

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS**

**FACULTAD CIENCIAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**TESIS**

**PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR - 2023**

**PRESENTADA POR:**

**JUAN DE DIOS FREDY APAZA YUCRA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**ABOGADO**

**PUNO – PERÚ**

**2025**



Repositorio Institucional ALCIRA by Universidad Privada San Carlos is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



# 12.78%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 7 MAR 2025, 12:51 PM

## Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL 5.54%      ● CHANGED TEXT 7.23%

## Report #25125061

JUAN DE DIOS FREDY APAZA YUCRA // PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR - 2023 RESUMEN EL objetivo principal de este estudio fue analizar la aplicación de la política pública de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri. La muestra se obtuvo a través del sistema no probabilístico y por conveniencia del investigador, donde se tiene a 2 representantes de asociaciones de discapacitados de la ciudad de Ayaviri, así como de la Subgerencia de Recursos Humanos, OMAPED y Gerencia Municipal. El presente estudio se ha basado en el enfoque cuantitativo que ha permitido, al mismo tiempo, ampliar la información dentro del contexto local en un contexto de aplicabilidad de una política pública nacional. El tipo de investigación es un estudio descriptivo jurídico que nos ayudó a buscar las causas y consecuencias de las situaciones jurídicas; El diseño de investigación es de Teoría fundamentada, en el se aplica la racionalidad y la lógica de los eventos o situaciones jurídicas de un caso concreto. Al final de la investigación, se han llegado a las siguientes conclusiones: Si bien la Municipalidad Provincial de Melgar cuenta con un marco normativo que respalda la inclusión de personas con discapacidad y destina recursos a OMAPED, persisten deficiencias en la implementación y fiscalización de estas políticas. La falta de un registro unificado y actualizado dificulta la planificación de políticas basadas en datos reales, lo que puede afectar la

# UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LA

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR - 2023

PRESENTADA POR:

JUAN DE DIOS FREDY APAZA YUCRA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:

  
M.Sc. DENILSON MEDINA SANCHEZ

PRIMER MIEMBRO

:

  
Mg. PERCY GABRIEL MAMANI PUMA

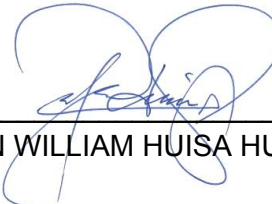
SEGUNDO MIEMBRO

:

  
Mtra. NATALY SILVIA GARCIA VILCA

ASESOR DE TESIS

:

  
Mg. MARTIN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO

Área: Ciencias Sociales.

Sub Área: Derecho

Línea de Investigación: Derecho

Puno, 14 de marzo del 2025.

## DEDICATORIA

Primero, a Dios, por darme la fuerza, la sabiduría y la guía en cada paso de este camino. Sin Su bendición, este logro no habría sido posible.

A mis padres, por su amor incondicional, por ser el pilar fundamental de mi vida y por enseñarme que los sueños se alcanzan con esfuerzo y perseverancia. Gracias por su apoyo inquebrantable en cada etapa de este proceso.

A mis amigos, por su amistad fiel, por sus palabras de aliento y por recordarme la importancia de la felicidad y el equilibrio. Cada uno de ustedes ha sido parte esencial de este viaje.

Este logro es el reflejo del amor y apoyo de todos ustedes.

## AGRADECIMIENTO

Quiero comenzar este espacio agradeciendo a Dios, quien me ha dado la fortaleza, la salud y la sabiduría necesarias para completar este importante proyecto. Su guía ha sido fundamental en cada paso de este proceso.

A mis padres, por su amor incondicional, por siempre creer en mí y por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia. Gracias por apoyarme en cada momento, por su sacrificio y por estar siempre a mi lado, brindándome su apoyo emocional y material.

A mis amigos, por su apoyo constante y por ser un recordatorio diario de que la vida es mucho más que los libros y los exámenes. Gracias por su compañía, por alegrar mis días y por ser una fuente de inspiración y energía positiva.

A mi Asesor de tesis, por su valiosa orientación, por su paciencia y por brindarme los conocimientos necesarios para llevar a cabo este trabajo. Su dedicación y compromiso han sido cruciales para el desarrollo de esta investigación.

A todos los docentes de la Escuela y compañeros que de alguna manera contribuyeron a mi aprendizaje, por compartir su sabiduría y por hacer de mi vida universitaria una experiencia enriquecedora.

Finalmente, a todas las personas que, sin saberlo, han sido parte de este proceso. Cada uno de ustedes ha dejado una huella importante en mi camino y ha contribuido al logro de este sueño.

Gracias a todos de corazón.

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE ANEXOS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11

### CAPÍTULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

<b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>12</b>
<b>1.2. ANTECEDENTES</b>	<b>14</b>
1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	14
1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES	15
1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES	17
<b>1.3. JUSTIFICACIÓN</b>	<b>17</b>
<b>1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:</b>	<b>19</b>
1.4.1. OBJETIVO GENERAL	19
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

<b>2.1. MARCO TEÓRICO</b>	<b>20</b>
2.1.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ	20
2.1.2. LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD	20
2.1.3. CONCEPTO DE DISCAPACIDAD PARA LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE	

LA SALUD	21
2.1.4. LA DISCAPACIDAD Y EL TRABAJO SEGÚN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO	21
2.1.5. INSERCIÓN LABORAL	22
2.1.6. RELACIÓN INSERCIÓN Y DISCAPACIDAD	22
2.1.7. TRABAJO Y DISCAPACIDAD: BARRERAS DE ACCESO AL EMPLEO Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL	23
<b>2.2. MARCO CONCEPTUAL</b>	<b>24</b>
2.2.1. LA IGUALDAD	24
2.2.2. DISCAPACIDAD	24
2.2.3. POLÍTICA PÚBLICA	25
2.2.4. ENTIDAD PÚBLICA:	25
2.2.5. INSERCIÓN LABORAL	25
2.2.6. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	25
2.2.7. MARCO ESTRATÉGICO EN MATERIA DE DISCAPACIDAD.	25
<b>2.3. MARCO LEGAL</b>	<b>26</b>
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
<b>3.1. ZONA DE ESTUDIO</b>	<b>27</b>
<b>3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>27</b>
3.2.1. POBLACIÓN	27
3.2.2. MUESTRA	27
<b>3.3. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.</b>	<b>28</b>
3.3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.	28
3.3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN.	28
<b>3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.</b>	<b>28</b>
<b>3.5. CATEGORÍAS-EJES DE ANÁLISIS, SUB CATEGORÍAS-SUB EJES DE ANÁLISIS</b>	<b>29</b>

<b>3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.</b>	<b>29</b>
<b>3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS Y/O INTERPRETACIÓN DE DATOS</b>	<b>30</b>
<b>3.8. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.</b>	<b>30</b>
<b>3.9. DELIMITACIÓN DOCUMENTAL DE LA INVESTIGACIÓN.</b>	<b>30</b>
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	
<b>4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS</b>	<b>31</b>
<b>4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>58</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>60</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>62</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>63</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>65</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
<b>Tabla 01:</b> Operacionalización de Categorías	29
<b>Tabla 02:</b> ¿Qué son políticas públicas de personas con discapacidad y cómo se aplican en la municipalidad provincial de Melgar ayaviri en el año 2023?	31
<b>Tabla 03:</b> ¿Conoce cuántas personas con discapacidad existen en la ciudad de Ayaviri?	33
<b>Tabla 04:</b> ¿Es el área administrativa que vela por las personas con discapacidad Y si son personas que cuentan con discapacidad?	34
<b>Tabla 05:</b> ¿Qué son políticas públicas de personas con discapacidad y cómo se aplican en la municipalidad provincial de Melgar ayaviri en el año 2023?	35
<b>Tabla 06:</b> ¿Conoce cuántas personas con discapacidad existen en la ciudad de ayaviri?	37
<b>Tabla 07:</b> ¿Es el área administrativa que vela por las personas con discapacidad Y si son personas que cuentan con discapacidad?	39
<b>Tabla 08:</b> ¿La ley 29973 en cuanto a materia laboral cumple con el porcentaje de inclusión de personas con discapacidad?	40
<b>Tabla 09:</b> ¿En qué áreas administrativas se tiene el desempeño de personas con discapacidad Y si cuentan con accesos y horarios acordes a la discapacidad?	41
<b>Tabla 10:</b> ¿En la ciudad de Ayaviri se cuenta con asociaciones u organizaciones de personas con discapacidad yCuál es la relación con la municipalidad provincial de Melgar ayaviri o viceversa?	43
<b>Tabla 11:</b> ¿La ley 29973 en cuanto a materia laboral cumple con el porcentaje de inclusión de personas con discapacidad?	44
<b>Tabla 12:</b> ¿En qué áreas administrativas se tiene el desempeño de personas con discapacidad Y si cuentan con accesos y horarios acordes a la discapacidad?	46
<b>Tabla 13:</b> ¿En la ciudad de Ayaviri se cuenta con asociaciones u organizaciones de personas con discapacidad yCuál es la relación con la municipalidad provincial de Melgar ayaviri o viceversa?	48
<b>Tabla 14:</b> ¿Constituye discriminación laboral el no contar con el porcentaje establecido en la	

ley para las personas con discapacidad?	50
<b>Tabla 15:</b> ¿Cuáles son los programas, políticas y fomento de responsabilidad social de parte de la municipalidad provincial de Melgar Ayaviri?	51
<b>Tabla 16:</b> ¿Qué sugerencias daría para mejorar la aplicación de la política pública de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri?	53
<b>Tabla 17:</b> ¿Constituye discriminación laboral el no contar con el porcentaje establecido en la ley para las personas con discapacidad?	54
<b>Tabla 18:</b> ¿Cuáles son los programas, políticas y fomento de responsabilidad social de parte de la municipalidad provincial de Melgar Ayaviri?	55
<b>Tabla 19:</b> ¿Qué sugerencias daría para mejorar la aplicación de la política pública de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri?	57

## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
<b>Anexo 01:</b> Ficha de entrevista.	66
<b>Anexo 02:</b> Matriz de categorización.	70

## RESUMEN

El objetivo principal de este estudio fue analizar la aplicación de la política pública de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri. La muestra se obtuvo a través del sistema no probabilístico y por conveniencia del investigador, donde se tiene a 2 representantes de asociaciones de discapacitados de la ciudad de Ayaviri, así como de la Subgerencia de Recursos Humanos, OMAPED y Gerencia Municipal. El presente estudio se ha basado en el enfoque cuantitativo que ha permitido, al mismo tiempo, ampliar la información dentro del contexto local en un contexto de aplicabilidad de una política pública nacional. El tipo de investigación es un estudio descriptivo jurídico que nos ayudó a buscar las causas y consecuencias de las situaciones jurídicas; El diseño de investigación es de Teoría fundamentada, en el se aplica la racionalidad y la lógica de los eventos o situaciones jurídicas de un caso concreto. Al final de la investigación, se han llegado a las siguientes conclusiones: Si bien la Municipalidad Provincial de Melgar cuenta con un marco normativo que respalda la inclusión de personas con discapacidad y destina recursos a OMAPED, persisten deficiencias en la implementación y fiscalización de estas políticas. La falta de un registro unificado y actualizado dificulta la planificación de políticas basadas en datos reales, lo que puede afectar la efectividad de los programas de inclusión. Además, aunque se cumple con la cuota de empleo establecida por la ley, no hay suficiente información sobre la transparencia en la ejecución del presupuesto ni sobre el impacto real de las políticas en la calidad de vida de las personas con discapacidad, como conclusión principal.

