



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Estrategia de gestión pública para la inclusión de las personas
con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Tumán Chiclayo
Lambayeque**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Zarpán Romero Rosa María (ORCID: 0000-0002-6850-0496)

ASESORA:

Dra. Chávarry Ysla, Patricia del Rocio (ORCID: 0000-0003-0575-3717)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

CHICLAYO — PERÚ
2022

Dedicatoria

Este estudio dedico a Dios por brindarme salud y fortaleza en estos momentos de pandemia para cumplir mis metas

A mis padres, que gozan de la presencia de nuestro señor Jesucristo, a mi hijo David y hermanos quienes me motivaron a seguir superándome para mejorar profesionalmente.

Agradecimiento

Agradecer a la Municipalidad Distrital de Tumbán, y en especial al Lic. Milmer Monteza Montenegro, Jefe de la Omaped, por su apoyo y colaboración en el recojo de información pertinente sobre el estudio de investigación.

Mi reconocimiento a la Dra. Chávarry Ysla Patricia del Rocio, por la orientación en el proceso de investigación, brindando las recomendaciones metodológicas en favor de la consistencia científica de la investigación. Asimismo, a la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de realizar estudios de postgrado y en especial a los docentes que con sus enseñanzas han contribuido a elevar mi formación profesional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	04
III. MÉTODOLÓGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población, muestra y muestreo	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimiento	22
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
VIII. PROPUESTA	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS	

Índice de figuras

Figura 1	Modelo de administración estratégica	13
Figura 2	Resultados dimensión dirección	23
Figura 3	Resultados dimensión educación y cultura	24
Figura 4	Resultados dimensión capacitación e integración laboral	25
Figura 5	Resultados dimensión accesibilidad	26
Figura 6	Resultados de la percepción por dimensión de la gestión para la inclusión de las personas con discapacidad	27
Figura 7	Esquema de la propuesta para la implementación de estrategias de gestión	40

RESUMEN

Los mayores obstáculos para la contratación de personas con discapacidad son los mitos y barreras que se han generado alrededor de ella, pues los procesos de inclusión en una organización, requieren que se logre un cambio cultural dentro de la misma. Este estudio tuvo como objetivo proponer estrategias de gestión que permitan mejorar la inclusión de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Tumán Chiclayo. El estudio fue realizado con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y propositivo; para ello se tomaron a 92 personas identificadas por OMAPED – Tumán, a quienes se les aplicó un cuestionario basado en la dirección, educación, cultura y capacitación e integración laboral. Los resultados mostraron que no existen políticas claras en beneficio de estas personas y son pocas las oportunidades de desarrollo, no existe un ambiente adecuado y tampoco acceso a servicios de salud básica para control médico. Se concluye que es importante la aplicación de estrategias de gestión pública para mejorar la inclusión de las personas con discapacidad partiendo de los ejes estratégicos como la cultura inclusiva laboral, medidas institucionales para el apoyo para trabajadores con discapacidad, actividades que promuevan y fortalezcan las relaciones interpersonales, el reclutamiento, selección y promoción para trabajadores discapacitados.

Palabras clave: Inclusión, gestión pública, discapacidad.

ABSTRACT

The biggest obstacles to the hiring of people with disabilities are the myths and barriers that have been generated around it, since the inclusion processes in an organization require achieving a cultural change within it. The objective of this study was to propose management strategies to improve the inclusion of people with disabilities in the District Municipality of Tumán Chiclayo. The study was of quantitative approach, descriptive and propositional level; for this purpose, 92 people identified by OMAPED - Tumán were taken, to whom a questionnaire was applied based on management, education, culture and training and labor integration. The results showed that there are no clear policies for the benefit of these people, no support is provided and there are few opportunities for development, there is no adequate environment and no access to basic health services for medical control. It is concluded that it is important to implement public management strategies to improve the inclusion of people with disabilities starting from strategic axes such as inclusive work culture, institutional measures for the support of workers with disabilities, activities that promote and strengthen interpersonal relationships and recruitment, selection and promotion for disabled workers.

Keywords: Inclusion, public management, disability.

I. INTRODUCCIÓN

La O.M.S. (Organización Mundial de Salud), dio a conocer en el año 2017 unos datos preocupantes respecto a este tema, los cuales mencionaban que a nivel mundial viven más de 200 millones de seres humanos con alguna discapacidad. Asimismo, un promedio de 110 a 190 millones de personas presenta discapacidades motrices, del mismo modo discapacidades cognitivas, lo que va a representar un lastre para las economías de las naciones debido al mayor número de casos. Esto quiere decir que países en desarrollo son los que más aquejan de este problema, siendo en su mayoría niños y mujeres (Ramos, 2019).

En la actualidad, hay en promedio unas 480 millones de individuos que están en edad para trabajar y que presentan una discapacidad como mínimo; en el año 2006 la ONU puso en vigencia normas creadas por la Organización Internacional sobre los Derechos para las Personas con Discapacidad, esta normativa fue acogida por más de 165 países, entre ellos Chile y el país vecino de Colombia, quienes en los años 2008 y 2010 respectivamente pusieron en práctica (Oficina Internacional del Trabajo, 2018). Por otro lado, la experiencia de Suecia, un promedio de 55% de individuos presentan algún tipo de discapacidad, tienen un empleo fijo, del mismo modo en otros países de Escandinavia como por ejemplo Dinamarca solo el 25% de la población con discapacidades tienen la oportunidad de laborar (Fundación Descúbreme, 2019).

En Colombia, el 60% de las personas con habilidades diferentes no reciben ingresos mensuales (Marrugo & Bernal, 2017). Igualmente, hay dificultades en la comunicación corporativa, concerniente a aspectos particulares, administrativos y exceso de información. Además, los varones mayores de 44 años se ven limitados a participar en el mismo (Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, 2019).

En el Perú según datos del INEI, hasta el 31 del mes de marzo del año pasado, se han venido insertando a puestos laborales más de 300 mil personas con discapacidades físicas o mentales. Del mismo modo en el año 2017 el último censo

realizado a nivel nacional arrojó la suma de 3,209,252 personas tienen alguna discapacidad física o mental; es decir, el 10% del total de peruanos censados tienen problemas de discapacidad. En el Perú, ocho de cada diez personas discapacitadas no participan en el mercado de trabajo y alrededor del 10% de la población tiene alguna clase de discapacidad y de ellos más del 30% viven en Lima quienes en momentos de pandemia han sido muy afectados (Lozano, 2020).

El distrito de Tumbán tiene 28,699 pobladores de los cuales 3,947 son discapacitados con dificultades visuales, auditivas, lingüísticas, motoras, cognitivas, para relacionarse con los demás y algunas discapacidades de carácter permanente y en ciertos casos de forma severa, cuyo indicador es de cada diez personas uno sufre de discapacidad en el distrito, como se puede inferir que los datos son equivalentes al obtenido a nivel nacional. Ello implica la gran cantidad de personas, las cuales son muchas veces etiquetadas dada su situación. En las municipalidades la O.M.A.P.E.D, es la oficina donde se lleva un registro de las personas de una determinada localidad que presentan discapacidades, se encargan de velar por sus derechos y que sean respetados (Portocarrero, 2018).

La realidad problemática en la Municipalidad Distrital de Tumbán se percibió en: El limitado apoyo hacia estas personas con discapacidades para desarrollarse en los aspectos educativos, culturales, capacitación y accesibilidad. El jefe de presupuesto en la Municipalidad Distrital de Tumbán afirma que el problema central del Presupuesto Por Resultados (PpR) de discapacidad está basado en el ínfimo presupuesto proyectado en el Presupuesto Inicial de Apertura (PIA) anual del 2019 el cual no cubre la demanda de aportes económicos al beneficiario con habilidades diferentes (Veliz, 2020). Por este motivo se eligió a la O.M.A.P.E.D. de la Municipalidad Distrital de Tumbán, provincia de Chiclayo para que sea el pilar de estudio realizado. Del mismo modo es muy importante tener en cuenta la Ley N° 29973 para la evaluación de los datos y procesos.

Según lo analizado el planteamiento del problema sería de la siguiente manera ¿Cómo una estrategia de gestión pública puede mejorar la inclusión de personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Tumbán, Chiclayo, Lambayeque 2021?

El estudio se justificó convenientemente porque la investigación tuvo la finalidad de brindar un aporte que permita plantear nuevos focos en la gestión pública para mejorar el nivel de inclusión de las personas con discapacidad. Posee relevancia social y es trascendente para la sociedad porque busca eliminar los obstáculos a la participación de ciudadanos discapacitados tanto en las entidades públicas como empresas privadas, quienes serán los principales beneficiados. De forma práctica busca resolver el problema de falta de apoyo, guía y hasta discriminación latente en las personas con limitadas capacidades. La investigación pretendió llenar los vacíos de conocimiento para liberar el gran potencial de las personas discapacitadas. Los resultados obtenidos, permitieron revisar, desarrollar y apoyar el grado de inclusión de personas con discapacidad sobre todo a nivel laboral.

La utilidad metodológica radica en el uso y aplicación de un instrumento de gestión para la evaluación del nivel de inclusión de las personas con discapacidades en las dimensiones de dirección, educación y cultura, capacitación e integración laboral y accesibilidad, así como el desarrollo de una herramienta de gestión, una estrategia de gestión pública que nos permita mejorar los métodos de apoyo a las personas en situación de discapacidad.

En este sentido la investigación planteó los siguientes objetivos; dentro del objetivo general se planteó proponer estrategias de gestión que permitan mejorar la inclusión de las personas con discapacidad; y los específicos fueron describir las políticas públicas para la inclusión de las personas con discapacidad que se desarrollan en la OMAPED de la Municipalidad Distrital de Tumán (MDT), evaluar la percepción de la gestión para la inclusión de las personas con discapacidad en la MDT y diseñar una estrategia de gestión pública para mejorar la inclusión de las personas con discapacidad en la MDT. La investigación no ha tenido hipótesis por ser un estudio descriptivo con propuesta.

II. MARCO TEÓRICO

La revisión de la literatura, ha permitido encontrar investigaciones previas por diversos autores que refieren la variable del estudio en sus trabajos y en este contexto a nivel internacional se encontró a Leal y Santos (2021), quienes publicaron en Scielo un artículo de revisión sobre La Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD): modificaciones necesarias en las leyes referente a la inclusión laboral y en las prácticas de salud mental, refiriendo que este documento es uno de los mejores textos escritos en resguardo de los derechos de las personas con habilidades diferentes. Se transforma en una especie de reglamento de sus prácticas.

El artículo descrito por Rubio (2020), refiere que la CDPD significa igualdad para todas las personas. Afirma que en España no se respeta lo que dice la CDPD. Él concluye que es muy importante respetar esta convención, que se normativice y se sancionen a las personas o instituciones que no respeten esta declaratoria (Leal & Santos, 2021).

Asimismo, (Paz & Silva, 2020), en su artículo sobre la Inserción laboral de personas discapacitadas en América Latina, presenta una investigación bibliográfica, donde se analiza el marco legislativo, documentos técnicos y artículos científicos. Concluye que, debido a la falta de oportunidades, empleo, la pobreza y desigualdad surge la necesidad de fortalecer políticas públicas para mejorar la calidad de vida de estas personas.

Así también, un estudio referente a la gestión pública sobre el tema del trabajo de personas discapacitadas y como se daba la participación de ésta población. El trabajo concluyó que la gestión pública colombiana venía gestionando de mejor forma las políticas para la participación activa de personas discapacitadas, también se conoce que con ayuda de la misma población discapacitada se podrá llegar a mejores programas, normas y gestiones, debido a que ellos mismos viven el problema y son los mejores actores para opinar sobre el tema (Ávila et al., 2019).

Forcada (2017), considera que el trabajo hace que la condición humana sea realizable, por tanto, toda aquella persona que se encuentre en condiciones de

trabajar, por sus propios medios o algunas facilidades, tiene derecho de acuerdo a sus capacidades por el solo hecho de ser persona, contar con las mismas oportunidades que las demás.

Así mismo hoy, la enfermedad del COVID-19 ha dejado impactos sanitarios, sociales y financieros que afectan a millones de personas y particularmente ha afectado a las personas en situación de discapacidad y sus familias, que ya se encontraban entre las más excluidas en la sociedad y que ha desnudado las políticas públicas frágiles que se tienen para la población con discapacidad, sobre todo en América Latina y el Caribe (Meresman y Ullman, 2020).

Decir que un sujeto con discapacidad es una persona que puede desempeñar un puesto laboral normal significa tener una mente inclusiva, reconocer que esta persona vale lo que valen los demás y sea incluida a la sociedad habitual.

También (Aleman, 2018), publicó en México un artículo sobre las Obligaciones del estado respecto de la inserción de las personas discapacitadas en el mercado de trabajo, para ello realizó el trabajo del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad referente al cumplimiento estatal de Alemania en el fomento del derecho laboral de acuerdo a los argumentos expuestos por Thomas Gröniger. El estudio de revisión, concluyó que, el criterio sustentado por el Comité no hace referencia a la situación económica ni a la disponibilidad de recursos para el cumplimiento de sus compromisos.

En tanto, la discapacidad cognitiva es entendida como la marginación, lástima, caridad y asistencia que sienten las personas al ser consideradas como “anormales”, debido a situaciones de paradigmas médicos o sociales, hay un enfoque para la recuperación o eliminación de esta deficiencia de las personas con habilidades diferentes, con el fin de lograr adaptarse a las exigencias del entorno (Cortés y Ríos, 2017).

Un análisis realizado sobre cómo percibe un trabajador sin discapacidad las políticas que tratan sobre la responsabilidad social con énfasis a la inclusión de individuos con discapacidades y cómo se vinculan con el compromiso de una institución y el absentismo. El estudio tomó como población a 104 trabajadores de

una entidad gubernamental en la ciudad de Murcia en España, cuyos datos finales ayudaron a realizar una estrategia que va a mejorar mucho a que se sistematice la idea y percepción de los trabajadores en condiciones normales y puedan aceptar dentro de sus instituciones a trabajadores con discapacidades físicas o mentales (Perez et al., 2018).

En Guayaquil, se presentó un estudio de un emprendimiento productivo para incluir discapacitados. La investigación descriptiva se desarrolló en relación a los derechos de acceso a un empleo productivo digno. Como resultado se pudo determinar que al comunicar a la comunidad sobre el nuevo emprendimiento empleando personas con discapacidades, han recibido mucho apoyo moral y económico de la sociedad. Se concluye en este trabajo que las políticas públicas para el fomento de inclusión del trabajo de personas con habilidades diferentes deben mejorarse, sin embargo, lo poco que existe contribuye a proteger los derechos a trabajar de ese sector de la población (Haro & Franco, 2017).

Existen muchos modelos sociales, entre ellos de Kenneth, quien plantea una perspectiva universal de la discapacidad, y que asume que todo individuo está en la posición de riesgo porque este se presenta en cualquier ciclo de la vida; además, las personas tienen alguna discapacidad temporal o permanente en algún momento de su vida y cuando llegan a la vejez experimentan las dificultades para su funcionamiento (Gómez et al. 2018).

La discapacidad es un fenómeno multidimensional alrededor del cual se entrelazan elementos históricos, sociales y culturales, es por eso que se aborda desde muchas perspectivas, siendo profundizado como una deficiencia que adopta una serie de comportamientos (Guiskin, 2018).

En Cuenca, se realizó un estudio con el objetivo de identificar la realidad de las entidades en la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad, en el que se aplicó un diseño metodológico de tipo cuali-cuantitativo sustentado en un marco teórico y muestra probabilística aleatoria simple. La investigación tuvo como instrumento una encuesta con cuatro dimensiones: planificación; inclusión; equidad y; desarrollo. El total de empresas encuestadas fueron 80 de las cuales el 11,70% realizan las mejores prácticas empresariales. Asimismo, destaca el sector

comercial en las dimensiones de inclusión, equidad y desarrollo, siendo este último, el que tiene menor porcentaje y se debe tener en cuenta para mejorar los procesos de inserción de personas discapacitadas (Pico, 2017).

Los aportes del estudio evidencian que las personas con habilidades diferentes se integran en el mercado laboral en menor número, por lo que, presentan tasas elevadas de inactividad. Investigar sobre los detalles de la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, coadyuva a la generación de conocimiento desde la sociología de la discapacidad, que concibe a las personas como gestores de una vida libre e independiente (Ramos, 2019).

Las primeras aportaciones de este trabajo dan a conocer que los sujetos con alguna discapacidad siempre van a tener menos presencia laboral en el mercado de trabajos, es por ello que sus tasas de inactivos son mayores. Trabajos de investigación sobre como insertar laboralmente a personas con discapacidades van a ayudar a incrementar los datos, información y conocimientos para que en futuras investigaciones se tome mejor y más profundo el tema y puedan encontrar mejores soluciones a este problema.

En España, un estudio de caso sobre la propuesta de un modelo que sirve para incluir a individuos con discapacidades físicas y sensoriales en mercados de trabajo – ciudad Lima en Perú. Estudio descriptivo, transversal realizado con una muestra de 188 empresas, en donde solo el 0.084% de trabajadores tenían discapacidades, observando que el 0.69% eran discapacitados entre 18 y 35 años y el 0.07% eran contrataciones de grandes empresas. Se concluyó que solo tenían un 0.084% de personal discapacitado y que estaban en sus planillas, el trabajo de investigación tuvo como evidencia que a la hora de contratar el personal se tomaban las decisiones de una forma asistencialista (Velarde, 2015).

