DE SOLANO AUREA LOURDES	01/03/2022
24	03005180	SUCASAIRE PAMPA MARILYN GRECIA	01/03/2022
25	03005181	QUISPE HUANCO LISANDRO VIDAL	01/03/2022
26	03005182	SOTO RAMOS VERONICA ELIZABETH	01/03/2022
27	03005184	PUMA HACHA DE CHIPANA ELIZABETH NATALIA	01/03/2022
28	03005185	PUQUIO INCA VICTORIA OFENIA	01/03/2022
29	03005186	AMBOR ARGUELLES JOHAL RUDY	01/03/2022
30	03005187	DAVILA QUISPE LUISA YOVANA	01/03/2022
31	03005188	PUMATANCA RODRIGUEZ MELISSA GIOVANNA	01/03/2022
32	03005189	RANILLA OLMOS MALY SUSAN	01/03/2022
33	03005190	AVENDAÑO AYMACHOQUE LEONARDO LEANDRO	01/03/2022
34	03005191	MAMANI CONDORI LEONOR	01/03/2022
35	03005192	QUISPE CALLATA BERTHA MARGOT	01/03/2022
36	03005193	LAUCATA TACO DE SANCHEZ ROSARIA	01/03/2022
37	03005194	YUCRA CCORA DE MAMANI TERESA	01/03/2022
38	03005195	AYALA LEON ANA MARIA	01/03/2022
39	03005196	CAÑAPATAÑA HUARACHI SOLEDAD	01/03/2022
40	03005197	VALER PINTO RUTH VALENTINA	01/03/2022
41	03005198	CHUCTAYA LOPEZ ELIZABETH REGINA	01/03/2022
42	03005199	ENRIQUEZ PEREYRA LOURDES SUSANA	01/03/2022
43	03005200	QUISPE MAMANI LUCIA VERONICA	01/03/2022
44	03005201	QUISPE ZELA LUZ ANDREA	01/03/2022
45	03005202	GAMERO CAMPOS SUSAN LIZBETH	01/03/2022
46	03005203	MAMANI CONDORI EDIPO ALFONSO	01/03/2022
47	03005204	HUAYNACHO CORRALES KARINA SUSANA	01/03/2022
48	03005205	PUMA CCUNO LUISA IRENE	01/03/2022
49	03005206	YUCRA DIAZ VILMA	01/03/2022
50	03005207	QUILLA GONZALES PERCY JOSE	01/03/2022
51	03005208	HUAMANI FERIA CARMEN YOSELIN	01/03/2022
52	03005209	MACHACA PUMACOTA VERONICA ROSARIO	01/03/2022



LISTADO DEL PERSONAL 728 QUE INGRESO CONVOCATORIA 2022 II

N°	Codigo	Nombre Completo	Fecha Ingreso
1	03005211	VARGAS OBLITAS FELIPE ROBERTO	02/06/2022
2	03005212	SEGOVIA BARCARCEL RONALDO	02/06/2022
3	03005213	ZEVALLS MAMANI JOSE	02/06/2022
4	03005214	CACERES COLLANQUI EUGENIO	02/06/2022
5	03005215	BUSTAMANTE CUTIMBO SAMUEL	02/06/2022
6	03005217	GONGORA RODRIGUEZ GUILLERMO ENRIQUE	13/06/2022



## RESUMEN DE PAGOS DE MENSUAL - C.A.S.

Año: 2021 Período: 5

CONCEPTO					
1013	43472394	14017798	ACHAHUI	CONDORI	BENITA
1013	29731693	14019306	ALVARADO	MAMANI	NANCY
1013	29548768	14019305	ANDIA	CARDENAS	FREDY
1013	01325801	14019095	APAZA	CONDORI	NIEVES
1013	29517036	14018468	ARCE	PEREA	LUZ AURORA
1013	42212690	14019299	BARRERA	ZUÑIGA	GWYNETH AMERICA
1013	48021920	14019294	BASURCO	QUISPE	LIZBETH MARIBEL
1013	46112056	14019302	BERRIOS	ALARCON	DANIELA ANDREINA
1013	41865619	14019322	CAMASITA	MENDOZA	MARTHA BERSABETH
1013	41017412	14019063	CARBAJAL	SUAREZ	RENZO FREDY
1013	41990087	14019257	CHUMACERO	CHAVEZ	WISTON ABRAHAM
1013	40264561	14019316	COHA	CHAÑI	MARCO ANTONIO
1013	46184961	14019309	CONDORI	MAXI	RITA MONICA
1013	43135469	14018978	CRUZ	CUNO	FELIX
1013	44802635	14018928	ESQUIA	OVIEDO	IORELLA JESSICA
1013	44810302	14019310	FERNANDEZ	TINTA	JIMMY MARTIN
1013	72029628	14019093	GAMARRA	ANCO	DIEGO RODRIGO
1013	72166810	14019313	GARCIA	BRICEÑO	MAX MIRKO SALOMON
1013	29661479	14019295	GARCIA	ARAGON	ROSEMARY GRETHEL
1013	45043773	14017829	GUILLEN	MENDOZA	MARIA KATYA
1013	72843256	14019308	HEREDIA	PHOCCORI	MARTHA
1013	45615641	14019303	HUAMANI	YANA	GABRIELA
1013	40956238	14018807	JUAREZ	SOTO	SUGEY ELVIRA
1013	45504461	14019307	LABRA	PAREDES	LAURA AZALIA
1013	42055726	14019301	LLERENA	ARIAS	ALDO FABIO
1013	71949237	14019324	MANCHEGO	CARY	CLAUDIA
1013	43379042	14019300	MEDINA	MENDOZA	FRANCIS
1013	42429211	14019318	MEDINA	SALAS	JAVIER ERNESTO
1013	46413307	14019304	MINAYA	HUAMANI	ANTHONY ALVARO
1013	29362505	14019320	MOGROVEGO	PEÑA	SILA GABINA
1013	40656095	14019254	MUÑOZ	CCALLO	RAFAEL EDUARDO
1013	70414534	14019312	OCHOA	CARI	EDERSON
1013	42486483	14019297	OLIVERA	NAVIO	JOHNNY JAVIER
1013	45425158	14018740	PACHA	CURIMAYHUA	LENINA SOLEDAD
1013	44993206	14019317	PAREDES	LUQUE	RENZO ARMANDO
1013	44421401	14019224	PAUCA	BUSTAMANTE	ERIKA SOLEY
1013	29728636	14019321	PERALTA	GOMEZ	GINA CANDELARIA
1013	72417685	14019326	PINTO	PAUCCARA	MOISES ANTONI
1013	46447476	14019004	PONCE	MAMANI	WILBERT EDUARDO
1013	46585619	14018770	RAMIREZ	NUÑEZ	YELANIA SUMILDA
1013	45657762	14019327	RIVERA	MELO	GRECIA CAROLINA
1013	71271002	14019323	ROMERO	VARGAS	DANIELA MARIA
1013	72749445	14019069	ROQUE	CCAPA	ABRAHAM SALVADOR
1013	44801525	14018231	SEGOVIA	MAMANI	SHIRLEY CINTHYA
1013	30855717	14019051	SONCCO	VILCA	WILFREDO
1013	70170922	14019298	SULLCA	CONDO	MILVIA MARIBEL
1013	44865236	14019070	TORRES	MERMA	NORMA MERY
1013	72571341	14019314	TRUJILLO	PUMA	RENE MARCOS
1013	29728163	14019325	VALDEZ	PARE	DIANA MANUELA
1013	73232924	14019296	VILLENA	RAMOS	ANGELICA MARIA



1013

46863080

14019319 ZAVALA

TARQUI

ROSARIO BRIYIT





## Anexo 3: Proceso CAS N° 009-2016-MPA



62  
Asistente y asst

### PROCESO CAS N° 009 - 2016 – MPA

#### BASES PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL BAJO EL REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS PARA LA GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA

##### I. GENERALIDADES

1. **Objeto de la convocatoria**  
Contratar 351 personas bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios, con el objeto de mejorar el Servicio de Seguridad que se brinda a la ciudadanía.
2. **Dependencia, unidad orgánica y/o área solicitante**  
Gerencia de Seguridad Ciudadana
3. **Dependencia encargada de realizar el proceso de contratación**  
El proceso de selección del personal requerido, estará a cargo de un comité Evaluador, conformado de acuerdo a lo establecido en la Directiva N° 008-2009-MPA-GPPR-SGR aprobada por Resolución de Gerencia N° 146-2009-MPA-GM.
4. **Base Legal**
  - a. Ley N° 30114, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016.
  - b. Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
  - c. Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.
  - d. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 107-2011-SERVIR/PE.
  - e. Resolución de Gerencia N° 146-2009-MPA-GM que aprueba la Directiva N° 008-2009-MPA-GPPR-SGR.

##### II. PUESTOS A CONVOCAR:

###### 2.1 1 ASESOR LEGAL

###### • Perfil del Puesto

REQUISITOS	DETALLE
Experiencia	- Experiencia mínima de 3 años como abogado penalista
Competencias	- Capacidad organizativa, habilidad para liderar equipos de trabajo, excelente trato con el personal
Formación Académica, grado académico y/o nivel de estudios	- Título Profesional de Abogado, Colegiado y Habilitado
Cursos y/o estudios de especialización	- Derecho Penal
Conocimientos para el puesto y/o cargo	- Conocimiento de la Ley N° 27933 del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana y su reglamento - Conocimiento de la Ley N° 27444 Ley de Procedimiento Administrativo General - Conocimientos en Seguridad Ciudadana
Otros requisitos	- Disponibilidad inmediata - No tener antecedentes Policiales ni Judiciales

631  
Arequipa  
17/11

• **Características del puesto**

La persona seleccionada como "Asesor Legal" deberá cumplir las funciones que le asigne la Gerencia de Seguridad Ciudadana entre las cuales se encuentran las siguientes:

- Estudiar, interpretar y absolver consultas de carácter jurídico legal, relacionadas con la ejecución de actividades y/o proyectos del ámbito de la Gerencia de Seguridad Ciudadana.
- Formular y/o revisar proyectos de Resoluciones de Gerencia, Reglamentos, Directivas y otros documentos, que requieran opinión legal, concordándolas con las disposiciones legales vigentes.
- Integrar y participar en las Comisiones Técnicas de Trabajo, convocados por el Procurador Público Municipal en las diligencias judiciales para respaldar y defender los intereses y derechos de la Municipalidad.
- Intervenir en la solución de litigios diversos que se produzcan en el ámbito de la Gerencia, siempre que sean inherentes a los procedimientos de servicios administrativos.
- Cumplir las disposiciones de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Código de Ética de la Función Pública, Ley del Silencio Administrativo; así como otras normas de carácter municipal que contribuyan al desempeño eficaz, eficiente y diligente de las tareas asignadas.
- Asumir la defensa de los integrantes de la Gerencia de Seguridad Ciudadana cuando sean denunciados por el desempeño de sus funciones, por cualquier persona o institución ante el Ministerio Público o Poder Judicial.
- Las demás que le asigne el Gerente de Seguridad Ciudadana.

2.2 6 SUPERVISORES

• **Perfil del Puesto**

REQUISITOS	DETALLE
Experiencia	- Experiencia no menor a 2 años en instituciones públicas.
Competencias	- Capacidad organizativa, habilidad para liderar equipos de trabajo, excelente trato con el personal. - Manejo de la imagen corporativa y comunicación de código de conducta y valores.
Formación Académica, grado académico y/o nivel de estudios	- Instrucción Técnica o Superior, trunca o concluida.
Cursos y/o estudios de especialización	- Ninguna
Conocimientos para el puesto y/o cargo	- Conocimiento de Ley N° 27933 del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana y su reglamento. - Conocimiento de la Ley N° 27444 Ley General de Procedimientos Administrativos.
Otros requisitos	- Acreditar Capacitación en Seguridad Ciudadana u otros relacionados al puesto. - Reconocimiento por labores realizadas afines al cargo. - Disponibilidad inmediata. - Capacidad para trabajar bajo presión.

• **Características del puesto**

Las personas seleccionadas como "Supervisor" deberán cumplir las funciones que le asigne la Gerencia de Seguridad Ciudadana entre las cuales se encuentran las siguientes:

- Proponer, coordinar y ejecutar proyectos y programas de Seguridad Ciudadana.
- Programar, coordinar y ejecutar las acciones del sistema de estadística, proponiendo normas metodológicas orientadas para su mejor desarrollo para la Gerencia Ciudadana.
- Conducir y coordinar con la PNP el proceso de elaboración de la información estadística de delitos y faltas registrados en el cercado y la Provincia de Arequipa.
- Llevar la estadística de intervenciones que realiza el serenazgo de la MPA, del padrón de las JJVV de la provincia y la logística de serenazgo de la Provincia de Arequipa.

*64  
2007-4  
Luzmila*

- Elaborar el mapa del delito y riesgo de acuerdo a la estadística registrada por la PNP y el serenazgo.
- Supervisar la información estadística en la Gerencia de Seguridad Ciudadana y mantenerlo actualizado diariamente.
- Organizar, programar y realizar labor de supervisión del personal de Seguridad Ciudadana, tendientes a reducir la delincuencia y la prostitución clandestina en la zona monumental
- Otros que le designe la Gerencia de Seguridad Ciudadana.

### 2.3 6 JEFES DE GRUPO

#### • Perfil del Puesto

REQUISITOS	DETALLE
Experiencia	- Experiencia laboral no menor a 1 año en Instituciones Públicas.
Competencias	- Habilidad para liderar equipos de trabajo, Excelente trato con el personal.
Formación Académica, grado académico y/o nivel de estudios	- Secundaria completa y/o un semestre de educación técnica o superior.
Cursos y/o estudios de especialización	- Ninguno
Conocimientos para el puesto y/o cargo	- Conocimiento de Ley N° 27933 del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana y su reglamento. - Conocimiento de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General. - Conocimiento de las calles del Centro Histórico y urbanizaciones del Cercado de Arequipa.
Otros requisitos	- Acreditar capacitación en Seguridad Ciudadana - Gozar de buena salud física y mental - Disponibilidad inmediata - Disponibilidad para trabajar en turnos rotativos de mañana, tarde y noche. - Capacidad para trabajar bajo presión

#### • Características del puesto

- La persona seleccionada como "Jefe de Grupo" deberá cumplir las funciones que le asigne la Gerencia de Seguridad Ciudadana entre las cuales se encuentran las siguientes:
- Supervisar el buen desempeño laboral de la central de comunicaciones, central de video vigilancia, fiscalizadores, paramédicos y serenos.
  - Supervisar y ejecuta el servicio de serenazgo en turno nocturno y diurno, a nivel del distrito de acuerdo a las normas establecidas por la Municipalidad y leyes vigentes, tendientes a reducir la delincuencia y la prostitución clandestina en el Cercado.
  - Dirigir el servicio según las disposiciones de la Gerencia de Seguridad Ciudadana en coordinación con la PNP.
  - Organizar, programar y realizar labor de inteligencia de seguridad ciudadana, tendientes a reducir la delincuencia y la prostitución clandestina en la zona monumental.
  - Supervisar el cumplimiento de las disposiciones operativas y administrativas así como las actividades que desarrollen el personal sereno.
  - Mantener una estrecha comunicación con la central de comunicaciones y video vigilancia, la cual proporcionara información sobre las ocurrencias en el Cercado y los distritos.
  - Informar al jefe de departamento de operaciones, las ocurrencias en el Cercado y los más resaltantes en los distritos.
  - Verificar y visar la información a entregar al departamento de operaciones, tales como informes, partes, reportes de operativos y cuadernos de control, etc.
  - Mantener una estrecha relación con los comisarios de la Jurisdicción y autoridades relacionadas con la seguridad ciudadana.



65  
Anexo 4  
Comis

- Verificar el desempeño de los efectivos policiales que presten servicios de patrullaje integrado.
- Efectuar supervisión permanente de las funciones de personal a su cargo, como patrullas a pie y motorizado, equipos de comunicación y otros materiales velando por su conservación y uso adecuado.
- Cumplir y hacer cumplir estrictamente el reglamento de Seguridad Ciudadana de la MPA.
- Redactar informes diarios de los puestos de servicio y las novedades.
- Coordinar, participar y prestar apoyo con efectivos de seguridad ciudadana en la ejecución de los programas de inspección, control y fiscalización que realizan los Órganos de Línea, en el cumplimiento de sus funciones.
- Mantener actualizado el mapa del delito según los sectores y subsectores.
- Recomendar según su experiencia situaciones para mejorar el servicio.
- Cumplir a los horarios rotativos de servicio que la Gerencia de Seguridad Ciudadana o el departamento de operaciones le asigne.
- Presentarse de manera obligatoria cuando Defensa Civil declare alerta roja, el mismo que se hará conocer mediante los medios de información y la central de comunicaciones, en caso de ser damnificado informar de manera oportuna a la jefatura de operaciones o la Gerencia.
- Las demás que asigne el Jefe de Departamento de Operaciones de Seguridad y el Gerente de Seguridad Ciudadana.

#### 2.4 6 FISCALIZADORES

##### • Perfil del Puesto

REQUISITOS	DETALLE
Experiencia	- Experiencia no menor de 1 año en instituciones públicas.
Competencias	- Capacidad organizativa, habilidad para liderar equipos de trabajo.
Formación Académica, grado académico y/o nivel de estudios	- Instrucción Técnico o Superior, trunco o concluido.
Cursos y/o estudios de especialización	- Ninguno
Conocimientos para el puesto y/o cargo	- Conocimiento de Ley N° 27933 del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana y su reglamento. - Conocimiento de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General.
Otros requisitos	- Acreditar Capacitación en fiscalización. - Gozar de buena salud física y mental. - Disponibilidad inmediata.

##### • Características del puesto

- La persona seleccionada como "Fiscalizador" deberá cumplir las funciones que le asigne la Gerencia de Seguridad Ciudadana entre las cuales se encuentran las siguientes:
- Desempeñar labores de fiscalización administrativa y cumplimiento de normas establecidas por la Municipalidad Provincial de Arequipa.
  - Ejecutar actividades de inspección y control del cumplimiento de procedimientos administrativos establecidos en el TUPA vigente.
  - Verificar en el campo el cumplimiento de las normas establecidas en las ordenanzas municipales.
  - Establecer sistemas de fiscalización y control oportuno sistemático a fin de garantizar el cumplimiento de las normas municipales.
  - Emitir actas de inicio de procedimiento sancionador que se establece a los administrados por incumplir las normas municipales.



- Coordinar y organizar operativos con entidades públicas, Policía Nacional y áreas competentes.
- Otras que le designe la Gerencia de Seguridad Ciudadana.

## 2.5 6 OPERADORES DE CENTRAL DE COMUNICACIÓN

### • Perfil del Puesto

REQUISITOS	DETALLE
<b>Experiencia</b>	- Experiencia laboral no menor a 1 año en instituciones públicas.
<b>Competencias</b>	- Capacidad organizativa, Habilidad para liderar equipos de trabajo, Excelente trato con el personal.
<b>Formación Académica, grado académico y/o nivel de estudios</b>	- Secundaria completa y/o un semestre de educación técnica o superior.
<b>Cursos y/o estudios de especialización</b>	- Ninguno
<b>Conocimientos para el puesto y/o cargo</b>	- Conocimiento de Ley N° 27933 del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana y su reglamento. - Conocimiento de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo. - Conocimiento de las calles del Centro Histórico y urbanizaciones del Cercado de Arequipa.
<b>Otros requisitos</b>	- Acreditar Capacitación en Seguridad Ciudadana. - Gozar de buena salud física y mental. - Disponibilidad inmediata. - Disponibilidad para trabajar en turnos rotativos de mañana, tarde y noche.

### • Características del puesto

La persona seleccionada como "Operador de Central de Comunicación" deberá cumplir las funciones que le asigne la Gerencia de Seguridad Ciudadana entre las cuales se encuentran las siguientes:

- Recibir y emitir la comunicación radial de las patrullas, video vigilancia, ambulancia, otras áreas de la municipalidad e instituciones afines de la seguridad ciudadana.
- Recibir llamadas telefónicas o provenientes de las redes sociales de manera cortés para su inmediato procesamiento y atención rápida y efectiva del servicio de seguridad ciudadana en la vía pública.
- Coordinar y comunicar a los serenazgos de los diversos distritos para acciones en seguridad ciudadana.
- Llevar registro diario de las llamadas recibidas y atendidas.
- Llevar la estadística diaria de las acciones operativas de la Gerencia de Seguridad Ciudadana.
- Cumplir los horarios rotativos de servicio que la Gerencia le asigne.
- Controlar al personal bajo el sistema GPS como también agilizar la intervención o auxilio si así lo requiera la circunstancia.
- Redactar el informe y rol de servicio diario y archivarlo bajo responsabilidad en virtual y físico.
- Presentarse de manera obligatoria cuando Defensa Civil declare alerta roja el mismo que se hará conocer mediante los medios de información y la central de comunicaciones en caso de ser damnificado informar de manera oportuna al Departamento de Operaciones o la Gerencia.
- Otras que le asigne la Gerencia de Seguridad Ciudadana.