**Palabras clave:** Discapacidad, Entidad pública, Normatividad, Personas, Política pública.

## ABSTRACT

The main objective of this study was to analyze the implementation of public policy for people with disabilities in the Provincial Municipality of Melgar - Ayaviri. The sample was obtained through a non-probabilistic system and for the convenience of the researcher, where there are 2 representatives from disability associations in the city of Ayaviri, as well as from the Human Resources Sub-Management, OMAPED, and the Municipal Management. The present study has been based on the quantitative approach, which has simultaneously allowed for the expansion of information within the local context in the applicability of a national public policy context. The type of research is a legal descriptive study that helped us to seek the causes and consequences of legal situations; The research design is Grounded Theory, in which the rationality and logic of the events or legal situations of a specific case are applied. At the end of the research, the following conclusions have been reached: Although the Provincial Municipality of Melgar has a regulatory framework that supports the inclusion of people with disabilities and allocates resources to OMAPED, deficiencies in the implementation and oversight of these policies persist. The lack of a unified and updated registry hinders the planning of policies based on real data, which can affect the effectiveness of inclusion programs. Moreover, although the employment quota established by law is met, there is insufficient information on the transparency in budget execution or the real impact of the policies on the quality of life of people with disabilities, as the main conclusion.

**Keywords:** Disability, Public Entity, Regulations, People, Public Policy.

## INTRODUCCIÓN

La investigación se desarrolló a fin de analizar la aplicación de la política pública de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, en razón a que se cuenta con la Ley 29973 y que los gobiernos regionales y locales deben implementar y dar cumplimiento a la cuota laboral como entidades públicas.

El estudio ha requerido la participación de la población discapacidad de la ciudad de Ayaviri a través de sus representantes de las asociaciones Club Armando Sueños y Santa Lucía y de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, de tal forma que la muestra aplicada ha sido a conveniencia del investigador; además de ello, su enfoque está encuadrada al cualitativo dado que su análisis e interpretación está sujeta al criterio subjetivo relacionado a la normatividad nacional para las personas con discapacidad, del mismo modo el diseño de teoría fundamentada se aplicó por cuanto su campo su demostración es válidamente racional es decir basado en la lógica y la razonabilidad de una política pública.

Por lo tanto la presente investigación está estructurada en base a 4 capítulos que dan a conocer cada uno de los tópicos considerados en la tesis, en consecuencia se tiene lo siguiente: En el capítulo uno, se expone el problema considerado, luego se pasa a exponer los objetivos trazados en la investigación, para luego establecer los antecedentes de la investigación; en el capítulo dos se desarrolla el marco teórico referencial para la investigación, así como el marco conceptual y legal y/o jurisprudencial; en el capítulo tres se desarrolla toda la parte metodológica aplicada en la investigación; en el capítulo cuatro se muestran los resultados que se han obtenido producto de la investigación, seguidamente de las conclusiones a las cuales se arribó en la investigación, junto con las recomendaciones, la bibliografía y los anexos han sido considerados.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Las personas con discapacidad enfrentan diferentes realidades a nivel laboral que conllevan a que los países puedan determinar líneas de acción a fin de propiciar que accedan al ámbito laboral a fin de garantizar su desarrollo personal a través de una remuneración y de ser el caso familiar.

La problemática es de nivel mundial, ya que avizoramos situaciones en el que la persona de discapacidad enfrenta situación de estigmatización y/o discriminación en el lugar de trabajo o llegan a realizar trabajos rutinarios y no pueden acceder a cargos de mayor capacidad, o por el simple hecho de que aún falta la educación y por ende la capacitación para lograr la igualdad de capacidades en los entornos laborales, todo ello conlleva a un desempleo de la mayor cantidad de personas con discapacidad y con ello socialmente son tratados como persona parásitos en la sociedad, es decir que no pueden valerse por sí mismos.

Ahora cuando abordamos una realidad más nacional, la situación tampoco ha cambiado, persiste la forma discriminatoria hacia la persona con discapacidad, quizá porque dichas personas estadísticamente no son preponderantes respecto a las personas sin discapacidad, en tal caso, su situación es socialmente preocupante, por cuanto no hacen a la palestra pública a fin de hacer valer sus derechos a acceder a un centro laboral.

Según la Organización Internacional del Trabajo, como entidad que vela de los derechos al trabajo refiere que el 80% de persona con discapacidad son desempleados, existiendo algunas diferencias entre los países desarrollados, en las que hay mayor amplitud en el

acceso al trabajo, ahora bien, en cuanto se refiere al tema de salarios y remuneraciones, evidentemente también existe un desequilibrio, suele que las personas con discapacidad acceden a sueldos bajos o por debajo de las remuneraciones normales, lo que conlleva a una discriminación laboral

En el Perú, se ha implementado como política pública que toda entidad pública y privada debe incluir en la carga personal a personas con discapacidad en el 5% del total de trabajadores, ello a través de la ley 29973 que implica una obligación, sin embargo, existen algunas limitaciones o desinterés en cumplirlos, lo cual evidentemente vulnera el derecho laboral

La problemática es transversal, que implica que cada entidad pública deberá asumirlo para disminuir el grado de discriminación laboral y con mucha más razón en los gobiernos locales que constituyen pilares de desarrollo en su jurisdicción, en tal caso necesitamos conocer el desarrollo de la política pública de disminuir la brecha de discriminación de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri

En atención a lo expuesto, nos convoca a plantearnos las siguientes interrogantes de investigación:

Problema General

¿Cómo se aplica la política pública de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri - 2023?

Problemas Específicos.

1. ¿Cómo es la implementación de la Ley 29973 en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, 2023?
2. ¿Cuál es el impacto de la reducción de discriminación laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, 2023?

## 1.2. ANTECEDENTES

### 1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Aguado & Marín (2020) en el artículo científico “La inclusión laboral de las personas con discapacidad desde la administración pública responsable en la comunidad Valenciana”, concluye que:

En este sentido, en respuesta a la primera cuestión de la investigación, tras la revisión de algunos ejemplos de políticas autonómicas relacionadas con la inserción laboral, puede afirmarse que la mejora de la empleabilidad impulsada desde las políticas públicas tiene una incidencia clara en la mejora de su calidad de vida. A nivel macro, favorecen la incorporación a los puestos de trabajo las medidas de fomento de empleo, los programas de empleo con apoyo y de formación, el acceso al empleo público por reserva de plaza, etc. Desde una visión micro, es necesario tener presente un prisma de valor e igualdad para cada persona que es diversa funcionalmente, preservando así su dignidad y evitando la discriminación.

Imacaña & Villacrés (2022) en la tesis titulada “La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador” concluye que:

Es importante resaltar que a pesar de toda esta evolución que se ha dado con respecto al tema de la inclusión laboral de las personas con discapacidad esto no ha resultado del todo factible para el mejoramiento en su calidad de vida, de los servicios sociales que existen para lograr la verdadera inclusión social, inclusive de la inclusión productiva que fomenta su autonomía económica, incluso permitirá que el Estado actúe como el principal garante de derechos que debería ser.

Garavito (2014), en una investigación de la Universidad Nacional de Colombia titulada “La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta”. Explica que la construcción e implementación de políticas públicas para la inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral colombiano, depende en primer lugar de la población que como entes políticos deben asumir un rol activo en la inclusión de este grupo de personas y más ampliamente en la formulación de planes y programas

gubernamentales que conjuntamente con la voluntad política y los recursos disponibles hagan efectivo estos objetivos sociales.

Ibarra (2015), en su estudio titulado “La eficacia de la normativa laboral relativa a la igualdad de oportunidades en materia de formación profesional y acceso a empleo de las personas con discapacidades está determinada por las políticas implementadas por el estado”. Expresa en sus resultados que las políticas implementadas por el estado tienen limitaciones para lograr la eficacia de esta normatividad laboral referente a la igualdad de oportunidades para su formación profesional y acceso al empleo. El Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad al adolecer de una normativa para regular los mecanismos de control y ejecución de sus funciones no logra efectivizar la adopción de políticas y planes de acción encaminadas para garantizar la atención integral que tienen como función principal. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social vela por la inserción laboral de las personas con discapacidad; sin embargo, el trabajo que realiza es insuficiente, pues solo sus inspectores verifican que se este incorporando a las personas con discapacidad no cumpliendo así lo estipulado en la Ley de Equiparación de Oportunidades en la que se establece que de cada veinticinco trabajadores se debe contratar a una persona con discapacidad, esto lo demuestra el registro del Ministerio del Trabajo en la que se observa que solo 594 personas de 2500 registradas son incorporadas al mercado laboral.

### **1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Peña (2021) en la tesis que lleva por título “La inserción laboral de personas con discapacidad y su influencia en la imagen corporativa de las tiendas por departamento” concluye que:

Se recomienda implementar acciones que permitan una adecuada inserción de las personas con discapacidad tales como capacitaciones que los ayuden a mejorar sus habilidades interpersonales permitiendo entablar conversaciones con clientes de manera más fácil, además de cursos que los ayuden a desarrollarse dentro de la empresa y asumir otras funciones. Pues generalmente solo son capacitados dentro de la función que realizan o vienen capacitados del Ministerio en una labor en específico.

Córdova (2020) en la tesis titulada “Política laboral, estrategias de empleo y responsabilidad social de las personas con discapacidad en un distrito de Lima Norte”, asevera en una de sus conclusiones que:

En el marco de la Ley 29973 para PCD se garantiza la cuota de 3 y 5% en el ámbito empresarial y estatal, en ese sentido, respecto al distrito de San Martín de Porres y obviamente a nivel nacional no se cumple con esta regulación, esto debido a que muchas de las empresas desconocen este porcentaje y peor aún el Estado hace caso omiso a esta disposición, aún más el órgano fiscalizador del Ministerio de Trabajo denominado SUNAFIL, no cumple con su trabajo, quedando todo esto en un vacío legal, sin saber a donde reclamar por una tramitología frondosa y sin sentido. El concepto de la responsabilidad social siendo un compromiso con la sociedad, va más allá del 3% y se conocen casos de empresarios que si lo practican sin necesidad de la Ley que les exigen, pero que deberían replicarse con estos ejemplos. Más grave es del Estado que por partidismo político no incorpora a las personas con discapacidad a un empleo justo y razonable.

Macedo (2019), en su estudio titulado: “El Derecho al trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao, 2017”, realizado con el fin de analizar cómo se da el derecho al trabajo y el empleo de las políticas de inclusión de las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao – 2017. Llegando a las siguientes conclusiones primero que el derecho al trabajo para las personas con habilidades diferentes han sido vulneradas constantemente, asimismo las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes no generan el impacto esperado.

Falcon Poma (2018) en su investigación titulada: “Condición laboral de las personas con discapacidad visual en Lima Metropolitana – 2018”, cuyo objetivo fue describir cómo se da la condición laboral de las personas con discapacidad visual en Lima metropolitana, 2018. Los resultados obtenidos permiten observar las condiciones laborales para las personas con discapacidad visual son inadecuadas lo que demuestra que no se garantiza el acceso al empleo a este sector de la población, por factores como la educación, idiosincrasia y el

desconocimiento de la existencia y exigencia de la cuota laboral, además que la implementación de condiciones, para el acceso de las personas con discapacidad al trabajo, por parte de los empleadores creen que es costoso y estos ajustes sólo están pensados para las personas con discapacidad física mas no visual.