En Quindío, la inclusión de trabajadores está dado bajo las condiciones de contrato de trabajo y por la modalidad que tiene, es decir, de acuerdo si es persona natural o jurídica, conlleva a manejar la situación mediante acciones de búsqueda de mejores condiciones laborales (Chacón, 2019).

A nivel nacional, un estudio cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional sobre la Gestión de la OMAPED de una municipalidad de Lima y su calidad de vida, en 80 discapacitados; quienes pudieron confirmar el vínculo significativo que hay con las variables y las mismas dimensiones relacionadas. Las tablas finales de datos demostraron que un 50% de sujetos que presentan discapacidad consideran que la OMAPED realiza una gestión muy mala y por otro lado el 43% expresa que el servicio que otorga es también muy malo. Se pudo comprobar que hay un vínculo directo de la OMAPED y su gestión con las condiciones de vida que tiene la población discapacitada (Ayala, 2020).

En la tesis que antecede se demuestra que efectivamente existe un vínculo importante entre la calidad de vida de personas discapacitadas y la gestión que entrega la OMAPED, recomienda el trabajo al finalizar que los funcionarios de la OMAPED se capaciten en atención al público en general, y sobre todo a las personas con discapacidades, de esa forma puedan entregar un mejor servicio y mayor calidad de atención a las personas que más lo necesitan.

Para poder reconocer el vínculo que existe entre las políticas estatales para la inclusión de personas discapacitadas en la municipalidad y la relación entre estas, se realizó el estudio en la Municipalidad de Lima, de tipo transversal y no experimental, con la ayuda de 70 empleados, y las conclusiones finales arrojaron los siguientes datos: que la inserción de personas en situación de discapacidad dentro de la vida laboral será supeditada respecto al tipo de discapacidad que presenten, y hay una relación ligeramente positiva entre ambas variables (Vélez, 2016).

Un estudio referente a como se insertan laboralmente personas discapacitadas en la Municipalidad Provincial de Lima, se analizó los factores que ayudan a la inserción laboral para las personas discapacitadas. El tipo de investigación cuantitativa, fue descriptiva, y con un diseño no experimental, el trabajo fue aportado por los mismos empleados de la municipalidad. Las conclusiones a las que se puede llegar en este trabajo fue que la municipalidad no respeta la cantidad mínima legal con contrataciones de personas discapacitadas, se puede saber también que existe mucha discriminación con las personas

discapacitadas quienes son excluidas de los puestos de trabajo por su condición considerada como menos eficaz (Mendiola, 2020).

La Municipalidad de Lima, no da apertura para que las personas discapacitadas sean insertadas en el trabajo, del mismo modo no hay personal calificado que pueda atender a los usuarios que presenten alguna clase de discapacidad, no existe un programa de atención al cliente discapacitado, normalmente no se puede atender a ese sector de la población con normalidad, deben incluirse reformas en cuanto a la atención y a la inserción de personas que puedan ayudar a la comunicación entre el órgano institucional y la población en general.

Un trabajo respecto a la instrucción universitaria para personas discapacitadas; este trabajo fue de carácter descriptivo y bibliográfico, y su objetivo es implementar mejoras para que personas discapacitadas puedan recibir instrucción universitaria. Para la realización de este trabajo se buscó bibliografía de países como España y Chile, y como es que en esas naciones habían podido ayudar a personas discapacitadas para que puedan recibir educación universitaria, y copiar y mejorar esos programas para implementarlos en el Perú (Vásquez, 2019).

En la Convención de Cusco, una propuesta de Inclusión laboral y social de las personas discapacitadas haciendo un estudio analítico de los programas que realizan la OMAPED en la localidad de Santa Ana, en cuanto a la organización y el funcionamiento. La investigación de diagnóstico utilizó una estrategia metodológica mixta y una guía de entrevista semiestructurada, El trabajo concluyó con la proposición de programas para mejorar y asegurar que se preste un servicio de calidad y más eficiente por parte de la OMAPED para los beneficiarios finales (Cuba, 2018).

La investigación buscó analizar cómo es que se organiza y realiza sus funciones la OMAPED, así como determinar los factores que limitan el normal funcionamiento de las mismas y porque es difícil llegar a cumplir sus objetivos y sus funciones inclusivas de las personas discapacitadas, y que es lo que se debe hacer para mejorar esas funciones.

Los medios de comunicación y socialización generados por la Municipalidad de Lima orientan a proponer distintas acciones en post de mejorar el ambiente de las personas con discapacidad, para ello el Consejo Nacional de la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS, está a cargo de los talleres impartidos para estas personas y sus familias. Los datos obtenidos permitieron concluir que los modelos de gestión no son los adecuados y se necesita aportes en la comunicación y desarrollo para rescatar las experiencias de estas personas para plantear nuevas formas de gestión (Portocarrero, 2018).

El estudio representa una ayuda para que haya una cercanía entre la comunicación entre la población discapacitada y la dirección de la institución y así pueda haber un espacio para la inserción laboral de personas discapacitadas. Para ello, la investigación recopiló las experiencias de los trabajadores de la Municipalidad del distrito de San Miguel, de cómo es que participan en el medio social que los rodea, estudia su cultura y del mismo modo estudia sus pensamientos políticos.

A nivel local, un estudio cualitativo – descriptivo con diseño no experimental. para determinar cuáles son las ideas y programas públicos para mejorar la atención de la población discapacitada en la OMAPED de la Municipalidad de Tumbes (distrito de Tumbes) en la provincia de Tumbes. Este trabajo utilizó la ayuda de 46 personas discapacitadas quienes se les otorgó un cuestionario y del mismo modo también se les entrevistó. Se llega a la conclusión de que el 83% (38 personas) expresan que la OMAPED nunca ha puesto en práctica ninguno de los requerimientos de las personas discapacitadas, y tampoco expone soluciones futuras. Se concluye que existe influencia de las políticas públicas en relación a la atención a usuarios en situación de discapacidad en Tumbes, puesto que en promedio el 95% (40 a 45 personas) opina desfavorablemente en todos los mecanismos que la OMAPED desarrolla en favor de este grupo de personas (Veliz, 2020).

Se ha tomado en consideración a Bisquerra (como se cita en Mendiola, 2019), quien menciona que insertar laboralmente a una persona es un proceso integral, en el cual van a interferir muchos factores para que se lleve a cabo, se tomará en cuenta las características de las personas, su realidad social, las oportunidades que

puede ofrecer la cartera laboral entre otros aspectos. La inserción dentro del mercado de trabajo genera una transformación de todo el contexto, debido a que se deben crear opciones más accesibles para los discapacitados, y se debe tomar en cuenta la demografía, el contexto cultural, entre otros factores (Mendiola, 2019).

Del análisis de la literatura se encontraron teorías que sostienen a la variable “inclusión de personas que sufren discapacidad”. La O.M.S. realizó en el año 2015 un plan llamado “renombramiento de la discapacidad”, estrategia que fue ratificado en el año 2016 como un “Funcionamiento de Salud” a nivel internacional. De ese plan surgen los modelos social y médico. El modelo médico o rehabilitador dice que la discapacidad es una deficiencia de índole personal, generada por una enfermedad y requiere un tratamiento determinado y personalizado

De acuerdo a la CEPAL (2020), las discriminaciones y exclusiones se han dado desde mucho antes, y se ha vuelto más crítico con la pandemia mundial; se ha podido observar que el impacto social es grande debido a la no inclusión de las personas en el ámbito laboral (Berlinski et al., 2019). En ese sentido, las inequidades son el resultado de una serie de acciones que toman a la población más vulnerable y que afectan principalmente a los grupos económicos más débiles (Cecchini, 2019). Es por esa razón que Ullman (2018), considera que toda esta consecuencia será difícil de evitar en los próximos años si no se manejan políticas que puedan mejorar el sistema laboral para gente con discapacidad; al igual que Contreras et al. (2019), confirma que todo depende de la forma de intervención del Estado y las salidas que pueda promover para este problema.

Según el IDA (2020), existe mucha desinformación por parte de la población sobre las políticas que existen para personas con discapacidad, aunque las propuestas focalizadas ofrecida por los gobiernos locales no es suficiente, no se ha logrado tener una cobertura satisfactoria aún. Para Bosch et al. (2019), a pesar de los esfuerzos de algunos países por hacer accesible la información y comunicación, no se ha podido lograr la cobertura ni en la mitad de las personas interesadas; es decir, la informalidad de los sistemas de comunicación también influye. De acuerdo a Huete (2019), la ausencia de información confiable y suficiente acerca de las personas con discapacidad es uno de los problemas principales; en esa misma

posición, Groce (2019), refiere que es todo un desafío que aparece de forma reiterada en los informes y análisis de cada gobierno, y que no se está haciendo nada para mejorarlo.

Loeb et al. (2017), afirma que el rol de la sociedad civil en la generación e implementación inclusiva de respuestas a esta situación es importante, se debe apoyar para la mejora de políticas públicas de inclusión; por su parte Duryea et al. (2019), recalca la importancia que tiene que una sociedad considere políticas para las personas con menos oportunidades debido a problemas físicos de movilidad.

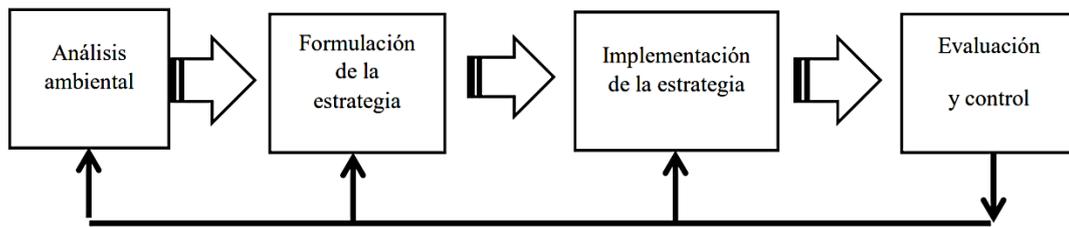
El modelo social: Bajo esta premisa, la discapacidad deja de expresarse como deficiencia de una persona, se expresa como una deficiencia de la sociedad. las personas con discapacidad son reconocidas como personas con los mismos derechos que los demás y pueden aportar de igual modo a la sociedad.

Del mismo modo, el programa “*Disability Studies*” son un grupo de estudios importantes respecto a las “discapacidades”, este programa surge en los años 70 en países europeos, a raíz de la unión de las ciencias sociales y la corriente activista. El autor Erving Goffman, y por otro lado el autor Robert Scott, realizan unos estudios médicos teóricos en los cuales trabajan sobre “las discapacidades y su conceptualización”, en donde quieren quitar ese estigma de las enfermedades que causan discapacidades en personas y fomentan a que estos deben ser considerados (las personas que padecen esas enfermedades) como productores sociales normales (Ayala, 2020).

En relación a la gestión, “el modelo de administración estratégica” posee cuatro partes básicas: las cuales son: Análisis ambiental, formulación y planteamiento de la estrategia, implementación de la estrategia y por último control la valuación. La figura ilustra la manera en que interactúan estos cuatros elementos (Pando O. , 2019).

Figura 1.

Modelo de Administración Estratégica



Nota: Pando O. (2019)

En la actualidad, la gran mayoría de las organizaciones tienen conocimiento de la implementación de planes estratégicos, donde se incluyen metas y objetivos por cada área, y que se relacionan directamente con la propuesta de generar un mejor ingreso o mejora en sus actividades; éstas se distribuyen en un formato integrado por bloque o elementos donde se traza una ruta de forma que se encamine a cumplir las metas (Jaramillo et al., 2018).

Según Pineda (2020), la gestión empresarial plantea una serie de tácticas que se deben de poner en funcionamiento dentro de la organización, debido a que la administración es hoy mucho más estratégica, un conjunto de elementos requiere ser tratados de manera mucho más compleja. Inclusive, en las organizaciones públicas, se requiere de estrategias para conseguir una sostenibilidad como organización (Escourido, 2021). Sumado a esto, se encuentran las personas, que laboran dentro de ella, con diferentes habilidades y pericias, o inclusive capacidades o discapacidades, forman parte del grupo humano que ejecutarán estos planes (Agudelo, 2019).

Con la puesta en marcha del modelo de administración estratégica, se considera la amplitud de la comprensión multidimensional que guarda el concepto de estrategia, tomando dimensiones que permiten diferenciar y aproximar cada accionar que se plasma en la planeación (Maldonado, et al., 2017). Mediante la planificación, es posible que se determine los pasos a seguir por medio de los procesos consecutivos cuya finalidad es alcanzar metas y objetivos de mediano y largo plazo (Calapiña et al., 2019). Entonces, como afirma González (2018), los objetivos estratégicos constituyen una base para el diseño y desarrollo de las

estrategias que favorecen la gestión, sea pública o privada, en un entorno descentralizado.

Respecto a la imagen “análisis ambiental” se refiere a una constante vigilancia, testeo y difusión de datos e información proveniente de un ambiente interno y también externo hasta las personas que son claves en la organización. El propósito de este es de reconocer cuales son los factores estratégicos, o sea reconocer las partes externas y también internas que van a ayudar a un mejor futuro de una determina entidad. Por lo tanto, la consecución de objetivos tiene sus riesgos, debido a que hay que tomar decisiones operativas también allá afuera, y que forman parte de la toma de decisiones de una organización (COSO, 2017).

Este análisis ambiental toma como referencia la cultura donde se desenvuelve la organización, debido a que las ideas que nacen para las estrategias toman como punto el aspecto externo e interno. Mendez (2019), considera que cultura y estrategia son dos conceptos unidos a la gestión organizacional, pues la permanencia en el mercado coadyuva a que perdure haciéndola más competitiva, sea pública o privada. Se requieren de políticas aplicables que puedan encajar con las necesidades de la organización y logren tener éxito en un plazo inmediato, eso demostrará la eficiencia del uso de estrategias (Gonzáles et al., 2021).

Por otro lado, la “formulación de la estrategia” se refiere a las decisiones sobre los recursos que se emplearán para el desarrollo de los productos y servicios dentro de la unidad de negocio de la organización; estos se plasman mediante una serie de dispositivos y herramientas para diseñar las ideas que se llevarán a cabo dentro de la ejecución o en el momento que se adecuado para su puesta en marcha (García et al., 2017). Por lo tanto, cada idea que se formule dentro del plan, permitirá que abra un abanico de opciones de tomar más actividades para su consecución; como indica Asenjo (2017), la importancia trasciende en que la estrategia esté bien formulada y no deje ninguna idea suelta.

Sobre la “implementación de la estrategia”, la organización apunta hacia la simplicidad en tiempos modernos, valora las ideas y lo que se planifica se ejecuta al detalle de tal forma que se pueda medir más adelante, evidentemente, las estrategias están determinadas con respecto al espacio, tiempo y objetivos a

cumplir, razón por la cual deben diseñarse con un estricto control y cuidado (OPS, 2018). En organizaciones públicas, esto también funciona de la misma manera, como manifiestan Ravelo et al. (2018), las condiciones de si son organizaciones de salud, municipales o privadas no tiene injerencia sobre el tipo de estrategia, pues al final todas deben de implementarse de una forma u otra.

Por su parte, García y Osorio (2018), establecen que se requieren de herramientas para las estrategias públicas que se pretendan implementar, y es que se debe de fortalecer la organización pública, privada o civil de una manera u otra, y las estrategias son la única forma de consolidarlas. Entonces, la importancia radica en que lo considerado en el plan se vuelva realidad y pueda definirse en el menor tiempo posible (Vinueza et al., 2021).

Respecto a la “evaluación y el control”, este proceso es muy importante, porque mide las acciones que se han desarrollado sobre lo planificado, ejecutando una supervisión exacta de los elementos analizados en el plan, y que contemplan las actividades que se han diseñado. Puesto que ninguna organización posee recursos ilimitados, las estrategias planteadas se evalúan de tal forma que se tengan en claro si han funcionado o no, y si los beneficios obtenidos han sido los estipulados en el plan (Cuellar et al., 2016).

Como explican Moreno et al. (2018), toda planeación debe de terminar dentro de un conjunto de análisis finales con la intención de verificar si ha funcionado lo que se ha plasmado en el documento; más aún si son instituciones públicas, éstas requieren de una mayor revisión.

En lo referente al marco normativo, la Organización Internacional del Trabajo, indicó que la discapacidad es una esfera social en permanente cambio. Con el transcurrir de los años esta idea ha ido cambiando en la sociedad y, en términos médicos, se debe fomentar la participación permanente de las Personas con Discapacidad (PCD) en la vida social diaria. Asimismo, la OIT pone de manifiesto el déficit en el financiamiento para la protección social y si bien nos da sugerencias y soluciones para la Política del Estado, se menciona a los “Pisos de protección Social” que tiene llegar a 500,000 millones de dólares anuales, para alcanzar un nivel mínimo de protección (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

El marco legislativo sobre la creación de las Oficinas de OMAPED, la Ley N° 27050 velaba por el buen funcionamiento de las oficinas en las respectivas municipalidades para que allí se atiendan personas con discapacidades diversas, y desde el año 2000 en adelante se han venido implementando diversas normas con la finalidad de aplicar técnicas para poder llegar a que estas oficinas tengan pleno alcance a toda la población dentro de su jurisdicción.

En este conjunto de reformas legislativas se hacen más simples con la proclamación de la Ley N° 29973 (Ley general que regula y ayuda a persona con discapacidad). Esta ley se realizó respetando los parámetros que otorgaron la O.N.U. y en consecuencia esto ayudó mucho a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidades; podemos decir que las oficinas de OMAPED necesitan de un cuidado especial de las entidades pertinentes, y que deberían existir procesos más legales y formales que filtren a su personal, su normativa y campo de trabajo.