## 2.6 50 OPERADORES DE VIDEO VIGILANCIA

### • Perfil del Puesto

REQUISITOS	DETALLE
Experiencia	- Experiencia laboral no menor a 1 año en instituciones públicas.
Competencias	- Capacidad organizativa, habilidad para liderar equipos de trabajo, excelente trato con el personal.
Formación Académica, grado académico y/o nivel de estudios	- Secundaria completa.
Cursos y/o estudios de especialización	- Ninguno.
Conocimientos para el puesto y/o cargo	- Conocimiento de Ley N° 27933 del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana y su reglamento.
Otros requisitos	- Disponibilidad inmediata. - Gozar de salud mental. - Disponibilidad para trabajar en turnos rotativos de mañana, tarde y noche. - Capacidad para trabajar bajo presión.

### • Características del puesto

La persona seleccionada como "Operador de Video Vigilancia" deberá cumplir las funciones que le asigne la Gerencia de Seguridad Ciudadana entre las cuales se encuentran las siguientes:

- Coordinar el cuidado de la PC asignada, debiendo comunicar oportunamente la necesidad de mantenimiento y reparaciones técnicas de cierta complejidad.
- Coordinar el relevo correctamente con las novedades de la PC asignada y de sus sectores de vigilancia.
- Operar correctamente las cámaras asignadas con actitud, alerta a cualquier evento en la vía pública.
- Reservar la información archivada en el sistema de video vigilancia, siendo falta grave y de despido la sustracción o emisión de dicha información sin conocimiento del Jefe de cámaras y la autorización de la Gerencia de Seguridad Ciudadana.
- Dedicarse íntegramente al servicio, estando prohibido de dormir durante su jornada o estando en funciones, ni realizar actividades ajenas a su labor.
- Coordinar la prestación de servicios de información a las instituciones públicas y ciudadanía mediante conducto administrativo regular.
- Coordinar el permanente contacto radial con la Central de Comunicaciones antes, durante y después de las intervenciones (brindar datos de la intervención).
- Expresar su comunicación o novedad en forma clara y serena, vocalizando correctamente para que sea entendido por el personal de la Central de Comunicaciones y remitir el apoyo necesario.
- Mantener operativo el equipo de comunicación asignado a su cargo, conservándolo adecuadamente y haciéndose responsable de la pérdida o deterioro.
- Informar al supervisor de turno de cualquier novedad de importancia y realizar informe (parte sereno) de las ocurrencias en su servicio.
- Coordinar la atención de cualquier requerimiento o auxilio de la ciudadanía.
- Coordinar el cumplimiento a las consignas y disposiciones dadas para el cumplimiento del servicio.
- Cautelar la información de la Central, estando prohibido de manipular, ni usar para interés particular o de terceros la información registrada en el data center del sistema de video.
- Participar en charlas de Seguridad Ciudadana, derechos humanos y otros temas, programados por la Gerencia.
- Otras que le asigne la Gerencia de Seguridad Ciudadana.

*Handwritten signature*

## 2.7 10 PARAMÉDICOS

### • Perfil del Puesto

REQUISITOS	DETALLE
Experiencia	- Experiencia mínima de 1 año como paramédico a puestos similares.
Competencias	- Capacidad organizativa, habilidad para liderar equipos de trabajo, excelente trato con el personal.
Formación Académica, grado académico y/o nivel de estudios	- Estudios Superiores concluidos, en curso o truncos.
Cursos y/o estudios de especialización	- Ninguno
Conocimientos para el puesto y/o cargo	- Conocimiento de Ley N° 27933 del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana y su reglamento.
Otros requisitos	- Acreditar capacitación en Seguridad Ciudadana. - Acreditar capacitación en Primeros Auxilios, Asistencia Médica y/o rescate. - Gozar de buena salud física y mental. - Disponibilidad inmediata. - Disponibilidad para trabajar en turnos rotativos de mañana, tarde y noche. - Capacidad para trabajar bajo presión.

### • Características del puesto

La persona seleccionada como "Paramédico" deberá cumplir las funciones que le asigne la Gerencia de Seguridad Ciudadana entre las cuales se encuentran las siguientes:

- Mantener un buen trato con los pacientes, compañeros y superiores.
- Usar uniforme correctamente limpio y ordenado.
- Acudir de manera inmediata al auxilio de la ciudadana cuando la Central de Comunicaciones les informe o cuando sea cerca al su lugar de ubicación.
- Recibir y entregar turno del servicio en forma oral y escrita.
- Mantener stock de insumos de su unidad de trabajo.
- Limpiar materiales y equipos cada vez que sea necesario según el grado de su uso.
- Asistir a capacitaciones programas por la Gerencia de Seguridad Ciudadana o Recursos Humanos de la MPA.
- Prestar auxilio inmediato a ciudadanos accidentados en la vía pública.
- Llevar a los pacientes auxiliados de accidentes de diversas índoles de manera inmediata a la clínica u hospital más cercano.
- Efectuar presentación de pacientes a profesionales de la salud, según necesidad de procedimientos de mayor complejidad y riesgo.
- Registrar en forma completa y según norma a los pacientes atendidos y sus procedimientos.
- Ser responsable de asegurar la eliminación de material originada en el servicio en forma diferenciada según normas establecidas por nivel superior.
- Cumplir los horarios rotativos de servicio que la Gerencia asigne.
- Asistir de manera obligatoria cuando Defensa Civil declare alerta roja, el mismo que se hará conocer mediante los medios de información y la central de comunicaciones, en caso de ser damnificado informar de manera oportuna a la Gerencia de Seguridad Ciudadana.
- Otros que le asigne la Gerencia de Seguridad Ciudadana y que sea de su competencia.

*Handwritten signature*



## 2.8 266 SERENOS

### • Perfil del Puesto

REQUISITOS	DETALLE
Experiencia	- Experiencia laboral mínima de 1 año como Sereno o en puestos similares.
Competencias	- Adaptabilidad, tenacidad, integridad y habilidad de control.
Formación Académica, grado académico y/o nivel de estudios	- Acreditar estudios secundarios completos.
Cursos y/o estudios de especialización	- Ninguno
Conocimientos para el puesto y/o cargo	- Conocimiento de Ley N° 27933 del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana y su reglamento.
Otros requisitos	- Capacitación en Seguridad Ciudadana. - Disponibilidad inmediata. - Gozar de buena salud física y mental. - Disponibilidad para trabajar mañana, tarde y noche. - Trabajo bajo presión.

### • Características del puesto

La persona seleccionada como "Sereno" deberá cumplir las funciones que le asigne la Gerencia de Seguridad Ciudadana entre las cuales se encuentran las siguientes:

- Ingresar y retirarse del servicio vestido de civil, el uniforme será exhibido solo en horario de servicio de Seguridad Ciudadana.
- Ingresar al servicio con la debida anticipación para cambiarse para pasar lista y revista correctamente uniformado (portando correa, vara de ley, siabato, libreta de apuntes, lapicero, etc.) en filas; y en todo momento se preocupara por su buena presentación e higiene personal (cabello recortado, rasurado, calzado lustrado, etc).
- Mantener el respeto y obediencia a la línea jerárquica.
- Dedicarse íntegramente al servicio, estando prohibido de dormir durante su jornada o estando en funciones, ni realizar actividades ajenas a su labor.
- Mantener postura vigilante en el patrullaje a pie y motorizado.
- Prestar Seguridad en la ciudad y a la ciudadanía en general en cuanto a su integridad física, moral y salud, mediante patrullajes continuos en móvil y a pie;
- Mantener enlace telefónico y/o radial con la central de comunicaciones para acudir y prestar apoyo sobre comportamientos sospechosos de delincuentes o actos contra la tranquilidad pública, buenas costumbres y otros;
- Brindar asistencia a niños, adolescentes, ancianos, varones y mujeres en peligro, abandono moral o material, en caso que sea necesario ponerlo a disposición de la comisaría de la jurisdicción para las investigaciones correspondientes;
- Intervenir a personas en delito flagrante y ponerlos a disposición de la comisaría de la jurisdicción;
- Contrarrestar la venta y consumo de licor en la vía pública;
- Disuadir el comercio ambulatorio informal en la vía pública en apoyo a la Policía Municipal;
- Participar de operativos programados por la M.P.A. y hacer respetar la clausura de locales intervenidos en coordinación y apoyo de la PNP.
- Realizar entrevista a los vecinos cuando sea designado a patrullar en las urbanizaciones, para recoger inquietudes, sugerencias, etc. y presentarlo a supervisor de turno.
- Acatar órdenes de índole laboral de sus superiores.
- Brindar seguridad y protección a los funcionarios públicos de las Unidades Orgánicas de la Municipalidad y a representantes del Ministerio Público que por razones de sus funciones intervienen en embargos, decomisos, construcciones, apertura y cierre de locales nocturnos sin licencia, etc.

- Brindar seguridad en ceremonias oficiales e inauguraciones de obras y otros actos oficiales de la Municipalidad Provincial de Arequipa.
- Prestar protección al personal de limpieza pública que trabaja especialmente en la madrugada, para evitar agresiones y robos de sus instrumentos de trabajo;
- Participar en charlas de Seguridad Ciudadana, derechos humanos y otros temas, programados.
- Coordinar con el Gerente de Seguridad Ciudadana; así como con sus compañeros de serenazgo para prestarse apoyo mutuo en caso de peligro y/o amenaza en el desempeño de sus funciones;
- Las demás que le asigne el Gerente Seguridad Ciudadana y, que sean de su competencia.

### III. CONDICIONES ESENCIALES PARA CADA CONTRATO

CONDICIONES	DETALLE
Lugar de prestación del servicio	Av. Venezuela N° 2201-Cercado.
Duración del contrato	Hasta el 31 de diciembre del 2016
Otras condiciones esenciales del contrato	Jornada laboral 48 horas semanales.
Remuneración	<p>Montos especificados de acuerdo a cada puesto, incluido los impuestos y afiliaciones de Ley, así como toda deducción aplicable al contratado bajo esta modalidad, de acuerdo al detalle:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ASESOR LEGAL S/. 2,000.00</li> <li>- SUPERVISOR S/. 1,600.00</li> <li>- JEFE DE GRUPO S/. 1,500.00</li> <li>- FISCALIZADOR S/. 1,500.00</li> <li>- OPERADOR DE CENTRAL DE COMUNICACIÓN S/. 1,300.00</li> <li>- OPERADOR DE VIDEO VIGILANCIA S/. 1,300.00</li> <li>- PARAMÉDICO S/. 1,500.00</li> <li>- SERENO S/. 1,300.00</li> </ul>

### IV. CRONOGRAMA Y ETAPAS DE PROCESO

#### DEL CRONOGRAMA

ETAPAS DEL PROCESO	CRONOGRAMA	RESPONSABLE
Publicación del proceso en el Servicio Nacional del Empleo	7 al 20 de abril de 2016	Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
<b>CONVOCATORIA</b>		
Publicación de la convocatoria en la página web de la Entidad y en un lugar visible de acceso público de la Sede Central	21 al 28 de abril de 2016	Comisión del Proceso
Presentación del Curriculum Vitae Documentado, suscrito en todas sus hojas, el mismo que comprenderá la Hoja de Vida y la documentación que acredite la información que esta contenga	29 de abril y 2 de mayo de 2016	Trámite Documentario

71  
Resolución  
común

SELECCIÓN		
Verificación de cumplimiento de requisitos del perfil y publicación de resultados, por la página web de la Entidad	4 y 5 de mayo de 2016	Comisión del Proceso
Calificación curricular y publicación de resultados, por la página web de la Entidad	10 de mayo de 2016	Comisión del Proceso
Entrevista Personal	12 y 13 de mayo de 2016	Comisión del Proceso
Publicación de resultado final por la página web de la Entidad.	13 de mayo de 2016	Comisión del Proceso
SUSCRIPCIÓN Y REGISTRO DEL CONTRATO		
Suscripción y Registro del Contrato	19 de mayo de 2016	Sub Gerencia de Recursos Humanos

#### DE LAS ETAPAS DEL PROCESO

Las etapas de la selección son cancelatorias, por lo que, los resultados de cada etapa tendrán carácter eliminatorio. El presente proceso de selección comprende las siguientes etapas:

##### 1. Cumplimiento de requisitos técnicos mínimos (sin puntaje)

En esta etapa se verificará el cumplimiento del perfil exigido para el puesto, es de carácter eliminatorio, para lo cual se tomará en cuenta los documentos adjuntos a la Hoja de Vida, presentados el día señalado en el cronograma del proceso. En esta etapa se verificará la presentación de los siguientes formatos, que se encuentran colgados en link del proceso:

- Anexo N° 1: Carta de presentación al proceso de selección.
- Anexo N° 2: Declaración Jurada de no encontrarse inscrito en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos-REDAM
- Anexo N° 3: Declaración Jurada de Ausencia de Incompatibilidades.
- Anexo N° 4: Declaración Jurada de Ausencia de Nepotismo.
- Anexo N° 5: Declaración Jurada de Conocimiento del Código de Ética de la Función Pública.

El postulante que no haya cumplido con presentar su expediente de acuerdo al formato considerado para la Hoja de Vida del Anexo N° 07 en medio mecanográfico, y/o las declaraciones juradas de acuerdo a los formatos indicados, será eliminado del proceso de selección, para lo cual se consignará en el acta de resultados la palabra NO PRESENTO FORMATOS.

##### 2. Evaluación Curricular

Los postulantes que hayan cumplido con los requisitos técnicos mínimos del perfil, pasarán a la etapa de evaluación curricular, para lo cual se aplicará la tabla de evaluación del Anexo N° 6; habiéndose considerado un puntaje mínimo de 10 puntos y máximo de 50 puntos.

##### 3. Entrevista Personal

Esta etapa estará a cargo del Comité del Proceso de Selección, quienes evaluarán conocimientos, desenvolvimiento, actitud, cualidades y competencias del postulante requeridas para el servicio al cual postula, teniendo un puntaje mínimo de 30 puntos y máximo de 50 puntos.

Los factores de evaluación dentro del proceso de selección tendrán un máximo y un mínimo de puntos, distribuyéndose de esta manera:

EVALUACIONES	PESO	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
Evaluación Curricular	50%	10	50
Entrevista Personal	50%	30	50
<b>PUNTAJE TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

- La calificación del Currículum Vitae se realizará de acuerdo a la tabla del Anexo N°6.
- El Puntaje mínimo total para pasar la evaluación curricular es de 10 puntos.
- El Puntaje mínimo total para pasar la evaluación personal es de 30 puntos.
- El Puntaje mínimo total para ser seleccionado es de 50 puntos.

#### V. DE LAS BONIFICACIONES

##### 6.1 Bonificación por ser personal licenciado de las Fuerzas Armadas

Se otorgará una bonificación del diez por ciento (10%) sobre el puntaje obtenido en la etapa de la entrevista, de conformidad con lo establecido en el artículo 4° de la Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 61-2010-SERVIR/PE, siempre que el postulante lo haya indicado en su carta de presentación y haya adjuntado en su Currículum Vitae copia simple del documento oficial emitido por la autoridad competente que acredite su condición de licenciado de las fuerzas armadas.

##### 6.2 Bonificación por Discapacidad

Se otorgará una bonificación por discapacidad del quince por ciento (15%) sobre el puntaje total, al postulante que lo haya indicado en la ficha curricular o carta de presentación y que acredite dicha condición para ello deberá adjuntar obligatoriamente copia simple del carnet de discapacidad emitido por el CONADIS.

#### VI. DOCUMENTACION A PRESENTAR

##### 1. Carta de presentación:

El postulante deberá presentar una solicitud simple, de acuerdo al Anexo N° 1.

##### 2. De la presentación de la Hoja de Vida:

La información consignada en la hoja de vida tiene carácter de declaración jurada, por lo que el postulante será responsable de la información consignada en dicho documento y se somete al proceso de fiscalización posterior que lleve a cabo la Entidad.

##### 3. Declaraciones Juradas:

De acuerdo a los Anexos N° 2, N° 3, N° 4 y N° 5 de la presentes Bases, cuya omisión generará la descalificación del proceso.

##### 4. Forma de Presentación de Documentos:

Los documentos deberán presentarse en forma debidamente ordenada, con el número del proceso y el puesto al cual se presenta, las hojas debidamente foliadas, y firmadas todo esto presentado en un file.

**Orden en que se presenta la documentación;** el postulante deberá seguir obligatoriamente el orden que se detalla a continuación:

- Carta de presentación al proceso de selección (Anexo N° 01).
- Hoja de vida documentada (de acuerdo al Anexo N° 07), acreditando cada uno de los requisitos exigidos en el Perfil del Puesto, adjuntando los documentos que acreditan la información de la Hoja de Vida, en el mismo orden establecido en el Anexo N° 7 y separando cada ítems.
- Copia Simple de Documento Nacional de Identidad



- Declaración Jurada de no encontrarse inscrito en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos-REDAM (Anexo N° 02).
- Declaración Jurada de Ausencia de Incompatibilidades (Anexo N° 03).
- Declaración Jurada de Ausencia de Nepotismo (Anexo N° 04).
- Declaración Jurada de Conocer el Código de Ética de la Función Pública (Anexo N° 05).

**5. Cumplimiento de Formalidades:**

- a. La presentación de los documentos para la presente convocatoria deberá efectuarse necesariamente en la fecha, lugar y horario establecidos en el cronograma. Se considerará extemporánea a la entrega de documentos fuera de la fecha (días antes o días después) y horario establecido.
- b. Se debe seguir el orden establecido en el numeral VI de las presentes bases administrativas, cuya inobservancia dará lugar a la descalificación del proceso.

**VII. RESULTADOS DEL PROCESO**

- Para ser declarado ganador en la convocatoria pública CAS, se debe superar los 50 puntos.
- Al postulante que haya obtenido la nota mínima aprobatoria y no resulte ganador, será considerado como elegible, de acuerdo al orden de mérito.
- El expediente del ganador del proceso, no será devuelto por ser considerado como parte del expediente del proceso.
- Las personas que no fueron seleccionadas, podrán recoger su expediente durante los siguientes diez días hábiles de publicado el resultado final, luego de lo cual, la Municipalidad podrá destinarios para su propio uso, o eliminarlos.

**VIII. SUSCRIPCIÓN Y REGISTRO DEL CONTRATO**

Las personas que resulten ganadoras del proceso de selección y que a la fecha de publicación de los resultados finales mantengan vínculo laboral con el Estado, deberán presentar su carta de renuncia o licencia correspondiente, para proceder a suscribir el nuevo contrato.

Asimismo, para la suscripción y registro del contrato administrativo de servicios, el postulante deberá presentar obligatoriamente ante la Sub Gerencia de Recursos Humanos los documentos originales que sustentaron la Hoja de Vida, tales como Certificados de Estudios, Certificados de Trabajo, Certificado de Salud, etc., a efectos de realizar la verificación y el fedateo respectivo.

De no presentar el postulante seleccionado dentro del plazo establecido para la suscripción del contrato la documentación requerida, que acredite toda la información consignada en la hoja de vida presentada, se considerara este hecho como una causa objetiva imputable a él, y se procederá a su descalificación. De no suscribirse el contrato por las mismas consideraciones anteriores el Comité del Proceso, podrá declarar seleccionada a la persona que ocupe el orden de mérito siguiente o declarar desierto el proceso.

De verificarse durante la prestación de servicios que el seleccionado presentó documentación fraudulenta para acreditar los documentos ya presentados y mencionados en su hoja de vida se procederá a la resolución del contrato y al inicio de las acciones legales correspondientes.

**IX. DE LA DECLARATORIA DE DESIERTO O DE LA CANCELACIÓN DEL PROCESO**

**1. Declaratoria del proceso como desierto**

El proceso puede ser declarado desierto en alguno de los siguientes supuestos:

- a. Cuando no se presentan postulantes al proceso de selección.
- b. Cuando ninguno de los postulantes cumple con los requisitos mínimos.
- c. Cuando habiendo cumplido los requisitos mínimos, ninguno de los postulantes obtiene puntaje mínimo en las etapas de evaluación del proceso

**2. Cancelación del proceso de selección**

El proceso puede ser cancelado en alguno de los siguientes supuestos, sin que sea responsabilidad de la entidad.



44  
Notas y  
Cuentas

- a. Cuando desaparece la necesidad del servicio de la entidad con posterioridad al inicio del proceso de selección.
- b. Por restricciones presupuestales.
- c. Otras debidamente justificadas.

#### X. RECOMENDACIÓN PARA LOS POSTULANTES

Se recomienda a los postulantes presentar únicamente documentación que esté relacionada con la convocatoria, por ejemplo, no se recomienda presentar una constancia de trabajo de haber enseñado en un instituto, en primer lugar porque no guarda relación con la convocatoria y en segundo lugar porque no se le asignará puntaje por ese documento. Lo mismo sucederá con los cursos de capacitación, solo se tomará en consideración los que tengan relación con las funciones a desempeñar y con el perfil del puesto, y de acuerdo con la tabla de puntuación del Anexo N° 6, solo se considerará los cursos que tengan una antigüedad menor a 8 años.