Ruiz Farroñan (2018) realizó la investigación titulada: “Alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N° 29973 en relación a su inclusión laboral”. Con el objetivo de establecer la relación entre los alcances de la Ley General de personas con discapacidad N° 29973 y su inclusión laboral. Concluyendo lo siguiente primero que se identificó que existe la vulneración del derecho laboral en los centros laborales públicos y privados no respetan la cantidad de vacantes que establece la ley, pues estos se abstienen de contratar a personas con discapacidad, en ese sentido se hace alcance que se debe reconocer sus derechos civiles y políticos, como la igualdad ante la Ley. Asimismo, los artículos 45 – 53 de la Ley N° 29973, garantizan el derecho de accesibilidad que tienen las personas con discapacidad en igualdad de condiciones y oportunidades en el ámbito laboral.

### **1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES**

En la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Salinas Machicao (2018) en la investigación titulada: “Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos - ALFIP, Puno 2017”, con la finalidad de establecer la relación entre la discapacidad física y la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017. Las conclusiones más importantes son que el 32,5% de personas con discapacidad hemipléjica no cuentan con un empleo formal, el 37,5% tienen un grado de discapacidad moderada no tienen empleo y el 22,5% de personas con hemiplejía reconocen que la discriminación y exclusión por su discapacidad limitan su inserción laboral.

### **1.3. JUSTIFICACIÓN**

#### **Justificación Social**

La integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral es una cuestión de justicia social y equidad. Las barreras que enfrentan estas personas no solo afectan su

desarrollo personal y familiar, sino que también tienen un impacto negativo en la cohesión social y el desarrollo económico. La exclusión laboral de las personas con discapacidad perpetúa la pobreza y la dependencia, lo que contribuye a su estigmatización y tratamiento como "parásitos" sociales. Garantizar el acceso al empleo para las personas con discapacidad promueve la igualdad de oportunidades y permite aprovechar un talento diverso y valioso para la sociedad.

### **Justificación Teórica**

Desde una perspectiva teórica, la inclusión laboral de las personas con discapacidad puede ser analizada a través del marco de los derechos humanos y la teoría de la justicia social. De acuerdo con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, todas las personas tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones. Las teorías de justicia, como la de John Rawls, también abogan por la igualdad de oportunidades y la eliminación de barreras estructurales que impiden la plena participación de individuos en la sociedad. La teoría del capital humano sugiere que invertir en la educación y capacitación de personas con discapacidad puede aumentar su productividad y contribución al mercado laboral.

### **Justificación Metodológica**

La metodología para abordar esta problemática debe incluir un enfoque multidimensional que combine la investigación cuantitativa y cualitativa. Los estudios cuantitativos pueden proporcionar datos estadísticos sobre la tasa de empleo, los niveles de remuneración y las tasas de discriminación, mientras que los estudios cualitativos pueden ofrecer una comprensión más profunda de las experiencias y percepciones de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Además, es esencial implementar metodologías participativas que incluyan a las personas con discapacidad en el diseño y evaluación de políticas y programas, asegurando que sus voces y necesidades sean consideradas.

### **Justificación normativa**

Desde una perspectiva normativa, es crucial fortalecer y hacer cumplir las leyes y políticas que protegen los derechos laborales de las personas con discapacidad. La Ley N° 29973 en

Perú, que exige que las entidades públicas y privadas incluyan a personas con discapacidad en el 5% de su personal, es un paso importante, pero su implementación efectiva requiere monitoreo y sanciones para quienes no cumplan. Las normativas internacionales, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, proporcionan un marco sólido para la adopción de políticas inclusivas y deben ser integradas en las legislaciones nacionales y locales.

### **Importancia de la Investigación**

La investigación sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad no solo es esencial para identificar y entender los problemas y desafíos que enfrentan, sino que también es crucial para el desarrollo de políticas basadas en evidencia, la promoción de la igualdad y la inclusión, la evaluación de políticas y programas, y el fomento de la responsabilidad social y empresarial. En contextos locales como el de la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, la investigación contextualizada permite desarrollar estrategias específicas y efectivas, contribuyendo así a la disminución de la discriminación laboral y al mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

## **1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:**

### **1.4.1. OBJETIVO GENERAL**

Analizar la aplicación de la política pública de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri - 2023

### **1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Describir la implementación de la Ley 29973 en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, 2023

Describir el impacto de la reducción de discriminación laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, 2023

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1. MARCO TEÓRICO

##### 2.1.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ

En el Artículo 2 de la carta magna se establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Ninguna persona debe ser discriminada por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole (Constitución Política del Perú, 1993). En este artículo podemos observar que las personas con discapacidad no pueden ser discriminadas por sus limitaciones y que tienen derecho a la igualdad de oportunidades.

Asimismo los Artículos 22 y 23 indican que el trabajo es un deber y un derecho, siendo el trabajo fundamental para el bienestar social y permite la realización de la persona; también que el trabajo, en sus diversas modalidades, es una prioridad para el Estado, protegiendo especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan; el Estado se preocupar por generar condiciones para el desarrollo social y económico, promoviendo políticas para fomentar el empleo productivo y la educación para el trabajo, además establece que la relación laboral no puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Finalmente, expresa que ninguna persona está obligada a trabajar sin retribución o sin su consentimiento (Constitución Política del Perú, 1993).

##### 2.1.2. LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD

La Ley General de la Persona con Discapacidad tiene el objetivo de normar la promoción, protección y realización de los derechos de la persona con discapacidad en igualdad de

oportunidades, para permitir su desarrollo e inclusión en el plano político, económico, social, cultural y tecnológico de manera plena y efectiva.

En el Artículo 45, se establece su derecho al trabajo en igualdad de condiciones que otras personas, de este modo el trabajo debe ser elegido y aceptado de manera libre con una remuneración de igual valor que las demás y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables. Para tal fin el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y los gobiernos regionales se preocupan por promover y garantizar el respeto, el ejercicio de los derechos laborales, así como el desarrollo de las capacidades de la persona con discapacidad por medio de las unidades orgánicas que tengan estas funciones (Ley N° 29973 , 2018).

### **2.1.3. CONCEPTO DE DISCAPACIDAD PARA LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD**

Según la Organización Mundial de la Salud (2020), la discapacidad es una expresión general que engloba a las deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones de la participación. Considerando que las deficiencias son dificultades que afectan a nivel de una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son impedimentos para realizar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son limitaciones para la participación en situaciones vitales. En consecuencia, la discapacidad es un fenómeno complejo que afecta las interacciones entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que se desarrolla.

### **2.1.4. LA DISCAPACIDAD Y EL TRABAJO SEGÚN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (2020), aproximadamente mil millones de personas presentan algún tipo de discapacidad representando así el 15% de la población mundial, de esta cantidad el 80% están en edad de trabajar. Sin embargo, estas son vulneradas en su derecho a un trabajo decente, además las mujeres que presentan algún tipo de discapacidad presentan mayores dificultades de índole actitudinal, física, y de

información que impiden la igualdad de oportunidades en el trabajo. En comparación de las personas sin discapacidad, las que tienen discapacidad presentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están proclives a formar parte de la población en extrema pobreza, por el riesgo de una insuficiente protección social.

La Organización Internacional del Trabajo (2020) cuenta con un compromiso a largo plazo para promover la justicia social y que las personas con discapacidad logren obtener un trabajo decente. Siendo necesario un enfoque de inclusión de las personas con discapacidad, es decir promover programas o iniciativas específicas orientadas a superar las desventajas o limitaciones particulares; así como garantizar la inclusión en los servicios y actividades generales como acceso a la formación profesional, promoción del empleo, protección social y desarrollar estrategias para reducir la pobreza.

#### **2.1.5. INSERCIÓN LABORAL**

La inserción laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión social con el objetivo de que puedan incorporarse al mercado laboral, apostando por la incorporación del sujeto con diversidad, que posee competencias específicas acordes a los requerimientos del mercado de trabajo. Esto se refiere a integrar al mercado laboral a grupos con alto riesgo de exclusión brindándoles oportunidad para demostrar su potencial. (Quiñones Castellano, 2014)

#### **2.1.6. RELACIÓN INSERCIÓN Y DISCAPACIDAD**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) nos indica en sus publicaciones que la discapacidad son aquellos problemas que alteran a una estructura o una función del cuerpo de manera prolongada o permanente, lo cual dificulta o provoca que las personas puedan desenvolverse en sus actividades o tareas de manera normal al presentar diferentes limitaciones, imposibilitando igualdad de condiciones en comparación a los demás. (Organización Mundial de la Salud, 2020) En el Perú, las personas con discapacidad son consideradas como un grupo vulnerable, prioritario o tradicionalmente excluido en diversos ámbitos como el laboral, social, entre otros.

### **2.1.7. TRABAJO Y DISCAPACIDAD: BARRERAS DE ACCESO AL EMPLEO Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL**

Según Cea (2021) haciendo cita a varios autores indica que las altas tasas de desempleo y la baja inserción laboral de las personas con discapacidad constituyen un fenómeno constante a nivel mundial. Frente a este escenario, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de Naciones Unidas ha establecido la importancia de promover políticas y normativas orientadas a favorecer el acceso al empleo, la adquisición de experiencia laboral y el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad. La CDPD establece los principios de no discriminación, participación plena, igualdad de oportunidades y accesibilidad en los contextos de trabajo, enfatizando la importancia de los factores relacionales y contextuales en el ámbito de la discapacidad. Esta perspectiva, se inscribe en el modelo social de la discapacidad, que define la discapacidad como una construcción social (Palacios, 2008). Esta mirada, considera el origen de la discapacidad en la sociedad, pues sería la sociedad quien interpone barreras a la inclusión de las personas al interactuar con su entorno, limitando su participación y ejercicio de derechos en igualdad de condiciones que las demás (Broyna, 2008). En términos históricos, el modelo social de la discapacidad nace del Movimiento de Vida Independiente y el activismo político de las propias personas con discapacidad, quienes desde la década de los 60' comenzaron a replantearse ciertas estrategias de lucha frente a la situación de opresión social en la que se encontraban inmersas con el fin último de ejercer control sobre sus propias vidas (Barton, 2008). En ese recorrido, la CDPD consolida las reivindicaciones de organizaciones de personas con discapacidad en defensa de sus derechos para participar en la vida comunitaria, dejando atrás el modelo biomédico-rehabilitador y estableciendo estándares internacionales de derechos humanos en el ámbito de la discapacidad de carácter vinculante para los Estados (Cabra, Bariffi & Palacios, 2007). En específico, los cambios culturales impulsados por el movimiento de personas con discapacidad y las reformas institucionales promovidas por la CDPD, han contribuido a un examen crítico de la relación trabajo y discapacidad en la actualidad. Como se ha señalado, las personas con discapacidad son un

colectivo potencialmente excluido de los espacios de participación social, entre ellos, los entornos laborales. Desde el modelo social de la discapacidad se ha querido dar énfasis a los mecanismos de exclusión que afectan la empleabilidad o la inserción laboral de esta población, así como las barreras actitudinales, los prejuicios y el estigma en torno a la discapacidad. En este escenario, se ha enfatizado que las personas con discapacidad han sido marginadas de los procesos productivos por sus características individuales, ya que no cumplen con los parámetros y estándares del sistema laboral, según criterios de aptitud laboral que establecen jerarquías entre los sujetos (Barton, 2008). Sin embargo, estas barreras estructurales que sostienen relaciones de desigualdad excluyentes no solo han afectado a las personas con discapacidad sino a diversos grupos sociales que no logran integrarse a los procesos de normalización de la fuerza de trabajo, por lo tanto, no se adaptan a las condiciones laborales impuestas por el sistema capitalista (Barton, 2008)

## **2.2. MARCO CONCEPTUAL**

### **2.2.1. LA IGUALDAD**

La igualdad es un derecho humano y un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico y se encuentra en la base del orden público nacional e internacional (Corte IDH, Opinión Consultiva OC-18/03 párr. 101.). Posee un carácter fundamental para la salvaguardia de los derechos humanos tanto en el derecho internacional como en el interno (Corte IDH, Caso Yatama vs. Nicaragua, sentencia de 23 de junio de 2005, párr. 185) e impregna toda actuación del poder del Estado, en cualquiera de sus manifestaciones, relacionada con el respeto y garantía de los derechos humanos (POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO, 2019).