La Ley N° 29973 en el capítulo VI sobre trabajo y empleo, menciona que todo individuo con discapacidad tiene derecho al trabajo en igualdad de condiciones de remuneración, de forma justa, segura y saludable. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), nos dice que todo gobierno regional debe promover y garantizar los derechos laborales en las personas con discapacidad (Diario el Peruano, 2019).

Sobre la epistemología de las personas con discapacidad, esta definición va a variar respecto al autor que las menciona, ya que es un tema un poco complejo hasta para los mismos estudiosos de la materia. Sería bueno hacer un resumen de todos los autores, como por ejemplo “una discapacidad” es una serie de factores de un individuo internos o externos que tiene una persona determinada. El mismo dice que es la pérdida de la “normalidad” de un determinado sujeto (física o mentalmente hablando).

Según el autor Minguijón (2015) la discapacidad es la situación de una persona en donde sus capacidades físicas o mentales se han visto reducidas a los estándares de la normalidad, lo que les permite ciertas restricciones a algunas

actividades físicas o mentales, esto se va a aumentar o disminuir según el contexto social en el cual se encuentren.

Desde el enfoque médico, “la Organización Mundial de la Salud (OMS), en la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF) plantea que la discapacidad es toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano” (Ramos, 2019)

Desde la perspectiva de los “Derechos Humanos”, la O.M.S. nos dice que “la discapacidad” es un déficit mental o físico, que es permanente o temporal, que va a limitar a un determinado sujeto a realizar ciertas actividades de su vida cotidiana, cuya condición va a disminuir o empeorar según su entorno social, familiar y económico. También nos dice que son 03 tipos de discapacidades: la motriz, la mental y la sensorial. En primer lugar, la motriz es la que evita que la persona se desenvuelva físicamente con normalidad, debido a una falla en su organismo que puede ser de nacimiento o adquirida, que puede ser permanente o también temporal.

En las dimensiones de la variable “inclusión de personas con discapacidad”, se consideró:

La urbanización, es decir la localización de personas discapacitadas a través de censos, además de registrar y mantener actualizados los padrones que pueden servir a la municipalidad y al CONADIS, que es en la actualidad una entidad estatal que se encarga de llevar a cabo esa función. Ayudar a otras instituciones para que atiendan a los discapacitados, tiene alta efectividad en el cumplimiento de sus labores, del mismo modo llevan a cabo campañas médicas de concientización y tratamiento para personas discapacitadas, llevando a cabo sus funciones con ayuda de entidades públicas y privadas.

En educación y cultura, la combinación de esfuerzos y actos que ayude a personas con discapacidades en el entorno del distrito van a ayudar a que estas personas accedan a mejores niveles de instrucción, del mismo modo también se lleven a cabo campañas de orientación y sensibilización en todos los niveles

sociales y culturales, esto ayudará a que personas con discapacidades puedan ser incorporadas a centros de labores o puedan participar en otras entre otras actividades.

En capacitación e integración laboral: Fomentar programas de capacitación periódica a todo el personal de la Municipalidad, implementar talleres para instruir a las personas para que puedan tener mejor trato y aceptación a personas discapacitadas, realizar campañas de sensibilización y promover emprendimientos para las personas discapacitadas e incentivar la inserción laboral.

En cuanto a la accesibilidad, reconocer si es que la Municipalidad a través de la Gerencia de Desarrollo Urbano da las debidas licencias para la implementación de infraestructura adecuada según dictan las normas establecidas (si es que existen las condiciones establecidas por la ley) , verificar que factor es el que impide el acceso normal a personas que presentan alguna discapacidad física o mental, si es que tiene acceso a las áreas de la sociedad como canchas deportivas, bibliotecas, áreas recreacionales, y de esparcimiento , ya que todos tiene el mismo derecho para poder disfrutar de ellas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

El estudio fue de naturaleza cuantitativo porque se describe y explica los fenómenos relacionados a las variables en estudio, susceptibles de cuantificación, siguiendo el proceso de validez y confiabilidad; utilizando pruebas estadísticas para el análisis de datos. El diseño fue de tipo no experimental, transversal, debido a que se recoge información, no presentándose la administración o control de un tratamiento, es decir se dan en una situación natural en un solo momento. Asimismo, es de alcance descriptivo con propuesta, que permitirán fortalecer la gestión pública en términos de inclusión (Hernández et al., 2018)

El Esquema es el siguiente:

M – O – P

Dónde:

M: Personas con discapacidad empadronadas en la Municipalidad Distrital de Tumán - Chiclayo

O: Inclusión de personas con discapacidad

P: Estrategia de gestión pública

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Estrategia de gestión pública

Definición conceptual: Un modelo de gestión es un diseño sobre la mejor forma de manejar la organización durante sus actividades cotidianas y a largo plazo. La palabra puede utilizarse en distintos ámbitos y con diversos significados, es la suma de la gestión de recursos humanos, administrativa y financiera que se tiene que desarrollar en su quehacer diario (Cobarrubia & Velásquez, 2017).

Definición operacional: Las estrategias de gestión se orientan a mejorar el nivel de inclusión de las personas con discapacidad a través la promoción de políticas inclusivas que brinden oportunidades de desarrollo y fortalecer capacidades. En esta investigación no fueron aplicados por ser un estudio descriptivo con propuesta.

Variable dependiente: Inclusión de personas con discapacidad

Definición conceptual: Identificación de personas con discapacidad o condición o rasgo derivado de la existencia de una serie de deficiencias personales que hay que combatir mediante políticas y actuaciones destinadas a normalizar a las personas que las padecen (Salmón & Bregaglio, 2015).

Definición operacional: Se toma la información de cada uno de los indicadores con el fin de conocer la realidad sobre la situación de la variable para realizar el diagnóstico y se pueda ejecutar la propuesta. En esta investigación fue aplicado el instrumento para medir la variable siendo las dimensiones: dirección/urbanismo, educación y cultura, capacitación e integración laboral y accesibilidad.

3.3. Población

Población. Se define como el conjunto de elementos a investigar y que concuerdan con una serie de caracterizaciones (Hernández et al., 2018, pág. 195). La población estuvo representada por 200 personas registradas en la OMAPED de la MDT.

Muestra. Se empleó la fórmula de población finita, la cual consta de tener el número total del universo (N), así como los parámetros estadísticos del nivel de confianza (z), el margen de error (e), la probabilidad de éxito (p) y probabilidad de fracaso (q).

Para el análisis se tomó el total del universo (200), el nivel de confianza del 95%, el margen de error del 6% y la probabilidad de éxito del 80% con una diferencia para el fracaso del 20%. La muestra estuvo conformada por 92 personas con discapacidad para la aplicación del cuestionario.

Se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 N p q}{E^2 (N-1) + Z^2 p q}$$
$$n = \frac{1.96^2 (200) (0.8) (0.2)}{0.06^2 (200-1) + 1.96^2 (0.8) (0.2)}$$

$Z = 1.96$, $N = 200$, $p = 0.20$, $q = 0.80$, $e = 0.06$

$n = 92$

Muestreo. El muestreo aplicado fue el aleatorio probabilístico simple, que es aquella donde todos los elementos tienen la misma oportunidad de ser elegidos.

Se tomaron los siguientes criterios para la obtención de la muestra:

Criterios de inclusión:

Discapacitados registrados en la Municipalidad de Tumán

Familiares o apoderados encargados de la persona discapacitada

Discapacitados registrados en el Programa Contigo.

Criterios de exclusión:

Discapacitados que no estén registrados en la Municipalidad de Tumán

Familiares o apoderados encargados de la persona discapacitada que no desean participar del estudio

Discapacitados que no hayan solicitado su registro en el Programa Contigo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica: Para la recopilación de la información en este estudio, fue la encuesta mediante la cual se obtuvo datos para la medición de la variable (Ayala, 2020), pues se pretendió explicar y analizar los datos obtenidos de los encuestados para luego desarrollar una propuesta pública respecto a la oportunidad laboral de las personas con discapacidad.

El instrumento de recolección de datos fue la aplicación de un cuestionario a 92 personas con discapacidad registrados en la OMAPED., el cual constó de 24

preguntas ordenadas de acuerdo a las dimensiones: dirección, urbanización, educación y cultura, capacitación e integración laboral, accesibilidad, desarrollada de acuerdo al tema y con claridad, objetividad y precisión, para que los entrevistados puedan dar respuestas concretas y claras. (Ayala, 2018).

Para la validez del instrumento se aplicó la técnica de juicio de expertos, especialistas en gestión pública, ya que éstos garantizaron que las preguntas correspondan al contenido.

3.5. Procedimientos

Para la aplicación del instrumento se realizó coordinaciones previas con funcionarios de la municipalidad, para lo cual se explicó el objetivo de la investigación, ejecutándose en forma directa a los participantes.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos fueron procesados, mediante el uso del software SPSS Statistics versión 25.0, previa elaboración de la Base de datos. Los resultados fueron presentados en tablas y/o figuras estadísticas para su análisis e interpretación considerando el marco teórico. Para la medición de la variable se utilizó la estadística descriptiva, el promedio aritmético y porcentajes.

3.7. Aspectos éticos

En el presente estudio se puso en práctica el principio respeto a la libertad-responsabilidad de los colaboradores a participar frente a un tema de desigualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y el derecho a opinar libremente para generar confianza e inclusión (Ñique, 2020).

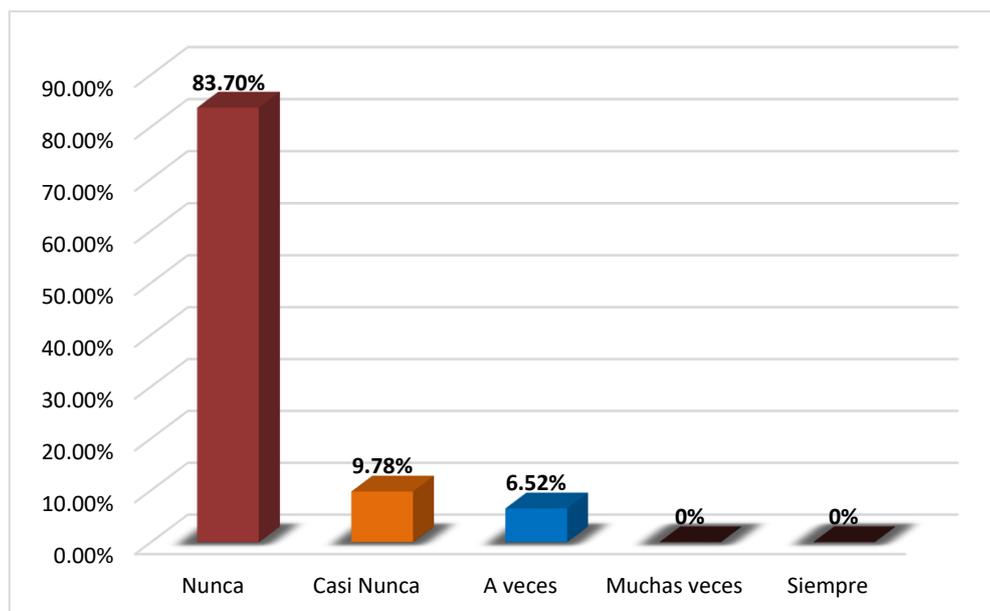
Se brindó asistencia, considerando sus condiciones especiales a quienes se les apoyo en todo instante para la realización del estudio presente.

IV. RESULTADOS

4.1 Percepción de la gestión para la inclusión de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Tumán

Figura 2

Resultados dimensión Dirección

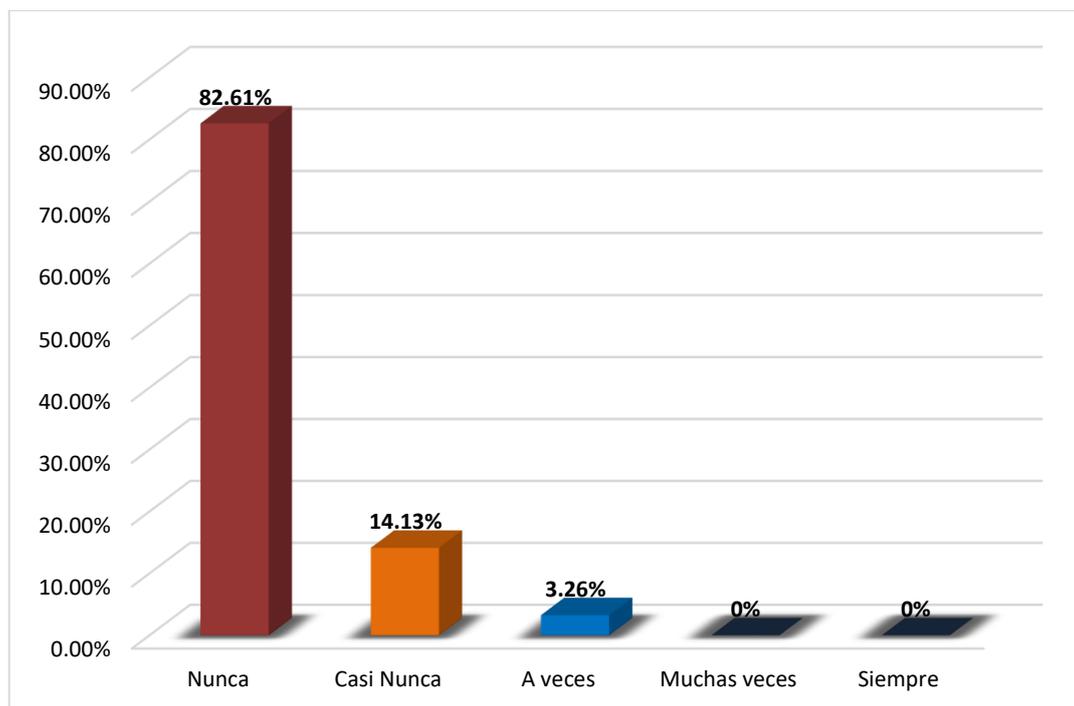


Nota. Aplicado a personas con discapacidad

Los resultados muestran que un 83.7% expresaron que nunca se han realizado censos a las personas con discapacidad, el 9.78% casi nunca y sólo un 6.65% dijo que a veces, lo que indicaría que la municipalidad no cuenta con una base de datos de estas personas para su inclusión en los programas municipales, siendo uno de los principales el Programa Contigo que administra el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), que contribuye económicamente con las personas con discapacidad severa en condición de pobreza con un monto de S/.300.00 soles bimensual.

Figura 3

Resultados dimensión Educación y Cultura



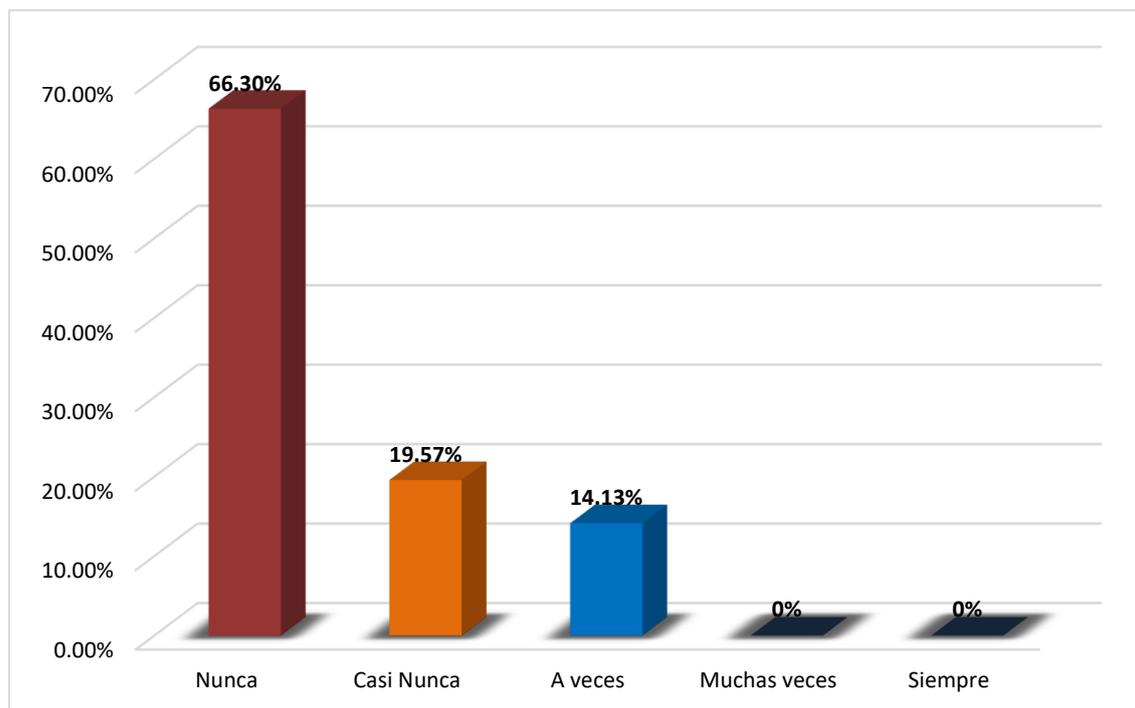
Nota. Elaboración en base a los resultados de la encuesta

Sobre la dimensión de Educación, lo hallado mostró que un 82.6% expresaron que nunca se han realizado coordinaciones con instituciones educativas para la preparación de los discapacitados, no existe fomento para la participación en eventos culturales o artísticos. Un 14.1% refirió que casi nunca y un bajo 3.2% comentó que sólo a veces se realizaron estas actividades.