Si un postulante considera que reúne el perfil del puesto convocado, necesariamente debe acreditar cada uno de los requisitos, de lo contrario, será eliminado del proceso.

Si un postulante considera que reúne el perfil del puesto convocado, y cuenta con muy pocos documentos relacionados con la convocatoria, se recomienda presentar únicamente esos documentos, ya que son los únicos que serán considerados para asignarle puntaje, y el Comité no distraerá tiempo en analizar documentos que no serán tomados en consideración.

Con la experiencia de anteriores procesos, se pide seguir estas recomendaciones. Se ha tenido casos de postulantes seleccionados que por presentar expedientes de 40 a más folios, han sido eliminados por no exhibir los documentos originales, de las copias que presentó en su expediente, incluso se ha tenido casos de postulantes que habiendo sido seleccionados, han sido eliminados por no exhibir los originales de las copias que presentaron, y que no tenían ninguna relación con el proceso de selección.





15  
de Agosto  
2016

**ANEXO N° 01**

**CARTA DE PRESENTACIÓN DEL POSTULANTE**

Señor  
**DR. ALFREDO ZEGARRA TEJADA**  
Alcalde  
Municipalidad Provincial de Arequipa  
Ciudad.-

Yo, ....., identificado con  
DNI N° ....., domiciliado en .....,  
del distrito de ....., mediante la presente solicito  
se me considere como postulante para participar en el **Proceso CAS N° 009- 2016-  
MPA**, para prestar servicios como .....,  
para lo cual declaro que cumplo íntegramente con los requisitos exigidos en las  
bases administrativas, para lo cual adjunto a la presente mi correspondiente  
Currículum Vitae documentado de acuerdo a los anexos de las bases del Concurso.

Indicar marcando con un aspa (x), Condición de Discapacidad o Licenciatura de las  
Fuerzas Armadas:

Discapacidad	(SI)	(NO)
Licenciado de las Fuerzas Armadas	(SI)	(NO)

Arequipa, ..... de ..... del 2016

.....  
**FIRMA DEL POSTULANTE**



76  
Setiembre  
2016

**ANEXO N° 02**

**DECLARACION JURADA DE NO ENCONTRARSE INSCRITO EN EL REGISTRO DE DEUDORES ALIMENTARIOS MOROSOS-REDAM**

Yo .....  
identificado con DNI N° ....., con domicilio en .....  
declaro bajo juramento que, a la fecha, no me encuentro inscrito en el "**Registro de Deudores Alimentarios Morosos**" a que hace referencia la Ley N° 28970, Ley que crea el Registro de Deudores Alimentarios Morosos, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2007-JUS, el cual se encuentra a cargo y bajo la responsabilidad del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

Arequipa, ..... de ..... de 2016

.....  
Firma

44  
77  
Delgado y  
Asco

ANEXO N°03

DECLARACION JURADA DE AUSENCIA DE INCOMPATIBILIDADES

Arequipa, ..... de ..... de 2016

Yo, ..... identificado  
con D.N.I. N° ..... y domiciliado en .....  
..... Distrito, de .....  
Provincia de ..... y departamento de .....  
manifestando mi deseo de postular en la presente Convocatoria de Contratación,  
Administrativa declaro bajo juramento lo siguiente:

- Que, no estoy impedido de contratar para el Estado en la modalidad de servicios, ni estar dentro de las prohibiciones e incompatibilidades señaladas en el Decreto Supremo N°019-02-PCM
- Que no tengo antecedentes penales ni policiales así como que no tengo conflicto de intereses con la Municipalidad Provincial de Arequipa.
- Que no tengo vínculo de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y/o segundo de afinidad o por razón de matrimonio con los funcionarios de la Institución y/o personal de confianza de la Municipalidad Provincial de Arequipa que gocen de la facultad de nombramiento y contratación de personal o tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección.
- Que la información señalada y documentada en el Curriculum Vitae adjunto es verdadera, comprometiéndome a presentar los documentos originales que acrediten la información, en caso que resulte seleccionado.
- Que acepto y me someto a las normas y resultados del proceso.
- Que me comprometo a cumplir con las actividades señaladas en los Términos de Referencia del servicio al cual postulo, en caso sea seleccionado.

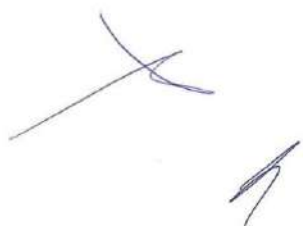
Por lo expuesto, asumo la responsabilidad por la veracidad de la información antes mencionada.

Atentamente,

Firma: .....

Nombre: .....

D. N. I. N°: .....



78  
Actante  
y cohe

**ANEXO N° 4**

**DECLARACION JURADA DE AUSENCIA DE NEPOTISMO**

Yo ..... identificado  
con documento de identidad N° ..... con domicilio en .....  
..... Provincia .....  
Departamento ..... Estado Civil .....

**DECLARO BAJO JURAMENTO, lo siguiente:**

No tener en la Institución, familiares hasta el 4° grado de consanguinidad, 2° de afinidad o por razón de matrimonio con los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Arequipa que goza con la facultad de designar, nombrar, contratar o influenciar de manera directa o indirecta en el ingreso a laborar en la Municipalidad Provincial de Arequipa.

Por lo cual declaro que no me encuentro incurso en los alcances de la Ley N° 26771 y su Reglamento aprobado por D.S.N° 021-2000-PCM y sus modificatorias. Asimismo, me comprometo a no participar en ninguna acción que configure ACTO DE NEPOTISMO, conforme a lo determinado en las normas sobre la materia.

**EN CASO DE TENER PARIENTES**

Declaro bajo juramento que en la Municipalidad Provincial de Arequipa, laboran las personas cuyos apellidos y nombres indico, a quien(es) me une la relación o vínculo de afinidad (A) o consanguinidad (C), vínculo matrimonial (M) o unión de hecho (UH), señalados a continuación.

Relación Apellidos Nombres Área de Trabajo

Relación	Apellidos	Nombres	Área de Trabajo

Manifiesto, que lo mencionado responde a la verdad de los hechos y tengo conocimiento, que si lo declarado es falso, estoy sujeto a los alcances de lo establecido en el artículo 438° del Código Penal, que prevén pena privativa de libertad de hasta 4 años, para los que hacen una falsa declaración, violando el principio de veracidad, así como para aquellos que cometan falsedad, simulando o alterando la verdad intencionalmente.

Arequipa, ..... de ..... de 2016

.....  
Firma

**ANEXO N° 5**  
**DECLARACION JURADA DE CONOCIMIENTO DEL CODIGO DE ETICA**  
**DE LA FUNCION PÚBLICA**

Yo ..... con  
DNI N° ..... y domiciliado en .....  
..... declaro bajo Juramento, que  
tengo conocimiento de la siguiente normatividad:

- Ley N° 28496, "Ley que modifica el numeral 4.1 del artículo 4° y el artículo 11° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.

Asimismo, declaro que me comprometo a observarlas y cumplirlas en toda circunstancia.

Arequipa, ..... de ..... de 2016

.....  
Firma



80  
Odent

## ANEXO N° 06

### TABLA DE EVALUACIÓN CURRICULAR

<b>I. Títulos, grados y estudios superiores:</b>	<b>Puntaje</b>
- Estudios secundarios concluidos	3 puntos
- Acreditar estudios técnicos o universitarios	5 puntos
- Estudios técnicos concluidos	7 puntos
- Estudios universitarios concluidos	8 puntos
- Título Técnico	8 puntos
- Grado de Bachiller	10 puntos
- Título Profesional	12 puntos
- Estudios de Maestría	3 puntos
	Máximo 15 puntos
<b>II. Cursos de capacitación relacionados con el objeto de la contratación</b>	
- Cursos, Seminarios, Talleres, etc	2 puntos
	Máximo 14 puntos
<b>III.- Cursos de Informática</b>	
- Cursos de computación	1 punto
	Máximo 3 puntos
<b>IV.- Experiencia Laboral</b>	
- 1 semestre	2 puntos
- Por cada semestre adicional	2 puntos – hasta 16 puntos
	Máximo 18 puntos

**NOTA 1.-** La calificación de los ítems se realizará en base a los estudios, capacitación y experiencia relacionada con el perfil requerido a contratar.

**NOTA 2.-** Los cursos serán tomados en cuenta con una antigüedad no mayor de 8 años.





81  
Cuentos  
de...

**ANEXO N° 07**

**FORMATO HOJA DE VIDA**

**DATOS PERSONALES.-** (Esta parte en mayúsculas)

- 1.1. Apellidos :
- 1.2. Nombres :
- 1.3. Profesión :
- 1.4. Fecha de Nac. :
- 1.5. Estado Civil :
- 1.6. D.N.I. :
- 1.7. Domicilio :
- 1.8. Correo electrónico :
- 1.9. Teléfono Fijo :
- Celular:
- 1.10. RUC :

**II. TITULOS, GRADOS Y ESTUDIOS SUPERIORES**

- Ejemplo: Grado académico de Ingeniero Industrial en la Universidad Nacional de San Agustín

-  
-

**III. CURSOS DE CAPACITACIÓN RELACIONADOS CON EL OBJETO DE LA CONVOCATORIA**

-  
-  
-  
-

**IV. CURSOS DE INFORMÁTICA**

-  
-  
-

**VI. EXPERIENCIA LABORAL Y/O NO LABORAL**

- (Nombre de la Organización, periodo laborado, breve descripción del cargo)

X  
A

-  
-  
-  
-





82  
Odentos  
del

**VII. OTROS QUE CONSIDERE RELEVANTES**

- 
- 
- 
- 
- 

Arequipa,.....de..... de 2016

**Firma**  
**Nombres**  
**DNI**

**NOTA IMPORTANTE:**

1. El expediente de postulación deberá estar, foliado y firmado en todas sus hojas.
2. Los documentos que sustenten la información de la Hoja de Vida deberán ser presentados en el mismo orden consignado en este formato y separados en cada ítem.
3. Solo se deberá anexar al expediente, las copias de documentos que hayan sido consignados en la Hoja de Vida; los demás documentos no serán tomados en cuenta, sin embargo de ser seleccionado, tendrá que exhibir todos sus documentos originales.



Municipalidad Provincial  
de Arequipa

## Resolución de Alcaldía

N° 0285-2016-MPA

Arequipa, 2016 Abril 08

94  
Cobros  
Jurisdic

**VISTO:** El Dictamen Legal N° 474-2016/MPA-GAJ de la Gerencia de Asesoría Jurídica de fecha 06 de abril de 2016, sobre aprobación de bases administrativas del proceso de selección de personal bajo el régimen de contratación de servicios, en referencia a los expedientes N° 410000041-2016, N° 440000128-2016 y Memorando N° 147-2016-MPA/GAF, y;

### CONSIDERANDO:

Que, la Municipalidad Provincial de Arequipa en su condición de gobierno local, cuenta con autonomía política económica y administrativa en los asuntos de su competencia, tiene régimen especial en la Ley de Descentralización y en la Ley Orgánica de Municipalidades y ejerce sus competencias dentro del ámbito de la Provincia de Arequipa, conforme lo establece el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, en concordancia con lo señalado en el Artículo N° 194 de la Constitución Política del Perú;

Que, la Gerencia de Seguridad Ciudadana solicita la contratación de: 01 asesor legal, 06 Supervisores, 06 Jefes de Grupo, 06 Fiscalizadores, 06 Operadores Central de Comunicación, 50 Operadores Cámara de Vigilancia, 10 Paramédicos 266 Serenos;

Que, con informe N° 472-2016-MPA/GPPR, la Gerencia de Planificación, Presupuesto y Racionalización otorga disponibilidad presupuestal;

Que, con informe N° 594-2016-MPA/SGRH, el Sub Gerente de Recursos Humanos en calidad de Secretario de la Comisión encargado de llevar a cabo el Proceso de Selección y Memorando N° 147-2016-MPA/GAF de la Gerencia de Administración Financiera, se remite las bases para la selección del CAS solicitado;

Que, de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicio, es aplicable en toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público y otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo a las entidades públicas sujetas al Régimen Laboral de la Actividad Privada con excepción de las empresas del Estado;

Que, a efectos de cumplir con las disposiciones normativas señaladas en la Ley que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios para la contratación de 6 Supervisores, 6 Jefes de Grupo, 6 Fiscalizadores, 6 Operadores Central de Comunicación, 50 Operadores Cámara de Vigilancia, 10 Paramédicos 266 Serenos, 1 Asesor Legal para la Gerencia de Seguridad Ciudadana, se hace necesaria aprobar las bases del proceso en la forma de Ley;

Por las consideraciones expuestas en uso de las atribuciones que la Ley N° 27972, confiere al Alcalde:

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.-** APROBAR las bases para la contratación de personal bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios CAS N° 009-2016-MPA, de 6 Supervisores, 6 Jefes de Grupo, 6 Fiscalizadores, 6 Operadores Central de Comunicación, 50 Operadores Cámara de Vigilancia, 10 Paramédicos, 266 Serenos, 1 Asesor Legal, para la Gerencia de Seguridad Ciudadana.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** ENCARGAR la aplicación y cumplimiento de la evaluación a la comisión integrada por la Gerencia de Administración Financiera, Sub Gerencia de Recursos Humanos y Gerencia de Seguridad Ciudadana.

**ARTÍCULO TERCERO.-** DISPONER la notificación de la Resolución a emitirse a la Gerencia de Administración Financiera, Sub Gerencia de Recursos Humanos y Gerencia de Seguridad Ciudadana.

Regístrese, comuníquese y cúmplase



ABOG. CARLOS PEREA BARRERA  
SECRETARIO GENERAL



Dr. ALFREDO ZEGARRA TEJADA  
ALCALDE DE AREQUIPA

**PROCESO CAS N° 009-2016-MPA**  
**ACTA DE RESULTADOS**  
**VERIFICACION DE REQUISITOS DEL PERFIL**

**PUESTO DE SERENO QUE CUMPLEN REQUISITOS**

Nº	Expediente	Postulante	Verificación de Perfil
01	36456-2016	LARICO BARRIONUEVO, Sonia Vilma	APTO
02	36455-2016	VEGA MOSCOSO, Jorge Luis	APTO
03	36203-2016	RUBINA CORNEJO, Estefania Eileen	APTO
04	36284-2016	ARAGON COLQUE, José Oswaldo	APTO
05	36347-2016	RIVAS HERRERA, Crísthian Ruben	APTO
06	36354-2016	ALVAREZ CHURA, Ignacio Ruben	APTO
07	36547-2016	SALINAS MALPICA, Christian Michel	APTO
08	36818-2016	CHOQUEPUMA QUISPE, Jhonatan Alex	APTO
09	36822-2016	MIRANDA JIHUALLANCA, Jorge Luis	APTO
10	36672-2016	MOLLESACA VASQUEZ, Jesús Alberto	APTP
11	36681-2016	RODRIGUEZ LIPA, Paulo Cesar	APTO
12	36683-2016	ACOSTA SANCHEZ, Alberto Omar	APTO
13	36685-2016	DE LA CRUZ MAMANI, Marilu Mery	APTO
14	36664-2016	AROSQUIPA VELASQUEZ, Julia Clara	APTO
15	36684-2016	CARRILLO CALDERON, Berly Rousbell	APTO
16	36661-2016	CHURATA HUANCA, Mary Luz	APTO
17	36658-2016	SEGALES ZEGARRA, Christian Paul	APTO
18	36649-2016	HILACHOQUE RIQUELME, John Yower	APTO
19	36583-2016	DUEÑAS ARCE, José Antonio	APTO
20	36629-2016	CHURA CONDORI, Victoria	APTO
21	36630-2016	HUAYLLANI QUISPE, Pedro Simion	APTO
22	36639-2016	MUÑOZ HUACO, Luis Diego	APTO
23	36638-2016	GUTIERREZ CUADROS, Ronald Jimmy	APTO
24	36635-2016	MEDINA YQUIRA, Howard	APTO
25	36532-2016	AGUILAR MONROY, Henry Manuel	APTO
26	36565-2016	GAMARRA LLERENA, Jhonatan Jesus	APTO
27	36510-2016	ACERO CALSIN, Yunther Yohiyto	APTO
28	36809-2016	TEJADA CUADROS, Pastor Vicente	APTO
29	36810-2016	MEDINA AQUIZE, Bengali Andras	APTO
30	36522-2016	VALENCIA FERNANDEZ, Jimmy José	APTO
31	36541-2016	HUANACUNI LAYME, Wuido	APTO
32	36542-2016	GUTIERREZ ARUHUANCA, Nelly	APTO
33	36569-2016	MANSILLA CULLANQUI, Angel	APTO
34	36580-2016	CHAVEZ TICONA, Nelly Roxana	APTO
35	36591-2016	FLORES MANGO, Oscar Alexander	APTO
36	36603-2016	ENRIQUEZ MAMANI, Raul Teofilo	APTO
37	36607-2016	ARIAS AGÜERO, José Alfredo	APTO
38	36609-2016	HUARANCA CHUNGA, Hector Max	APTO
39	36610-2016	ESCALANE GUZMAN, José Rodolfo	APTO
40	36622-2016	MENACHO RENDON, Lidio	APTO
41	36702-2016	MOLINA MAYORGA, Jesus Francisco	APTO
42	36714-2016	PERALTA PAYE, John Junior	APTO
43	36715-2016	CHACON MAYHUA, Hector Roberto	APTO
44	36711-2016	MURILLO COSI, Jhanira Roxana	APTO

45	36744-2016	NOLASCO SOTELO, Vicente Andres	APTO
46	36737-2016	MOLLAPAZA SONCCO, Juan Carlos	APTO
47	36743-2016	HUAMAN YARLEQUE, Ruth	APTO
48	36736-2016	LLACHO MENA, Delia Pamela	APTO
49	36775-2016	ZEA CORNEJO, Raul Francisco	APTO
50	36768-2016	ALFARO VELASQUEZ, Luis Carlos	APTO
51	36770-2016	GUTIERREZ NEYRA, Robert Percy	APTO
52	36776-2016	HUAMANI QUISPESIVANA, Oswaldo	APTO
53	36779-2016	AMADO QUISPE, Luis Alberto	APTO
54	36783-2016	QUISPE ALVAREZ, Maria Isabel	APTO
55	36777-2016	TICONA TURPO, Jesus Andres	APTO
56	36795-2016	SALAS MIRANDA, Renee Giovanna	APTO
57	36804-2016	GALINDO VARGAS, Jhonny Alfredo	APTO
58	36798-2016	CHURA QUISPE, David Silvestre	APTO
59	36801-2016	CACERES SALAS, Pedro Alonso	APTO
60	36906-2016	SUI ROMERO, Roger Arturo	APTO
61	36588-2016	VALER ANCASI, Luis Alberto	APTO
62	36895-2016	GUILLEN NUÑEZ, Juan José	APTO
63	36885-2016	OCSA VALDIVIA, José Manuel	APTO
64	36876-2016	SAHUA ZAMBRANO, Narda Yolanda	APTO
65	36874-2016	LLERENA ANTON, Jorge Raul	APTO
66	36857-2016	LLANO PACHECO, Jose Manuel	APTO
67	36858-2016	QUILLE MORALES, Francisca Hilaria	APTO
68	36852-2016	NIETO FERNANDEZ, Barbara Danna	APTO
69	36838-2016	LOAYZA VILDOZO, Marlon Saguid	APTO
70	36903-2016	RAMOS PACHECO, Carlos Samuel	APTO
71	36902-2016	PUMA HUAMANTUMA, Sandra	APTO
72	36899-2016	REYES HERRERA, Kristhian Raul	APTO
73	36879-2016	RAMOS QUILLA, John Robert	APTO
74	36873-2016	GOMEZ YTUSACA, Juan Joel	APTO
75	36875-2016	TEJADA VIZCARDO, Royer Yonny	APTO
76	36917-2016	BENAVIDES LAM, Juan Antonio	APTO

**PUESTO DE SERENO QUE NO CUMPLEN REQUISITOS**

77	36738-2016	ARANA TERNERO, Yimmy Jhonathan	No cumple requisitos perfil
78	36862-2016	PAJUELO CHAVEZ, Yanira Edith	No cumple requisitos perfil
79	36884-2016	BELIZARIO COILA, Jaime Alonso	No cumple requisitos perfil
80	36860-2016	CORIMANYA CONDE DE GUZMAN, Rul	No cumple requisitos perfil
81	36896-2016	MORALES TORRES, Edison	No cumple requisitos perfil
82	36887-2016	RIVERA SOLIS, Susana	No cumple requisitos perfil

Comité Evaluador

*[Handwritten signature]*

## COMUNICADO PROCESO CAS N° 009-2016-MPA

De acuerdo a los resultados de la Verificación de Requisitos, se ha determinado que el puesto de Sereno no será cubierto en sus 266 posiciones, razón por la cual, se ha determinado ampliar el plazo de presentación de expedientes para este único puesto, consecuentemente, se ha modificado el cronograma del proceso de acuerdo al siguiente detalle:

### CRONOGRAMA

CONVOCATORIA	
Presentación del Curriculum Vitae Documentado, suscrito en todas sus hojas, el mismo que comprenderá la Hoja de Vida y la documentación que acredite la información que esta contenga, <b>únicamente para el puesto de Sereno</b>	11 al 13 de mayo de 2016
SELECCIÓN	
Verificación de cumplimiento de requisitos del perfil y publicación de resultados, por la página web de la Entidad, <b>únicamente para el puesto de Sereno</b>	16 de mayo de 2016
Calificación curricular y publicación de resultados, por la página web de la Entidad, <b>para todos los puestos</b>	19 de mayo de 2016
Entrevista Personal, <b>para todos los puestos</b>	23 y 24 de mayo de 2016
Publicación de resultado final por la página web de la Entidad.	24 de mayo de 2016
SUSCRIPCIÓN Y REGISTRO DEL CONTRATO	
Suscripción y Registro del Contrato	30 de mayo de 2016

- Solo se recibirá postulación para el puesto de Sereno.
- La experiencia laboral solo puede ser acreditada con certificados o constancias de trabajo.
- El cumplimiento de acreditación de los requisitos del perfil a través de la presentación de documentos, es obligatoria para pasar la primera evaluación.