### **2.2.2. DISCAPACIDAD**

La discapacidad es una condición en la cual una persona tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente, por las cuales puede verse impedida de ejercer sus derechos e incluirse a la sociedad en igualdad de condiciones.

### **2.2.3. POLÍTICA PÚBLICA**

Se entiende por políticas públicas a la decisión o conjunto de decisiones que se toma para orientar y/o priorizar un propósito, un curso de acción o una acción determinada, entre las diferentes formas o alternativas posibles de aplicar, para modificar una determinada situación. La adopción de políticas públicas es una función clave de un gobierno (Instituto para la Democracia y la Asistencia Electoral., 2009).

### **2.2.4. ENTIDAD PÚBLICA:**

Entidad Pública es tal si goza de poderes, potestades, prerrogativas o competencias públicas no usuales en las personas privadas, asimismo hace referencia que el término "pública" no restringe su definición a lo "estatal"; puesto que de acuerdo al texto constitucional, el concepto de Entidad Pública puede comprender tanto a personas jurídicas estatales como no estatales, estando dentro de esta última categoría, por ejemplo, las universidades privadas, los colegios profesionales, entre otros (Tirado, 2011).

### **2.2.5. INSERCIÓN LABORAL**

Incorporar dentro del mercado laboral al grupo de personas que se encuentran en estado de exclusión social. (Quiñones Castellano, 2014).

### **2.2.6. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

Conjunto de prácticas de la organización que forman parte de su estrategia corporativa, y que tienen como fin evitar daños y/o producir beneficios para todas las partes interesadas en la actividad de la empresa (clientes, empleados, accionistas, comunidad, entorno, etc.), siguiendo fines racionales y que deben redondear en un beneficio tanto para la organización como para la sociedad. (Vallaey, 2008)

### **2.2.7. MARCO ESTRATÉGICO EN MATERIA DE DISCAPACIDAD.**

Es el alineamiento entre la Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo (PNMDD) y el plan de desarrollo regional concertado y el plan estratégico institucional, a nivel de objetivos, acciones estratégicas e indicadores, según corresponda; lo cual se operativiza a través de los planes operativos institucionales

### 2.3. MARCO LEGAL

Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad y su reglamento

Los gobiernos regionales desarrollan el marco estratégico regional tomando como punto de partida la Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo (PNMDD) y la realidad territorial de la región.

El marco estratégico regional en materia de discapacidad es el alineamiento entre la PNMDD, el Plan de Desarrollo Regional Concertado (PDRC) y el Plan Estratégico Institucional (PEI), a nivel de objetivos, acciones estratégicas e indicadores, según corresponda; lo cual se concreta a través de los planes operativos institucionales (POI).

Los gobiernos regionales articulan con los gobiernos locales la adecuación del marco estratégico en materia de discapacidad, a efecto de que guarde concordancia con la PNMDD; así como para brindarles el soporte institucional necesario.

El desarrollo del marco estratégico regional en materia de discapacidad no requiere la elaboración de una política regional o local en materia de discapacidad. No obstante, en caso que los gobiernos regionales o locales opten por formular políticas regionales o locales, respectivamente, sus contenidos deberán estar alineados con los objetivos prioritarios y lineamientos de la PNMDD. Asimismo, deberán llevar a cabo los correspondientes procesos de consulta ciudadana, previo a su aprobación, bajo lo dispuesto por el CONADIS.

Los gobiernos regionales y locales pueden solicitar opinión y asistencia técnica al CONADIS en materia de discapacidad para la formulación de sus respectivas políticas regionales o locales, lo cual se desarrolla en base a lo que disponga el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (Ceplan), como ente rector del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico (SINAPLAN).

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. ZONA DE ESTUDIO

La presente investigación se realizará en un contexto local distrital de la ciudad de Ayaviri. Provincia de Melgar, Región Puno, en razón a que la regulación es de aplicación regional y local.

#### 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

##### 3.2.1. POBLACIÓN

Según (Sanchez Espejo, 2019) refiere que: Se llama población al conjunto de elementos que deben ser analizados, pero que debido a su extensión resulta difícil o imposible, por ello, se busca extraer una muestra que represente a la población. De esta manera, al ser la muestra un número pequeño se puede trabajar y los resultados serán válidos como si se hubiera trabajado con toda la población, es posible realizar los estudios como si fuera realizado con el conjunto completo de individuos.

##### 3.2.2. MUESTRA

Según (Sanchez Espejo, 2019) refiere que: La muestra es una parte de la población que la representa, es una porción pequeña que nos puede indicar el estado del objeto de estudio, así por ejemplo en un análisis clínico será suficiente extraer una gota de sangre del paciente para analizar y conocer su estado de salud. En las investigaciones cualitativas la muestra puede ser igual a la población debido a que en muchos casos se trabaja con poblaciones con números de individuos reducidos y en algunos casos son individuos únicos.

Se aplica el muestreo intencionado o razonado que se caracteriza por la elección de la muestra por parte del investigador, quien aplica su criterio al momento de escoger. Este

debe tener conocimientos amplios sobre las cualidades de la población estudiada, además de un criterio de imparcialidad.

### **3.3. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.**

#### **3.3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.**

Según (Sanchez Espejo, 2019) la investigación básica busca conocer un determinado tema, este tipo de investigación tiene como problema la falta de un conocimiento, por lo general se aplica en la ciencias sociales, además esta investigación procura la acumulación del conocimiento que se va profundizando conforme se avanza en el descubrimiento de los nuevos fenómenos, nuevos hechos, nuevas teorías, etc.

#### **3.3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN.**

Según (Sanchez Espejo, 2019) el nivel o alcance de la investigación es el grado de relación que alcanzan las variables en la evolución de la línea de investigación de un determinado tema, empezando de los estudios más básicos como son los estudios exploratorios hasta alcanzar un nivel más complejo y evolucionado como son los estudios explicativos y predictivos.

El nivel es descriptivo porque consiste en la observación de los elementos de la población o elementos de la muestra. La descripción corresponde a un nivel que permite la caracterización del objeto; es decir, en este nivel se estudian los factores que diferencian al objeto de otros que lo hacen único

### **3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.**

#### **Teoría fundamentada**

Según (Sanchez Espejo, 2019) refiere que: En este diseño de investigación el investigador recopila información sobre el fenómeno y luego de una evaluación lógica propone una explicación del fenómeno. Si bien este no adquiere la categoría de ley universal, la coherencia lógica racional de la naturaleza del fenómeno obtiene consensos sobre la validez de dicha explicación. Este tipo de estudio se aplica dentro de los estudios cualitativos que no pueden ser demostrados empíricamente, pero sí racionalmente. La teoría fundamentada crea líneas de adherencia en razón a sus postulados, se impone a la realidad comúnmente

aceptada y su estructura lógica y la razonabilidad de sus postulados genera una nueva explicación de dicha realidad. Así tenemos la teoría pura del derecho, la teoría de los fundamentos del derecho, etcétera

### 3.5. CATEGORÍAS-EJES DE ANÁLISIS, SUB CATEGORÍAS-SUB EJES DE ANÁLISIS

**Tabla 01:** Operacionalización de Categorías

CATEGORÍAS DE LA INVESTIGACIÓN	SUBCATEGORÍAS
Inclusión Laboral.	- Política Pública - Proceso. - Gobierno Local - Puesto laboral
Personas con Discapacidad	- Normatividad - Estructura Orgánica - Contratación de personal.

**Nota:** Categorías usadas en la investigación.

### 3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Técnicas.

Según Pineda (2008), la técnica es el conjunto de procedimientos de los que se sirve la ciencia para actuar.

Análisis Documental y Entrevista

Instrumentos.

Según Pineda (2008) los instrumentos son medios físicos en los que se consigna o registra la información para su posterior procesamiento.

Ficha de Análisis documental y Cuestionario de Entrevista.

### **3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS Y/O INTERPRETACIÓN DE DATOS**

Según (Sanchez Espejo, 2019) refiere que: En las investigaciones los datos son procesados de manera celeridad por los medios informáticos habiendo superado el sistema manual mediante la matriz de un determinado programa de computadora.

Hoja de Cálculo y Tablas - Figuras

### **3.8. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.**

Según (Aranzamendi, 2010) indica que: El análisis —el crítico— es por excelencia el método de investigación científica que consiste en la operación intelectual por el cual se estudia por separado las partes de un todo: La noción de parte y todo son correlativas e inescindibles: el todo supone las partes, las partes suponen el todo. Los todos son de índole muy diversa en cuanto todos (esto es, en cuanto composición de partes), hay todos que son meros complementos de las partes. Con este método inicia el proceso de conocimiento identificando cada una de las partes que caracterizan un objeto, hecho o fenómeno de contenido jurídico, social, económico o político. Luego, se procede a establecer la asociación, las relaciones causales o correlacionales entre los elementos que componen el sistema estructural. A esta tipología metódica también se le conoce como descriptiva.

La síntesis como método encamina a realizar estudios de lo simple a lo complejo, de los principios a las consecuencias, de las causas a los efectos, integra los elementos de un todo mediante la reducción analítica presente en el objeto. La síntesis es un método relativamente inverso al análisis, empero no se excluyen y, más bien, se complementan. El análisis y la síntesis como métodos prevalecen en todas las ciencias en general y las especiales y, por tanto, en el Derecho. La síntesis es una forma de metodología evaluativa.

### **3.9. DELIMITACIÓN DOCUMENTAL DE LA INVESTIGACIÓN.**

La investigación se plasmó con la regulación normativa dispuesta para los gobiernos regionales y locales sobre las personas con discapacidad, así como también se aplicó entrevistas a servidores públicos y representantes de las asociaciones con discapacidad.

## CAPÍTULO IV

### EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

#### 4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS

**Analizar la aplicación de la política pública de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Melgar - ayaviri - 2023**

**Tabla 02:** ¿Qué son políticas públicas de personas con discapacidad y cómo se aplican en la municipalidad provincial de Melgar ayaviri en el año 2023?

---

ENTREVISTAD	RESPUESTA
<b>A</b>	
Asociación Club Remando Sueños	El estado peruano promulga leyes a favor de los de las personas con discapacidad y la municipalidad provincial de Melgar no nos entiende, en otras palabras hacen caso omiso.
Asociación Santa Lucia	Son todas las normas que nos da el estado a favor de las personas con discapacidad especialmente al sector público, para que ellos respeten y no hagan caso omiso me refiero a la institución pública.

**Nota: Elaboración propia.**

**ANÁLISIS:** Las respuestas brindadas por las asociaciones consultadas reflejan percepciones y experiencias sobre la implementación de políticas públicas en favor de personas con discapacidad.