Estos resultados reflejan que no hay articulación con los sectores gubernamentales (educación, cultura, salud y otros), no gubernamentales y empresa privada para propiciar actividades dirigidas a esta población que lo necesita.

Figura 4

Resultados dimensión Capacitación e integración laboral

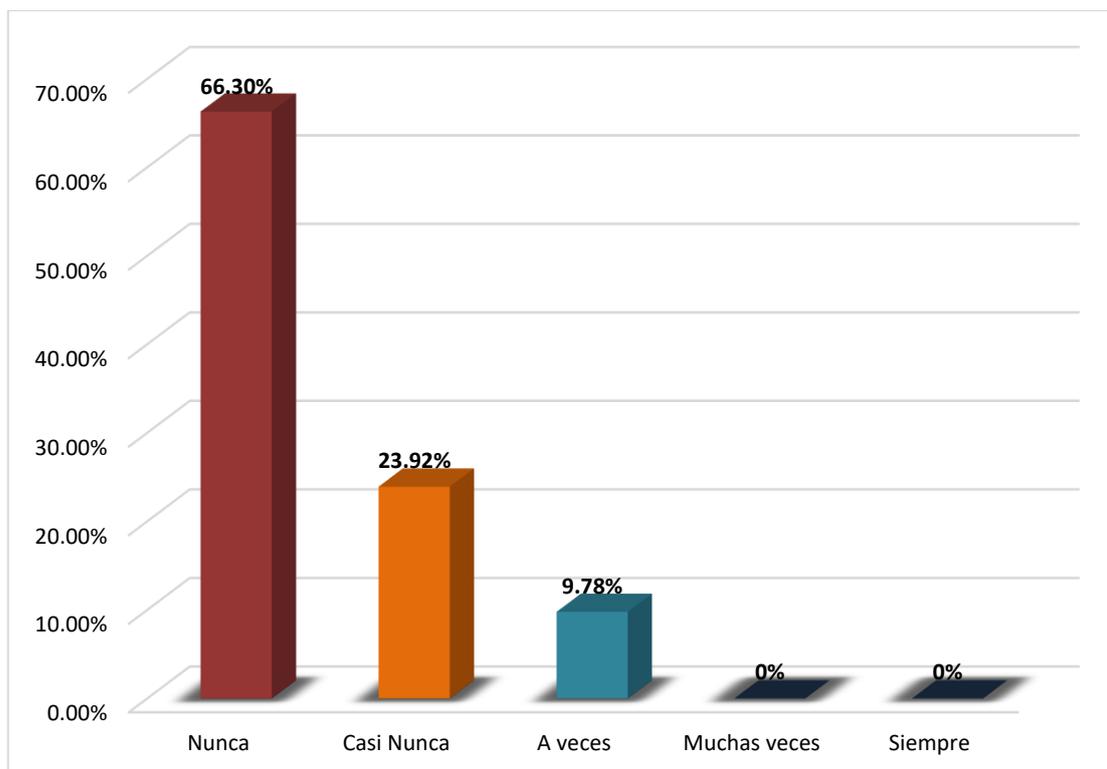


Nota. Elaboración en base a los resultados de la encuesta

En los resultados de la dimensión Capacitación e integración laboral, se ha encontrado que un 66.3% consideró que nunca se han desarrollado capacitaciones ni talleres que promuevan la inserción laboral de las personas con discapacidad; así mismo, el 19.57% expresó que casi nunca y un 14.1% dijo que solo a veces se han llevado a cabo estas actividades, lo que indicaría que la municipalidad no estaría cumpliendo con lo estipulado en la normativa en la promoción de programas de desarrollo de habilidades formativas.

Figura 5

Resultados dimensión Accesibilidad

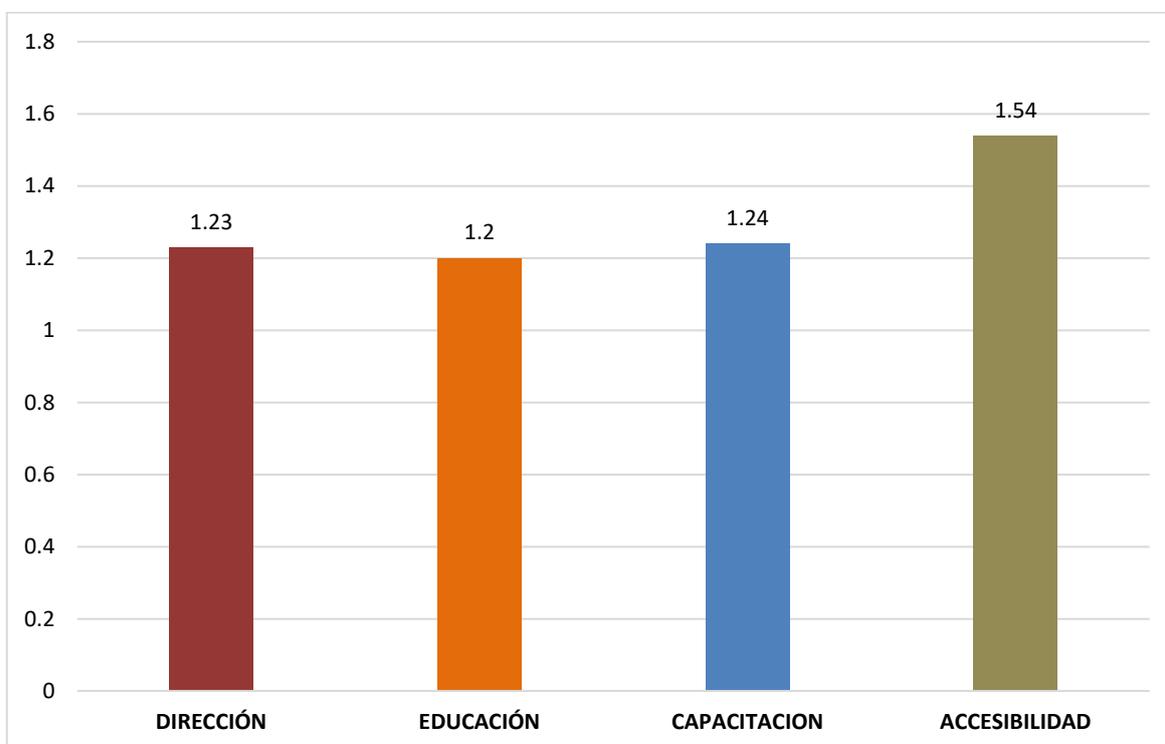


Nota. Elaboración en base a los resultados de la encuesta

En lo que respecta a la dimensión de Accesibilidad, el 66.3% refirió que nunca se han tomado en cuenta construcciones o vías accesibles a personas con discapacidad, no existen servicios municipales como biblioteca o campos deportivos y feriales, ni tampoco promoción de mejorar el transporte público para ellos. Un 23.9% indicó que casi nunca se hacen y sólo el 9.7% dijo que a veces se realizan. Expresan que la exoneración del pago de pasaje público a PcD en situación de severidad, no se cumple, el órgano rector CONADIS, no formula elementos inclusivos. Asimismo, manifiestan que las instituciones educativas que deben tener dos alumnos con PcD por aula, no cumplen, evaden su responsabilidad, al argumentar que no tienen especialistas en áreas de señas o sistema braille y la OMAPED debe tener una oficina accesible y con ajustes razonables.

Figura 6

Resultados de la percepción por dimensión de la gestión para la inclusión de las personas con discapacidad



Nota. Elaboración en base a los resultados de la encuesta

Los resultados obtenidos respecto a la percepción, muestran un nivel de percepción bastante bajo, pues los participantes concuerdan en que no existe un programa ni una gestión adecuada en la actualidad que permita dar oportunidad a las personas con discapacidad. Dentro de un nivel máximo estimado en una escala de 5,0 se puede apreciar que la dimensión de accesibilidad es la más alta con una media de 1,54 (bajo); mientras que, en la dimensión de educación, los resultados son los más bajos frente a las otras dimensiones analizadas 1,2 (bajo); las otras dos dimensiones se encuentran en un promedio similar, como se observa la dimensión dirección con 1,23 y capacitación con 1,24 respectivamente.

Se argumenta que se asigna presupuesto en el rubro recursos directamente recaudados, siendo éstos bajos en recaudación y por ende difícil de ejecutar,

debiendo asignarse presupuesto en el rubro fondo de compensación municipal (foncomun), cuyos ingresos transfiera en forma mensual el gobierno central y serviría para el desarrollo de programas inclusivos en la municipalidad.

Los funcionarios sustentan que los bajos niveles de inclusión se debe a la situación de contagio por el sars-cov2, la cual ha motivado la no participación presencial de PcD. Aun en la forma virtual, la persona con discapacidad tiene muchas limitaciones en función de la pobreza y discapacidad, que son dos variables dejadas de atender por la sociedad y el estado, la formación educativa y la edad es otra limitante, para una integración inclusiva virtual. Aunque la OMAPED de Tumán promueve la inclusión y los derechos de manera limitada, solo con quienes llegan a la oficina, no obstante, durante todo el aislamiento social, la OMAPED ha atendido en forma presencial, informando a familiares y respondiendo consultas sobre sus derechos en acceso a vacunación, a canastas de víveres a través de la intervención del programa Qaliwarma, atención preferencial y programas sociales.

Los participantes manifestaron que la Municipalidad Distrital de Tumán, no realiza campañas de salud a favor de las personas con discapacidad, situación que se da según manifiestan por no haber incluido lo que dispone el presupuesto general de la república, cuyo porcentaje es del 0.5 % del presupuesto. Se puede inferir que falta un mayor acercamiento con el gobierno nacional y regional para las intervenciones públicas en el distrito a favor de éstas personas que se sienten excluidas por parte del gobierno local.

Una de las limitaciones para su inclusión en el programa contigo, es el certificado de discapacidad que emiten los establecimientos de salud (certificadores de la discapacidad). El distrito de Tumán no cuenta con la atención de médicos certificadores, no obstante, cuentan con el apoyo de la Asociación de Minusválidos de Tumán y Anexos – AMITA, quienes colaboran en el equipamiento de aparatos biomecánicos.

Bajo este contexto, es importante contar con un padrón actualizado de la población con discapacidad en el distrito de Tumán, incluyendo pobres, pobres

extremos y no pobres, así como el tipo de discapacidad y edad para la promoción de programas municipales, que permitan la inclusión de éstas personas para su integración en igualdad de derechos y respeto a la diversidad.

En lo referente a la accesibilidad, la municipalidad ha ejecutado obras de pistas y veredas teniendo en cuenta rampas de acceso para las personas con habilidades diferentes, pero aún hay mucho quehacer en la promoción del transporte y obras de infraestructura deportiva y culturales.

Se argumenta que las políticas públicas que se aplican en la actualidad para la inclusión de las personas, se cumplen en forma limitada con la normativa del 5% de trabajo en personas con discapacidad, en el caso específico del Programa Trabaja Perú, que son empleos temporales inclusivos dirigidos a la población en condición de pobres y pobres extremos, y por emergencias o desastres naturales, pero no hay selección y reclutamiento de personal para el resto de personas que no tengan esta condición.

V. DISCUSIÓN

Las políticas públicas para la inclusión de las personas con discapacidad que se desarrollan en la OMAPED de la Municipalidad Distrital de Tumbes Chiclayo no son claras, si bien se cumplen con algunas de las normativas sobre este tema, son aún muy limitadas. Esto se contrasta por lo expuesto por (Paz & Silva, 2020), quienes aseguran que la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad carece de regulaciones claras en las entidades estatales, esto se vuelve más crítico debido al desempleo, la pobreza, desigualdad y falta de oportunidades que afectan a esta realidad. Así mismo, las políticas que tratan sobre la responsabilidad social de la inclusión de individuos con discapacidades y su vinculación requieren de aspectos equitativos como se hace con los trabajadores en condiciones normales y que son aceptados en otras instituciones del Estado (Pérez, Romeo, & Yepes, 2018).

Es aquí donde el papel de la OMAPED juega un rol importante para la gestión junto al municipio, pues como indica Ayala (2020), muchas de las realidades de esta institución a nivel nacional presentan problemas de la falta de inclusión a las personas con discapacidad, el trabajo es malo, así como el servicio que se entrega a estas personas no es la adecuada. Esto corroborado por Veliz (2020), que en un estudio anterior encontró que la OMAPED en este distrito nunca ha puesto en práctica ninguno de los requerimientos de las personas discapacitadas, no expone soluciones futuras. y la influencia de las políticas públicas es desfavorable en todos los mecanismos que la OMAPED pretende desarrollar.

Sobre la percepción de la gestión para la inclusión de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Tumbes, los resultados no son alentadores, todos están en un nivel bastante bajo y los involucrados consideran no tener ninguna oportunidad. Si se considera el estudio de Ávila et al. (2019), la gestión pública busca gestionar de mejor forma las políticas para la participación laboral de personas con discapacidad, se buscan nuevos programas basados en normas internas, pero es insuficiente; es recomendable escuchar a los mismos

participantes debido a que ellos mismos viven el problema y son los mejores actores para opinar sobre el tema.

La discapacidad existe tanto en la condición física objetiva y es lógicamente una situación no deseable como lo observó Haro y Franco (2017), las condiciones clínicas que producen esta discapacidad son en la sociedad motivo de estigmatización, pero por eso no se puede hacer nada o dejar pasar esta situación, es importante que se trate con mucha relevancia este caso pues la sociedad tiene un gran porcentaje de estas situaciones en todo contexto, más aún el laboral, es actualmente objeto de demandas sociales de inclusión y aceptación. El principio de que la discapacidad es indeseable y requiere tratamiento es fundamental para no confundir al marginar a estas personas, pues muchos sufren discriminación de todo tipo.

Por otro lado, se cree que la defensa de los derechos de las personas con discapacidad no es sólo un aspecto biológico, sino es un tema de integración y empatía, que no tendría nada que ver con las funciones sociales del individuo. Existe una crítica enraizada en la sociedad que comienza desde los grupos familiares hasta los sociales, se exponen tragedias y hasta comedias sobre la discapacidad, los programas son vistos más como “asistencialismo” y no como inclusión natural que tendría que ser; al respecto, Cuba (2018), indica que este es más un signo de calificar a una persona por su forma y no en pensar que podría revertirla en algún momento; en consecuencia, la poca existencia de políticas que apoyen en sacar adelante esta situación.

Tanto la persona que sufre de discapacidad como el incapacitado están en una condición de inhabilitados para la realización de ciertas tareas, es allí cuando implica que poseen una deficiencia o están completamente inútiles; es por esa razón, que son motivo de estigma que se percibe más como una interferencia a la comunidad que un apoyo de atributos y valores que puedan sacar adelante esta situación. En ese tramo, es cuando el principio de discriminación interfiere la normalidad que debería tener la persona, y que se forma más bien un comportamiento estandarizado en la sociedad. Esto se refleja en la poca atención

que reciben por ejemplo en proponer señales para usar transporte público, letreros en braille o sistemas para personas con problemas de audición, uso de asientos especiales, carteles informativos, entre otros (Portocarrero, 2018).

Pero no solo la interferencia es la adaptación o la logística para el discapacitado, sino que se produce un efecto psicológico en la sociedad de aversión a estas personas, ya que evidencia fragilidad y hasta rastros de mortalidad propia de cualquier persona, es por eso que hay tanta desatención pública hacia ellos, sin una normativa clara que permita sacar adelante este problema, y que se cree que únicamente con que tengan un puesto de trabajo medio o bajo, es la solución más práctica. Los roles del estado deben definir una mejora de vida para estas personas, que de por sí, ya tienen suficientes problemas de salud y discriminación como para darles más desatención (Palacios, 2008).

El derecho a la igualdad y la no discriminación se encuentran en todas las legislaciones de derechos humanos, hay una serie de disposiciones que de forma explícita o implícita brindan herramientas para ponerlo en práctica y hacerlo efectivo; si bien el derecho a la igualdad y el mandato de igualdad se encuentran en muchos tratados, en la realidad local ninguno de ellos parece establecerse de manera expresa. Como refiere Ferrant (2017), existen desigualdades que llevan a situaciones de desigualdad y que vulneran muchos principios que la municipalidad debería de resguardar por lo menos en sus ciudadanos locales, entonces es cuando nace la idea sobre ¿quién es el responsable por cuidar estos intereses de los ciudadanos?

La realidad muestra que la problemática de discriminación laboral y de inserción, dificulta el trabajo de encontrar soluciones inmediatas pero que se sostengan en el tiempo; esto contrastado con Mendiola (2020), la inserción laboral supera el doble de exclusión para las personas con discapacidad, cada vez hay más gente joven con este problema que buscan oportunidades y que si se suman a los grupos anteriores, se incrementa el número de personas que buscan oportunidades, es por ese motivo que los resultados en este objetivo no son alentadores.

La accesibilidad fue el punto regularmente percibido con un nivel algo mayor frente al resto, esto da a entender que las políticas de inclusión de las personas con discapacidad existen, pero no son ejecutadas; como indica Delgado (2020) al igual que lo hallado, el trabajador dentro de la vida laboral será supeditada respecto al tipo de discapacidad que presenten. No hay oportunidad por el lado privado, menos por el lado estatal. Inclusión, equidad y desarrollo son los problemas que aquejan constantemente a estas personas que buscan oportunidades inmediatas por su propia condición.