El Comité Evaluador

## **COMUNICADO PROCESO CAS N° 009-2016-MPA**

Debido a la ausencia de uno de los integrantes del Comité Evaluador del Proceso CAS N° 009-2016-MPA, no ha sido posible llevar a cabo la etapa de calificación curricular, razón por la cual se acordó postergar esta etapa para el día jueves 12 de mayo de 2016, por lo que el cronograma del proceso será modificado, lo que se hará conocer oportunamente.

Agradecemos a los postulantes su comprensión por las molestias que esta postergación pueda ocasionarles.

Abog. Luis Hidalgo Ortiz  
Sub Gerente de Recursos Humanos

Abog. Luis Begazo Burga  
Gerente de Administración Financiera





Municipalidad Provincial  
de Arequipa

5	ALARCÓN VARGAS MARIO	21
6	ALEJANDRO MOLINA EDME	21
7	ALMIRON VILLALOBOS LUIS	37
8	ALVARADO SAAVEDRA MARIA TERESA	33
9	ALVAREZ PACSE ENMANUEL EDUARDO	9
10	AMBOR ARGUELLES JOHAL RUDY	21
11	AMPUERO MOSCOSO MARCO ANTONIO	15
12	APAZA CACERES JUAN ELARD	11
13	AQUELCCA PEREZ LUIS GRIMER	33
14	ARAGON ARROYO DAVID RICARDO	27
15	ARENAS MIRANDA YACO FRANKI	28
16	ARESTEGUI MOSCOSO GUIDO ALBERTO	19
17	AROSQUIPA VELASQUEZ ARNULFO	13
18	ARTEAGA HUAYNA JOSE MIGUEL	29
19	BARDALES GUEVARA LUIS ANDERSON	21
20	BARRANTES PILCO CESAR MARCELINO	25
21	BEGAZO QUISPE JOHN FERNANDO	23
22	BEJARANO PEÑARALDA JOSE	27
23	BERMUDEZ JAÉN ROGELIO MIGUEL	23
24	BUTRON DELGADO DARWIN PAUL	22
25	BUTRON VELASQUEZ ALEX DEYVID	21
26	CABALLERO MENDOZA JHANS JHOERMAN	9
27	CALLA CHAVEZ GUIDO VICTOR	30
28	CALLE ALVARADO CARMEN INES	27
29	CALLO CAHUANA ROLANDO	13
30	CALLO CAUNA JUAN ALBERTO	40
31	CAMA CAMA TIMOTEO	35
32	CAMPOS GOMEZ PATRICIA MARIELA	22
33	CANAZAS RAMOS EDSON DAYVI	16
34	CARAZAS ZEVALLOS KELWIN JONATHAN	39
35	CARDENAS MEDINA SALOMÓN VICTOR	29
36	CCAHUANA MOLLO JOHNNY ROBERT	19
37	CERVANTES JARA NESTOR	25
38	CERVANTES SUAREZ JULIO CESAR	11
39	CHACON TAMO PAUL GIOVANNI	34
40	CHALCO ANDIA SILVIA JULY	34
41	CHARRES TORRES GRACIELA CECILIA A.	24
42	CHIPA AGUILAR JUAN LUIS	30
43	CHOQUE CUTIPA MARIO ALEXIS	27
44	CHOQUE QUISPE JULIO CESAR	25
45	CHURA CALAMAMANI WILY	28
46	CONDE MAMANI RUBEN PORFIRIO	24
47	CONDORI MOLLO HAYDEE NELLY	29
48	CONDORPOCCO RICHARD FLORENCIO	29
49	CONROE CARI NANCY SOLEDAD	40
50	COPA HUACHACA LIZBETH PAOLA	17
51	CRUZ ANAMPA ELVIS	17
52	CRUZ ARÁMBULO HENRY REYNALDO	27
53	CRUZ NUÑEZ SERGIO ALFONSO	19
54	CRUZ ZEGARRA RENATO ALFREDO	23
55	CUEVA COLLANA DEDIS GUILLERMO	25
56	DEL PINO ORTEGA HENRY VICTOR	15
57	DELGADO DELGADO JORGE JOHN	17
58	DELGADO MURILLO SANDRO ROMULO	11
59	DELGADO RODRIGUEZ ELVIS ADRIAN	18
60	DELGADO ROJAS RENE PEDRO	30
61	DIAZ BARRIOS JAIME GUSTAVO	20
62	DÍAZ MEDINA ELARD ALBERTO	29
63	DURÁN CÁRDENAS RUTH DEIFILIA	37



Municipalidad Provincial  
de Arequipa

3	APARICIO TTITO ALIDA	3
4	APAZA ROQUE DAVID GUSTAVO	15
5	ARPASI CHIPANA MARIA ELENA	34
6	BENAVENTE GARCIA JULISSA ESPERANZA	35
7	BUTRON BEJAR POOL JHAROL	7
8	CALCINA CALCINA IRMA JESUSA	13
9	CALDERON ATAUCURI EVELIN JESSICA	12
10	CAMPANO ALFARO DANY MILAGROS	12
11	CARPIO RUIZ CLAUDIA JOHANNA	20
12	CAYLLAHUA VENTURA CLAUDIO	41
13	CCAZO MAMANI DANIELA LOLA	7
14	CHAMBILLA CHAMBILLA JORGE VICTOR	23
15	CHOQUE GUTIERREZ ROMINA JOHANA	8
16	COLLANQUE TORRES SONIA DANELHY	15
17	CONTRERAS RONDON MARCO ANTONIO	29
18	FERNANDEZ ESPINOZA REYNA GABRIELA	10
19	GARCIA ARRATIA FREDY AXEL	12
20	LARIAGUEZ ROSAS FREDDY OSWALDO	30
21	LIZARRAGA MEDINA FABRICIO RENAN	9
22	MAMANI CONDORI HUBERLINDA VERONICA	13
23	MANZANO CCAMA MIGUEL ANGEL	6
24	MARTINEZ ROSAS MARIBEL	45
25	MEDINA VALCARCEL GRACIELA GELTRUDES	38
26	MOSCOSO BECERRA MARIO AURELIO	43
27	MUÑOZ ROJAS LIZ JACQUELINE	12
28	OJEDA ENRIQUEZ ORLANDO	10
29	PEÑA CONDORI MELINA ARITZA	16
30	PEREA MOLLO RAFAEL MANUEL	16
31	QUISPE ARCE CESAR ANCELMO	36
32	QUISPE BANDA BETTY AMPARO	5
33	QUISPE FIGUEROA LAUREANO	41
34	RAMIREZ VALDIVIA LILIANA MARGOT	15
35	ROBLES SALAS JOSE EDILBERTO	37
36	RODRIGUEZ LLANOS LAURA ROCIO	37
37	ROSAS VEGA LOURDES LIZHELY	14
38	SALINAS CJUNO LADY VANESSA	15
39	TICONA DIAZ OLYMPIA	14
40	VALDIVIA COAGUILA BENJAMÍN AMADEO	38
41	VALDIVIA SALAZAR DANTE EMILIO	20
42	VERA ALI EDWIN MILTON	42
43	VILLANUEVA QUISPE ADRIANA MARIA	38
44	YQUIRA SONCCO ANTONIETA	15
45	ZEA OROSCO SARA BILHA	29

**10 PARAMEDICO**

		Calificación Curricular
1	AGUIRRE ALPACA KATHERINE TERESA	33
2	CAMPOS GOMEZ DE VARGAS LELIA ANTONIETA	27
3	COLLAO MITA JUAN CARLOS	23
4	MENDOZA CASILLAS MARIANELA RAYMUNDA	38
5	MOSTAJO QUISPE CARLOS ENRIQUE	37
6	POLAR MOGROVEJO ADOLFO GRACIANO	31
7	VELA HACHAHUANCO FRANK	37

**266 SERENO**

		Calificación Curricular
1	ACHATA PAREDES JUSTO RAUL	18
2	ACOSTA DELGADO JORGE ISAIAS	30
3	AGUILAR YAYA ALFONSO SANDRO GUSTAVO	17
4	ALARCON GUZMAN ROGER	42



## PROCESO CAS N° 009-2016-MPA

### ACTA DE RESULTADOS CALIFICACIÓN CURRICULAR

En Arequipa a los diecinueve días del mes de mayo de 2016, el Comité Evaluador a cargo de la selección de los postulantes del presente proceso, conformado por:

1. Gerente de Administración Financiera
2. Sub Gerente de Recursos Humanos
3. Gerente de Seguridad Ciudadana

Se reunieron en la Sub Gerencia de Recursos Humanos, con la finalidad de realizar la calificación curricular de los expedientes presentados, obteniéndose el siguiente resultado:

<b>1 ASESOR LEGAL</b>	<b>Calificación Curricular</b>
1 LAUREL PONCE JORGE ARTURO	29
<b>6 SUPERVISOR</b>	<b>Calificación Curricular</b>
1 ANGULO VALDIVIA FREDDY ROLANDO	24
2 CHAMBILLA RODRIGUEZ FABIO FREDDY	36
3 HUANINE YUCRA GIOVANNI LUIS	33
4 ILLANES BOLIVAR JHON	37
5 LEON COAGUILA CLAUDIO FRANCISCO	15
6 NIÑO DE GUZMAN CABRERA JAIME JOSE	34
7 ORTEGA CARDENAS PERCY RENE	27
8 SOTO TACUSI PERCY	29
9 TORREBLANCA ALIAGA DE LIZÁRRAGA PATRICIA B.	39
<b>6 JEFE DE GRUPO</b>	<b>Calificación Curricular</b>
1 ALMONTE BEDREGAL JOSE ALONSO	13
2 CARAZAS FLORES CARLOS ELÍAS	13
3 CERVANTES POLANCO EDWING ALBERTO	29
4 CHAVEZ PILCO EDINSON ALEXIS	33
5 LLUTARI LAURA JUAN LEONIDAS	31
6 ROJAS ZARATE RENATO GUSTAVO WILDER	35
7 SILVA VERA JUAN FERNANDO	25
<b>6 FISCALIZADOR</b>	<b>Calificación Curricular</b>
1 DUEÑAS HUANQUE ANA MARIA	19
2 HUAMANI QUICO SHIRLEY ELIZABETH	22
3 TORRES PELAES HERNAN JAVIER	25
4 TORRICO CHAVEZ MARCOS JORGE	19
5 SANTOS ZAPANA LUIS JOSE	16
<b>6 OPERADOR DE CENTRAL DE COMUNICACIÓN</b>	<b>Calificación Curricular</b>
1 INFANTAS GRANADOS YONATHAN	16
2 YTO MEZA DAVID ANDRES	37
<b>50 OPERADOR DE VIDEO VIGILANCIA</b>	<b>Calificación Curricular</b>
1 ALFARO CASAPERALTA HENRY DAVID	21
2 ANCCO QUEA EULALIA	31



Municipalidad Provincial  
de Arequipa

64	EDUARDO CÁCERES CESAR HUMBERTO	35
65	ELGUERA BOGGERO HENRY CÉSAR	25
66	ESPINOZA LOPEZ PALMELIA MARLENE	13
67	ESPINOZA ROMERO GUSTAVO ALEXIS	36
68	ESQUIVEL LOZANO EFRAIN EUSEBIO	15
69	FERNANDEZ BACA GUTIERREZ LIZARDO	33
70	FERNANDEZ PAIVA WILBERT	15
71	FERNANDEZ RIVERA BORIS	24
72	FERNANDEZ TORRES DAYANA CARMEN	11
73	FLORES ANCI JAVIER	23
74	FUENTES DE VILLENA GLADYS SABINA	11
75	GALINDO QUISPE DANIEL GUIDO	23
76	GALINDO VARGAS ANGELINO DANIEL	9
77	GALLEGOS BEGAZO DARWIN ANTONIO	13
78	GALLEGOS BEGAZO YONATHAN GUSTAVO	13
79	GALLEGOS CÁRDENAS RODOLFO BENERANDO	33
80	GALLEGOS GARCIA MARIO JONATHAN	35
81	GOMEZ MALAGA ELIDA MARGOTH	26
82	GOMEZ QUISPESIVANA WILFREDO	38
83	GONZALES CHARA FRANK HUMBERTO	29
84	GONZALES VILLAFUERTE RICHARD STANLY	13
85	GUTIERREZ CALLAHUI JHON ERWIN	35
86	HERRERA APAZA HUGO FLORENTINO	42
87	HERRERA SÁNCHEZ JACKSON OFRA	17
88	HIDALGO VILCA JUDITH RAMONA	29
89	HILARI CHAMBI RITA	22
90	HUAMAN FLORES CEFERINO	13
91	HUAMANI PACHECO DAVID	13
92	HUANCA LAURA MODESTO	35
93	HUARCA QUISPE AGUSTIN ANDRES	17
94	HUAYLLANI QUISPE EDGAR JORGE	19
95	HUGO LUDEÑA CARLOS ENRIQUE	27
96	HUILAHUAÑA MENDOZA EDWIN MARTIN	11
97	HURTADO NUÑEZ JOSE CARLOS	11
98	IDME APAZA WILBER EDILIO	23
99	LARICO BARRIONUEVO SONIA VILMA	26
100	LAURA HUARANGA TERESA ROXANA	15
101	LAZO SAHUANAY JOSE ANTONIO	33
102	LLANOS LOAYZA CARLOS EDUARDO	35
103	LOAYZA LAJO WIDMAN GONZALO	29
104	LOAYZA NEYRA RICARDO GABRIEL	11
105	LOPEZ RAMOS RALLPH KENNY	25
106	MACHACA CACERES JAVIER RENO	14
107	MACHACA MACHACA RENE GERARDO	19
108	MADARIAGA COSIO RICARDO JESUS	11
109	MAMANI APAZA VALENTÍN	33
110	MAMANI LOPEZ MARIA DEL ROSARIO	35
111	MAMANI MAMANI NANCY	9
112	MAMANI PILCO RICHARD JORGE	15
113	MAMANI TICONA LEONARDO	13
114	MANCHEGO ANDIA EDWIN ROLANDO	17
115	MANRIQUE PAREDES CESAR MANUEL	31
116	MENDOZA PALOMINO YAN LEE	11
117	MERMA BARRANTES ROGER ITALO	35
118	MESTAS PAREDES RENE ERICK	13
119	MEZA ALVAREZ PEDRO LUIS	27
120	MIRANDA JIHUALLANCA JORGE LUIS	17
121	MIRANDA QUINTANILLA MAURO GILMAR	30
122	MOSCOSO DIAZ JUAN VICTOR	29



Municipalidad Provincial  
de Arequipa

123 MUÑOZ ROSADO RENZO VICTOR	13
124 NALVANDIAN SEGOVIA HENRY ESTEBAN	13
125 OCSA COAGUILA ELVIS	14
126 OJEDA CACERES GILMAR ANGEL	35
127 ORDOÑEZ ALVAREZ GIANCARLO GILMAR	35
128 ORTIZ DIAZ ADOLFO VALERIANO	35
129 ORTIZ RAMOS BLAKE DANIEL	23
130 OSIS ROMERO LUIS ALBERTO	36
131 PACHECO QUISPE ZAIDA KARINA	23
132 PACO CHECA LUZ MARINA	32
133 PACOMPIA HUMPIRI FRANCISCO MODESTO	25
134 PACOMPIA HUMPIRI JOSE LUIS	15
135 PAREDES RODRIGUEZ ALAN GERMAN	11
136 PAZ CASTELO FRANCISCO JAVIER JOSE	31
137 PEÑA APAZA POLIS ARNULFO	15
138 PEREA DAVILA CARLOS ALBERTO	19
139 PEREZ HUERTA DIEGO EDUARDO	11
140 PÉREZ IQUISE CARLOS ANDRÉS	35
141 PINTO TORRES JOSE ANTONIO	22
142 PONCE CORNEJO CESAR EMANUEL	23
143 PORTILLA PINTO LENY ENRIQUETA	36
144 PUMATANCA HUILLCA JESSICA NELLY	25
145 QUICAÑO CACERES MARIO SMITH	11
146 QUISPE ESCARCENA MARITZA	14
147 QUISPE HUANCO LISANDRO VIDAL	16
148 QUISPE MAMANI ROMEL	20
149 QUISPE MUÑOZ FREDDY CARLOS	17
150 QUISPE QUISPE ENRIQUE	21
151 QUISPE QUISPE GREGORIO	22
152 QUISPE RIOS HECTOR	34
153 QUISPE SALDIVAR JOSE ARTEMIO	34
154 QUISUYUPANQUI YANQUI JESUS IVAN	37
155 RAMIREZ VILLENA JUAN	39
156 RAMOS MONTESINOS CRISTOBAL JUAN	19
157 RAMOS RAMOS ANITA ANTONIA	25
158 RIVAS MORALES WILLY JAVIER	21
159 RIVERA RODRIGUEZ PATRICIA INES	30
160 ROBLES CALCINA LALO DAVID	27
161 RODRIGUEZ BARREDA ELBIS ROCIO	35
162 ROJAS CLAVITEA HERNAN CESAR	31
163 ROSELLO RAMOS MARTIN YSMAEL	35
164 SALAS GORDILLO TOMAS RAMIRO	13
165 SALDIVAR ESCALANTE LUCIO HERACLITO	33
166 SALLHUE HUANCOLLO JENNY DINA	11
167 SÁNCHEZ ALARCÓN BERTHA SHIRLEY	18
168 SANCHEZ ALARCON NERY FELIPE	18
169 SANCHEZ COPA BERTHA	43
170 SANCHEZ GARCIA CARLOS ENRIQUE	19
171 SANCHEZ MEDINA SILVIA MILAGROS	21
172 SILVA DAVILA ANGEL NELZON	25
173 SUAREZ ARIAS FROILAN	13
174 SUMARI VILCA UBALDO FLAVIO	15
175 TACO ALI EDWIN	29
176 TACO ALI JUAN CESAR	25
177 TAPARA RAYAN LUIS ANGEL	17
178 TEJADA ARISMENDI ALFREDO JAVIER	23
179 TEJADA CUADROS PASTOR VICENTE FELICIANO	22
180 TEJADA TORANZO SAUL DIEGO	25
181 TICONA CASTILLO WUELMER	21



Municipalidad Provincial  
de Arequipa

182	TICONA MAMANI LUIS MIGUEL ANGEL	17
183	TICONA NINASIVINCHA EDGAR GRIMALDO	35
184	TITO VALLEJO RONALD EDGARD	35
185	TORRES ZEGARRA YON JACINTO	27
186	VARGAS VARGAS JAIME	23
187	VELIZ CASTRO PASCUAL	28
188	VILCA JALLO OLGER PAUL	19
189	VILCA MORAN DUANER JORGE	11
190	VILCA MORAN WILLIAMS HANS	29
191	VILCA URQUIZO AXEL	9
192	VILLENA QUISPE MARIA ELENA	26
193	YANA ARAPA JONATHAN BENITO	29
194	YUCRA ALVAREZ ALEXANDER RODOLFO	24
195	YUCRA HUANCA ELARD	23
196	YUCRA USCAMAYTA CRISTHIAN VICTOR	35
197	ZAPANA GUTIERREZ JESUS RAYMUNDO	15
198	ZEBALLOS NEVES PAOLA YSABEL	13

De acuerdo a las bases del proceso, solo pasaran a la etapa de entrevista personal, los postulantes que hayan obtenido, en la etapa de calificación curricular, un puntaje igual o superior a los 10 puntos.