Respuesta de Asociación Club Remando Sueños

- Se menciona que el Estado peruano promulga leyes a favor de las personas con discapacidad, lo que indica reconocimiento de la existencia de un marco normativo.
- Sin embargo, critican la falta de acción por parte de la municipalidad provincial de Melgar, señalando que "no nos entiende" o "hacen caso omiso".
- Se percibe un desconocimiento o falta de cumplimiento de las normativas a nivel local.

#### Respuesta de Asociación Santa Lucía

- Define políticas públicas como "todas las normas que nos da el Estado a favor de las personas con discapacidad".
- Se enfatiza que estas normas están dirigidas especialmente al sector público y que las instituciones deben cumplirlas.
- Se repite la preocupación sobre la falta de aplicación, con la frase "para que ellos respeten y no hagan caso omiso".

#### Conclusión

Las respuestas indican que, aunque el Perú cuenta con un marco normativo favorable para las personas con discapacidad, en la municipalidad provincial de Melgar en 2023 habría una deficiencia en la implementación y cumplimiento de estas políticas. Esto sugiere que las personas con discapacidad enfrentan barreras institucionales que limitan el ejercicio efectivo de sus derechos.

**Tabla 03:** ¿Conoce cuántas personas con discapacidad existen en la ciudad de Ayaviri?

ENTREVISTAD	RESPUESTA
<b>A</b>	
Asociación Club Remando Sueños	Conozco hay 256 personas con discapacidad asociadas e independientes
Asociación Santa Lucía	Según Tengo entendido existen seis asociaciones debidamente acreditadas frente a la municipalidad provincial de Melgar y las que son particulares asumen aproximadamente 700 personas con discapacidad en la ciudad de Ayaviri.

**Nota: Elaboración propia.**

#### ANÁLISIS:

Respuesta de Asociación Club Remando Sueños

- Afirma conocer la existencia de 256 personas con discapacidad, incluyendo asociadas e independientes.
- No menciona la fuente de la cifra, por lo que se presume que se basa en su propia base de datos o conocimiento directo.

Respuesta de Asociación Santa Lucía

- No proporciona una cifra exacta, pero menciona la existencia de seis asociaciones acreditadas ante la municipalidad provincial de Melgar.
- Estima que, sumando a las personas independientes, habría aproximadamente 700 personas con discapacidad en la ciudad de Ayaviri.
- La respuesta sugiere que hay un número mayor de personas con discapacidad que no están formalmente registradas en asociaciones.

Conclusión

Las respuestas evidencian que no hay una cifra única y oficial sobre el número de personas con discapacidad en Ayaviri. La diferencia entre los datos proporcionados por las asociaciones sugiere la necesidad de:

- Un censo actualizado y accesible para conocer con precisión la cantidad de personas con discapacidad.
- Mayor articulación entre el Estado y las asociaciones para un registro unificado.
- Políticas públicas basadas en datos reales, considerando la posible existencia de personas no afiliadas a ninguna organización.

**Tabla 04:** ¿Es el área administrativa que vela por las personas con discapacidad Y si son personas que cuentan con discapacidad?

ENTREVISTAD	RESPUESTA
<b>A</b>	
Asociación Club Remando Sueños	En la municipalidad provincial de Melgar existe una oficina llamada OMAPED la persona que atiende tiene discapacidad visual con el cargo de coordinador de la oficina OMAPED.
Asociación Santa Lucía	Municipalidad provincial de Melgar existe la oficina municipalidad de atención a las personas con discapacidad (OMAPED), el jefe y todos los jefes que han pasado son personas con discapacidad pero solo el jefe y sus asistentes no.

**Nota: Elaboración propia.**

#### ANÁLISIS:

Respuesta de Asociación Club Remando Sueños

- Confirma la existencia de OMAPED (Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad) en la municipalidad provincial de Melgar.
- Indica que la persona a cargo es coordinador/a y tiene discapacidad visual.
- No menciona si otras personas en la oficina tienen o no discapacidad.

### Respuesta de Asociación Santa Lucía

- También reconoce la existencia de OMAPED.
- Asegura que todos los jefes anteriores y el actual han sido personas con discapacidad.
- Aclara que los asistentes y otros trabajadores de la oficina no tienen discapacidad.

### Conclusión

- OMAPED está presente en la municipalidad de Melgar y cumple su función de atención a las personas con discapacidad.
- Los jefes de OMAPED han sido personas con discapacidad, pero no todos los trabajadores del área lo son.
- Podría haber una política de inclusión laboral en los cargos de liderazgo, pero no necesariamente en el resto del equipo.

**Tabla 05:** ¿Qué son políticas públicas de personas con discapacidad y cómo se aplican en la municipalidad provincial de Melgar ayaviri en el año 2023?

ENTREVISTAD	RESPUESTA
<b>A</b>	
Sugerencia de recursos humanos	Ley 29773 manifiesta la finalidad y en el marco legal que se rige para los para las personas con discapacidad las entidades rectores no toman en cuenta acerca de la cuota de empleo del 5% de acuerdo a la ley. En la municipalidad provincial de Melgar se cumple, los cuales están en planillas, incluso hemos excedido el 8% del total de trabajadores
OMAPED	Las políticas públicas las actividades las leyes que determinan presupuesto para las personas con discapacidad el presupuesto que les corresponde a la OMAPED es del 5% del total dependiendo de la entidad
Gerencia	Políticas públicas permiten que las personas con discapacidad se

Municipal inserten en el apartado del estado y la municipalidad provincial de  
Melgar Melgar, aplica brindando condiciones de trabajo y respetando las leyes.

---

**Nota: Elaboración propia.**

**ANÁLISIS:**

Respuesta de Sugerencia de Recursos Humanos

- Menciona la Ley 29973, que regula los derechos de las personas con discapacidad en el Perú.
- Enfatiza que las entidades rectoras no cumplen con la cuota de empleo del 5% establecida por la ley.
- Afirma que, en la municipalidad provincial de Melgar, sí se cumple e incluso se supera, llegando a un 8% de trabajadores con discapacidad.
- Se centra en el aspecto laboral y en la inclusión de personas con discapacidad en la planilla municipal.

Respuesta de OMAPED

- Define las políticas públicas como actividades y leyes que determinan presupuesto para personas con discapacidad.
- Indica que el presupuesto de OMAPED equivale al 5% del total, aunque aclara que esto depende de la entidad.
- Se enfoca en el aspecto financiero y en el acceso a recursos económicos.

Respuesta de la Gerencia Municipal de Melgar

- Afirma que las políticas públicas buscan la inserción de personas con discapacidad en el sector estatal y municipal.
- Señala que la municipalidad de Melgar cumple al brindar condiciones de trabajo y respetar la ley.
- Se centra en el aspecto de inclusión social y condiciones de trabajo.

Conclusión

- La municipalidad de Melgar parece estar cumpliendo con la cuota de empleo para personas con discapacidad, según Recursos Humanos.
- Existe un presupuesto destinado a OMAPED, pero falta información sobre su ejecución y transparencia.
- La aplicación de las políticas públicas se limita a empleo y presupuesto, sin mención a otros derechos como salud, accesibilidad o educación.
- No hay un análisis del impacto real de estas políticas en la población con discapacidad.

**Tabla 06:** ¿Conoce cuántas personas con discapacidad existen en la ciudad de ayaviri?

ENTREVISTAD	RESPUESTA
<b>A</b>	
Sugerencia de recursos humanos	Aproximadamente hay unos 1500 personas con discapacidad según tengo entendido entre los que están asociados y particulares.
OMAPED	Tenemos un padrón de personas con discapacidad registrado tenemos alrededor de 500 personas y no registran según el censo del año 2017 aproximadamente a 3000 personas.
Gerencia Municipal Melgar	Sí conozco, en el ámbito de ayaviri tenemos seis organizaciones con los cuales se trabajan coordinadamente para los programas durante el año.

**Nota: Elaboración propia.**

#### ANÁLISIS:

Respuesta de Sugerencia de Recursos Humanos

- Estima que hay aproximadamente 1,500 personas con discapacidad en Ayaviri.
- No menciona la fuente de esta cifra, lo que sugiere que es un dato basado en experiencia o referencias indirectas.

Respuesta de OMAPED

- Menciona que su padrón oficial registra 500 personas con discapacidad.
- Sin embargo, reconoce que según el censo del 2017 habría aproximadamente 3,000 personas con discapacidad en la ciudad.
- Muestra una gran diferencia entre las personas registradas en OMAPED y la cifra censal, lo que sugiere un subregistro significativo.

#### Respuesta de la Gerencia Municipal de Melgar

- No proporciona una cifra concreta sobre el número de personas con discapacidad.
- En su lugar, menciona que hay seis organizaciones con las cuales se trabaja en programas durante el año.
- Su respuesta se centra en la coordinación institucional más que en un dato cuantitativo.

#### Conclusión

- No existe una cifra única ni un registro oficial unificado sobre las personas con discapacidad en Ayaviri.
- El padrón de OMAPED es significativamente menor que la cantidad estimada por el censo, lo que indica un subregistro.
- La municipalidad trabaja con asociaciones, pero no maneja cifras exactas, lo que sugiere una falta de articulación entre instituciones.

**Tabla 07:** ¿Es el área administrativa que vela por las personas con discapacidad Y si son personas que cuentan con discapacidad?

ENTREVISTAD	RESPUESTA
<b>A</b>	
Sugerencia de recursos humanos	El OMAPED, en la oficina municipal de atención a la persona con discapacidad dentro de ellos se tiene como jefe a una persona con discapacidad visual
OMAPED	La oficina municipal de atención a la persona con discapacidad los que trabajan el 50% de la oficina tiene discapacidad.
Gerencia Municipal Melgar	En la municipalidad provincial de Melgar existe la oficina municipal de atención a la persona con discapacidad OMAPED y el responsable es una persona con discapacidad es quien se desenvuelve con total normalidad

**Nota: Elaboración propia.**

### ANÁLISIS:

Respuesta de Sugerencia de Recursos Humanos

- Confirma la existencia de la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPED).
- Indica que el jefe de la oficina tiene discapacidad visual.
- No menciona si otros trabajadores también tienen discapacidad.

Respuesta de OMAPED

- Afirma que el 50% de los trabajadores de la oficina tienen discapacidad.
- Esto sugiere una política de inclusión laboral dentro de OMAPED.

Respuesta de la Gerencia Municipal de Melgar

- Reitera la existencia de OMAPED.
- Confirma que el responsable de la oficina es una persona con discapacidad y que desempeña sus funciones con normalidad.

- No menciona el porcentaje de inclusión en el resto del personal.

#### Conclusión

- OMAPED existe y cumple con su función administrativa en Melgar.
- El jefe de OMAPED tiene discapacidad, lo que demuestra un cierto nivel de inclusión en los cargos de liderazgo.
- El 50% de los trabajadores de OMAPED tienen discapacidad, lo que sugiere una política de inclusión laboral más amplia.
- No se menciona si otras áreas de la municipalidad aplican políticas similares.

#### **Describir la implementación de la Ley 29973 en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, 2023**

**Tabla 08:** ¿La ley 29973 en cuanto a materia laboral cumple con el porcentaje de inclusión de personas con discapacidad?

<b>ENTREVISTAD</b>	<b>RESPUESTA</b>
<b>A</b>	
Asociación Club Remando Sueños	Municipalidad provincial de Melgar en especial con la asociación no cumple según el jefe de personal nos decía que se estaba cumpliendo y tomando en cuenta a la asociación y particulares.
Asociación Santa Lucia	La municipalidad provincial de Melgar a veces no cumple por lo que nosotros tenemos que reclamar a la autoridad como asociaciones tenemos derecho, en la actualidad si se está cumpliendo con la cuota exigida.