Ahora, sumado a los problemas como refiere Aleman (2018) sobre las Obligaciones estatales respecto de la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, la situación económica ni los recursos disponibles de las entidades estatales, permiten una correcta promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en el campo laboral. Los espacios de comunicación son muy seibles y no se socializan como debería ser, esto debería ser tema inmediato del Consejo Nacional de la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS, que mediante sus experiencias deberían de plantear nuevas formas de gestión (Portocarrero, 2018).

Es entonces cuando se debe garantizar el uso del principio de no discriminación en cada persona con discapacidad, pues es importante que se vele por la seguridad de la igualdad de oportunidades de cada individuo, esto por la necesidad de garantizar el logro del derecho de que las personas que no son incluidas, tengan las mismas opciones laborales bajo cualquier circunstancia. Es por eso que se deben de programar políticas públicas que se relacionen con la realidad local para que se garantice la no discriminación laboral, y que se pueda establecer un modelo social de discapacidad donde se puedan romper las barreras de la actitud del entorno bajo dos elementos importantes, el primero, que se entienda que la discapacidad es un concepto de evolución o temporal, y que es común en varias sociedad y culturas; el otro, que la discapacidad es el resultado entre las limitaciones individuales de las personas y las barreras actitudinales del entorno (OIT, 2019).

La promoción de la inclusión debe mantener la atención de la discriminación, se debe de trabajar de forma conjunta con las autoridades o asociaciones que se encargan de estos temas, y que la no discriminación, participación efectiva, respeto por la diferencia, aceptación de las personas, igualdad de oportunidades y de géneros, se conviertan en los pilares de sacar adelante esta situación que atenta contra la dignidad, autonomía e independencia de los individuos. Como establece la OIT (2019), la noción de la dignidad humana es la piedra fundamental primero de los derechos humanos, y la columna vertebral de los sistemas municipales para que las personas con discapacidad tengan un papel en la sociedad, con absoluta independencia y autonomía.

Estas acciones permitirán garantizar a que las personas con discapacidad participen de manera mucho más activa, sin ser socialmente excluidos, entren a la vida en sociedad y que eliminen de la habitual vida cotidiana el pensamiento de que la comuna no hace nada por ellos; esto a pesar de muchos esfuerzos en la realidad local, todavía se está en pasos iniciales para lograr mejorar este aspecto, no solo fuera de ella, sino que todavía, dentro del municipio, no se ha podido gestionar a las propias personas que sufren de discapacidad; esta falta de manejo se perciben en los resultados tan bajos obtenido en la recolección de datos.

Es claro que hoy se vive en un profundo cambio de paradigmas sociales, donde las personas discapacitadas están teniendo más oportunidades, donde se conviertan en sujetos activos y que alcancen superar dificultades y barreras psicológicas. Esta transformación como afirma (Salmón & Bregaglio, 2015) está gestando un cambio significativo en los roles de las personas con discapacidad en relación a la política social que se vive, pero el cambio no llega en la parte local, no se cumplen con los derechos y más bien se aprovechan de las situaciones para beneficios personales; es por eso que se encuentra en los resultados, tanta resistencia directa o indirecta, donde el entorno sociocultural y político no son los adecuados para estas personas, y más bien se sigue viendo como un asistencialismo obligado a cumplir a como dé lugar.

Es por eso que la accesibilidad ha logrado una discriminación constante, la desigualdad no puede hacer que se cumplan con los planes de la entidad municipal, se percibe una diferencia con otras personas y más bien, son considerados como personas inferiores basado en una ideología extendida a la discriminación; por tanto, la discapacidad es sinónimo de problemas o “enfermedad” que atenta una vida normal laboral para estas personas.

No existe un reconocimiento de derechos, que los colectivos sociales por el contrario discriminan privando de salud, educación de calidad, empleo, transporte, información y comunicación en todo sentido; es así, que se percibe que la sociedad y la comuna municipal no están preparados para gestionar estos problemas, y que, en un futuro inmediato, los resultados siguen siendo desalentadores, entorpecen la vida de las personas y privan sus derechos como personas con discapacidad.

Es entonces cuando las políticas públicas deben ser consideradas como un conjunto de principios coherentes, que permitan establecer estrategias y planes de acción que aborden la problemática de las personas con discapacidad, en los entornos culturales, ambientales, tecnológicos, entre otros. Retomando a (Salmón & Bregaglio, 2015), la política pública es el resultado de la participación general ciudadana, donde el Estado debe responder a las necesidades de la sociedad civil y sus organizaciones, traducidos en lineamientos y planes dinámicos para poner en práctica mejores consideraciones a su población.

Es así, que el proceso del ejercicio de los derechos de las personas en situación de discapacidad, se requieren de actores para el logro de los objetivos, se deben hacer coaliciones que representen intereses de carácter público con políticas dirigidas a la población. Para que esto sea efectivo se necesita que las propuestas sean útiles para el colectivo de personas, que reflejen soluciones y promuevan oportunidades sociales; es por eso que los movimientos sociales de los ciudadanos exigen cambios en la política interna, con una mayor participación y mejor capacidad de entendimiento.

La discapacidad se ha transformado en una visión más inclusiva para las personas, donde los nuevos enfoques sugieren más alternativas de participación proactiva, donde se pueda conferir al discapacitado oportunidades para un mayor involucramiento, que tengan un nuevo enfoque de empoderamiento con una mejor gestión de política pública, haya participación representativa y se garantice igualdad en todo sentido, con condiciones equiparadas y reales para todos.

Así mismo, el concepto de estabilidad laboral reforzada se refiere a la respuesta de la situación de desventaja que tienen las organizaciones con este tipo de colaboradores, pues la estabilidad laboral en el empleo es un derecho de toda persona, así sean consideradas disminuidas físicamente, a pesar de ello, existe una protección especial que la ley la considera como “debilidad manifiesta”. Es por eso que los empleadores deben tener en cuenta para prevenir la discriminación a los trabajadores mediante un proceso de inclusión laboral, donde se regule la contratación y las características de su condición en el empleo aplicando el ejercicio de justicia.

Aunque en la práctica, la percepción que se tienen respecto a la contratación de las personas con discapacidad no es bien vista, se cree que esta población goza de una protección laboral absoluta, y que es imposible desvincularlos, aunque la causa sea justa, no pueden ser considerados como “empleados perpetuos”, como lo analiza Luna (2016); ya que la situación es compleja, se debe de seguir al pie de la letra lo que dice la ley, se han puesto tantas arandelas legales con el fin de manejar una relación laboral estable, pero que en realidad ha sido más un problema para el discapacitado porque el empleador toma las restricciones físicas para condicionar el desempeño de la persona indicando que no está listo para el puesto, en pocas palabras, se busca desvincular al personal de la organización.

Los testimonios encontrados sugieren que en la medida en que la condición de la discapacidad condicione a la persona y lo excluya y discrimine, en muchos casos se intenta compensar esto con el trabajador con otro tipo de acciones, pero solo momentáneas, no teniendo la oportunidad de tener un contrato como los demás trabajadores de la organización y que solo se le dan oportunidades

transitorias dependiendo de la fecha, etapa del año, momento político, entre otros. Como comenta Pineda et al. (2018), ni siquiera los espacios que tiene el tema de discusión, ha permitido dar la solución de los problemas relacionados con la discapacidad, y que, por el contrario, se dejan más dudas que aciertos en el complejo tema de oportunidades laborales o inclusión.

Los tres niveles de gobierno deben cumplir con la normativa de incorporar el 5% de personas con discapacidad del total de personal de la entidad y promover el desarrollo de sus habilidades para su inclusión en el campo laboral, además de promover programas inclusivos de reclutamiento y selección fomentando la igualdad de oportunidades y el respeto de sus derechos en el aspecto laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto a las políticas públicas para la inclusión de las personas con discapacidad que se desarrollan en la OMAPED de la Municipalidad Distrital de Tumán, se ha encontrado la intervención del Programa Contigo que administra el MIDIS, brindando apoyo económico a personas en extrema situación y no hay una oficina exclusiva para la atención. A pesar de contar con recursos destinados no se ejecutan, no hay atención de médicos certificadores y la única que colabora es la Asociación de Minusválidos de Tumán; la Municipalidad no cuenta con equipo psicológico para las personas, el diagnóstico lo realiza el Centro de Salud quien es la responsable de evaluar para la expedición del certificado de discapacidad.

2. Sobre la percepción de la gestión para la inclusión de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Tumán, se puede concluir que hay un nivel de percepción bastante bajo, las personas consideraron que no existe un programa ni una gestión adecuada en la actualidad que permita dar oportunidad a las personas con discapacidad; de las dimensiones analizadas, la accesibilidad estuvo entre la más considerada, mientras que en la dimensión de Educación, los resultados son más bajos así como la Dirección y la Capacitación.

3. En lo que concierne al diseñar una estrategia de gestión pública para mejorar la inclusión de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Tumán, se ha elaborado una serie de acciones con la finalidad de promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, estas ideas parten de los resultados obtenidos y que toman como principal elemento la participación, medidas de apoyo institucional y la satisfacción de estas personas como centro de la inclusión.

4. Finalmente, sobre el objetivo general, se planteó proponer estrategias de gestión para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad, esta propuesta se basó en cuatro ejes estratégicos, una cultura inclusiva laboral, medidas institucionales para el apoyo para trabajadores con discapacidad, actividades que promuevan y fortalezcan las relaciones interpersonales de los trabajadores y el reclutamiento, selección y promoción para trabajadores con discapacidad.

VII. RECOMENDACIONES

1. Es importante que se promuevan mayores programas para la inclusión de las personas con capacidad no solo en la Municipalidad, sino en más instituciones públicas, esto permitirá abrir el abanico de posibilidades para más puestos de trabajo y con ello mayor inclusión; por otro lado, debe mejorar la gestión del presupuesto actual en el rubro FONCOMUN, para fortalecer una oficina permanente de atención administrativa y de salud, equipar con equipos médicos y de rehabilitación así como políticas inclusivas con los demás trabajadores.

2. Mejorar los sistemas de accesibilidad ampliando oportunidades en los puestos administrativos para las personas con discapacidad, existen labores que pueden desempeñar con facilidad por su condición sin alterar las operaciones del municipio. Áreas como archivo general, registro de documentos, digitalización de expedientes, entre otros, permiten fácil acceso a estas labores, acondicionando el lugar de trabajo. Además, constante capacitación y preparación técnica, así como entrenamiento operativo en manejo documentario, oportunidad de ascensos y crecimiento en el escalafón.

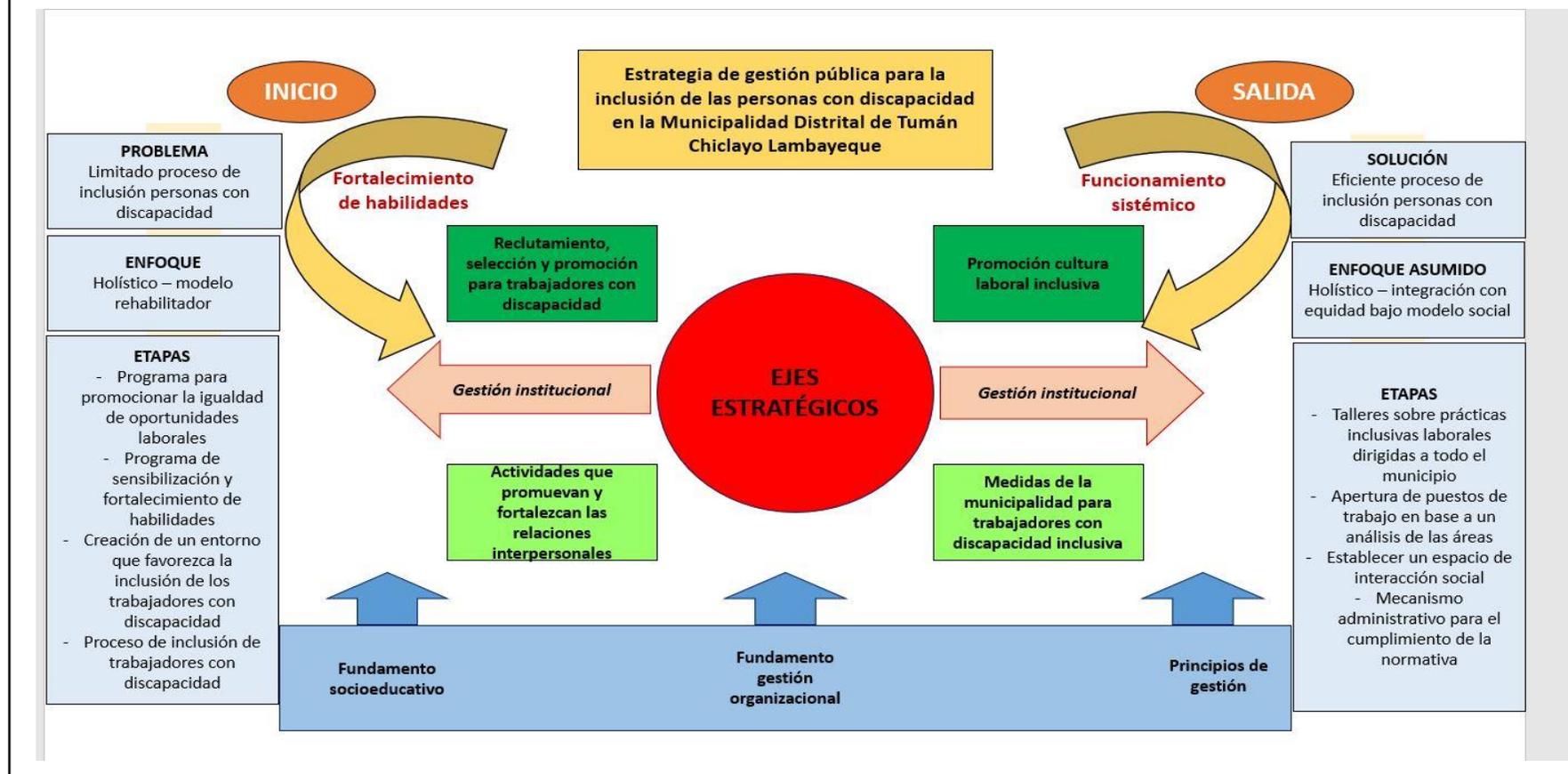
3. Las estrategias planteadas deben de ser analizadas constantemente para el logro de los resultados en un corto plazo, es importante que se promueva la cultura inclusiva mediante estrategias de comunicación, tanto al interno como al externo de la municipalidad; que se generen recursos mediante grupos de apoyo o una comisión exclusiva para eso; y, la capacitación y sensibilización debe integrarse como una estrategia organizacional generando un valor agregado para la municipalidad.

4. Finalmente, se recomienda que se aplique la propuesta elaborada en este estudio, enfocada en las habilidades de cada persona y en el aporte que puedan entregar mediante la inclusión de equipos diversos que generen resultados con el serio compromiso de autoridades y funcionarios municipales.

VIII. PROPUESTA

Figura 7

Esquema de la propuesta: estrategias de gestión pública.



Presentación de la propuesta

La propuesta que se presenta tiene el propósito de implementar una serie de estrategias que son aplicables a la Municipalidad Distrital de Tumán, con la finalidad de promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, es por ello que estas ideas parten de los resultados obtenidos en la investigación con la finalidad de alcanzar mejoras en cuanto al nivel de participación, medidas de apoyo institucional y la satisfacción de estas personas como centro de la inclusión. La aplicación del plan se basa en las encuestas, donde se pudo identificar las debilidades que se requieren cubrir para mejorar la inclusión del personal discapacitado.

La creación de este plan permite que los esfuerzos dirigidos a mejorar la inclusión percibida por el personal discapacitado sean eficaces y logren resultados en un tiempo razonable; para eso es necesario que se involucre tanto al personal como a los representantes del municipio

El plan se propone en base a cuatro ejes estratégicos que son:

La Municipalidad promueve una cultura inclusiva laboral, respetando la diversidad y el compromiso de trabajar en equipo sin discriminación empoderándolos para el cumplimiento de objetivos y metas

Desarrollar medidas institucionales de la municipalidad para el apoyo para trabajadores con discapacidad creando ajustes razonables, sensibilizando y capacitando a todo el personal

Desarrollar actividades que promuevan y fortalezcan las relaciones interpersonales de los trabajadores del municipio, mediante una comunicación efectiva y ambiente laboral favorable para su desarrollo.