La entrevista personal se llevara a cabo los días 23 y 24 de mayo de 2016 de acuerdo a lo siguiente:

#### LUNES 23

PUESTOS	HORA
Asesor Legal	09:00 a.m.
Supervisores	09:10 a.m.
Jefe de Grupo	09:45 a.m.
Fiscalizador	10:30 a.m.
Operador de Central de Comunicación	10:50 a.m.
Operador de video vigilancia	11:15 a.m.
Paramédicos	12:45 p.m.

#### SERENOS - PRIMERA CONVOCATORIA

Apellidos con A (de 1 -18)	01:15 p.m.
Apellidos con B-C (19-55)	02:15 p.m.
Apellidos con D-E-F (56-74)	04:15 p.m.
Apellidos G-H (75- 97)	05:15 p.m.

#### MARTES 24

#### SERENOS - PRIMERA CONVOCATORIA

Apellidos de I-M-N-O (98-130)	09:00 a.m.
Apellidos de P-Q-R (131-163)	10:10 a.m.
Apellidos de S-T-V-Y-Z (164-198)	11:15 a.m.



Municipalidad Provincial  
de Arequipa

La entrevista se realizara en la Oficina de la Sub Gerencia de Recursos Humanos ubicado en la Calle el Filtro N° 501 (Tercer Piso) Municipalidad Provincial de Arequipa, para lo cual deberán presentar su documento de identidad.

Abog. Luis Hidalgo Ortiz  
Sub Gerente de Recursos Humanos

Mgr. Marcos Hinojosa Requena  
Gerente de Seguridad Ciudadana

Abog. Luis Begazo Burga  
Gerente de Administración Financiera

PROCESO CAS N° 009-2016-MPA

ACTA DE RESULTADOS

CALIFICACIÓN CURRICULAR

En Arequipa a los dieciocho días del mes de mayo del año 2016, el Comité Evaluador a cargo de la selección de los postulantes del presente proceso, se reunió en mayoría en la Gerencia de Seguridad Ciudadana, con la finalidad de realizar la Calificación Curricular de los postulantes que se han presentado hasta el 13 de mayo de 2016 para el puesto de Sereno, ante lo cual el Comité Evaluador, por mayoría, dio el siguiente resultado de la Calificación Curricular:

PUESTO DE SERENO

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CALIFICACIÓN CURRICULAR
1	ACERO CALSIN YUNTHER YOHIYTO	19
2	ACOSTA SANCHEZ ALBERTO ORNAR	21
3	AGUILAR MONROY HENRY MANUEL	13
4	ALFARO VELASQUEZ LUIS CARLOS	13
5	ALVAREZ CHURA IGNACIO RUBEN	19
6	AMADO QUISPE LUIS ALBERTO	9
7	ARAGON COLQUE JOSÉ OSWALDO	29
8	ARIAS AGÜERO JOSÉ ALFREDO	24
9	AROSQUIPA VELASQUEZ JULIA CLARA	19
10	BENAVIDES LAM JUAN ANTONIO	15
11	CACERES SALAS PEDRO ALONSO	11
12	CARRILLO CALDERON BERLY ROUSBELL	32
13	CHACON MAYHUA HECTOR ROBERTO	19
14	CHAVEZ TICONA NELLY ROXANA	13
15	CHOQUEPUMA QUISPE JHONATAN ALEX	22
16	CHURA CONDORI VICTORIA	21
17	CHURA QUISPE DAVID SILVESTRE	13
18	CHURATA HUANCA MARY LUZ	25
19	DE LA CRUZ MAMANI MARILU MERY	22
20	DUEÑAS ARCE JOSÉ ANTONIO	16
21	ENRIQUEZ MAMAN RAUL TEOFILO	13
22	ESCALANE GUZMAN JOSÉ RODOLFO	31
23	FLORES MANGO OSEAR ALEXANDER	26
24	GALINDO VARGAS JHONNY ALFREDO	13

25	GAMARRA LLERENA JHONATAN JESUS	13
26	GOMEZ YTUSACA JUAN JOEL	13
27	GUILLEN NUÑEZ JUAN JOSÉ	27
28	GUTIERREZ ARUHUANCA NELLY	20
29	GUTIERREZ CUADROS RONALD JIMMY	19
30	GUTIERREZ NEYRA ROBERT PERCY	25
31	HILACHOQUE RIQUELME JOHN YOWER	27
32	HUAMAN YARLEQUE RUTH	17
33	HUAMANI QUISPESIVANA OSWALDO	15
34	HUANACUNI LAYME WUIDO	15
35	HUARANCA CHUNGA HECTOR MAX	23
36	HUAYLLANI QUISPE PEDRO SIMION	15
37	LARICO BARRIONUEVO SONIA VILMA	26
38	LLACHO MENA DELIA PAMELA	13
39	LLANO PACHECO JOSE MANUEL	21
40	LLERENA ANTON JORGE RAUL	31
41	LOAYZA VILDOZO MARLON SAGUID	17
42	MANSILLA CULLANQUI ANGEL	17
43	MEDINA AQUIZE BENGALIANDRAS	20
44	MEDINA YQUIRA HOWARD	13
45	MENACHO RENDON LIDIO	31
46	MIRANDA JIHUALLANCA JORGE LUIS	17
47	MOLINA MAYORGA JESUS FRANCISCO	14
48	MOLLAPAZA SONCCO JUAN CARLOS	17
49	MOLLESACA VASQUEZ JESÚS ALBERTO	12
50	MUÑOZ HUACO LUIS DIEGO	9
51	MURILLO COSI JHANIRA ROXANA	25
52	NIETO FERNANDEZ BARBARA DANNA	20
53	NOLASCO SOTELO VICENTE ANDRES	30
54	OCSA VALDIVIA JOSÉ MANUEL	12
55	PERALTA PAYE JOHN JUNIOR	13
56	PUMA HUAMANTUMA SANDRA	28
57	QUILLE MORALES FRANCISCA HILARIA	32
58	QUISPE ALVAREZ MARIA ISABEL	11
59	RAMOS PACHECO CARLOS SAMUEL	38
60	RAMOS QUILLA JOHN ROBERT	27
61	REYES HERRERA KRISTHIAN RAUL	21
62	RIVAS HERRERA CRISTHIAN RUBEN	23
63	RODRIGUEZ LIPA PAULO CESAR	13
64	RUBINA CORNEJO ESTEFANIA EILEEN	13

65	SAHUA ZAMBRANO NARDA YOLANDA	29
66	SALAS MIRANDA RENEE GIOVANNA	21
67	SALINAS MALPICA CHRISTIAN MICHEL	11
68	SEGALES ZEGARRA CHRISTIAN PAUL	17
69	SURI ROMERO ROGER ARTURO	15
70	TEJADA CUADROS PASTOR VICENTE	22
71	TEJADA VIZCARDO ROYER YONNY	29
72	TICONA TURPO JESUS ANDRES	14
73	VALENCIA FERNANDEZ JIMMY JOSÉ	31
74	VALER ANCASI LUIS ALBERTO	13
75	VEGA MOSCOSO JORGE LUIS	24
76	ZEA CORNEJO RAUL FRANCISCO	35

**Teniendo en cuenta que las bases del proceso establecen que pasan a la entrevista personal los postulantes que obtuvieron un puntaje mínimo de 10, solo podrán ser entrevistados los que hayan superado el puntaje de 9.**

La entrevista personal se llevara a cabo el día martes 24 de mayo en el siguiente Cronograma:

**SERENOS**

Apellidos de A-H (1-36)

01:00 p.m.

Apellidos de I-Z (37-76)

02:50 p.m.

Abog. Luis Begazo Burga  
Gerente de Administración Financiera

Mgr. Marcos Hinojosa Requena  
Gerente de Seguridad Ciudadana



## PROCESO CAS N° 009-2016-MPA

### ACTA DE RESULTADOS

### ENTREVISTA PERSONAL Y RESULTADOS FINALES

En Arequipa a los veintitrés días del mes de mayo de 2016, el Comité Evaluador a cargo de la selección de los postulantes del presente proceso, conformado por:

1. Gerente de Administración Financiera
2. Sub Gerente de Recursos Humanos
3. Gerente de Seguridad Ciudadana

Se reunieron en la Sub Gerencia de Recursos Humanos, con la finalidad de llevar a cabo la entrevista personal de los postulantes programados para el día de hoy, obteniéndose el siguiente resultado:

1 ASESOR LEGAL			
	CV	EP	Total
1 LAUREL PONCE JORGE ARTURO	29	36	65

Seleccionado

6 SUPERVISOR			
	CV	EP	Total
1 ANGULO VALDIVIA FREDDY ROLANDO	24	28	52
2 CHAMBILLA RODRIGUEZ FABIO FREDDY	36	29	65
3 HUANINE YUCRA GIOVANNI LUIS	33	38	71
4 ILLANES BOLIVAR JHON	37	38	75
5 LEON COAGUILA CLAUDIO FRANCISCO	15	29	44
6 NIÑO DE GUZMAN CABRERA JAIME JOSE	34	40.7*	74.7
7 ORTEGA CARDENAS PERCY RENE	27	28	55
8 SOTO TACUSI PERCY	29	28	57
9 TORREBLANCA ALIAGA DE LIZARRAGA PATRICIA B	39	36	75

Seleccionado

6 JEFE DE GRUPO			
	CV	EP	Total
1 ALMONTE BEDREGAL JOSE ALONSO	13	29	42
2 CARAZAS FLORES CARLOS ELIAS	13	29	42
3 CERVANTES POLANCO EDWING ALBERTO	29	38	67
4 CHAVEZ PILCO EDINSON ALEXIS	33	49	82
5 LLUTARI LAURA JUAN LEONIDAS	31	40	71
6 ROJAS ZARATE RENATO GUSTAVO WILDER	35	42	77
7 SILVA VERA JUAN FERNANDO	25	41	66

Seleccionado

6 FISCALIZADOR			
	CV	EP	Total
1 DUEÑAS HUANQUE ANA MARIA	19	35	54
2 HUAMANI QUICO SHIRLEY ELIZABETH	22	41	63
3 TORRES PELAES HERNAN JAVIER	25	42	67
4 TORRICO CHAVEZ MARCOS JORGE	19	40	59
5 SANTOS ZAPANA LUIS JOSE	16	45	61

Seleccionada

6 OPERADOR DE CENTRAL DE COMUNICACIÓN			
	CV	EP	Total
1 INFANTAS GRANADOS YONATHAN	16	46	62
2 YTO MEZA DAVID ANDRES	37	45	82

Seleccionado

50 OPERADOR DE VIDEO VIGILANCIA			
	CV	EP	Total
1 ALFARO CASAPERALTA HENRY DAVID	21	NSP	---
2 ANCCO QUEA EULALIA	31	35	75.9**
3 APAZA ROQUE DAVID GUSTAVO	15	NSP	---
4 ARPASI CHIPANA MARIA ELENA	34	36	80.5**
5 BENAVENTE GARCIA JULISSA ESPERANZA	35	35	80.5**
6 CALCINA CALCINA IRMA JESUSA	13	26	39
7 CALDERON ATAUICURI EVELIN JESSICA	12	26	38
8 CAMPANO ALFARO DANY MILAGROS	12	29	41
9 CARPIO RUIZ CLAUDIA JOHANNA	20	27	47
10 CAYLLAHUA VENTURA CLAUDIO	41	38	90.85**
11 CHAMBILLA CHAMBILLA JORGE VICTOR	23	26	49

Seleccionado

12	COLLANQUE TORRES SONIA DANELHY	15	NSP	—	
13	CONTRERAS RONDON MARCO ANTONIO	29	29	66.7**	
14	FERNANDEZ ESPINOZA REYNA GABRIELA	10	45	55	Seleccionada
15	GARCIA ARRATIA FREDY AXEL	12	26	38	
16	LARIAGUEZ ROSAS FREDDY OSWALDO	30	37	77**	Seleccionado
17	MAMANI CONDORI HUBERLINDA VERONICA	13	27	40	
18	MARTINEZ ROSAS MARIBEL	45	38	95.45**	Seleccionada
19	MEDINA VALCARCEL GRACIELA GELTRUDES	38	36	85.1**	Seleccionada
20	MOSCO SO BECERRA MARIO AURELIO	43	35	89.7**	Seleccionado
21	MUÑOZ ROJAS LIZ JACQUELINE	12	NSP	—	
22	OJEDA ENRIQUEZ ORLANDO	10	29	39	
23	PEÑA CONDORI MELINA ARITZA	16	28	44	
24	PEREA MOLLO RAFAEL MANUEL	16	26	42	
25	QUISPE ARCE CESAR ANCELMO	36	36	82.5**	Seleccionado
26	QUISPE FIGUEROA LAUREANO	41	37	89.7**	Seleccionado
27	RAMIREZ VALDIVIA LILIANA MARGOT	15	26	41	
28	ROBLES SALAS JOSE EDILBERTO	37	38	86.25**	Seleccionado
29	RODRIGUEZ LLANOS LAURA ROCIO	37	37	85.1**	Seleccionada
30	ROSAS VEGA LOURDES LIZHELY	14	26	40	
31	SALINAS CJUNO LADY VANESSA	15	28	43	
32	TICONA DIAZ OLYMPIA	14	27	41	
33	VALDIVIA COAGUILA BENJAMÍN AMADEO	38	39	88.55**	Seleccionado
34	VALDIVIA SALAZAR DANTE EMILIO	20	27	47	
35	VERA ALI EDWIN MILTON	42	37	90.85**	Seleccionado
36	VILLANUEVA QUISPE ADRIANA MARIA	38	34	82.8**	Seleccionada
37	YQUIRA SONCCO ANTONIETA	15	34	56.35**	Seleccionada
38	ZE A OROSCO SARA BILHA	29	29	58	
<b>10 PARAMEDICO</b>					
1	AGUIRRE ALPACA KATHERINE TERESA	CV	EP	Total	
2	CAMPOS GOMEZ DE VARGAS LELIA ANTONIETA	33	48	81	Seleccionada
3	COLLAO MITA JUAN CARLOS	27	27	54	
4	MENDOZA CASILLAS MARIANELA RAYMUNDA	23	39	62	Seleccionado
5	MOSTAJO QUISPE CARLOS ENRIQUE	38	27	65	
6	POLAR MOGROVEJO ADOLFO GRACIANO	37	45	82	Seleccionado
7	VELA HACHAHUANCO FRANK	31	43	74	Seleccionado
		37	43	80	Seleccionado

De acuerdo a la bases del procesos el puntaje mínimo para pasar la entrevista personal es de 30 puntos.

- \* Bonificación por ser personal Licenciado de las Fuerzas Armadas
- \*\* Bonificación por Discapacidad

El día de mañana continuarán las entrevistas a los candidatos al puesto de Sereno.

Los candidatos que han sido seleccionados, deberán presentarse el día de mañana 24 de mayo de 2016, portando los documentos originales de las copias que han presentado en su expediente, para realizar el de featado de documentos, de acuerdo al siguiente horario:

- 12:00 horas Asesor Legal, Supervisor, Jefe de Grupo, Fiscalizador, Operador de Central de Telecomunicación y Paramédico.
- 13:30 horas Operador de Video Vigilancia.

Abog. Luis Hidalgo Ortiz  
Sub Gerente de Recursos Humanos

Mgr. Marcos Hinojosa Requena  
Gerente de Seguridad Ciudadana

Abog. Luis Begazo Burgo  
Gerente de Administración Financiera

## **Anexo 4:**

**ANEXO**  
**CARTA DE INVITACIÓN N°01**

Arequipa, 27 de setiembre del 2022

Dr. Marco Antonio Villasant Acapa.....

**Asunto: Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **Factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021**, con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad **determinar los factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021**, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que le invito a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.

Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.

**Bach. Rolando Jesús Cumpa Delgado**

**Bach. William Nina Zapana**  
**Validación de Instrumento**

**VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS**

**INSTRUCTIVO PARA ABOGADOS**

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

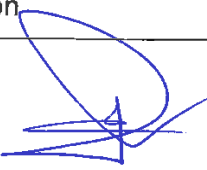

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

*Se tome en cuenta el aspecto social y el enfoque de género en las pcd.*

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Villasante Arapa Marco Antonio
Grado Académico	Doctor
Mención	Derecho
Firma 	Sello 

ÍTEM	CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
<b>OBJETIVO ESPECIFICO 1</b> <b>Identificar los factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.</b>				
1. ¿Considera usted que existen factores que generan escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique			>	
2. ¿Conoce usted alguna razón de la escasa participación de personas con discapacidad en las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.			>	
3. ¿Considera usted que hay una inadecuada difusión de información de las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa para personas con discapacidad?		X		Ayresun "Explique"
4. ¿Cómo aumentaría usted el número de postulantes de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.			X	
<b>OBJETIVO ESPECIFICO 2</b> <b>Analizar los mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa.</b>				
5. ¿Considera usted que la Municipalidad Provincial de Arequipa debería implementar mecanismos alternativos que permitan mayor			X	



participación en los concursos públicos de personas con discapacidad?				
6. ¿Cuáles son los aspectos que deberían modificarse o adicionarse para poder implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.			X	
7. ¿Considera usted que la implementación de mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad favorecería a los derechos constitucionales y laborales de éstos?			X	
8. ¿Considera usted que debería haber una convocatoria para personas con discapacidad simultáneamente a las convocatorias ordinarias o habituales?			X	
<b>OBJETIVO ESPECIFICO 3</b> Analizar si en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el art. 49 de la ley 29973.				
9. ¿Cómo define el sentido del art. 49° de la Ley General de la Persona con discapacidad? Expláyese.			X	
10. ¿Considera usted que en los procedimientos de las convocatorias a concursos públicos en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el art. 49° de la ley 29973? Explique.			X	
11. ¿Considera usted que existe un adecuado control en la Municipalidad Provincial de Arequipa sobre el cumplimiento del art. 49° de la Ley			X	

General de la Persona con Discapacidad? Explique.				
12. ¿De quién considera que es la responsabilidad de que no se cumpla con la cuota señalada en el art. 49° de la Ley 29973? Detalle.			X	



## ANEXO

### CARTA DE INVITACIÓN N° 01

Trujillo, 22 de agosto del 2022

Dr. Luis Alberto León Reinaltt

Asunto: Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: Factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021, con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad determinar los factores que generan

la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que le invito a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.

Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.

**Bach. Rolando Jesús Cumpa Delgado**

**Bach. William Nina Zapana**

## **VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS**

### **INSTRUCTIVO PARA ABOGADOS**

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del Cuestionario de Entrevista, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

<b>RANGO</b>	<b>SIGNIFICADO</b>
<b>1</b>	<b>Descriptor no adecuado y debe ser eliminado</b>
<b>2</b>	<b>Descriptor adecuado, pero debe ser modificado</b>
<b>3</b>	<b>Descriptor adecuado</b>

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ❖ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ❖ Claridad en la redacción.
- ❖ Consistencia Lógica y Metodológica

Recomendaciones:

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

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Luis Alberto León Reinalt
Grado Académico	MAESTRO
Mención	DERECHO PENAL Y CC.CC.
Firma	

ÍTEM	CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
<b>OBJETIVO ESPECIFICO 1</b> <b>Identificar los factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.</b>				
1. ¿Considera usted que existen factores que generan escasa postulación (participación) de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique			<u>X</u>	
2. ¿Conoce usted alguna razón de la escasa participación de personas con discapacidad en las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.			<u>X</u>	
3. ¿Considera usted que hay una inadecuada difusión de información de las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa para personas con discapacidad?			<u>X</u>	
4. ¿Cómo aumentaría usted el número de postulantes de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa?			<u>X</u>	

<p><b>OBJETIVO ESPECIFICO 2</b></p> <p><b>Analizar los mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa.</b></p>				
<p>5. ¿Considera usted que la Municipalidad Provincial de Arequipa debería implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos público de personas con discapacidad?</p>			<u>X</u>	
<p>6. ¿Cuáles son los aspectos que deberían modificarse o adicionarse para poder implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos público de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.</p>			<u>X</u>	
<p>7. ¿Considera usted que la implementación mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos público de personas con discapacidad favorecería a los derechos constitucionales y laborales de éstos?</p>		<u>X</u>		<u><b>Agregar ¿por qué?</b></u>
<p>8. ¿Considera usted que debería haber una convocatoria para personas con discapacidad simultáneamente a las convocatorias ordinarios o habituales?</p>		<u>X</u>		<u><b>Agregar ¿por qué?</b></u>

<p><b>OBJETIVO ESPECIFICO 3</b></p> <p><b>Analizar si en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el art. 49 de la ley 29973</b></p>				
<p>9. ¿Cómo define el sentido del art. 49° de la Ley General de la Persona con discapacidad?</p>			<u><b>X</b></u>	
<p>10. ¿Conoce usted si en los procedimientos de las convocatorias a concursos públicos en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el art. 49° de la ley 29973?</p>		<u><b>X</b></u>		<u><b>Explique</b></u>
<p>11. ¿Considera usted que existe un adecuado control en la Municipalidad Provincial de Arequipa sobre el cumplimiento del art. 49° de la Ley General de la Persona con Discapacidad</p>		<u><b>X</b></u>		<u><b>¿Por qué?</b></u>
<p>12. ¿De quién considera que es la responsabilidad de que no se cumpla con la cuota señalada en el art. 49° de la ley 29973?</p>		<u><b>X</b></u>		<u><b>¿Por qué?</b></u>

**ANEXO**  
**CARTA DE INVITACIÓN N° 01**

Trujillo, 22 de agosto del 2022

Dra. María Eugenia Zevallos Loyaga

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **Factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021**, con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad **determinar los factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021**, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que le invito a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.

Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.

**Bach. Rolando Jesús Cumpa Delgado**

**Bach. William Nina Zapana**



## VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

### INSTRUCTIVO PARA ABOGADOS

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del Cuestionario de Entrevista, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado


Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ❖ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ❖ Claridad en la redacción.
- ❖ Consistencia Lógica y Metodológica

Recomendaciones:

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

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Zevallos Loyaga, María Eugenia
Grado Académico	DOCTORA
Mención	DERECHO
Firma	



ÍTEM	CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
<b>OBJETIVO ESPECIFICO 1</b> <b>Identificar los factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.</b>				
1. ¿Considera usted que existen factores que generan escasa postulación (participación) de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique			<u>X</u>	
2. ¿Conoce usted alguna razón de la escasa participación de personas con discapacidad en las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.			<u>X</u>	
3. ¿Considera usted que hay una inadecuada difusión de información de las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa para personas con discapacidad?			<u>X</u>	
4. ¿Cómo aumentaría usted el número de postulantes de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa?			<u>X</u>	

<p><b>OBJETIVO ESPECIFICO 2</b></p> <p><b>Analizar los mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa.</b></p>				
<p>5. ¿Considera usted que la Municipalidad Provincial de Arequipa debería implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos público de personas con discapacidad?</p>			<u>X</u>	
<p>6. ¿Cuáles son los aspectos que deberían modificarse o adicionarse para poder implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos público de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.</p>			<u>X</u>	
<p>7. ¿Considera usted que la implementación mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos público de personas con discapacidad favorecería a los derechos constitucionales y laborales de éstos?</p>		<u>X</u>		<u><b>Agregar ¿por qué?</b></u>
<p>8. ¿Considera usted que debería haber una convocatoria para personas con discapacidad simultáneamente a las convocatorias ordinarios o habituales?</p>		<u>X</u>		<u><b>Agregar ¿por qué?</b></u>

<p><b>OBJETIVO ESPECIFICO 3</b></p> <p><b>Analizar si en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el art. 49 de la ley 29973</b></p>				
<p>9. ¿Cómo define el sentido del art. 49° de la Ley General de la Persona con discapacidad?</p>			<u><b>X</b></u>	
<p>10. ¿Conoce usted si en los procedimientos de las convocatorias a concursos públicos en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el art. 49° de la ley 29973?</p>		<u><b>X</b></u>		<u><b>Explique</b></u>
<p>11. ¿Considera usted que existe un adecuado control en la Municipalidad Provincial de Arequipa sobre el cumplimiento del art. 49° de la Ley General de la Persona con Discapacidad</p>		<u><b>X</b></u>		<u><b>¿Por qué?</b></u>
<p>12. ¿De quién considera que es la responsabilidad de que no se cumpla con la cuota señalada en el art. 49° de la ley 29973?</p>		<u><b>X</b></u>		<u><b>¿Por qué?</b></u>

## ANEXO 5: GUÍAS DE ENTREVISTAS



### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### DATOS PERSONALES DEL ENTREVISTADO

- NOMBRE COMPLETO: *Virginia Bustos Velizuela*
- LUGAR DE TRABAJO: *Municipalidad Prov. de Arequipa*
- FUNCIÓN O LABOR DESEMPEÑADA: *Sub Gerente de R.R.HH*
- FECHA DE ENTREVISTA: *10.11.2022*

**TÍTULO: Factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.**

**OBJETIVO ESPECIFICO 01: Identificar los factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.**

1. ¿Considera Ud. que existen factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

*Sí, quizás algunos puestos laborales que requieren contar con ciertas habilidades y/o destrezas no permiten que el personal con discapacidad se presente o participe del proceso de selección, sin embargo, la entidad cuenta con otros puestos que sí permiten postular al personal de discapacidad.*

2. ¿Conoce Ud. alguna razón de la escasa participación de personas con discapacidad en las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

*Considero que quizás el desconocimiento limita al público en general (personal con discapacidad) a postular a las convocatorias que realiza la Municipalidad. Toda vez que las convocatorias o procesos de selección que realizamos no discriminan, muy por el contrario se respeta los beneficios y bonificaciones que la norma otorga.*

3. ¿Considera Ud. que hay una inadecuada difusión de información de las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa para personas con discapacidad? Explique.

La Municipalidad Provincial de Arequipa en su condición de entidad empleadora realiza los procesos de selección en respeto irrestricto de la legislación vigente, utilizando la plataforma "Talento SERVIR" y el portal institucional para difundir las convocatorias, sin haber ningún tipo de distinción.

4. ¿Cómo aumentaría Ud. el número de postulantes de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

Ampliando los medios de difusión de nuestras convocatorias, a través del uso de plataformas de uso masivo, tales como las redes sociales y otras.

**OBJETIVO ESPECIFICO 02: Analizar los mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa.**

5. ¿Considera Ud. que la Municipalidad Provincial de Arequipa debería implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad? Explique.

Quisiera a través de la coordinación con la Sub de Promoción Social se podría generar y/o implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de la personas con discapacidad.

6. ¿Cuáles son los aspectos que deberían modificarse o adicionarse para poder implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

Generar mayores espacios de difusión de las convocatorias que realiza la municipalidad; sin perjuicio de ello tengase presente que nuestras convocatorias son abiertas para todo el público que cumpla el perfil requerido.



7. ¿Considera Ud. que la implementación de mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad favorecería a los derechos constitucionales y laborales de éstos? ¿Por qué?

Sí, porque muchas veces por desconocimiento de sus derechos no participan en los procesos de selección, ya que incluso la norma otorga bonificación a dicho personal siempre que acredite su condición con la presentación del carnet CONADIS

8. ¿Considera Ud. que debería haber una convocatoria para personas con discapacidad simultáneamente a las convocatorias ordinarias o habituales? Explique.

No, toda vez que en los procesos de selección no se puede excluir a ninguna persona, si no por el cambio, generar espacios de inclusión como lo es por ejemplo el otorgamiento de bonificación en los concursos públicos al personal CONADIS

**OBJETIVO ESPECIFICO 03: Análizar si en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el artículo 49° de la Ley 29973.**

9. ¿Como define el sentido del artículo 49° de la Ley General de las Persona con Discapacidad? Expláyese.

El sentido de dicha norma es promover la inclusión laboral de las PCD.

10. ¿Considera Ud. que en lo procedimientos de las convocatorias a concursos públicos en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el artículo 49° de la Ley 29973? Explique.

No se cumple pero no porque la Municipalidad Provincial de Arequipa no la cumple directamente, sino que son las propias PCD, quienes al no estar capacitadas o no contar con una buena formación profesional, no se presentan a las convocatorias.

11. ¿Considera Ud. que existe un adecuado control en la Municipalidad Provincial de Arequipa sobre el cumplimiento del artículo 49° de la Ley General de la Personas con Discapacidad? Explique.

No, pero tampoco se sabe que la Municipalidad haya cometido discriminación o incumplimiento directo.

12 ¿De quién considera que es la responsabilidad de que no se cumpla en la Municipalidad de Arequipa con la cuota señalada en el artículo 49° de la Ley N° 29973? Detalle.

Del Estado en general, por no brindar programas o proyectos de capacitación para P.D. para poder formarse y educarse para el trabajo y así estar en condiciones de postular a los empleos y se sientan aptos para desarrollar sus funciones.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
DE AREQUIPA

Abog. Verónica Bustos Valdivia  
(9) SUB GERENTE DE CURSOS HUMANOS

DNI: 29390986



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## DATOS PERSONALES DEL ENTREVISTADO

- NOMBRE COMPLETO: Maria Antonieta Torres Espino
- LUGAR DE TRABAJO: UPA
- FUNCIÓN O LABOR DESEMPEÑADA: GT
- FECHA DE ENTREVISTA: 20 octubre 2022

**TÍTULO: Factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.**

**OBJETIVO ESPECIFICO 01: Identificar los factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.**

1. ¿Considera Ud. que existen factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

Pre-judicios: como baja capacidad de postulación, baja autoestima

2. ¿Conoce Ud. alguna razón de la escasa participación de personas con discapacidad en las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

No reúnen las competencias del puesto o plaza a convocarse.



3. ¿Considera Ud. que hay una inadecuada difusión de información de las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa para personas con discapacidad? Explique.

Si se debe promover su difusión también en círculos, grupos, redes afines y localidades en la población objetivo, además de los portales oficiales

4. ¿Cómo aumentaría Ud. el número de postulantes de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

Elaborando perfiles afines, generando espacios de accesibilidad para facilitar competencias y acciones.

**OBJETIVO ESPECIFICO 02: Analizar los mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa.**

5. ¿Considera Ud. que la Municipalidad Provincial de Arequipa debería implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad? Explique.

Se puede dar mayor puntaje a los postulantes, mayor difusión

6. ¿Cuáles son los aspectos que deberían modificarse o adicionarse para poder implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

La bonificación por evaluación debe institucionalizarse.  
Debe plantearse la participación como observador del C d d M.

7. ¿Considera Ud. que la implementación de mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad favorecería a los derechos constitucionales y laborales de éstos? ¿Por qué?

Si por que promueve igualdad de oportunidades, equidad y mejora condiciones de competitividad para un sector vulnerable.

8. ¿Considera Ud. que debería haber una convocatoria para personas con discapacidad simultáneamente a las convocatorias ordinarias o habituales? Explique.

NO, porque deben incorporarse a la PEA en lo posible en las mismas y razonables condiciones

OBJETIVO ESPECIFICO 03: Analizar si en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el artículo 49° de la Ley 29973.

9. ¿Como define el sentido del artículo 49° de la Ley General de las Persona con Discapacidad? Expláyese.

Es la cuota de empleo, debe existir no solo como obligación sino una penalidad por incumplimiento

10. ¿Considera Ud. que en lo procedimientos de las convocatorias a concursos públicos en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el artículo 49° de la Ley 29973? Explique.

No por que no se elabora perfil con este propósito.

11. ¿Considera Ud. que existe un adecuado control en la Municipalidad Provincial de Arequipa sobre el cumplimiento del artículo 49° de la Ley General de las Personas con Discapacidad? Explique.

El OCI de la entidad le advertido esta eventualidad, solo planteado su progresiva implementación.

12. ¿De quién considera que es la responsabilidad de que no se cumpla en la Municipalidad de Arequipa con la cuota señalada en el artículo 49° de la Ley N° 29973? Detalle.

La Oficina Area encargada de  
Gestión de Recursos Humanos  
y la OMAPEO encargada de la  
difusión

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA  
Mg. María Antonieta Torres Espejo  
GERENTE MUNICIPAL

D.N.I 29608711



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## DATOS PERSONALES DEL ENTREVISTADO

- NOMBRE COMPLETO: Eriksson Peralta Ccaca
- LUGAR DE TRABAJO: Municipalidad Provincial de Arequipa
- FUNCIÓN O LABOR DESEMPEÑADA: Sub gerente de Presupuesto
- FECHA DE ENTREVISTA: 03/11/2022

**TÍTULO: Factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.**

**OBJETIVO ESPECIFICO 01: Identificar los factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.**

1. ¿Considera Ud. que existen factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

Si, considero que existen factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad, ya que esto se demuestra en los concursos que manda la (MUNICIPALIDAD) y se observa pocas personas con discapacidad concurren por un puesto de trabajo

2. ¿Conoce Ud. alguna razón de la escasa participación de personas con discapacidad en las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

Si, podría ser la inadecuada difusión de las convocatorias, perfiles de puesto que no encajan para las personas con discapacidad, poca preparación de las personas antes mencionadas, miedo, temor o desconfianza de las personas, etc.



3. ¿Considera Ud. que hay una inadecuada difusión de información de las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa para personas con discapacidad? Explique.

CONSIDERO QUE SÍ, YA QUE SOLO SE CUMPLE CON LO QUE EXIGE LA LEY, MÁS NO SE MAXIMIZA LA DIFUSIÓN POR DISTINTOS MEDIOS COMO PODRÍA SER REDES SOCIALES, RADIO, TELEVISIÓN, PRENSA ESCRITA, DIFUSIÓN POR PARTE DE COMADIS.

4. ¿Cómo aumentaría Ud. el número de postulantes de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

CREANDO PERFILES QUE CALZEN PARA QUE ESTAS PERSONAS PUEDAN COMPETER POR UN PUESTO DE TRABAJO, CAPACITAR A LAS PERSONAS ANTES RENUNCIADAS PARA QUE SE ENCUENTREN CALIFICADAS PARA PODER TENER MÁS OPCIONES DE TRABAJO EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA.

**OBJETIVO ESPECIFICO 02: Analizar los mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa.**

5. ¿Considera Ud. que la Municipalidad Provincial de Arequipa debería implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad? Explique.

SÍ, LOS ENDEBIDOS PODRÍAN CREAR MÁS PERFILES QUE VAYAN A COCER CON LAS COMPETENCIAS CON PERSONAS DEPENDIENDO DE SU DISCAPACIDAD. OTRA SERÍA MAXIMIZAR LA DIFUSIÓN POR LA PRENSA Y REDES SOCIALES.

6. ¿Cuáles son los aspectos que deberían modificarse o adicionarse para poder implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

CREAR MÁS PERFILES, ESTO LO PODRÍA REALIZAR LA SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS EN COORDINACIÓN CON COMADIS Y COMADIS. SE PODRÍA CREAR TALLERES O PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN PARA QUE ESTAS PERSONAS PUEDAN INSERTARSE EN EL MUNDO LABORAL.

7. ¿Considera Ud. que la implementación de mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad favorecería a los derechos constitucionales y laborales de éstos? ¿Por qué?

SI, porque le estarían dando más posibilidades a estas personas de recibir un pago retributivo mediante un trabajo digno. Acceder a un trabajo es un derecho fundamental por relevancia y a veces estas personas se sienten relegadas

8. ¿Considera Ud. que debería haber una convocatoria para personas con discapacidad simultáneamente a las convocatorias ordinarias o habituales? Explique.

Podría ser, sería algo novedoso e inclusivo. Algo que nunca se ha visto pero que podría tener resultados positivos. Se podría lograr en coordinación con los entes encargados de velar por los derechos de estas personas

**OBJETIVO ESPECIFICO 03: Analizar si en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el artículo 49° de la Ley 29973.**

9. ¿Como define el sentido del artículo 49° de la Ley General de las Persona con Discapacidad? Expláyese.

El art. 49 trata sobre la cuota del empleo que deben cumplir las entidades públicas, ya que están obligados a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, sin embargo esto no se cumple.

10. ¿Considera Ud. que en lo procedimientos de las convocatorias a concursos públicos en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el artículo 49° de la Ley 29973? Explique.

La municipalidad cumple con lo que la norma estipula, que no se presenten a concurso en las convocatorias es otro tema.

11. ¿Considera Ud. que existe un adecuado control en la Municipalidad Provincial de Arequipa sobre el cumplimiento del artículo 49° de la Ley General de las Personas con Discapacidad? Explique.

Considero que no, ya que como dice en el mencionado artículo las entidades verifican el cumplimiento de la cuota del 5% (a que es la realidad)

NO SE CUMPLE.

12 ¿De quién considera que es la responsabilidad de que no se cumpla en la Municipalidad de Arequipa con la cuota señalada en el artículo 49° de la Ley N° 29973? Detalle.

DE LA SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y EN SÍ  
DE TODO EL APARATO ESTATAL QUE NO CUMPLE  
Y/O SOLUCIONES ALTERNATIVAS PARA CUMPLIR  
LO ESTIPULADO EN LA LEY 29973

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA  
  
Econ Eriksson Peralta Ccapa  
SUB GERENTE DE PRESUPUESTO

DNI : 46585717





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## DATOS PERSONALES DEL ENTREVISTADO

- NOMBRE COMPLETO: Yvonne Rocío Leiva Roca
- LUGAR DE TRABAJO: Municipalidad Provincial de Arequipa
- FUNCIÓN O LABOR DESEMPEÑADA: Subgerente de RR.PP.
- FECHA DE ENTREVISTA: 25/10/2025

**TÍTULO: Factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.**

**OBJETIVO ESPECIFICO 01: Identificar los factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.**

1. ¿Considera Ud. que existen factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

Si, deberían de generarse opciones específicas impulsando el trabajo de personas con discapacidad.

2. ¿Conoce Ud. alguna razón de la escasa participación de personas con discapacidad en las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

No tengo conocimiento de ello.



3. ¿Considera Ud. que hay una inadecuada difusión de información de las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa para personas con discapacidad? Explique.

Lo normal es que la difusión debe hacerse en el portal oficial, por ende la página web es el canal oficial que el Estado reconoce.

4. ¿Cómo aumentaría Ud. el número de postulantes de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

Tendría que generarse puestos de trabajo según requerimiento de las áreas de la institución.

**OBJETIVO ESPECIFICO 02: Analizar los mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa.**

5. ¿Considera Ud. que la Municipalidad Provincial de Arequipa debería implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad? Explique.

Si, realizando un análisis previo de las necesidades de las áreas y focalizando los puestos donde podría ubicar a las personas con discapacidad.

6. ¿Cuáles son los aspectos que deberían modificarse o adicionarse para poder implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

Especificar en el POF de la institución las plazas para las personas con discapacidad, de manera que pueda solicitarse el contacto de este grupo de la población.

7. ¿Considera Ud. que la implementación de mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad favorecería a los derechos constitucionales y laborales de éstos? ¿Por qué?

Más que mecanismos implica una mejor cuota adaptada.

8. ¿Considera Ud. que debería haber una convocatoria para personas con discapacidad simultáneamente a las convocatorias ordinarias o habituales? Explique.

Si para considerando la situación de cada persona según los requerimientos de cada caso.

**OBJETIVO ESPECIFICO 03: Analizar si en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el artículo 49° de la Ley 29973.**

9. ¿Como define el sentido del artículo 49° de la Ley General de las Persona con Discapacidad? Expláyese.

Debería de tratarse al 5% de la totalidad del personal a personas con discapacidad.

10. ¿Considera Ud. que en lo procedimientos de las convocatorias a concursos públicos en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el artículo 49° de la Ley 29973? Explique.

No es visible.

11. ¿Considera Ud. que existe un adecuado control en la Municipalidad Provincial de Arequipa sobre el cumplimiento del artículo 49° de la Ley General de la Personas con Discapacidad? Explique.

No es visible.

12 ¿De quién considera que es la responsabilidad de que no se cumpla en la Municipalidad de Arequipa con la cuota señalada en el artículo 49° de la Ley N° 29973? Detalle.

De la Subgerencia de Recursos Humanos



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA

Periodista: Wirth Rocio Leyva Roca  
SUB GERENTE DE RELACIONES PUBLICAS Y PRENSA

DNI: 40823503





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## DATOS PERSONALES DEL ENTREVISTADO

- NOMBRE COMPLETO: BERNARDO V. BARROS UMTIVERO
- LUGAR DE TRABAJO: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
- FUNCIÓN O LABOR DESEMPEÑADA: SUBGERENTE PLANIFICACIÓN
- FECHA DE ENTREVISTA: 19-10-2022

**TÍTULO: Factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.**

**OBJETIVO ESPECIFICO 01: Identificar los factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.**

1. ¿Considera Ud. que existen factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

POR FALTA DE CONOCIMIENTO DE LOS POSTULANTES DE ESTAS CONVOCATORIAS  
POR FALTA DE COMUNICACIÓN DE PARTE DE LA MPA

2. ¿Conoce Ud. alguna razón de la escasa participación de personas con discapacidad en las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

FALTA DE CONOCIMIENTO DE LOS POSTULANTES

3. ¿Considera Ud. que hay una inadecuada difusión de información de las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa para personas con discapacidad? Explique.

SI, PORQUE NO SE NOTA EN LAS REDES SOCIALES  
NI EN TELEVISION.

4. ¿Cómo aumentaría Ud. el número de postulantes de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

MAYOR DIFUSION Y COMUNICACION EN UN DETERMINADO  
HORARIO SOLAMENTE PARA ESTE TIPO DE CONVOCATORIAS

**OBJETIVO ESPECIFICO 02: Analizar los mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa.**

5. ¿Considera Ud. que la Municipalidad Provincial de Arequipa debería implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad? Explique.

SI, HACIENDO REDES SOCIALES O TEMA USO RADIO  
O TV.

6. ¿Cuáles son los aspectos que deberían modificarse o adicionarse para poder implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

- ATRAVES DE ORGANISMO QUE SE ENCARGAN DE  
RECLUTAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD

7. ¿Considera Ud. que la implementación de mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad favorecería a los derechos constitucionales y laborales de éstos? ¿Por qué?