**Nota: Elaboración propia.**

#### **ANÁLISIS:**

Respuesta de la Asociación Club Remando Sueños

- Asegura que la municipalidad no cumple con la cuota de inclusión laboral.
- Contradicción con el jefe de personal, quien afirma que sí se está cumpliendo.

- La asociación señala que se menciona la contratación de personas con discapacidad, pero no lo perciben reflejado en su comunidad.

#### Respuesta de la Asociación Santa Lucía

- Afirma que el cumplimiento no siempre es constante.
- Indica que han tenido que reclamar a la autoridad para que se cumpla la normativa.
- Reconoce que actualmente sí se está cumpliendo con la cuota exigida.

#### Conclusión

- El cumplimiento de la Ley 29973 en materia laboral no es consistente en la municipalidad de Melgar.
- Las asociaciones han tenido que reclamar para que la norma se aplique correctamente.
- Actualmente parece cumplirse la cuota, pero no está claro si se respetará de manera continua.
- Existe una contradicción entre lo que dice la municipalidad y lo que perciben las asociaciones, lo que sugiere problemas de transparencia o de comunicación.

**Tabla 09:** ¿En qué áreas administrativas se tiene el desempeño de personas con discapacidad Y si cuentan con accesos y horarios acordes a la discapacidad?

---

#### ENTREVISTAD RESPUESTA

#### A

---

Asociación Club Remando	En OMAPED tenemos al responsable del área de tabulación y area de limpieza.
----------------------------	---

#### Sueños

Asociación Santa Lucia	Dentro de la municipalidad provincial de Melgar, trabajan compañeros que desarrollan diferentes actividades y en diferentes áreas: administración tributaria, logística, Desarrollo Social, imagen institucional y todos ellos tienen una atención preferencial
---------------------------	---

---

**Nota:** Elaboración propia.

## ANÁLISIS:

### Respuesta de la Asociación Club Remando Sueños

- Menciona que dentro de OMAPED hay trabajadores con discapacidad en:
  - Área de tabulación.
  - Área de limpieza.
- No menciona si existen accesos adecuados ni si los horarios son flexibles.

### Respuesta de la Asociación Santa Lucía

- Afirma que hay personas con discapacidad trabajando en diversas áreas:
  - Administración Tributaria.
  - Logística.
  - Desarrollo Social.
  - Imagen Institucional.
- Destaca que tienen atención preferencial, lo que sugiere algún tipo de consideración especial, aunque no especifica detalles sobre accesos o adaptaciones laborales.

### Conclusión

- Existen personas con discapacidad trabajando en varias áreas de la municipalidad y no solo en OMAPED.
- No hay información clara sobre accesibilidad o condiciones laborales específicas, lo que sugiere que no se da prioridad a estos aspectos en la respuesta.
- La percepción de inclusión varía entre las asociaciones, lo que podría indicar diferencias en experiencias o en el acceso a la información.

**Tabla 10:** ¿En la ciudad de Ayaviri se cuenta con asociaciones u organizaciones de personas con discapacidad yCuál es la relación con la municipalidad provincial de Melgar ayaviri o viceversa?

ENTREVISTAD	RESPUESTA
<b>A</b>	
Asociación Club Remando Sueños	Se escribe asociaciones como por ejemplo, Asociación remando sueños Ayaviri, Asociación Santa Lucía, Asociación fraternidad cristiana, Asociación San Francisco de Asís con la municipalidad se realizan las coordinaciones para la actividad que se realizan en todo el año.
Asociación Santa Lucia	Sí se cuenta con asociaciones en la ciudad de ayaviri quienes están reconocidos por la municipalidad provincial de Melgar y son la Asociación Santa Lucía, Asociación remando sueños, Asociación fraternidad cristiana, Asociación Francisco de Asís, Asociación nueva Esperanza, Asociación Candelaria. En donde se realizan diferentes actividades y deportes promovidos por la municipalidad.

**Nota: Elaboración propia.**

### ANÁLISIS:

Respuesta de la Asociación Club Remando Sueños

- Confirma la existencia de asociaciones como:
  - Asociación Remando Sueños Ayaviri.
  - Asociación Santa Lucía.
  - Asociación Fraternidad Cristiana.
  - Asociación San Francisco de Asís.
- Afirma que hay coordinación con la municipalidad para realizar actividades durante el año.

### Respuesta de la Asociación Santa Lucía

- Confirma la existencia de asociaciones, pero menciona más nombres:
  - Asociación Santa Lucía.
  - Asociación Remando Sueños.
  - Asociación Fraternidad Cristiana.
  - Asociación Francisco de Asís.
  - Asociación Nueva Esperanza.
  - Asociación Candelaria.
- Asegura que las asociaciones están reconocidas por la municipalidad.
- Menciona que la municipalidad promueve actividades y deportes para estas asociaciones.

### Conclusión

- Existen varias asociaciones de personas con discapacidad en Ayaviri, algunas de las cuales tienen reconocimiento oficial de la municipalidad.
- La relación con la municipalidad es principalmente de coordinación para eventos y actividades recreativas.
- No hay información sobre el apoyo económico, infraestructura o políticas de inclusión que la municipalidad brinde a estas asociaciones.

**Tabla 11:** ¿La ley 29973 en cuanto a materia laboral cumple con el porcentaje de inclusión de personas con discapacidad?

ENTREVISTAD	RESPUESTA
A	
Sugerencia de recursos humanos	Provincial de Melgar en esta entidad tanto de trabajadores en los diferentes regímenes laborales como CAS y otros.
OMAPED	Sí cumple, el año pasado solo tenía el 3% de los trabajadores en los

diferentes regímenes laborales solo contempla los nombrados y contratados por CAS. El año 2023 hubo una fiscalización de parte del CONADIS.

Gerencia Municipal Melgar La ley dice que el 5% del total de trabajadores corresponde a la persona con discapacidad por lo tanto la municipalidad provincial de Melgar cumple con el porcentaje de trabajadores con discapacidad y si no se cumpliera somos sancionados.

---

**Nota:** Elaboración propia.

### **ANÁLISIS:**

#### Respuesta de la Sugerencia de Recursos Humanos

- Afirma que la municipalidad cumple con la cuota del 5% en todos los regímenes laborales (CAS y otros).
- No menciona si existen dificultades en el cumplimiento ni si hay mecanismos para garantizar su sostenibilidad.

#### Respuesta de OMAPED

- Confirma que la municipalidad actualmente cumple con la cuota del 5%.
- Sin embargo, menciona que el año anterior (2022) solo se tenía el 3%.
- Destaca que en 2023 hubo una fiscalización del CONADIS, lo que sugiere que el cumplimiento pudo haber sido impulsado por esta supervisión.

#### Respuesta de la Gerencia Municipal Melgar

- Asegura que la municipalidad cumple con el 5% porque, de lo contrario, recibiría sanciones.
- No menciona si hubo dificultades para alcanzar este porcentaje ni si existe un plan para mantenerlo en el futuro.

#### Conclusión

- La municipalidad actualmente cumple con la cuota del 5% de inclusión laboral exigida por la Ley 29973.

- El cumplimiento parece haber mejorado tras la fiscalización del CONADIS en 2023, lo que sugiere que no siempre se había respetado este porcentaje.
- No se proporciona información sobre la calidad del empleo para personas con discapacidad, lo que es un aspecto clave para evaluar una verdadera inclusión.

**Tabla 12:** ¿En qué áreas administrativas se tiene el desempeño de personas con discapacidad Y si cuentan con accesos y horarios acordes a la discapacidad?

ENTREVISTADA	RESPUESTA
Sugerencia de recursos humanos	Gerencia de administración tributaria, subgerencia de logística y centro integral del adulto mayor entre otros
OMAPED	Tenemos en el área de tributación imagen institucional en la oficina de logística en la subgerencia de transporte e inspección vial y hay cuatro personas que son nombradas, mesa de partes, Policía Municipal, Cultura y Defensa. No hay ley que contemple el horario diferenciado pero si hay ajustes razonables.
Gerencia Municipal Melgar	En la municipalidad provincial de Melgar tenemos trabajadores en varios en varias áreas o unidades como en: Logística. Desarrollo agropecuario, Administración tributaria, Desarrollo Social, etcétera y cuentan con el acceso y trato preferencial

**Nota: Elaboración propia.**

ANÁLISIS:

Respuesta de la Sugerencia de Recursos Humanos

- Menciona que las personas con discapacidad trabajan en:
  - Gerencia de Administración Tributaria.
  - Subgerencia de Logística.
  - Centro Integral del Adulto Mayor.

- No menciona si cuentan con accesibilidad o ajustes en horarios.

#### Respuesta de OMAPED

- Menciona más áreas de desempeño:
  - Área de Tributación.
  - Imagen Institucional.
  - Oficina de Logística.
  - Subgerencia de Transporte e Inspección Vial.
  - Mesa de Partes.
  - Policía Municipal.
  - Cultura y Defensa.
- Indica que cuatro personas son nombradas, lo que sugiere estabilidad laboral para algunos.
- Señala que no existe una ley que contemple horarios diferenciados, pero se aplican ajustes razonables.

#### Respuesta de la Gerencia Municipal de Melgar

- Indica que hay trabajadores con discapacidad en:
  - Logística.
  - Desarrollo Agropecuario.
  - Administración Tributaria.
  - Desarrollo Social.
- Asegura que los trabajadores cuentan con acceso y trato preferencial, pero no menciona detalles sobre infraestructura accesible o adaptaciones específicas.

#### Conclusión

- Las personas con discapacidad trabajan en diversas áreas de la municipalidad, lo que muestra cierto nivel de inclusión.
- Existen ajustes razonables, pero no hay información clara sobre accesibilidad física o adaptaciones tecnológicas.

- No se aplican horarios diferenciados, aunque esto podría beneficiar a algunos trabajadores con discapacidad.
- No se menciona si estas personas tienen oportunidades de desarrollo dentro de la institución.

**Tabla 13:** ¿En la ciudad de Ayaviri se cuenta con asociaciones u organizaciones de personas con discapacidad y Cuál es la relación con la municipalidad provincial de Melgar ayaviri o viceversa?

ENTREVISTADA	RESPUESTA
Sugerencia de recursos humanos	Si se encuentra con diversas asociaciones en el distrito de ayaviri los que están reconocidos por la municipalidad provincial de Melgar, tengo entendido que hay seis o siete asociaciones debidamente registradas con dichas asociaciones se planifican las diferentes actividades durante el año
OMAPED	Cuenta con seis asociaciones con personas con discapacidad debidamente reconocidas por la municipalidad y cualquier asociación civil. No hay discriminación frente a las diferentes actividades
Gerencia Municipal Melgar	Existen asociaciones y trabajan actividades durante el año en actividades deportivas culturales y otros

**Nota: Elaboración propia.**

#### **ANÁLISIS:**

Respuesta de la Sugerencia de Recursos Humanos

- Confirma que existen diversas asociaciones en Ayaviri.
- Menciona que seis o siete asociaciones están debidamente registradas en la municipalidad.

- Indica que se planifican actividades con estas asociaciones durante el año, lo que sugiere cierto nivel de coordinación.

#### Respuesta de OMAPED

- Confirma que hay seis asociaciones registradas.
- Asegura que no hay discriminación en la participación de asociaciones en actividades.
- Hace referencia a la posibilidad de que otras asociaciones civiles también participen, lo que indica una política de inclusión.