Programar el reclutamiento, selección y promoción para trabajadores con discapacidad, mediante el desarrollo de habilidades y programas de fortalecimiento de capacidades laborales

REFERENCIAS

- Agudelo, B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. En: *Entramado*. Vol. 15, no. 1, p. 116-137 <http://dx.doi.org/0.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Aleman, J. (2018). State duties regarding the inclusion in the labor market of persons with disabilities. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 219-228. <http://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70>
- Alvarado, F. (2018). *Aplicación de materiales y recursos educativos en las sesiones de aprendizaje*. Trabajo Académico para optar el título de segunda especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. <https://core.ac.uk/download/pdf/196533699.pdf>
- Asenjo, C. (2017). Guía para el diseño, gestión y utilización de evaluaciones de programas y políticas públicas. *Revista de Trabajo* nº 45. [http://sia.eurosocial-ii.eu/files/docs/1460977721-DT_45_guia%20de%20evaluacion\(montado\).pdf](http://sia.eurosocial-ii.eu/files/docs/1460977721-DT_45_guia%20de%20evaluacion(montado).pdf)
- Ávila et al., (2019). Public policies and disability: Participation and exercise of rights. *Investigaciones Andina*, 14(24), 130. <http://www.scielo.org.co/pdf/inan/v14n24/v14n24a08.pdf>
- Ayala, A. (2020). *Gestión de la Omaped y calidad de vida de las personas con discapacidad, Municipalidad de Magdalena del Mar – 2019*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41901>
- Berlinski, A., Duryea, M. y Pérez, T. (2019). *Prevalence and Correlates of Disability in Latin America and the Caribbean: Evidence from National Censuses*. SENADIS Chile.
- Bosch, O. González, L. y Silva-Porto, K. (2019). Behavioral intervention and compliance with the social security obligation and employment quota for people with disabilities. *Journal of Human Resources*, 11(20), pp. 120-129.
- Calapiña E., Chuquilla, J. & Toapanta, J. (2019). La planificación estratégica y la prospectiva, semejanzas y diferencias: una revisión de literatura de los últimos 20 años. *Revista electrónica TAMBARA*, Edición 9, No. 54, pp. 742-759. http://tambara.org/wp-content/uploads/2019/09/6.LA-PLANIFICACI%C3%93N-ESTRAT%C3%89GICA-Y-LA-PROSPECTIVA_toapanta_FINAL-FINAL.pdf

- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2020), *Personas con discapacidad ante la enfermedad por coronavirus (COVID-19) en América Latina y el Caribe: situación y orientaciones, Informes COVID-19*, Publicación de las Naciones Unidas. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45491/1/S2000300_es.pdf
- Cecchini, S. (2019), *Protección social universal en América Latina y el Caribe: textos seleccionados 2006-2019 (LC/M.2019/5)*, Santiago, Comisión Económica para América Latina (CEPAL). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44969/5/S1901133_es.pdf
- Chacón, L. (2019). *Inclusión sociolaboral de las personas en situación de discapacidad física a partir del estudio de caso, en la secretaria de familia de la gobernación del Quindío*. Universidad de Externado de Colombia. Cali
- Cobarrubia, J., & Velásquez, C. (2017). *Comunicación estratégica en la gestión de programas de inclusión laboral de personas con discapacidad de la Municipalidad Provincial de Arequipa y su impacto social e imagen en la población de Arequipa metropolitana, 2016*. Tesis de Maestría Especialidad: Relaciones Públicas, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación, Arequipa – Perú. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3705/Cccovaj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO, 2019). *Gestión del Riesgo Empresarial Integrando Estrategia y Desempeño*. *Revista COSO*, Vol. 2(15). 1-18. https://auditoresinternos.es/uploads/media_items/coso-2018-esp.original.pdf
- Contreras, R., Riveros, D. y Vargas, C. (2019). *Measuring the Macroeconomic Benefits of Labor Market Inclusion of People with Disabilities in LAC*. McGraw Hill - New York.
- Cortés, N. y Ríos, C. (2017). *Estudio de caso, inclusión laboral en personas con discapacidad cognitiva leve en el área de parqueadero de la Corporación Club El Nogal*. Fundación Universitaria. Los Libertadores. Bogotá.
- Cuba, M. (2018). *Inclusión social de la persona con discapacidad análisis del programa de la oficina municipal de atención a la persona con discapacidad*,

- del distrito de Santa Ana, provincia de La Convención departamento de Cusco, en cuanto a su organización y funcionamiento.* Tesis para optar el grado académico de magíster en gerencia social con mención en gerencia de la participación comunitaria , Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Posgrado, Lima.
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15433/Cuba_Yaranga_Inclusi%C3%B3n_social_persona1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuellar, R., Vega, C. & Ricárdez, J. La complejidad del diseño e implementación de las políticas públicas: caso de México. *Revista Horizontes de la Contaduría* No. 4 enero-junio año 2016 pp. 247-260.
<https://www.uv.mx/iic/files/2018/02/Num04-Art15.pdf>
- Delgado, C. (2020). *La inclusión laboral en relación a las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019.* Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado , Lima.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41131>
- Diario el Peruano. (2019). Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 29973, Ley N° 29973, aprobado por un Decreto Supremo N° 0133-2019-MMP. *Normas Legales.* <https://bit.ly/35gw60c>
- Duryea, H., Madrigal, E. y Urquidi, P. (2019). Promotion of the inclusion of disability in the labor markets of Latin America and the Caribbean. *Journal of Human Resources*, 12(22), pp. 23-33.
- Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (2018). Reporte de los resultados de la encuesta ENEDI, aprobada a través de la Resolución Jefatural N° 277-2012-INEI. Lima. Consultado julio del 2020.
- Escourido-Calvo, M. (2021). Políticas públicas activas de empleo de un gobierno subcentral: sostenibilidad socioeconómica. Un caso de estudio. *Revista Estrategia Organizacional*, 10(2), <https://doi.org/10.22490/25392786.4962>
- Forcada, C. (2017). The insertion of people with disabilities in the private labor market. *Invenio*, 18(35), 85-104. ISSN:0329-3475
- Fundación Descúbreme. (2019). *Medidas que promueven el empleo de personas con discapacidad en países OCDE.* Santiago de Chile.
<http://www.descubreme.cl/wp-content/uploads/2019/08/Medidas-que->

promueven-el-empleo-de-personas-con-discapacidad-en-pa%C3%ADses-OCDE.pdf

- García, L. & Osorio, M. (2018). Estrategia y herramientas para la incidencia en políticas públicas. *Revista Alternativas y Capacidades de la Unión Europea*. Vol. 12(20). pp. 1-80. <https://alternativasycapacidades.org/wp-content/uploads/2019/10/Estrategias-ISBN-DIGITAL.pdf>
- García, J., Duran, S., Cardeño, P., Pórtela, E., Prieto, R., García, E. & Paz, A. (2017). Strategic planning process: stages carried out in small and medium-sized enterprises to optimize competitiveness. *Revista Espacios*. Vol. 38 (Nº 52) Pág. 16. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n52/a17v38n52p16.pdf>
- Gómez, N., Restrepo, D., Gañan, J. y Cardona, D. (2018). La discapacidad desde los enfoques de derechos y capacidades y su relación con la salud pública. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, vol. 17, núm. 35, 2018. DOI: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps17-35.dedc>
- González, J., Salazar, F., Ortiz, R. & Verdugo, D. (2019). Strategic management: tool for decision making in organizations. *Telos*, vol. 21, núm. 1. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99357718032>
- González, O. (2018). Determinación de los objetivos estratégicos a partir de los factores del desarrollo a escala municipal: un estudio de caso. *Retos de la Dirección* 2018; 12(1): 140-158. <http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v12n1/rdir08118.pdf>
- González, J., Ramírez, R., Terán, N. & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, Ciudad de México, Volumen 5, Número 1. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318p.1157
- Groce, N. (2019), "Poverty and disability: A critical review of the literature in low and middle-income countries", *Working Paper Series*, No. 16 (September). London: Leonard Cheshire Disability and Inclusive Development Centre, University College.
- Guba, E. y. (1981). *Una evaluación eficaz: La mejora de la evaluación de los resultados de la evaluación a través de los enfoques de respuesta y naturalista*. San Francisco. : Jossey- Bass.

- Guiskin, M. (2018). *Discapacidad en Chile: un análisis multinivel a partir de factores individuales y regionales*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. México
- Gutiérrez, J., Restrepo, R. & Zapata, J. (2017). Formulation, implementation and evaluation of public policies from the approaches, purposes and functions of the State. *Revista CES Derecho*, (8), 2, 333-351. <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v8n2/v8n2a08.pdf>
- Haro, M., & Franco, D. (2017). *Proyecto de emprendimiento productivo para inclusión laboral de personas con discapacidad del Cantón Babahoyo Provincia de Los Ríos*. Tesis previa a la obtención del título de magister en desarrollo local con mención en formulación y evaluación de proyectos de desarrollo endógeno., Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil, Unidad de Posgrados., Guayaquil. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/10452/1/UPS-GT001544.pdf>
- Hernandez Sampieri, R. e. (2018). *Metodología de la Investigación Científica*. México: MCGRAW-HILL.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. VI). México: McGrawHill.
- Huete, L. (2019). *Autonomy and inclusion of people with disabilities in the field of social protection*. BID Resumen de Políticas No. 305. 2.
- IDA (International Disability Alliance) (2020). *United Nations urged to lead action to end discrimination against people with disabilities in the response to COVID-19*. <https://www.internationaldisabilityalliance.org/un-take-action-covid19>.
- Jaramillo, S., Tacuri, L. & Trelles, D. (2018). Strategic marketing planning and its importance in companies. *INNOVA Research Journal*, Vol. 3, No.10.1 pp. 28-41. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.1.2018.737>
- Leal, J., & Santos, F. (Jul./dic. 2020 de 2021). La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: modificaciones necesarias en las leyes para la inclusión laboral y en las prácticas de salud mental. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, vol.40 no.138 Madrid j(138). doi:<https://dx.doi.org/10.4321/s0211-573>
- Loeb, T., Cappa, J. Crialesi, I. y De Palma, O. (2017). *Measuring child functioning: the Unicef/Washington*. Group Module.

- Lozano, V. (12 de Diciembre de 2020). Inclusión: compromiso con la vida y la dignidad. *Diario El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/112164-inclusion-compromiso-con-la-vida-y-la-dignidad>
- Luna, A. (2016). *¿Educación Inclusiva? Derecho de acceso y permanencia en la educación superior de las personas sordas en la ciudad de Bogotá*. Bogotá: Editorial Académica Española.
- Luna, A., Carvajalino, J., & Sierra, S. (2018). De la incapacidad a la diversidad. Análisis y evaluación de la Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social en Colombia. *Análisis de políticas públicas en Colombia. Enfoques y estudios de caso*, 43-100.
- Maldonado, B., Benavides, K. & Buenaño, J. (2017). Dimensional analysis of the strategy concept. *Revista Ciencia UNEMI* Vol. 10, N° 25, pp. 25 – 35. Dialnet- AnalisisDimensionalDelConceptoDeEstrategia-6645975.pdf
- Marrugo, L., & Bernal, O. (2017). Social and labor inclusion of people with disabilities in companies in the city of Cartagena de Indias. *Aglaia*, 8(1), 282-315.
- Mendez, C. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Universidad & Empresa*, 21(37), 136-169. Doi: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7681>
- Mendiola, F. (2020). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Lima: Universo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41847>
- Mendiola, J. (2019). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019*. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado. Lima: Adventure. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41847>
- Meresman, S. y Ullman, H. (2020). COVID-19 y las personas con discapacidad en América Latina. Mitigar el impacto y proteger derechos para asegurar la inclusión hoy y mañana. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46278/1/S2000645_es.pdf
- MIMP. (2012). *LEY N° 29973 Ley general de la persona con discapacidad*. Congreso de la República. <https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos->

- violencia/contenedor-dgcv-g-recursos/contenidos/Legislacion/Ley-general-de-la-Persona-con-Discapacidad-29973.pdf
- Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia. (2019). Inclusión laboral. *Boletín Observatorio Nacional de Discapacidad*,.
- Moreno, Ch., Cevallos, D. & Balseca, N. (2018). La planeación estratégica en el sector empresarial ecuatoriano. Estudio de caso: Cerraduras Ecuatorianas S.A. *Revista Espacios*. Vol. 39 (Nº 42) Pág. 18. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n42/a18v39n42p18.pdf>
- Ñique, C. (2020). Principios Bioéticos en el contexto de pandemia COVID19. *Revista Médica Herediana*, 31(4), 255-265. doi:<http://dx.doi.org/10.20453/rmh.v31i4.3860>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2018). *Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo*. Ginebra.
- Organización Panamericana de la Salud (2018). Manual for the development of national quality policies and strategies. A practical approach to developing policies and strategies to improve the quality of care. *Revista de la Organización Mundial de la Salud*. Vol. 2(2). pp. 1-88. https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/49549/9789241565561_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Guide for the inclusion of people with disabilities in the workplace*. Ginebra. <https://bit.ly/36kvIV8>
- Pando, O. (2019). *Influencia de la gestión administrativa en la calidad de servicio al usuario externo en el Hospital de Essalud, Cajamarca 2019*. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Paz, E. (8 de Enero de 2021). Labor insertion of people with disabilities in Latin America. *Saude soc.* , 29(4). https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-12902020000400318&script=sci_arttext
- Paz, E., & Silva, I. (2020). Employability of people with disabilities in Latin America. *Saude Sociedade*, 29(44), 89-99. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3312/331251654007>

- Pereira, N., Furtado, A., & Ferreira, J. (2020). Inclusion at Work from the Perspective of People with Intellectual Disabilities. *Trends Psychol*, 26(2), 22-35. doi:<https://doi.org/10.9788/TP2018.2-17Pt>
- Perez, F., Romeo, M., & Yepes, M. (2018). The corporate social responsibility policies for the inclusion of people with disabilities as predictors of employees' identification, commitment and absenteeism. *Anales de Psicología*, 34(1). doi:<https://dx.doi.org/10.6018/analesps.34.1.237231>
- Pico, F. (oct./mar. de 2017). Mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la inclusión laboral de personas con discapacidad. Estudio de caso en empresas de Ambato, Ecuador. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 7 (14). <https://doi.org/10.17163/ret.n14.2017.10>
- Pineda, A. E. (2020). La comunicación organizacional en la gestión empresarial: retos y oportunidades en el escenario digital. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 7(1), 9-25. <https://doi.org/10.22579/23463910.182>
- Pineda, J., & Luna, A. (2018). Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad. *Sociedad y Economía*, 35, 158-177. doi:<https://doi.org/10.25100/sye.v0i35.5652>
- Portocarrero, C. (2018). *Una diversidad controversial: Los espacios de comunicación y socialización generados por la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad de San Miguel para fomentar la participación ciudadana en su distrito*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12096/PORTOCARRERO_GONZALES_UNA_DIVERSIDAD_CONTROVERSIAL_LOS_ESPACIOS_DE_COMUNICACION_Y_SOCIALIZACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos, R. (2019). *Actitudes del personal hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad según los factores sociodemográficos en las Oficinas de empresas del sector servicio de Lima Metropolitana*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Escuela de Posgrado. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Escuela de Post Grado Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52793?locale-attribute=es>

- Ravelo, R., Martín-Pérez, A., Prado, M., Campos, P., Azpeitia, M. & Villarino, R. (2018). Implementación local de la Estrategia de Promoción de la Salud y Prevención en el Sistema Nacional de Salud. *Gaceta Sanitaria*, Volume 32, Supplement 1, Pages 52-58, <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2018.06.010>.
- Riaño, A., García, R., & Álvarez, E. (2016). Calidad de vida e inserción sociolaboral de jóvenes con discapacidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 18(1), 112-127.
- Salmón, E., & Bregaglio, R. (2015). *Nueve conceptos claves para entender la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sgreccia, E. (2001.). Personalistic Bioethics. *Vida y Ética, Publicación del Instituto de Bioética*, 2(2). <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/1523>
- Ullman, H. (2018), “*Information and communications technologies for the inclusion and empowerment of persons with disabilities in Latin America and the Caribbean*”, Documentos de Proyectos (LC/TS.2018/48/-*), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <https://www.cepal.org/en/publications/43744-information-and-communications-technologiesinclusion-and-empowerment-persons>.
- Vásquez, P. (2019). Inclusión educativa universitaria para personas en condición de discapacidad intelectual y la visión social de las neurociencias (teoría informacional). *Revista Educación*, 28(54), 243-365. doi:<https://dx.doi.org/10.18800/educacion.201>
- Velarde, A. (2015). *La inclusión de personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral: el caso de Lima-Perú*. Catalunya: Universitat Politècnica de Catalunya. España. Retrieved from <http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/handle/10757/622007>
- Vélez, V. (2016). Educación inclusiva para personas con discapacidad en la provincia de Buenos Aires. Un estudio de caso a partir de las representaciones sociales de los actores educativos de la Escuela Santa Julia en Tigre, 2015. Universidad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Buenos Aires. 2016.
- Veliz, M. (2020). Políticas públicas y atención a las personas con discapacidad: Omaped, Municipalidad Distrital de Tumbes,. Tesis de Maestría en Gestión