SI, PORQUE FORMARIAN INCLUSO SINDICATOS

8. ¿Considera Ud. que debería haber una convocatoria para personas con discapacidad simultáneamente a las convocatorias ordinarias o habituales? Explique.

SI, DEBEN SER SEPARADAS Y BATO UN CRONOGRAMA Estricto

OBJETIVO ESPECIFICO 03: Analizar si en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el artículo 49° de la Ley 29973.

9. ¿Como define el sentido del artículo 49° de la Ley General de las Persona con Discapacidad? Expláyese.

COMO LAS ENTIDADES PUBLICAS INCLUYAN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD NO MENOS AL 5% de su PERSONAL TOTAL

10. ¿Considera Ud. que en lo procedimientos de las convocatorias a concursos públicos en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el artículo 49° de la Ley 29973? Explique.

SI, PORQUE LA MUNICIPALIDAD COMO ENTIDAD PUBLICA ESTA OBLIGADA A REALIZARLO

11. ¿Considera Ud. que existe un adecuado control en la Municipalidad Provincial de Arequipa sobre el cumplimiento del artículo 49° de la Ley General de la Personas con Discapacidad? Explique.

SI, YA QUE EL AREA DE RECURSOS HUMANOS SE ENCARGA DE CONTROL

14

12 ¿De quién considera que es la responsabilidad de que no se cumpla en la  
Municipalidad de Arequipa con la cuota señalada en el artículo 49° de la  
Ley N° 29973? Detalle.

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS Y DE GERENCIA DE  
ADMINISTRACION FINANCIERA



FIRMA

DNI: 43640857.





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## DATOS PERSONALES DEL ENTREVISTADO

- NOMBRE COMPLETO: Berly José Gonzales Arias
- LUGAR DE TRABAJO: Municipalidad Provincial de Arequipa
- FUNCIÓN O LABOR DESEMPEÑADA: Asesor de Alcaldía
- FECHA DE ENTREVISTA: 24 de octubre de 2022

**TÍTULO: Factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.**

**OBJETIVO ESPECIFICO 01: Identificar los factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.**

1. ¿Considera Ud. que existen factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

Si existen algunos factores entre ellos, que en las convocatorias no se contemple el cumplimiento del porcentaje de plazas establecida en la Ley N° 29973, también puede ser que no se utilice los medios adecuados para difundir las convocatorias de los procesos de selección de personal en la MPA.

2. ¿Conoce Ud. alguna razón de la escasa participación de personas con discapacidad en las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

No conozco un caso específico.



3. ¿Considera Ud. que hay una inadecuada difusión de información de las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa para personas con discapacidad? Explique.

La difusión de las convocatorias se realiza a través de la página web de la MPA, sin tomar en cuenta que podría haber postulantes incidentes que no pudieran leer las convocatorias, entiendo que no se remite las convocatorias a la OMAPED, ORCIS, conavis, entre otros.

4. ¿Cómo aumentaría Ud. el número de postulantes de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

Utilizando otros medios de difusión de las convocatorias, coordinando con la OMAPED la difusión de las convocatorias para que a través de dicha instancia se difunda en otras instituciones encargadas de la atención de las personas con discapacidad.

**OBJETIVO ESPECIFICO 02: Analizar los mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa.**

5. ¿Considera Ud. que la Municipalidad Provincial de Arequipa debería implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad? Explique.

Sí se debería coordinar con las áreas usuarias de la MPA para que en las bases o requisitos de las convocatorias se consideren calificaciones o puntuaciones adicionales a los postulantes con discapacidad, incorporar en los comités de selección a profesionales que tengan experiencia en el trabajo con personas con discapacidad.

6. ¿Cuáles son los aspectos que deberían modificarse o adicionarse para poder implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

mejorar los mecanismos de difusión de las convocatorias, los comités de selección deben incorporar en las bases mecanismos para el cumplimiento de la Ley N° 29973 coordinar con OMAPED mecanismos para promover la participación de personas con discapacidad. Finalmente, hacer efectivas las sanciones en caso de incumplimiento de la Ley.

7. ¿Considera Ud. que la implementación de mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad favorecería a los derechos constitucionales y laborales de éstos? ¿Por qué?

Claro que si se da mayor participación por su inserción laboral se evita discriminación y exclusión.

8. ¿Considera Ud. que debería haber una convocatoria para personas con discapacidad simultáneamente a las convocatorias ordinarias o habituales? Explique.

Creo que no es necesario, lo que se necesita es un trato igualitario, sin exclusiones y mucho menos discriminaciones, considero que las personas con alguna discapacidad tienen un enorme potencial, el cual no está siendo valorado.

**OBJETIVO ESPECIFICO 03: Analizar si en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el artículo 49° de la Ley 29973.**

9. ¿Como define el sentido del artículo 49° de la Ley General de las Persona con Discapacidad? Expláyese.

Se define como el derecho que tienen las personas con discapacidad a insertarse laboralmente a entidades públicas y empresas privadas, determinando el porcentaje mínimo que deben cumplir los empleadores, estableciendo multas y sanciones en caso de incumplimiento, cuya fiscalización lamentablemente no se cumple.

10. ¿Considera Ud. que en lo procedimientos de las convocatorias a concursos públicos en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el artículo 49° de la Ley 29973? Explique.

No he tenido oportunidad de revisar las convocatorias, aunque en los avisos que se publica no se aprecia ninguna referencia al cumplimiento de la norma. En algunas oportunidades he apreciado listas de postulantes que desean acceder a un puesto de trabajo y no he visto una ventanilla de atención para personas con discapacidad.

11. ¿Considera Ud. que existe un adecuado control en la Municipalidad Provincial de Arequipa sobre el cumplimiento del artículo 49° de la Ley General de la Personas con Discapacidad? Explique.

He apreciado algunas personas trabajando especialmente en la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Central telefónica; sin embargo, no estoy seguro si se cumple con el 5% de personas con discapacidad en

La MPA Recientemente falleció una persona con discapacidad y no he visto que se realice una convocatoria de dicha plaza que permita el ingreso de otra persona con discapacidad.

12 ¿De quién considera que es la responsabilidad de que no se cumpla en la Municipalidad de Arequipa con la cuota señalada en el artículo 49° de la Ley N° 29973? Detalle.

De la Sub Gerencia de Recursos Humanos, quienes deben impulsar el cumplimiento de la Ley, también de OMAPEL quienes deberían impulsar medidas para el cumplimiento de la Ley General de personas con Discapacidad. También el Concejo Municipal debería fiscalizar el cumplimiento de la norma.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA  
ASESOR DE ALCALDIA  
C.P.C. Berly José Gonzales Arias

D.N.I 29567762





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## DATOS PERSONALES DEL ENTREVISTADO

- NOMBRE COMPLETO: Piarella Jessica Esquia Quiroz
- LUGAR DE TRABAJO: Municipalidad Provincial de Arequipa
- FUNCIÓN O LABOR DESEMPEÑADA: ASESORA JURIDICO I - 6AJ
- FECHA DE ENTREVISTA: 19/10/2022

**TÍTULO: Factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.**

**OBJETIVO ESPECIFICO 01: Identificar los factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.**

1. ¿Considera Ud. que existen factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

Sí. He notado poca participación por ese segmento de la población en las convocatorias, no solo en la Municipalidad Provincial de Arequipa sino en todas las instituciones públicas.

2. ¿Conoce Ud. alguna razón de la escasa participación de personas con discapacidad en las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

Pienso que son muchos factores y razones por que las personas con discapacidad no se presentan en gran número a las convocatorias. Entonces si conoces alguna razón, podría ser la escasa postulación o la poca preparación académica de este sector de la población.

3. ¿Considera Ud. que hay una inadecuada difusión de información de las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa para personas con discapacidad? Explique.

SI CONSIDERO QUE HAY UNA INADECUADA DIFUSION PORQUE MUCHAS VECES LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD NO SABEN QUE TAMBIEN ALLAS PUEDEN POSTULAR A CONVOCATORIAS O PUESTOS DE TRABAJO QUE AFECTAN LAS ENTIDADES PUBLICAS

4. ¿Cómo aumentaría Ud. el número de postulantes de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

CON OTRAS ESTRATEGIAS DE DIFUSION COMO PODRIA SER: PROPAGANDA EN LA RADIO, PERSONAS. PUBLICAR LAS CONVOCATORIAS NO SOLO EN LA PAGINA DE BUSCA DE TRABAJO O SERVICIO SINO TAMBIEN EN LA PAGINA DE COMADIS, DEFENSORIA DEL PUEBLO Y OTROS ENTES.

**OBJETIVO ESPECIFICO 02: Analizar los mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa.**

5. ¿Considera Ud. que la Municipalidad Provincial de Arequipa debería implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad? Explique.

SI DEBERIA IMPLEMENTAR OTROS MECANISMOS DE DIFUSION O TAMBIEN PODRIA SER QUE CREEN UNA CONVOCATORIA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, SIMULTANEAMENTE CON LAS CONVOCATORIAS QUE EXISTEN EN LA ACTUALIDAD

6. ¿Cuáles son los aspectos que deberían modificarse o adicionarse para poder implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

UNA DIRECTIVA O NORMA MUNICIPAL QUE PERMITA REALIZAR UNA CONVOCATORIA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, LEYES DEL CONGRESO QUE OBLIGAN A LAS ENTIDADES A PROMOCIONAR SUS CONVOCATORIAS EN LA RADIO Y PERIODICOS.

7. ¿Considera Ud. que la implementación de mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad favorecería a los derechos constitucionales y laborales de éstos? ¿Por qué?

Si, porque tendrían más opción de conseguir un trabajo y por ende satisfacer su derecho a una remuneración por un trabajo digno

8. ¿Considera Ud. que debería haber una convocatoria para personas con discapacidad simultáneamente a las convocatorias ordinarias o habituales? Explique.

Si, daría un enfoque inclusivo, sería algo más útil y positivo.

**OBJETIVO ESPECIFICO 03: Analizar si en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el artículo 49° de la Ley 29973.**

9. ¿Como define el sentido del artículo 49° de la Ley General de las Persona con Discapacidad? Expláyese.

Interesante pienso que deberían exigir que se cumpla en su totalidad

10. ¿Considera Ud. que en lo procedimientos de las convocatorias a concursos públicos en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el artículo 49° de la Ley 29973? Explique.

Si, porque la municipalidad cumple con lo que la ley le exige, el problema es que las personas con discapacidad no se presentan en gran número

11. ¿Considera Ud. que existe un adecuado control en la Municipalidad Provincial de Arequipa sobre el cumplimiento del artículo 49° de la Ley General de las Personas con Discapacidad? Explique.

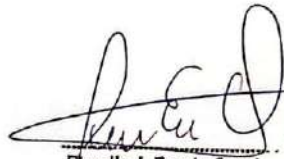
Si, porque la municipalidad provincial de Arequipa no puede controlar esa norma, es cosa a



SUS COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES, YA QUE  
NO ES UNA NORMA MUNICIPAL.

12 ¿De quién considera que es la responsabilidad de que no se cumpla en la Municipalidad de Arequipa con la cuota señalada en el artículo 49° de la Ley N° 29973? Detalle.

CREO QUE ES UNA RESPONSABILIDAD COMPARTIDA  
ENTRE LOS LEGISLADORES, LOS AUTES CORRESPONDIENTES  
LA MUNICIPALIDAD Y LAS MISMAS PERSONAS CON  
DESPACHO.



Florella J. Esquia Oviedo  
ABOGADO  
C.A.A. 9868

D.N.I. 44802635



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## DATOS PERSONALES DEL ENTREVISTADO

- NOMBRE COMPLETO: *María Teresa Corpis Tamante*
- LUGAR DE TRABAJO: *Casmaras - Seguridad Ciudadana*
- FUNCIÓN O LABOR DESEMPEÑADA: *Operador de Casmaras*
- FECHA DE ENTREVISTA: *24-10-2022*

**TÍTULO: Factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.**

**OBJETIVO ESPECIFICO 01: Identificar los factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.**

1. ¿Considera Ud. que existen factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

*Si,*  
*Buena difusión por que solo se publica en la portal web de la Municipalidad y para eso tienes que tener acceso a Internet y muchos no tienen por lo que nunca se enteran*

2. ¿Conoce Ud. alguna razón de la escasa participación de personas con discapacidad en las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

*Si - falta de confianza a raíz de la discriminación que sufre las personas con discapacidad.*



3. ¿Considera Ud. que hay una inadecuada difusión de información de las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa para personas con discapacidad? Explique.

Si  
Ya que la difusión la hacen con la página de la Municipalidad y no buscan otros medios alternativos de difusión no todas tenemos acceso a Internet.

4. ¿Cómo aumentaría Ud. el número de postulantes de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

Concurso público y la difusión sea por medio de difusión escrita y radial.

**OBJETIVO ESPECIFICO 02: Analizar los mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa.**

5. ¿Considera Ud. que la Municipalidad Provincial de Arequipa debería implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad? Explique.

Si debería Trabajar con prensa escrita, haci como medio comunicación escrita y radial y que todos no contarnos con acceso a Internet.

6. ¿Cuáles son los aspectos que deberían modificarse o adicionarse para poder implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

Los aspectos que debería adicionarse es en la publicación de los concursos públicos en los periódicos de mayor circulación de la ciudad de Arequipa y la difusión de la misma en las radiales.

7. ¿Considera Ud. que la implementación de mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad favorecería a los derechos constitucionales y laborales de éstos? ¿Por qué?

Si porque adelantaría a que todas personas con discapacidad postulen a puestos de trabajo. Tenga mayor probabilidad de que esas esta población beneficiaria obtenga un puesto de trabajo y hacer mejores su calidad de vida.

8. ¿Considera Ud. que debería haber una convocatoria para personas con discapacidad simultáneamente a las convocatorias ordinarias o habituales? Explique.

Si para que las personas con discapacidad tengan confianza para postular sus convocatorias y tengan mas probabilidades de obtener un puesto laboral.

**OBJETIVO ESPECIFICO 03: Analizar si en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el artículo 49° de la Ley 29973.**

9. ¿Como define el sentido del artículo 49° de la Ley General de las Persona con Discapacidad? Expláyese.

Lo defino como una cuota minima de empleabilidad para personas con discapacidad en el sector publico. lo cual no se cumple en la institución que laboro.

10. ¿Considera Ud. que en lo procedimientos de las convocatorias a concursos públicos en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el artículo 49° de la Ley 29973? Explique.

no porque en las últimas convocatoria no se controla a ninguna persona con discapacidad. El estado debera el ejemplo y copar en sus instituciones la cuota minima de empleabilidad.

11. ¿Considera Ud. que existe un adecuado control en la Municipalidad Provincial de Arequipa sobre el cumplimiento del artículo 49° de la Ley General de las Personas con Discapacidad? Explique.

NO Existe porque desconoce la ley de personas con discapacidad. o prefiero no contratar a personas con discapacidad.

12 ¿De quién considera que es la responsabilidad de que no se cumpla en la  
Municipalidad de Arequipa con la cuota señalada en el artículo 49° de la  
Ley N° 29973? Detalle.

Sugerencia de recursos Humanos y  
comunidad defensora del pueblo



DNI: 29442616





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## DATOS PERSONALES DEL ENTREVISTADO

- NOMBRE COMPLETO: *Janeith Gloria Caballero Sarmiento*
- LUGAR DE TRABAJO: *Municipalidad Provincial de Arequipa*
- FUNCIÓN O LABOR DESEMPEÑADA: *manejo de la central telefonica*
- FECHA DE ENTREVISTA: *17/10/22*

**TÍTULO: Factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.**

**OBJETIVO ESPECIFICO 01: Identificar los factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.**

1. ¿Considera Ud. que existen factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

*Si consideración que hay escasa postulación a las convocatorias, por diversos causas.*

2. ¿Conoce Ud. alguna razón de la escasa participación de personas con discapacidad en las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

*Hay muchas causas entre las principales no hay confianza de los postulantes, porque muchos veces están direccionados, no solo en la municipalidad provincial sino en todas las instituciones publicas.*

3. ¿Considera Ud. que hay una inadecuada difusión de información de las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa para personas con discapacidad? Explique.

*Si falta mucha difusión sobre todo en los medios de comunicación escrita Televisiva y radial*

4. ¿Cómo aumentaría Ud. el número de postulantes de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

*publicando las convocatorias anteladamente trabajar con mayor énfasis, acudiendo a los centros de personas con discapacidad para transmitirles confianza en las convocatorias que ofrece la municipalidad*

**OBJETIVO ESPECIFICO 02: Analizar los mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa.**

5. ¿Considera Ud. que la Municipalidad Provincial de Arequipa debería implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad? Explique.

*si programando cursos de capacitación, para los diferentes plazos.*

6. ¿Cuáles son los aspectos que deberían modificarse o adicionarse para poder implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

*capacitación, difusión, confianza*

7. ¿Considera Ud. que la implementación de mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad favorecería a los derechos constitucionales y laborales de éstos? ¿Por qué?

Si porque en la actualidad no se está dando la debida importancia ni cumplimiento a las leyes constitucionales y laborales.

8. ¿Considera Ud. que debería haber una convocatoria para personas con discapacidad simultáneamente a las convocatorias ordinarias o habituales? Explique.

No considero que todo concurso público debe ser simultáneo en igualdad de condiciones y derechos.

**OBJETIVO ESPECIFICO 03: Analizar si en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el artículo 49° de la Ley 29973.**

9. ¿Como define el sentido del artículo 49° de la Ley General de las Persona con Discapacidad? Expláyese.

mi opinión como muchos artículos de la ley es letra muerta ya que no se cumple. ni siquiera por temor a ser sancionados con multa puesto que instituciones encargadas de fiscalizar y sancionar no lo hacen.

10. ¿Considera Ud. que en lo procedimientos de las convocatorias a concursos públicos en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el artículo 49° de la Ley 29973? Explique.

se cumple medianamente, puesto que de acuerdo de trabajadores solo hay una mínima cuota de trabajadores de personas con discapacidad.

11. ¿Considera Ud. que existe un adecuado control en la Municipalidad Provincial de Arequipa sobre el cumplimiento del artículo 49° de la Ley General de la Personas con Discapacidad? Explique.

No considero que no hay un adecuado control puesto que no se cumple con el artículo 49 de la ley general de la persona con discapacidad.



12 ¿De quién considera que es la responsabilidad de que no se cumpla en la  
Municipalidad de Arequipa con la cuota señalada en el artículo 49° de la  
Ley N° 29973? Detalle.

*no considero que es responsabilidad del  
Area de recursos humanos,*



D. NI 29256946





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## DATOS PERSONALES DEL ENTREVISTADO

- NOMBRE COMPLETO: *B. Amadeo Valdivia Coaguilo*
- LUGAR DE TRABAJO: *Municipalidad Provincial*
- FUNCIÓN O LABOR DESEMPEÑADA: *Administrador*
- FECHA DE ENTREVISTA: *24/10/2022*

**TÍTULO: Factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.**

**OBJETIVO ESPECIFICO 01: Identificar los factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.**

1. ¿Considera Ud. que existen factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

*Si porque mucha personas con discapacidad no terminan sus estudios secundarios y a veces hasta la primaria*

2. ¿Conoce Ud. alguna razón de la escasa participación de personas con discapacidad en las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

*No porque solo participamos a larga raigos, no nos toman en cuenta.*

- 3 ¿Considera Ud. que hay una inadecuada difusión de información de las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa para personas con discapacidad? Explique.

*Si poca difusión ante la realidad de las personas con discapacidad.*

- 4 ¿Cómo aumentaría Ud. el número de postulantes de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

*Mediante difusión y dando oportunidades en las áreas que ellos pueden desempeñar.*

**OBJETIVO ESPECIFICO 02: Analizar los mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa.**

- 5 ¿Considera Ud. que la Municipalidad Provincial de Arequipa debería implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad? Explique.

*No mediante la difusión del CEO Municipal para que se preparen.*

- 6 ¿Cuáles son los aspectos que deberían modificarse o adicionarse para poder implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

*Oportunidad en el ámbito.*

7. ¿Considera Ud. que la implementación de mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad favorecería a los derechos constitucionales y laborales de éstos? ¿Por qué?

*Si porque así ellos podrán aportar en sus hogares y sobre  
así como persona en la sociedad.*

8. ¿Considera Ud. que debería haber una convocatoria para personas con discapacidad simultáneamente a las convocatorias ordinarias o habituales? Explique

*Se debe realizar la convocatoria igual solo respetando  
su derecho que dice la ley con discapacidad que el  
15% del examen general.*

**OBJETIVO ESPECIFICO 03: Analizar si en la  
Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo  
dispuesto en el artículo 49° de la Ley 29973.**

9. ¿Como define el sentido del artículo 49° de la Ley General de las Persona con Discapacidad? Expláyese.