#### Respuesta de la Gerencia Municipal de Melgar

- Menciona que existen asociaciones pero no precisa cuántas.
- Afirma que trabajan en actividades deportivas, culturales y otras a lo largo del año.
- No proporciona detalles sobre el tipo de apoyo que reciben las asociaciones ni sobre la frecuencia y calidad de la coordinación.

#### Conclusión

- Existen al menos seis asociaciones de personas con discapacidad en Ayaviri, debidamente registradas ante la municipalidad.
- La municipalidad mantiene una relación con estas asociaciones y realiza actividades conjuntas, especialmente en áreas culturales y deportivas.
- No hay información clara sobre el tipo de apoyo que la municipalidad brinda a estas asociaciones ni si existe un presupuesto para fortalecer su labor.
- No se menciona si las asociaciones tienen incidencia en políticas públicas o si participan en espacios de decisión municipal.

**Describir el impacto de la reducción de discriminación laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, 2023**

**Tabla 14:** ¿Constituye discriminación laboral el no contar con el porcentaje establecido en la ley para las personas con discapacidad?

ENTREVISTADA	RESPUESTA
Asociación Club Remando Sueños	Sí constituye discriminación ya sea por desconocimiento o por omisión, porque nosotros queremos trabajar y no nos toman en cuenta, porque todos somos capaces en los diferentes áreas de la municipalidad provincial de Melgar
Asociación Santa Lucía	De todas maneras se constituye discriminación frente a nuestros compañeros, con esta discriminación se baja la el autoestima. Frente a esto las autoridades pertinentes deben tomar cartas en el asunto.

**Nota:** Elaboración propia.

**ANÁLISIS:**

Respuesta de la Asociación Club Remando Sueños

- Afirma que sí constituye discriminación, ya sea por desconocimiento u omisión de la norma.
- Expresa frustración porque las personas con discapacidad desean trabajar, pero no son tomadas en cuenta.
- Enfatiza que todas las personas son capaces de desempeñar funciones dentro de la municipalidad, sugiriendo que existe un sesgo o prejuicio en las contrataciones.

Respuesta de la Asociación Santa Lucía

- También considera que el incumplimiento de la cuota laboral es discriminación.
- Destaca que la falta de inclusión afecta la autoestima de las personas con discapacidad, lo que sugiere un impacto psicológico y social.

- Hace un llamado a las autoridades para que intervengan y garanticen el cumplimiento de la normativa.

#### Conclusión

- El no cumplimiento de la cuota laboral es percibido como un acto de discriminación por las asociaciones de personas con discapacidad.
- Existe una falta de oportunidades laborales en la Municipalidad Provincial de Melgar, lo que genera frustración y afecta la autoestima de las personas con discapacidad.
- No hay evidencia de acciones concretas de la municipalidad para corregir esta situación, a pesar de que las asociaciones demandan intervención.
- No se menciona si las personas afectadas han recurrido a mecanismos legales para exigir el cumplimiento de la Ley N.º 29973.

**Tabla 15:** ¿Cuáles son los programas, políticas y fomento de responsabilidad social de parte de la municipalidad provincial de Melgar Ayaviri?

ENTREVISTADA	RESPUESTA
Asociación Club Remando Sueños	Municipalidad provincial de Melgar existen pocos programas o actividades como cursos, juego de ajedrez, bastón de guía.
Asociación Santa Lucia	Dentro de la Municipalidad provincial de Melgar existen programas como cursos, charlas, fomento al negocio, la forma de trabajo con la municipalidad es constante por ello ponen políticas de trabajo y por otra parte fomentan el deporte.

**Nota:** Elaboración propia.

#### ANÁLISIS:

Respuesta de la Asociación Club Remando Sueños

- Indica que la municipalidad tiene muy pocos programas dirigidos a personas con discapacidad.

- Menciona solo algunas actividades específicas, como cursos, ajedrez y bastón de guía (probablemente para personas con discapacidad visual).
- Su respuesta sugiere que la oferta de programas es limitada y que hay una posible falta de inclusión en otros ámbitos, como empleo, educación o accesibilidad.

#### Respuesta de la Asociación Santa Lucía

- Reconoce que sí existen programas en la municipalidad, incluyendo:
  - Cursos y charlas.
  - Fomento al negocio, lo que indica un posible apoyo al emprendimiento.
  - Deporte, lo que sugiere una promoción de la actividad física para personas con discapacidad.
- Destaca que hay una relación constante entre la municipalidad y las asociaciones, lo que sugiere un trabajo coordinado en algunos aspectos.
- También menciona que la municipalidad establece políticas de trabajo, lo que podría indicar ciertos esfuerzos en inclusión laboral.

#### Conclusión

- Si bien existen programas municipales para personas con discapacidad, estos parecen ser limitados y poco integrales.
- No hay evidencia de un plan estructurado de inclusión y desarrollo, sino más bien actividades sueltas como cursos y juegos.
- El impacto de los programas es cuestionable, ya que una asociación los considera insuficientes.
- La municipalidad debería fortalecer su compromiso, ampliando sus políticas y garantizando que los programas sean accesibles para todas las personas con discapacidad.

**Tabla 16:** ¿Qué sugerencias daría para mejorar la aplicación de la política pública de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri?

ENTREVISTAD	RESPUESTA
<b>A</b>	
Asociación Club Remando Sueños	Tener en cuenta Según la ley 29973 que sean partícipes en el presupuesto participativo para continuar y tener acceso a las diferentes instituciones
Asociación Santa Lucía	A la municipalidad se le pide que debe de coordinar con mas frecuencia acerca de las actividades que realiza la OMAPED. Designación de presupuesto para el OMAPED y tomar el servicio de personas con discapacidad en todas las áreas.

#### ANÁLISIS:

##### Respuesta de la Asociación Club Remando Sueños

- Solicita que las personas con discapacidad participen en el Presupuesto Participativo.
- Menciona la Ley 29973, que establece la inclusión y derechos de las personas con discapacidad.
- Destaca la necesidad de acceso a diversas instituciones, lo que sugiere dificultades en infraestructura, participación o atención en entidades públicas.

##### Respuesta de la Asociación Santa Lucía

- Pide mayor coordinación de la municipalidad con la OMAPED respecto a actividades.
- Exige designación de presupuesto específico para la OMAPED.
- Solicita que la municipalidad contrate personas con discapacidad en todas sus áreas, no solo en OMAPED o sectores específicos.

##### Conclusión

- Existe una brecha entre las políticas municipales y la aplicación real de los derechos de las personas con discapacidad.

- La falta de participación en la toma de decisiones limita la efectividad de las políticas públicas.
- La OMAPED requiere mayor presupuesto y coordinación para desarrollar programas sostenibles.
- La municipalidad debe ampliar la inclusión laboral de personas con discapacidad en todas sus áreas.

**Tabla 17:** ¿Constituye discriminación laboral el no contar con el porcentaje establecido en la ley para las personas con discapacidad?

ENTREVISTADA	RESPUESTA
Sugerencia de recursos humanos	Se trata de posibilitar la inclusión, se debe cumplir en la vida, política, social entre otros. De todas maneras si se trata de discriminación contra las personas con discapacidad
OMAPED	Si es que no se cumpliera, si se vería discriminación a las personas con discapacidad, pero en la municipalidad sí se cumple con dicha cuota.
Gerencia Municipal Melgar	Sí constituye discriminación al no contar con personas con discapacidad en el ámbito laboral

**Nota: Elaboración propia.**

### ANÁLISIS:

Respuesta de la Sugerencia de Recursos Humanos

- Afirma que la inclusión debe garantizarse en todos los ámbitos de la vida (político, social, etc.).
- Reconoce que no cumplir con la cuota de inclusión es discriminación.

Respuesta de OMAPED

- Considera que si no se cumpliera la cuota, sí sería discriminación.
- Sin embargo, afirma que en la municipalidad sí se cumple con el porcentaje exigido.

### Respuesta de la Gerencia Municipal Melgar

- Confirma que no cumplir con el porcentaje de inclusión equivale a discriminación laboral.

### Conclusión

- Existe consenso en que el incumplimiento de la cuota de inclusión laboral constituye discriminación.
- No se presentan datos concretos que prueben el cumplimiento de la ley por parte de la municipalidad.
- La inclusión debe ir más allá del empleo y garantizarse en todas las áreas de participación social y política.

**Tabla 18:** ¿Cuáles son los programas, políticas y fomento de responsabilidad social de parte de la municipalidad provincial de Melgar Ayaviri?

ENTREVISTADA	RESPUESTA
Sugerencia de recursos humanos	En realidad se activó en la actividades para sacar fondos, implementación de las sillas de ruedas
OMAPED	Actividades diversas casos de capacitaciones terapias de rehabilitación, actividades deportivas para discapacitados, actividades de sensibilización, actividades de promoción de la educación indiscriminada y otras.
Gerencia Municipal Melgar	Se tiene como política que se debe dar un trato preferencial a las personas con discapacidad. Se fomentan actividades deportivas con las asociaciones de personas con discapacidad. Se fomentan ferias con personas con discapacidad.

**Nota:** Elaboración propia.

### ANÁLISIS:

#### Respuesta de la Sugerencia de Recursos Humanos

- Menciona que se han realizado actividades para recaudar fondos.
- Se ha trabajado en la implementación de sillas de ruedas.
- No menciona programas de largo plazo ni políticas estructuradas.

#### Respuesta de OMAPED

- Enumera varias actividades en favor de las personas con discapacidad, incluyendo:
  - Capacitaciones y terapias de rehabilitación.
  - Actividades deportivas.
  - Acciones de sensibilización.
  - Promoción de la educación inclusiva.
- Muestra un enfoque más amplio y estructurado que la respuesta anterior.

#### Respuesta de la Gerencia Municipal de Melgar

- Afirma que la política municipal establece trato preferencial para personas con discapacidad.
- Destaca la realización de actividades deportivas con asociaciones.
- Menciona ferias inclusivas donde participan personas con discapacidad.

#### Conclusión

- No hay evidencia de una política integral de inclusión en la municipalidad.
- Las acciones son más asistencialistas que estructurales, con actividades puntuales en vez de programas sostenibles.
- OMAPED parece liderar las iniciativas de inclusión, mientras que otras áreas municipales solo mencionan eventos.
- La Gerencia Municipal no detalla acciones concretas de accesibilidad ni desarrollo socioeconómico para las personas con discapacidad.

**Tabla 19:** ¿Qué sugerencias daría para mejorar la aplicación de la política pública de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri?

ENTREVISTADA	RESPUESTA
Sugerencia de recursos humanos	Además de las políticas de CONADIS en la implementación de los programas la inclusión de las personas con discapacidad
OMAPED	Te sugiere que la municipalidad vele por el presupuesto para contar con un profesional psicólogo para atender a las personas con discapacidad permanente. Respetar el presupuesto asignado y cumplir frente a las diferentes actividades. La puerta en funcionamiento del ascensor de la municipalidad para mejorar las accesibilidad a los diferentes pisos.
Gerencia Municipal Melgar	Se debe incrementar el porcentaje de personas con discapacidad que deben trabajar en el aparato estatal. Se debe incrementar el presupuesto para realizar actividades y proyectos

**Nota: Elaboración propia.**

#### ANÁLISIS:

##### Sugerencia de Recursos Humanos

- Menciona las políticas de CONADIS como base para la implementación de programas.
- Hace una afirmación general, pero no presenta propuestas concretas para mejorar la situación en la municipalidad.