Pública, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Chiclayo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52793?locale-attribute=es>
Vinueza, J., Oviedo, J., Maldonado, F. & Ramírez, A. (2021). Plan Estratégico que Adoptan las Empresas Ecuatorianas en Tiempos de Pandemia. FIPCAEC (Edición 23) Vol. 6, No 1 Enero-Marzo2021, pp. 696-710. DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i1.367>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Inclusión de las personas con discapacidad	Salmón & Bregaglio, 2015 [...]Identificación de personas con discapacidad o condición o rasgo derivado de la existencia de una serie de deficiencias personales que hay que combatir mediante políticas y actuaciones destinadas a normalizar a las personas que las padecen.	Se toma la información de cada uno de los indicadores con el fin de conocer la realidad sobre la situación de la variable para realizar el diagnóstico y se pueda ejecutar la propuesta. En esta investigación fue aplicado el instrumento para medir la variable siendo las dimensiones: dirección/urbanismo, educación y cultura, capacitación e integración laboral y accesibilidad.	Dirección / urbanización	Realiza censo de personas con discapacidad, registra y mantiene actualizada.	Escala ordinal Cuestionario para evaluar la percepción de la gestión para la inclusión de las personas con discapacidad Categorías: Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5).
				Colabora con organizaciones que apoyan a personas con discapacidad.	
				Realiza campañas preventivas en convenio con instituciones de salud.	
			Educación y cultura	Coordina con instituciones educativas para que el discapacitado acceda a educarse.	
				Fomenta la participación de personas discapacitadas en actividades culturales.	
				Promueve el desarrollo artístico de personas con discapacidad.	
			Capacitación e integración laboral	Desarrolla la capacitación integral a personas con discapacidad	
				Organiza talleres autogestionarios, asesorando en gestión empresarial.	
				Promueve la inserción laboral para personas con discapacidad.	
			Accesibilidad	Verifica licencias de construcción accesibles para personas con discapacidad.	
				Se realizan obras de infraestructura con diseño inclusivo (rampas de acceso, avisos).	
				Promueve asientos reservados en el transporte público.	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Escala de medición
Estrategia de gestión pública	<p>Según Cobarrubia & Velásquez (2017):</p> <p>“Un modelo de gestión es un diseño sobre la mejor forma de manejar la organización durante sus actividades cotidianas y a largo plazo. La palabra puede utilizarse en distintos ámbitos y con diversos significados, es la suma de la gestión de recursos humanos, administrativa y financiera que se tiene que desarrollar en su quehacer diario”.</p>	<p>Las estrategias de gestión se orientan a mejorar el nivel de inclusión de las personas con discapacidad a través la promoción de políticas inclusivas que brinden oportunidades de desarrollo y fortalecer capacidades. En esta investigación no fueron aplicados por ser un estudio descriptivo con propuesta.</p>	Planeación estratégica	Formula estrategias orientadas a la inclusión de las personas con discapacidad.	<p>Escala ordinal</p> <p>Rúbrica de evaluación para valorar la propuesta</p>
				Planea actividades para el logro de objetivos estratégicos de la municipalidad.	
			Cultura inclusiva laboral	Promueve el fortalecimiento de habilidades.	
				Programa el reclutamiento, selección y promoción para trabajadores con discapacidad.	
			Desarrollar medidas institucionales	Promueve ajustes razonables según el tipo de discapacidad.	
				Desarrolla acciones que promueven y fortalecen las relaciones interpersonales de los trabajadores.	
				Propone políticas institucionales de sensibilización a la población.	
				Promueve entornos accesibles para las personas con discapacidad.	
				Fomenta la participación de personas discapacitadas en actividades culturales.	
			Programar el reclutamiento, selección y promoción para trabajadores con discapacidad	Desarrolla la capacitación integral a personas con discapacidad.	
				Establecer normas legales internas.	
				Fomentar la cultura inclusiva.	
				Fortalecimiento de habilidades.	

Anexo 2: CUESTIONARIO PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN PARA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Estimados participantes, la presente encuesta es un instrumento que forma parte de un trabajo de investigación en gestión pública; por tal motivo, solicito a usted, se sirva responder con sinceridad las preguntas del cuestionario. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima. Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas que deberá responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: DIRECCIÓN/URBANIZACIÓN						
01.	La Omaped realiza el censo de las personas con discapacidad					
02.	Percibe que las políticas y programas municipales tienen enfoque de discapacidad					
03.	Se realizan campañas de detección de necesidades e intereses de las personas con discapacidad					
04.	Conoce los programas y servicios que brinda la Omaped					
05.	La Omaped promueve la certificación de la persona con discapacidad					
06.	La Omaped promueve convenios con instituciones de salud y realiza campañas preventivas					
DIMENSIÓN: EDUCACIÓN Y CULTURA						
07.	La Omaped organiza programas artístico-culturales					
08.	Promueve que la persona con discapacidad se desarrolle a nivel artístico					
09.	La Omaped promueve la participación de las personas con discapacidad en actividades culturales					
10.	La Omaped brinda apoyo al estudiante con discapacidad					
11.	La Omaped coordina con instituciones educativas para garantizar la educación de la persona con discapacidad					
12.	Recoge las observaciones y sugerencias de las personas con discapacidad					
DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN E INTEGRACIÓN LABORAL						
13.	La Omaped realiza convenios con entidades que brindan capacitación integral en beneficio de las personas con discapacidad					
14.	Incentiva a que las personas con discapacidad se capaciten					
15.	Promueve talleres autogestionarios					
16.	Brinda asesoramiento en gestión empresarial					
17.	Promueve la inserción laboral para las personas con discapacidad					
18.	Brinda capacitación sobre los derechos laborales ante su condición					
DIMENSIÓN: ACCESIBILIDAD						
19.	Se moviliza sin dificultad en todos los espacios de la comunidad					
20.	Percibe que la Omaped se preocupa por el cumplimiento de las normas de accesibilidad en las construcciones					
21.	Promueve el respeto de los asientos preferenciales o reservados para las personas con discapacidad					
22.	La Omaped fomenta el uso de los asientos reservados para las personas con discapacidad en el transporte público					
23.	Las losas deportivas, los campos feriales, bibliotecas y otros lugares, cuentan con la accesibilidad para las personas con discapacidad					
24.	Los equipos y muebles se encuentran adaptados para las personas con discapacidad					

Anexo 3: Ficha técnica instrumental del cuestionario

Percepción de la gestión para la inclusión de las personas con discapacidad

1. **Autor** : Fabián (2019)
2. **Adaptado por** : Ayala, A. (2019)
3. **Procedencia** : Lima- Perú, 2019
4. **Objetivo** : Medir la percepción de la gestión para la inclusión de las personas con discapacidad
5. **Administración** : Individual
6. **Duración** : Aproximadamente de 15 a 20 minutos.
7. **Estructura** : Cuestionario consta de 24 ítems.
8. **Nivel de escala calificación:** Likert Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), muchas veces (4), siempre (5)
9. **Validez**
Los instrumentos de investigación fueron validados por expertos en gestión pública

N°	Grado académico	Nombres y Apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Rocio Jannet Pejerrey Gonzalez	Aplicable
2	Doctor	Pamela Jacqueline Pajares Acosta	Aplicable
3	Doctor	Rafael Martel Acosta	Aplicable

10. Confiabilidad

La confiabilidad o fiabilidad se refiere a la consistencia o estabilidad de una medida de un instrumento (Hernandez Sampieri, Metodología de la Investigación Científica, 1997)

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la consistencia interna dada por el método del alfa de Cronbach, el mismo que se define como:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Dónde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada Ítem

V_t = Varianza total

Confiabilidad instrumento Alfa de Cronbach

Cuestionario	Coficiente	N° de Preguntas
Cuestionario de percepción de la gestión para la inclusión de las personas con discapacidad	0,805	24

Entonces podemos indicar que el instrumento es altamente confiable pues el valor encontrado se aproxima a 1

11. Opciones de Respuesta

La baremación del instrumento es la siguiente:

Puntajes	Escala	Puntaje
Siempre	(Sobresaliente)	5
Casi siempre	(Muy Satisfactorio)	4
A veces	(Satisfactorio)	3
Casi nunca	(Poco satisfactorio)	2
Nunca	(Insatisfactorio)	1

Anexo 4: Ficha de validación de los instrumentos - jueces



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS- JUEZ 01

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.1 Nombre y Apellido : Rocío Janet Pejerrey González
- 1.2 Profesión : Obstetra
- 1.3 Grados académico : Doctora en Ciencias de la Salud
- 1.4 Institución donde trabaja : Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
- 1.5 Cargo que desempeña : Coordinadora territorial del Fondo de Estímulo al Desempeño (FED) – MIDIS Lambayeque
- 1.6 Teléfono : 955999012
- 1.7 Correo Electrónico : rpejerrey@midis.gob.pe

2. NOMBRE:

Cuestionario dirigido a las personas con discapacidad para evaluar la percepción de la inclusión de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Tumán Chiclayo Lambayeque

3. SOBRE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Título de la Investigación:

Estrategia de gestión pública para la inclusión de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Tumán Chiclayo Lambayeque.

3.2. Objetivo del Estudio:

Proponer estrategias de gestión pública que permitan la inclusión de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Tumán Chiclayo Lambayeque.

4. APRECIACIONES:

4.1. Pertinencia de los ítems con los objetivos:

- a. Suficiente:
- b. Medianamente Suficiente:
- c. Insuficiente:

Observaciones: _____

4.2. Pertinencia de los ítems con la Variable:

- a. Suficiente:
- b. Medianamente Suficiente:
- c. Insuficiente:

Observaciones: _____

4.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

- a. Suficiente:
- b. Medianamente Suficiente:
- c. Insuficiente:

Observaciones: _____

4.4. Pertinencia de los ítems con los indicadores:

- a. Suficiente:
- b. Medianamente Suficiente:
- c. Insuficiente:

Observaciones: _____

4.5. Redacción de los ítems:

- a. Adecuada:
- b. Inadecuada:

Observaciones: _____

5. CONCLUSIONES: Aplicar el instrumento

Chiclayo, del 2021



Dra. Rocío Janet Pejerrey Gonzalez



FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS- JUEZ 02

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.1 Nombre y Apellido : Pamela Jackeline Pajares Acosta
- 1.2 Profesión : Nutricionista
- 1.3 Grados académicos : Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad
- 1.4 Institución donde trabaja : Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
- 1.5 Cargo que desempeña : Especialista PCA (Programa de Complementación Alimentaria) – MIDIS Lambayeque.
- 1.6 Teléfono : 949481720
- 1.7 Correo Electrónico : ppajares@midis.gob.pe

2. NOMBRE:

Cuestionario dirigido a las personas con discapacidad para evaluar la percepción de la inclusión de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Tumán Chiclayo Lambayeque

3. SOBRE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Título de la Investigación:

Estrategia de gestión pública para la inclusión de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Tumán Chiclayo Lambayeque.

3.2. Objetivo del Estudio:

Proponer estrategias de gestión pública que permitan la inclusión de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Tumán Chiclayo Lambayeque.

4. APRECIACIONES:

4.1. Pertinencia de los ítems con los objetivos:

- a. Suficiente:
- b. Medianamente Suficiente:
- c. Insuficiente:

Observaciones: _____

4.2. Pertinencia de los ítems con la Variable:

- a. Suficiente:
- b. Medianamente Suficiente:
- c. Insuficiente:

Observaciones: _____

4.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

- a. Suficiente:
- b. Medianamente Suficiente:
- c. Insuficiente:

Observaciones: _____

4.4. Pertinencia de los ítems con los indicadores:

- a. Suficiente:
- b. Medianamente Suficiente:
- c. Insuficiente:

Observaciones: _____

4.5. Redacción de los ítems:

- a. Adecuada:
- b. Inadecuada:

Observaciones: _____

5. CONCLUSIONES: Aplicar el instrumento

Chiclayo, del 2021



Dra. Pamela Jackeline Pajares Acosta



FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS- JUEZ 03

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.1 Nombre y Apellido : Rafael Martel Acosta
1.2 Profesión : Lic. Administración
1.3 Grados académicos : Doctor en Administración
1.4 Institución donde trabaja : Universidad César Vallejo
1.5 Cargo que desempeña : Docente TC UCV – Unidad Formativa
1.6 Teléfono : 948066852
1.7 Correo Electrónico : macostara@ucvvirtual.edu.pe

2. NOMBRE:

Cuestionario dirigido a las personas con discapacidad para evaluar la percepción de la inclusión de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Tumán Chiclayo Lambayeque

3. SOBRE LA INVESTIGACIÓN

3.3. Título de la Investigación:

Estrategia de gestión pública para la inclusión de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Tumán Chiclayo Lambayeque.

3.4. Objetivo del Estudio:

Proponer estrategias de gestión pública que permitan la inclusión de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Tumán Chiclayo Lambayeque.

4. APRECIACIONES:

4.1 Pertinencia de los ítems con los objetivos:

- a. Suficiente: x
- b. Medianamente Suficiente:
- c. Insuficiente:

Observaciones: _____

4.2 Pertinencia de los ítems con la Variable:

- a. Suficiente: x
- b. Medianamente Suficiente:
- c. Insuficiente:

Observaciones: _____

4.3 Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

- a. Suficiente: x
- b. Medianamente Suficiente:
- c. Insuficiente:

Observaciones: _____

4.4 Pertinencia de los ítems con los indicadores:

- a. Suficiente: x
- b. Medianamente Suficiente:
- c. Insuficiente:

Observaciones: _____

4.5 Redacción de los ítems:

- a. Adecuada: x
- b. Inadecuada:

Observaciones: _____

5 . CONCLUSIONES: Aplicar el instrumento

Chiclayo, del 2021



Dr. Rafael Martel Acosta

Anexo 5: Propuesta Estrategia de Gestión Pública

I. Fundamentación

La propuesta se sustenta en el campo epistemológico referente de las personas con discapacidad y la gestión municipal, cuyos derechos de éstos se ven vulnerados debido al limitado apoyo del gobierno local. Según la Agenda 2030 sobre el Desafío de la Inclusión en personas con discapacidad (2018) plantea fomentar la participación permanente de las Personas con Discapacidad (PCD) en la vida social diaria asumiendo igualdad de derechos, garantizando plenamente la inserción en el estado.

Es importante que la gestión pública tenga un enfoque inclusivo que reoriente y promueva el fortalecimiento de capacidades a estas personas con habilidades diferentes.

En lo referente al marco normativo, la Organización Internacional del Trabajo expresa que la discapacidad es una esfera social en permanente cambio y se cuenta con la siguiente base legal: Ley N° 29973 (2012) Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento, considera las disposiciones generales relacionadas con la definición de persona con discapacidad, sus derechos y los principios rectores de la política los roles de la familia.

También la Ley N° 27972 (Ley Orgánica de Municipalidades), que contempla la ejecución de programas sociales y apoyo a las personas con discapacidad en situación de discriminación. Para garantizar los derechos laborales en las personas con discapacidad tiene el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS),

II. Objetivos y principios

Los objetivos de la propuesta se basaron en formular estrategias orientadas mejorar la inclusión de las personas con discapacidad y planificar actividades para promover una cultura laboral inclusiva, de acuerdo a los principios rectores de las políticas y programas del estado sustentados en el respeto, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad y la diversidad sin discriminación

III. Componentes

Según Pando O., la administración estratégica posee cuatro partes básicas: análisis ambiental, formulación y planteamiento de la estrategia, implementación de la estrategia y control y la evaluación.

Según Thompson el propósito de reconocer cuales son los factores estratégicos, o sea las partes externas e internas van a ayudar a un mejor futuro de una determinada entidad.

En este marco se consideró las dimensiones:

Dirección, urbanización programas con enfoques inclusivos y la promoción del trabajo articulado con salud y otras instancias del estado.

En “Cultura y Educación”: talleres de sensibilización a la población para brindarles oportunidades de desarrollo de sus habilidades

En la dimensión capacitación laboral e integración en el trabajo; implementar talleres para instruir al personal municipal a que puedan tener mejor trato y aceptación a personas discapacitadas

En la dimensión de accesibilidad: Implementación de infraestructura adecuada según dictan las normas establecidas en las obras que ejecuta la municipalidad como canchas deportivas, áreas recreacionales y de esparcimiento con los ajustes razonables.