*Si cumple porque tiene en varias áreas a personas con  
discapacidad por ejemplo Administrativa, Limpieza pública  
Parque y Jardines y Serenazgo.*

10. ¿Considera Ud. que en lo procedimientos de las convocatorias a concursos públicos en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el artículo 49° de la Ley 29973? Explique.

*No podría opinar porque no he estado en facti las  
convocatorias. y pienso de que debe ver una persona  
que tenga conocimiento de las personas con discapacidad.*

11. ¿Considera Ud. que existe un adecuado control en la Municipalidad Provincial de Arequipa sobre el cumplimiento del artículo 49° de la Ley General de las Personas con Discapacidad? Explique.

*En la realidad no todo viene de acuerdo con su responsabilidad  
de la autoridades, las subgerencias nunca se capacitan  
sobre la ley 29973 desconocen*



12 ¿De quién considera que es la responsabilidad de que no se cumpla en la Municipalidad de Arequipa con la cuota señalada en el artículo 49° de la Ley N° 29973? Detalle.

Es depende del personal de confianza del Alcalde que no se comprometen de esta ley y por tanto no se cumple en nuestra ciudad y por lo tanto sus derechos de la P.C.D.



DNI: 29412058



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## DATOS PERSONALES DEL ENTREVISTADO

- NOMBRE COMPLETO: Mabel Martinez Rosas
- LUGAR DE TRABAJO: camaras - Seguridad Ciudadana
- FUNCIÓN O LABOR DESEMPEÑADA: operador de camaras
- FECHA DE ENTREVISTA: 21-10-2022

**TÍTULO: Factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.**

**OBJETIVO ESPECIFICO 01: Identificar los factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.**

1. ¿Considera Ud. que existen factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

Si, poca difusión de las convocatorias y  
prejuicios sociales.  
No hay coordinación con CONADIS y demás  
asociaciones de personas con discapacidad

2. ¿Conoce Ud. alguna razón de la escasa participación de personas con discapacidad en las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

- Desconocimiento de convocatorias  
- En algunas convocatorias pedir estar apto  
psíquicamente como requisito

- 3 ¿Considera Ud. que hay una inadecuada difusión de información de las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa para personas con discapacidad? Explique.

Es inadecuada porque no optan por medios masivos de comunicación (radio, tv y redes s.)

- 4 ¿Cómo aumentaría Ud. el número de postulantes de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

- Publicando comunicados en oficinas de IONAPIS, Asociaciones para personas con discapacidad, OTAPCO y otros

**OBJETIVO ESPECIFICO 02: Analizar los mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa.**

- 5 ¿Considera Ud. que la Municipalidad Provincial de Arequipa debería implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad? Explique.

Mayor articulación con otras instituciones que atienden a las personas con discapacidad

- 6 ¿Cuáles son los aspectos que deberían modificarse o adicionarse para poder implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

- Mayor difusión de convocatorias  
- comunicación directa con organizaciones de personas con discapacidad



7. ¿Considera Ud. que la implementación de mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad favorecería a los derechos constitucionales y laborales de éstos? ¿Por qué?

Si porque son un grupo vulnerable que necesita apoyo para mejorar su calidad de vida y ejercicio de su derecho al empleo

8. ¿Considera Ud. que debería haber una convocatoria para personas con discapacidad simultáneamente a las convocatorias ordinarias o habituales? Explique.

Si para incentivar mayor participación de personas con discapacidades

**OBJETIVO ESPECIFICO 03: Analizar si en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el artículo 49° de la Ley 29973.**

9. ¿Como define el sentido del artículo 49° de la Ley General de las Personas con Discapacidad? Expláyese.

que la municipalidad como entidad pública debe cumplir la cuota de empleo (no inferior al 5% de la totalidad) como la ley lo manda

10. ¿Considera Ud. que en los procedimientos de las convocatorias a concursos públicos en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el artículo 49° de la Ley 29973? Explique.

No aceptan personas con discapacidad en las últimas convocatorias  
No dan importancia a la ley 29973

11. ¿Considera Ud. que existe un adecuado control en la Municipalidad Provincial de Arequipa sobre el cumplimiento del artículo 49° de la Ley General de las Personas con Discapacidad? Explique.

No existe dato actualizado



12 ¿De quién considera que es la responsabilidad de que no se cumpla en la  
Municipalidad de Arequipa con la cuota señalada en el artículo 49° de la  
Ley N° 29973? Detalle.

Contraloría general de la República  
Defensoría del Pueblo  
OCI  
CONADIS  
y otros



DNI: 23981333



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## DATOS PERSONALES DEL ENTREVISTADO

- NOMBRE COMPLETO: Ana Luz Huaparirocha Caceres
- LUGAR DE TRABAJO: Orientación al Ciudadano
- FUNCIÓN O LABOR DESEMPEÑADA: \_\_\_\_\_
- FECHA DE ENTREVISTA: 17/10/22

**TÍTULO: Factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.**

**OBJETIVO ESPECIFICO 01: Identificar los factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.**

1. ¿Considera Ud. que existen factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

Si existen factores Externos  
Como en las convocatorias no  
Específicas que también pueden  
postular las personas con  
discapacidad.

2. ¿Conoce Ud. alguna razón de la escasa participación de personas con discapacidad en las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

No Hay Suficiente Información  
en las Convocatorias

- 3 ¿Considera Ud. que hay una inadecuada difusión de información de las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa para personas con discapacidad? Explique.

Si porque no especifican que también pueden postular

- 4 ¿Cómo aumentaría Ud. el número de postulantes de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

Mayor difusión y en cada Convocatoria especificar que también pueden postular

**OBJETIVO ESPECIFICO 02: Analizar los mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa.**

- 5 ¿Considera Ud. que la Municipalidad Provincial de Arequipa debería implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad? Explique.

Si implementar pero también que cuenten con los espacios para movilizarse ya que ni siquiera hay servicios higiénicos en la municipalidad

- 6 ¿Cuáles son los aspectos que deberían modificarse o adicionarse para poder implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

Mejorar las condiciones de espacio, áreas adecuadas para el desplazamiento y realizar nuestras actividades teniendo todas las condiciones



7. ¿Considera Ud. que la implementación de mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad favorecería a los derechos constitucionales y laborales de éstos? ¿Por qué?

Claro que si, porque estarían considerando y respetando nuestros derechos.

8. ¿Considera Ud. que debería haber una convocatoria para personas con discapacidad simultáneamente a las convocatorias ordinarias o habituales? Explique.

Si, especificando las áreas a postular.

**OBJETIVO ESPECIFICO 03: Analizar si en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el artículo 49° de la Ley 29973.**

9. ¿Como define el sentido del artículo 49° de la Ley General de las Persona con Discapacidad? Expláyese.

Es una ley que no se cumple en varias instituciones no solo en la Municipalidad

10. ¿Considera Ud. que en lo procedimientos de las convocatorias a concursos públicos en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el artículo 49° de la Ley 29973? Explique.

No se cumple

11. ¿Considera Ud. que existe un adecuado control en la Municipalidad Provincial de Arequipa sobre el cumplimiento del artículo 49° de la Ley General de la Personas con Discapacidad? Explique.

No existe en la totalidad

\_\_\_\_\_

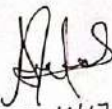
\_\_\_\_\_

12 ¿De quién considera que es la responsabilidad de que no se cumpla en la  
Municipalidad de Arequipa con la cuota señalada en el artículo 49° de la  
Ley N° 29973? Detalle.

De las Autoridades que  
hacen las convocatorias

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

  
D.N.I 44755163

\_\_\_\_\_

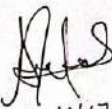
\_\_\_\_\_

12 ¿De quién considera que es la responsabilidad de que no se cumpla en la  
Municipalidad de Arequipa con la cuota señalada en el artículo 49° de la  
Ley N° 29973? Detalle.

De las Autoridades que  
hacen las convocatorias

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

  
D.N.I 44755163





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## DATOS PERSONALES DEL ENTREVISTADO

- NOMBRE COMPLETO: LAUREANO QUISPE SUCRO
- LUGAR DE TRABAJO: Arquitectura Vial M.P.A.
- FUNCIÓN O LABOR DESEMPEÑADA: Operador
- FECHA DE ENTREVISTA: 19/10/2022

**TÍTULO: Factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.**

**OBJETIVO ESPECIFICO 01: Identificar los factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.**

1. ¿Considera Ud. que existen factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

Uno de los factores es que se da poca información en las convocatorias que se hacen para cubrir las plazas, en las instituciones públicas. No se difunde con claridad el proceso público.

2. ¿Conoce Ud. alguna razón de la escasa participación de personas con discapacidad en las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

Uno de los razones también es que dan poca oportunidad de trabajos a las personas con discapacidad, por lo tanto no tienen experiencia laboral para concursar en puestos de trabajo.

3. ¿Considera Ud. que hay una inadecuada difusión de información de las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa para personas con discapacidad? Explique.

Porque en las convocatorias de plazas, no especifican, a las personas con habilidades diferentes, para que puedan concursar.

4. ¿Cómo aumentaría Ud. el número de postulantes de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

Añadir a CONADEC, ellos tienen el registro de personas con discapacidades, y hacer una relación de personas, que estén aptas para ocupar un puesto de trabajador.

**OBJETIVO ESPECIFICO 02: Analizar los mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa.**

5. ¿Considera Ud. que la Municipalidad Provincial de Arequipa debería implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad? Explique.

Debe implementarse como por ejemplo tele-trabajo o trabajo a domicilio, que pueda realizar trabajo en casa. De acuerdo a la Ley de tele-trabajo que el Congreso de la República aprobó, para la reglamentación de dicho ley.

6. ¿Cuáles son los aspectos que deberían modificarse o adicionarse para poder implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

Las Municipalidades y instituciones públicas deben acordar rápido, como acciones que tengan acor a los organismos públicos.



7. ¿Considera Ud. que la implementación de mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad favorecería a los derechos constitucionales y laborales de éstos? ¿Por qué?

Porque muchas personas discapacitadas están en la lista de Reservados, o con algún aparato ortopédico, o necesitan tener más facilidades, pero en los concursos públicos, no están en condiciones para trabajar y personas con discapacidades.

8. ¿Considera Ud. que debería haber una convocatoria para personas con discapacidad simultáneamente a las convocatorias ordinarias o habituales? Explique.

Por lo tanto que debe haber un concurso público en general, y no se debe haber distinción de la capacidad de las personas con habilidades diferentes.

**OBJETIVO ESPECIFICO 03: Analizar si en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el artículo 49° de la Ley 29973.**

9. ¿Como define el sentido del artículo 49° de la Ley General de las Persona con Discapacidad? Expláyese.

Buena la ley 29973, que ampara los derechos de la persona con discapacidad, pero la ley no se cumple con la cuota laboral, que está reservada el 5% que debe ocupar los puestos laborales.

10. ¿Considera Ud. que en lo procedimientos de las convocatorias a concursos públicos en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el artículo 49° de la Ley 29973? Explique.

No se cumple a cabalidad la ley 29973, puesto que la plaza de 5% no está siendo ocupada para las personas con discapacidad.

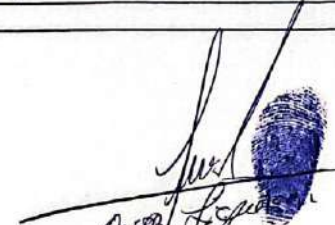
11. ¿Considera Ud. que existe un adecuado control en la Municipalidad Provincial de Arequipa sobre el cumplimiento del artículo 49° de la Ley General de las Personas con Discapacidad? Explique.

Buena desde mi punto de vista no se cumple con la ley General de personas con discapacidad en los procesos de personas con habilidades, no —

No hay ambientes acondicionados o falta de  
Agua de rozar para baños de personas y  
falta de elevadores.

12 ¿De quién considera que es la responsabilidad de que no se cumpla en la  
Municipalidad de Arequipa con la cuota señalada en el artículo 49° de la  
Ley N° 29973? Detalle.

De la autoridad municipal que en este caso es el  
Alcalde. Para ello las municipalidades tienen las  
oficinas de DRAPED, en la de agua ambiental.  
La hee de percibir con DRAPED.

  
Luz Aurora Quispe  
29727946



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## DATOS PERSONALES DEL ENTREVISTADO

- NOMBRE COMPLETO: *Alexander Nery Prado Buitrago*
- LUGAR DE TRABAJO: *Sub. Gobierno de Promoción Social*
- FUNCIÓN O LABOR DESEMPEÑADA: *Sub. Gerente*
- FECHA DE ENTREVISTA: *24 de Octubre 2022*

**TÍTULO: Factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.**

**OBJETIVO ESPECIFICO 01: Identificar los factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.**

1. ¿Considera Ud. que existen factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

*Si evita escasa participación social para las personas con discapacidad, de los cuales la sociedad lo excluye.*

2. ¿Conoce Ud. alguna razón de la escasa participación de personas con discapacidad en las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

*Si actualmente la municipalidad Provincial de Arequipa tiene un programa vigente de empleo para conseguir trabajo e integrar a personas C.D.*



3. ¿Considera Ud. que hay una inadecuada difusión de información de las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa para personas con discapacidad? Explique.

No por los medios o concursos públicos  
en general, pero estas personas tienen partes  
admisibles en el concurso público.

4. ¿Cómo aumentaría Ud. el número de postulantes de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

Se puede hacer más beneficios o dirigir las convocatorias  
hacia las vcp. en puestos oportunos para ellos  
siempre y cuando no se afecten sus derechos  
ni vulneren su integridad.

**OBJETIVO ESPECIFICO 02: Analizar los mecanismos  
alternativos que permitan mayor participación en los  
concursos públicos de personas con discapacidad en  
la Municipalidad Provincial de Arequipa.**

5. ¿Considera Ud. que la Municipalidad Provincial de Arequipa debería implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad? Explique.

Si.  
Porque el tema de inclusión es fundamental  
en los derechos de personas con discapacidad  
y la cuota laboral

6. ¿Cuáles son los aspectos que deberían modificarse o adicionarse para poder implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

Los perfiles de postulantes para que concuerden  
puestos en los cuales ellos pueden  
participar.



7. ¿Considera Ud. que la implementación de mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad favorecería a los derechos constitucionales y laborales de éstos? ¿Por qué?

Si por que es necesario que se implemente la ley con rigor de igualdad, que todo ya que todas son personas que poseen conocimientos ante la sociedad.

8. ¿Considera Ud. que debería haber una convocatoria para personas con discapacidad simultáneamente a las convocatorias ordinarias o habituales? Explique.

Debería haber un concurso general no particular ya que si fuera en ese sentido se estaría vulnerando su integridad como personas se estaría afectando el derecho de igualdad.

**OBJETIVO ESPECIFICO 03: Analizar si en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el artículo 49° de la Ley 29973.**

9. ¿Como define el sentido del artículo 49° de la Ley General de las Persona con Discapacidad? Expláyese.

- como un artículo que establece la cuota laboral pero que no se cumple, falta una capacitación por parte de las Municipalidades.

10. ¿Considera Ud. que en lo procedimientos de las convocatorias a concursos públicos en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el artículo 49° de la Ley 29973? Explique.

No se cumple.

11. ¿Considera Ud. que existe un adecuado control en la Municipalidad Provincial de Arequipa sobre el cumplimiento del artículo 49° de la Ley General de la Personas con Discapacidad? Explique.

No, por lo general son concursos son materia de no inclusión en todo el país.

12 ¿De quién considera que es la responsabilidad de que no se cumpla en la Municipalidad de Arequipa con la cuota señalada en el artículo 49° de la Ley N° 29973? Detalle.

En lo general en el formato del concurso mismo.  
en la etapa de la convocatoria. - siempre  
se da de forma discrecional.

  
Alexandra Prado B  
29567119



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## DATOS PERSONALES DEL ENTREVISTADO

- NOMBRE COMPLETO: Jimmy Robert Erazo Huarcayo
- LUGAR DE TRABAJO: Municipalidad Provincial de Arequipa
- FUNCIÓN O LABOR DESEMPEÑADA: Sub Gerencia de Tesorería
- FECHA DE ENTREVISTA: 11-11-2022

**TÍTULO: Factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.**

**OBJETIVO ESPECIFICO 01: Identificar los factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-**

1. ¿Considera Ud. que existen factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

Si considero que existen factores que generan escasa postulación de PCD y el principal de ellos es la reducida capacitación y calificación de las PCD, de la manera que no se sienten aptos para postular a los puestos de trabajo.

2. ¿Conoce Ud. alguna razón de la escasa participación de personas con discapacidad en las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

La poca educación que lamentablemente tienen las PCD, de la manera que no están preparadas para desarrollar las labores que se exigen en la Municipalidad de Arequipa.



3. ¿Considera Ud. que hay una inadecuada difusión de información de las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa para personas con discapacidad? Explique.

No lo considero, por que las convocatorias se hacen en general para todas las personas, incluyendo a los P.C.D.

4. ¿Cómo aumentaría Ud. el número de postulantes de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

Debería crearse programas de capacitación laboral para P.C.D. de tal manera que al estar capacitados puedan participar en las convocatorias para postular a las convocatorias.

**OBJETIVO ESPECIFICO 02: Analizar los mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa.**

5. ¿Considera Ud. que la Municipalidad Provincial de Arequipa debería implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad? Explique.

Podrían crearse programas de capacitación laboral en el interior de la Municipalidad Provincial de Arequipa.

6. ¿Cuáles son los aspectos que deberían modificarse o adicionarse para poder implementar mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Arequipa? Explique.

Crear espacios dentro de la Municipalidad de Arequipa para que los P.C.D. puedan capacitarse.

7. ¿Considera Ud. que la implementación de mecanismos alternativos que permitan mayor participación en los concursos públicos de personas con discapacidad favorecería a los derechos constitucionales y laborales de éstos? ¿Por qué?

Si porque se aumentaría la capacidad de vida de las P.C.D.

8. ¿Considera Ud. que debería haber una convocatoria para personas con discapacidad simultáneamente a las convocatorias ordinarias o habituales? ¿Por qué?

No lo considero necesario, porque las convocatorias ordinarias también están dirigidas hacia P.C.D.

**OBJETIVO ESPECIFICO 03: Analizar si en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el artículo 49° de la Ley 29973.**

9. ¿Como define el sentido del artículo 49° de la Ley General de las Persona con Discapacidad? Expláyese.

Es un artículo que trata de compensar la desigualdad existente entre las P.C.D y el resto de las personas.

10. ¿Considera Ud. que en lo procedimientos de las convocatorias a concursos públicos en la Municipalidad Provincial de Arequipa se cumple con lo dispuesto en el artículo 49° de la Ley 29973? Explique.

No se cumple, pero no es por culpa directa de la Municipalidad. El problema se presenta por que las P.C.D no están capacitadas y ellas mismas toman la decisión de no postular.

11. ¿Considera Ud. que existe un adecuado control en la Municipalidad Provincial de Arequipa sobre el cumplimiento del artículo 49° de la Ley General de las Personas con Discapacidad? ¿Por qué?

No hay un adecuado control, pero tampoco se han visto denuncias sobre algún trato discriminatorio.

12 ¿De quién considera que es la responsabilidad de que no se cumpla en la Municipalidad de Arequipa con la cuota señalada en el artículo 49° de la Ley N° 29973? ¿Por qué?

Del Estado por no preocuparse en generar políticas públicas para asegurar la educación la formación profesional o la calificación laboral de las P.C.D., incluso desde la Infancia.



Municipalidad Provincial de Arequipa

CPC Jimmy Robert Cama Huacalco  
SUBGERENTE DE TESORERÍA

DNI: 27 25046






Descargar archivo | LovePDF x WhatsApp x ANEXOS.pdf - Luisponcereng x traductor - Buscar con Google x TRULCE x Inicio de TI x +

ucv.blackboard.com/ultra/courses/\_178386\_1/outline/ti/launchFrame?toolHref=https:-2f-2fucv.blackboard.com-2fwebapps-2fblackboard-2fexecute-2fbti-2fplacement%3Fbit\_placement\_id%3...

Tablero de mandos de ejercicios

> Turnitin ?

Título del trabajo	Cargado	Nota	Similitud
TESIS CESAR VALLEJO	20 Nov 2022 17:32 -05	--	16%   

Inicio de TI

Mostrar todo x

Escribe aquí para buscar

17°C Mayorm. soleado 17:38 20/11/2022



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LEÓN REINALTT LUIS ALBERTO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Factores que generan la escasa postulación de personas con discapacidad a las convocatorias de la Municipalidad Provincial de Arequipa-2021.", cuyos autores son CUMPA DELGADO ROLANDO JESUS, NINA ZAPANA WILLIAM, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 29 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LEÓN REINALTT LUIS ALBERTO <b>DNI:</b> 18138359 <b>ORCID:</b> 0000-0002-4814-9512	Firmado electrónicamente por: LLEONRE el 29-12- 2022 00:22:43

Código documento Trilce: TRI - 0504390