##### OMAPED

- Propone la contratación de un psicólogo para atender a personas con discapacidad permanente.
- Pide que se respete el presupuesto asignado y se cumpla con las actividades planificadas.

- Solicita la puesta en funcionamiento del ascensor de la municipalidad para mejorar la accesibilidad.

#### Gerencia Municipal de Melgar

- Sugiere aumentar la cuota de trabajadores con discapacidad en el sector estatal.
- Propone incrementar el presupuesto para realizar más actividades y proyectos.

#### Conclusión

- OMAPED es el único que señala problemas específicos y propone soluciones concretas.
- No hay un plan detallado desde la Gerencia Municipal ni Recursos Humanos para mejorar la política pública en la municipalidad.
- Las barreras de accesibilidad y la falta de presupuesto son problemas recurrentes que afectan la calidad de vida de las personas con discapacidad.

## 4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Si bien la Municipalidad Provincial de Melgar ha establecido un marco normativo y destina recursos a la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED), la eficacia de estas iniciativas se ve limitada por deficiencias en su implementación y fiscalización. La falta de un registro unificado y actualizado de personas con discapacidad en la provincia dificulta la formulación de políticas públicas basadas en datos reales y precisos, lo que compromete la planificación y evaluación de programas de inclusión.

En este contexto, se observa que, aunque la Municipalidad cumple con la cuota de empleo para personas con discapacidad, no se cuenta con información suficiente sobre la transparencia en la ejecución del presupuesto destinado a estas iniciativas. La falta de evaluación del impacto real de estas políticas en la calidad de vida de las personas con discapacidad sugiere que las medidas adoptadas podrían no estar respondiendo eficazmente a las necesidades de esta población.

Los hallazgos obtenidos pueden complementarse con los resultados de la investigación de Peña (2021), quien resalta la importancia de la capacitación para mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad. La investigación destaca que las personas con

discapacidad suelen ser capacitadas solo en tareas específicas y no se les brinda oportunidades para desarrollar habilidades interpersonales o asumir nuevas funciones dentro de la organización. Este aspecto podría estar presente también en la Municipalidad de Melgar, lo que limitaría el desarrollo integral y las oportunidades de crecimiento laboral de este grupo vulnerable.

Por lo tanto, los resultados sugieren la necesidad de mejorar los mecanismos de fiscalización y evaluación de las políticas públicas destinadas a la inclusión de personas con discapacidad en la Municipalidad de Melgar. Asimismo, se recomienda fortalecer las estrategias de capacitación y formación, asegurando que las personas con discapacidad no solo accedan a empleos, sino que también tengan oportunidades reales de desarrollo profesional dentro de las instituciones públicas y privadas. Esto permitiría que la inclusión sea efectiva y sostenible a largo plazo, beneficiando tanto a la población con discapacidad como a la comunidad en general.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Si bien la Municipalidad Provincial de Melgar cuenta con un marco normativo que respalda la inclusión de personas con discapacidad y destina recursos a OMAPED, persisten deficiencias en la implementación y fiscalización de estas políticas. La falta de un registro unificado y actualizado dificulta la planificación de políticas basadas en datos reales, lo que puede afectar la efectividad de los programas de inclusión. Además, aunque se cumple con la cuota de empleo establecida por la ley, no hay suficiente información sobre la transparencia en la ejecución del presupuesto ni sobre el impacto real de las políticas en la calidad de vida de las personas con discapacidad.

**SEGUNDA:** Si bien la Municipalidad Provincial de Melgar ha mejorado en el cumplimiento de la Ley 29973 tras la fiscalización de CONADIS en 2023, persisten problemas de transparencia y sostenibilidad en la aplicación de las políticas de inclusión laboral. La relación con las asociaciones de personas con discapacidad se limita mayormente a eventos y actividades recreativas, sin evidencia de un apoyo estructural en términos de financiamiento, accesibilidad o desarrollo profesional. Además, la falta de información clara sobre condiciones laborales y accesibilidad sugiere que la inclusión se enfoca en el cumplimiento de cuotas, pero no necesariamente en garantizar igualdad de oportunidades y un entorno de trabajo adecuado.

**TERCERA:** La Municipalidad Provincial de Melgar carece de una política integral de inclusión para las personas con discapacidad, limitándose a programas asistencialistas y actividades aisladas. Aunque se reconoce la existencia de iniciativas como cursos y eventos, estas no garantizan un impacto real en la calidad de vida ni en la inclusión laboral sostenible. La falta de cumplimiento de la cuota laboral establecida en la Ley N.º 29973 es percibida

como discriminación por las asociaciones, y la ausencia de mecanismos claros de fiscalización y sanción agrava esta problemática.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERO:** Es fundamental que la municipalidad implemente un sistema de registro unificado y actualizado sobre las personas con discapacidad en Ayaviri, en coordinación con OMAPED y las asociaciones locales. Asimismo, se debe garantizar mayor transparencia en la ejecución del presupuesto destinado a la inclusión, ampliando su alcance más allá del empleo para abordar temas como salud, accesibilidad y educación. Además, se recomienda fortalecer las políticas de inclusión laboral en todas las áreas de la municipalidad, asegurando oportunidades equitativas para las personas con discapacidad en distintos niveles administrativos.

**SEGUNDO:** Se recomienda fortalecer la transparencia en la implementación de la Ley 29973, asegurando una comunicación clara y constante con las asociaciones y trabajadores con discapacidad. Para ello, la municipalidad debería realizar auditorías periódicas y publicar informes sobre la inclusión laboral, condiciones de accesibilidad y oportunidades de desarrollo. Asimismo, se debe ampliar el apoyo a las asociaciones, destinando un presupuesto específico para su fortalecimiento e involucrándolas en la toma de decisiones sobre políticas públicas que afectan a las personas con discapacidad.

**TERCERO:** Se recomienda que la municipalidad elabore e implemente un Plan Integral de Inclusión para Personas con Discapacidad, con enfoque en empleo, accesibilidad, participación social y desarrollo económico. Este plan debe incluir presupuesto específico, estrategias de monitoreo y mecanismos de rendición de cuentas. Asimismo, es fundamental fortalecer la coordinación con OMAPED y las asociaciones, asegurando su participación activa en la formulación de políticas públicas y en la supervisión del cumplimiento de la Ley N.º 29973.

## BIBLIOGRAFÍA

Constitución Política del Perú. (29 de diciembre de 1993). [Const] Art. 2, 22 y 23.

Escuela Nacional Colegio de Ciencias y Humanidades. (enero de 2012). *Fichas de registro*.

Obtenido de Portal Académico CCH:  
<https://portalacademico.cch.unam.mx/alumno/tlriid4/unidad3/procesamiento/fichasRegistro>

Falcon Poma, R. P. (2018). Condición laboral de las personas con discapacidad visual en Lima Metropolitana - 2018. *Tesis de Licenciatura*. Universidad César Vallejo, Lima.

Garavito, D. (2014). La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta. *Tesis de Posgrado*. Universidad Nacional de Colombia.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.

Ibarra, L. (2015). La eficacia de la normativa laboral relativa a la igualdad de oportunidades en materia de formación profesional y acceso a empleo de las personas con discapacidades está determinada por las políticas implementadas por el estado. *Tesis de Licenciatura*. Universidad de El Salvador, Argentina.

Incluyeme.com Inc. (2017). *Conoce la importancia del empleo para las personas con discapacidad intelectual*. Obtenido de Incluyeme.com:  
<https://www.incluyeme.com/conoce-la-importancia-del-empleo-para-las-personas-con-discapacidad-intelectual/#:~:text=El%20empleo%20para%20las%20personas%20con%20discapacidad%20intelectual%2C%20les%20ayuda,sociales%20y%20pueden%20independizarse%20econ%C3%B3m>

Ley N° 29973 . (13 de setiembre de 2018). Ley General de la Persona con Discapacidad.

*Diario Oficial El Peruano*. Obtenido de  
<https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos-violencia/contenedor-dg>

cvg-recursos/contenidos/Legislacion/Ley-general-de-la-Persona-con-Discapacidad-2  
9973.pdf

Macedo Meléndez, W. J. (2019). El Derecho al trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao, 2017. *Tesis de Licenciatura*. Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto.

Organización Internacional del Trabajo. (29 de noviembre de 2020). *Discapacidad y Trabajo*.  
Obtenido de [https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS\\_475652/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang-es/index.htm)

Organización Mundial de la Salud. (28 de noviembre de 2020). *Discapacidades*. Obtenido de  
Temas de Salud: <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>

Ruiz Farroñan, L. I. (2018). Alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N° 29973 en relación a su inclusión laboral. *Tesis de Licenciatura*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel.

Salinas Machicao, C. A. (2018). Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos - ALFIP, Puno 2017. *Tesis de Licenciatura*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno.

Tamayo, C., & Silva, I. (s.f.). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote: Departamento Académico de Metodología de la Investigación. Obtenido de <http://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/>

## ANEXOS

**Anexo 01:** Ficha de entrevista.

### ENTREVISTA ESTRUCTURADA

**Nombre del entrevistado:** \_\_\_\_\_

**Lugar donde se realiza la entrevista:** \_\_\_\_\_

**Cargo Funcional:** \_\_\_\_\_ **Fecha:** \_\_\_\_\_

**DIRIGIDO A: AUTORIDADES, SERVIDORES PÚBLICOS y REPRESENTANTES DE ASOCIACIÓN.**

Agradecemos responder a esta breve entrevista estructurada, que tiene por finalidad obtener información que nos permita analizar la aplicación de la política pública de las persona con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri - 2023

#### **INSTRUCCIONES:**

Conteste las siguientes preguntas centrándose específicamente en los temas planteados.

#### **PREGUNTAS GENERALES**

1. ¿Qué son Políticas Públicas de Personas con Discapacidad y cómo se aplican en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri en el año 2023 ?

2. ¿Conoce cuántas personas con discapacidad existen en la ciudad de Ayaviri?





9. ¿Qué sugerencias daría para mejorar la aplicación de la política pública de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri?

**Anexo 02:** Matriz de categorización.

**TÍTULO:** Personas con discapacidad en la inclusión laboral de la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, 2023.

PROBLEMA	OBJETIVO	CATEGORÍAS	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p><b>GENERAL</b></p> <p>¿Cómo se aplica la política pública de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Melgar - ayaviri - 2023?</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Analizar la aplicación de la política pública de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Melgar - ayaviri - 2023</p>	<p>Inclusión Laboral</p>	<p><b>TIPO O MODELO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Jurídico Descriptivo</p>	<p><b>TÉCNICA</b></p> <p>Análisis Documental</p> <p><b>INSTRUMENTO</b></p> <p>Ficha de Análisis Documental</p>
<p><b>ESPECÍFICO</b></p> <p>¿Cómo es la implementación de la Ley 29973 en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, 2023?</p> <p>¿Cuál es el impacto de la reducción de discriminación laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, 2023?</p>	<p><b>ESPECÍFICO</b></p> <p>Describir la implementación de la Ley 29973 en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, 2023</p> <p>Describir el impacto de la reducción de discriminación laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, 2023</p>	<p>Personas con Discapacidad</p>	<p><b>METODOLOGÍA</b></p> <p>Teoría Fundamentada</p> <p><b>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Cualitativo</p>	<p><b>TÉCNICA</b></p> <p>Entrevista</p> <p><b>INSTRUMENTO</b></p> <p>Cuestionario de Entrevista</p>