IV. Implementación metodológica

Se plantea estrategias inclusivas teniendo en cuenta cuatro ejes estratégicos:

La Municipalidad promueve una cultura inclusiva laboral

Desarrollar medidas institucionales de la municipalidad para el apoyo para trabajadores con discapacidad

Desarrollar actividades que promuevan y fortalezcan las relaciones interpersonales de los trabajadores del municipio

Programar el reclutamiento, selección y promoción para trabajadores con discapacidad

Estrategia: La Municipalidad promueve una cultura inclusiva laboral

OE1: Incentivar a los colaboradores con discapacidad a participar en actividades que promueven su nivel de inclusión, aceptación, valoración de esfuerzo y desarrollo de capacidades

Etapa N° 01 "Programa para promocionar la igualdad de oportunidades laborales"

ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	LUGAR Y DURACIÓN DE CADA ESTRATEGIA
<p>Actividad N° 1: Apertura de puestos de trabajo en base a un análisis de las áreas en las que hay factibilidad de incluir trabajadores con discapacidad para que puedan prestar sus servicios</p> <p>Actividad N° 2: Talleres sobre prácticas inclusivas dirigidas a todo de la municipalidad para garantizar la participación efectiva de los trabajadores con discapacidad en actividades laborales</p>	<p>Humanos: Personal médico Personal administrativo Gerente Municipal y Gerente de programas sociales</p> <p>Materiales: Leyes y Normas Material de oficina Computadoras Carteles informativos Cañón multimedia</p>	<p>Personal médico / Personal administrativo / Jefe de área / Representante de trabajadores con discapacidad</p>	<p>Lugar: Municipalidad Distrital de Tumán Chiclayo Lambayeque</p> <p>Periodo: Los dos primeros meses de aplicación de la propuesta</p> <p>Semana 1 y 2</p> <p>Duración: 10 días laborales</p>

Etapa N° 02 "Programa de aprendizaje sobre la discapacidad del empleado

ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	LUGAR Y DURACIÓN DE CADA ESTRATEGIA
<p>Actividad N°1: Desarrollo de actividades de sensibilización dirigidos a todo el personal de la municipalidad sobre los diferentes tipos de discapacidad con el fin de aceptar y fomentar la diversidad</p> <p>Actividad N°2: Publicar información alusiva a la inclusión de trabajadores con discapacidad en el entorno laboral</p>	<p>Humanos: Personal médico Personal administrativo Gerente Municipal y Gerente de Programas sociales</p> <p>Materiales: Leyes y Normas Material de oficina Computadoras - Carteles informativos Cañón multimedia</p>	<p>Personal médico / Personal administrativo / Jefe de área / Representante de trabajadores con discapacidad</p>	<p>Lugar: Municipalidad Distrital de Tumán Chiclayo Lambayeque</p> <p>Periodo: Los dos primeros meses de aplicación de la propuesta</p> <p>Semana 3 y 4</p> <p>Duración: 10 días laborales</p>

Etapa N° 03 "Programa de valorización de roles de los trabajadores con discapacidad"

ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	LUGAR Y DURACIÓN DE CADA ESTRATEGIA
<p>Actividad N° 1: Fortalecimiento de las destrezas de los trabajadores con discapacidad mediante un proceso de aprendizaje y desarrollo de actividades específicas al puesto laboral</p> <p>Actividad N° 2: Fortalecimiento de la imagen social de los trabajadores con discapacidad mediante charlas que promuevan la percepción positiva de las habilidades de estas personas</p>	<p>Humanos: Personal médico Personal administrativo Gerente municipal y Gerente de Programa Sociales</p> <p>Materiales: Leyes y Normas Material de oficina Computadoras Carteles informativos Cañón multimedia</p>	<p>Personal médico / Personal administrativo / Jefe de área / Representante de trabajadores con discapacidad</p>	<p>Lugar: Municipalidad Distrital de Tumán Chiclayo Lambayeque</p> <p>Periodo: primeros dos meses de aplicación de la propuesta</p> <p>Semana 5 y 6</p> <p>Duración: 10 días laborales</p>

Etapa N° 04

"Programa que permita la adaptación de trabajadores con discapacidad en su puesto laboral"

ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	LUGAR Y DURACIÓN DE CADA ESTRATEGIA
<p>Actividad N°1: Proponer un equipo de profesionales psicólogos que brinden orientación motivacional y apoyo emocional para incentivar el desarrollo de las funciones del trabajador de acuerdo a su discapacidad.</p> <p>Actividad N°2: Establecer un proceso de formación interna para los trabajadores con discapacidad sobre las funciones a desempeñar</p>	<p>Humanos: Personal médico Personal administrativo Gerente Municipal y Gerente de Programas Sociales</p> <p>Materiales: Leyes y Normas. Material de oficina Computadoras Carteles informativos Cañón multimedia</p>	<p>Personal médico / Personal administrativo / Jefe de área / Representante de trabajadores con discapacidad</p>	<p>Lugar: Municipalidad Distrital de Tumán Chiclayo Lambayeque</p> <p>Periodo: primeros dos meses de aplicación de la propuesta</p> <p>Semana 7 y 8</p> <p>Duración: 10 días laborales</p>

Estrategia: Desarrollar medidas institucionales de la municipalidad para el apoyo para trabajadores con discapacidad

OE2: Adecuar la infraestructura que promueva el buen desempeño en las funciones esenciales del trabajo de personas con discapacidad

Etapa N° 01

"Programa para promover la igualdad de oportunidades"

ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	LUGAR Y DURACIÓN DE CADA ESTRATEGIA
<p>Actividad N°1: Apertura de puestos de trabajo en base a un análisis de las áreas en las que hay factibilidad de incluir trabajadores con discapacidad para que puedan prestar sus servicios.</p> <p>Actividad N°2: Apertura de puestos de trabajo en base a un análisis de las áreas en las que hay factibilidad de incluir trabajadores con discapacidad para que puedan prestar sus servicios.</p>	<p>Humanos: Personal médico Personal administrativo Gerente Municipal y Gerente de Programas Sociales</p> <p>Materiales: Leyes y Normas Material de oficina Computadoras Carteles informativos Cañón multimedia</p>	<p>Personal médico / Personal administrativo / Jefe de área / Representante de trabajadores con discapacidad</p>	<p>Lugar: Municipalidad Distrital de Tumán Chiclayo Lambayeque</p> <p>Periodo: tercer y cuarto mes de la aplicación</p> <p>Semana 9, 10, 11 y 12</p> <p>Duración: 20 días laborales</p>

Etapa N° 02

"Programa enfocado a garantizar el bienestar físico, psicológico y social de los trabajadores con discapacidad".

ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	LUGAR Y DURACIÓN DE CADA ESTRATEGIA
<p>Actividad N°1: Disponer de un espacio adecuado para conformado por especialistas como fisioterapeutas, psicólogos y médicos dedicados para la atención del trabajador</p> <p>Actividad N°2: Establecer un cronograma u horario específico para las labores de rehabilitación</p> <p>Actividad N°3: Implementar en el área de trabajo un equipo de apoyo laboral que tenga conocimiento sobre las actividades que desarrollan en cada puesto los trabajadores con discapacidad</p>	<p>Humanos: Personal médico Personal administrativo Gerente municipal y gerente de programas sociales</p> <p>Materiales: Leyes y Normas Material de oficina Computadoras Carteles informativos Cañón multimedia</p>	<p>Personal médico / Personal administrativo / Jefe de área / Representante de trabajadores con discapacidad</p>	<p>Lugar: Municipalidad Distrital de Tumbán Chiclayo Lambayeque</p> <p>Periodo: tercer y cuarto mes de la aplicación</p> <p>Semana 13, 14, 15 y 16</p> <p>Duración: 20 días laborales</p>

Estrategia: Desarrollar actividades que promuevan y fortalezcan las relaciones interpersonales de los trabajadores del municipio.

OE3: Promover estrategias de inclusión social que fomenten las relaciones interpersonales entre los trabajadores.

Etapa N° 01 "Creación de un entorno que favorezca la inclusión de los trabajadores con discapacidad".

ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	LUGAR Y DURACIÓN DE CADA ESTRATEGIA
<p>Actividad N°1: Establecer un espacio de interacción social como comedores, salas de descanso, espacios de recreación, que promuevan la socialización e inclusión de los trabajadores con discapacidad y otros compañeros</p> <p>Actividad N°2: Incentivar la actividad deportiva acondicionada para los trabajadores con discapacidad social</p> <p>Actividad N°3: Definición de un calendario de celebraciones institucionales donde se integren a los trabajadores con discapacidad</p> <p>Actividad N°4: Realización de actividades culturales como foros y debates relacionados con la diversidad institucional donde se comparta con miembros de otras instituciones que también tienen discapacidad</p>	<p>Humanos: Personal médico Personal administrativo Gerente municipal y gerente de programas sociales</p> <p>Materiales: Leyes y Normas Material de oficina Computadoras Carteles informativos Cañón multimedia</p>	<p>Personal médico / Personal administrativo / Jefe de área / Representante de trabajadores con discapacidad</p>	<p>Lugar: Municipalidad Distrital de Tumán Chiclayo Lambayeque</p> <p>Periodo: quinto y sexto mes de la aplicación</p> <p>Semana 17, 18, 19 y 20</p> <p>Duración: 40 días laborales</p>

Etapa N° 02 Programa de paradigmas inclusivos y diversidad"

ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	LUGAR Y DURACIÓN DE CADA ESTRATEGIA
<p>Actividad N°1: Establecer una política de seguridad laboral para los trabajadores con discapacidad publicando la importancia de "no existen preferencias entre el personal" "la remuneración es equitativa para todo el personal" "todo trabajador aporta a la municipalidad de manera igualitaria" "todo trabajador posee fortalezas y debilidades"</p> <p>Actividad N°2: Promoción y desarrollo de los trabajadores con discapacidad de la siguiente forma: diagnóstico de necesidades del trabajador / formación de las competencias mediante la capacitación / comunicación adecuada de las funciones del puesto / Seguimiento de actividades que realiza el trabajador con discapacidad</p>	<p>Humanos: Personal médico Personal administrativo Gerente municipal y gerente de programas sociales</p> <p>Materiales: Leyes y Normas Material de oficina Computadoras Carteles informativos Cañón multimedia</p>	<p>Personal médico / Personal administrativo /Jefe de área / Representante de trabajadores con discapacidad</p>	<p>Lugar: Municipalidad Distrital de Tumán Chiclayo Lambayeque</p> <p>Periodo: quinto y sexto mes de la aplicación</p> <p>Semana 21, 22, 23 y 24</p> <p>Duración: 20 días laborales</p>

Estrategia: Programar el reclutamiento, selección y promoción para trabajadores con discapacidad.

OE4: Establecer normas legales internas en función del proceso de reclutamiento y selección para la promoción de la inclusión de trabajadores con discapacidad.

Etapa N°1 "Proceso de inclusión de trabajadores con discapacidad".

ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	LUGAR Y DURACIÓN DE CADA ESTRATEGIA
<p>Actividad N°1: Mecanismo administrativo para la implementación de una normativa que fomente en el municipio el proceso de reclutamiento en general donde se defina: el establecimiento de los puestos de trabajo donde sean ocupados por trabajadores con discapacidad; planificación de actividades que realiza cada trabajador; actuar bajo los criterios establecidos por el Código de trabajo que brinda oportunidad a las personas con discapacidad</p> <p>Actividad N°2: Elaboración de documentos de compromiso de los representantes del municipio para fomentar todo el proceso de reclutamiento</p> <p>Actividad N°3: Proceso de selección de personal que fomente la cultura de inclusión efectiva de acuerdo a la discapacidad presentada. Esta debe incluir la identificación de oportunidades, entrenamiento para el trabajo, entrenamiento en el lugar que va ocupar y supervisión y formación continua</p>	<p>Humanos: Personal médico Personal administrativo Gerente municipal y gerente de programas social</p> <p>Materiales: Leyes y Normas Material de oficina Computadoras Carteles informativos Cañón multimedia</p>	<p>Personal médico / Personal administrativo / Jefe de área / Representante de trabajadores con discapacidad</p>	<p>Lugar: Municipalidad Distrital de Tumán Chiclayo Lambayeque</p> <p>Periodo: seis meses</p> <p>Duración: 120 días laborales</p>

Anexo 6: Validación por juicio de expertos



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS DE LA PROPUESTA JUEZ N° 01

1. NOMBRE	ROCIO JANET PEJERREY GONZALEZ	
PROFESIÓN	OBSTETRA	
ESPECIALIDAD	GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD	
EXPERIENCIA PROFESIONAL	20 AÑOS	
CARGO	COORDINADORA TERRITORIAL FED – MIDISLAMBAYEQUE	
EN BASE A UNA CALIFICACION DE 1 A 20, EVALÚE:		
1. Pertinencia: Entre el resultado y el diagnóstico encontrado en la problemática (0- 5)		05
2. Coherencia: Existe secuencia entre los objetivos del estudio y los contenidos temáticos (0- 5)		05
3. Congruencia: Entre la propuesta y las dimensiones e indicadores considerados en la operacionalización de la variable investigada (0- 5)		05
4. Eficiencia: Existe calidad metodológica en la propuesta..... (0- 5)		05
PROMEDIO OBTENIDO:		20
5. OBSERVACIONES		
6. SUGERENCIAS		

JUEZ- EXPERTO
Dra. Rocío Janet Pejerrey González



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS DE LA PROPUESTA

JUEZ N° 02

1. NOMBRE	PAMELA JACKELINE PAJARES ACOSTA	
PROFESIÓN	NUTRICION ISTA	
ESPECIALIDAD	GESTION PUBLICA	
EXPERIENCIA PROFESIONAL	23 AÑOS	
CARGO	ESPECIALISTA PCA (PROGRAMA DE COMPLEMENTACION ALIMENTARIA) – MIDIS LAMBAYEQUE	
EN BASE A UNA CALIFICACIÓN DE 1 A 20, EVALÚE:		
1. Pertinencia: Entre el resultado y el diagnóstico encontrado en la problemática (0- 5)		05
2. Coherencia: Existe secuencia entre los objetivos del estudio y los contenidos temáticos (0- 5)		05
3. Congruencia: Entre la propuestay las dimensiones e indicadores considerados en la operacionalización de la variable investigada (0- 5)		05
4. Eficiencia: Existe calidad metodológica en la propuesta (0- 5)		05
PROMEDIO OBTENIDO:		20
5. OBSERVACIONES		
6. SUGERENCIAS		



JUEZ- EXPERTO
Pamela Jackeline Pajares Acosta



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS DE LA
PROPUESTA**

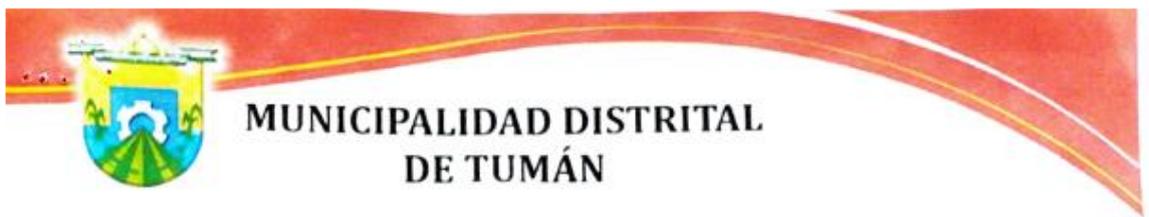
JUEZ N° 03

1. NOMBRE	RAFAEL MARTEL ACOSTA
PROFESIÓN	LIC. ADMINISTRACIÓN
ESPECIALIDAD	INVESTIGACIÓN
EXPERIENCIA PROFESIONAL	16 AÑOS
CARGO	DOCENTE TC - UCV
EN BASE A UNA CALIFICACIÓN DE 1 A 20, EVALÚE:	
1. Pertinencia: Entre los resultados y el diagnóstico encontrado en la problemática (0- 5)	05
2. Coherencia: Existe secuencia entre los objetivos del y los contenidos temáticos (0- 5)	05
3. Congruencia: Entre la propuesta y las dimensiones e indicadores considerados en la operacionalización de la variable investigada (0- 5)	05
4. Eficiencia: Existe calidad metodológica en la propuesta (0- 5)	05
PROMEDIO OBTENIDO:	20
5. OBSERVACIONES	
6. SUGERENCIAS	



JUEZ- EXPERTO
Rafael Martel Acosta

Anexo 07: Constancia de autorización para aplicación de instrumentos de recolección de datos



AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Tumán, 18 de octubre de 2021

CARTA N° 113 - 2021-MDT/URRHH

DRA. MERCEDES ALEJANDRINA COLAZOS ALARCON
JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADO – UNIVERSIDAD CESAR VALLEJOS
Chiclayo.-

ASUNTO : ACEPTACIÓN DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN
PARA TESIS DOCTORAL.

REFERENCIA : CARTA de fecha 18.SET.2021

Reciba el saludo cordial en nombre de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Tuman, a la vez manifestar lo siguiente:

- Por la Carta de la referencia, su representada está solicitando autorización para realizar investigación para tesis doctoral de la estudiante Rosa María Zarpán Romero.
- De acuerdo al artículo 51 de la Ley 30220 "Ley Universitaria" señala que las universidades coordinan permanentemente con los sectores públicos y privado, para la atención de la investigación que contribuya a resolver los problemas del país. Establecen alianzas estratégicas para una mejor investigación básica y aplicada. (...)

Por las razones expuestas, al amparo del artículo glosado, y atendiendo al documento de la referencia, le hago de conocimiento que se **ACEPTA** la realización de la investigación para tesis doctoral de la estudiante ROSA MARÍA ZARPAN ROMERO, las cuales **inician** el día lunes 25 de octubre de 2021, y tendrá como fecha de **culminación** el día viernes 03 de diciembre de 2021, por un periodo de **TREINTA (30) DÍAS HÁBILES**, el mismo que lo efectuara en la Gerencia de Proyección y Desarrollo Social de esta entidad edil.

Siendo su institución responsable de comunicarle a la estudiante del tiempo de la investigación que va realizar en esta entidad

Asimismo, debo de precisar que la estudiante deberá de **INFORMAR** a esta Unidad, el desarrollo y la conclusión de su investigación realizada en esta entidad edil.

Sin otro particular, es propicia la ocasión para expresarle mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.

CC
GM / GPDS / Archivo


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TUMÁN
Abog. Joseph Martín Puyán Cautilla
JEFE DE UNIDAD RR. HH.

AV. ENRIQUE FERREYROS N° 01 TUMÁN - CHICLAYO - PERÚ ☎ (074) 419-149 / (074)417-360

✉ alcalde@munituman.gob.pe 🌐 www.munituman.gob.pe

Anexo 8: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>¿Cómo una estrategia de gestión pública puede mejorar la inclusión de personas con discapacidad en la municipalidad distrital de Tumán, Chiclayo, Lambayeque 2021?</p>	<p>Objetivo general Proponer estrategias de gestión que permitan mejorar la inclusión de las personas con discapacidad de la Municipalidad Distrital de Tumán Chiclayo</p> <p>Objetivos específicos -Describir las políticas públicas para la inclusión de las personas con discapacidad que se desarrollan en la OMAPED de la Municipalidad Distrital de Tumán Chiclayo. - Evaluar percepción de la gestión para la inclusión de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Tumán. - Diseñar una estrategia de gestión pública para mejorar la inclusión de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Tumán.</p>	<p>Variable independiente Estrategia de gestión pública</p> <p>Variable dependiente Inclusión de las personas con discapacidad en la municipalidad distrital de Tumán, Chiclayo, Lambayeque 2021</p>	<p>Tipo: Cuantitativo</p> <p>Diseño No experimental, transversal, descriptivo con propuesta</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p> <p>Población: 200 personas registradas en la Omaped</p> <p>Muestra 92 personas</p>