



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Discapacidad y mecanismos de inclusión laboral en la ciudad
de Tumbes, 2022**

TESIS PARA OBTENER AL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Torres Miño, Nelson Ricardo (orcid.org/0000-0002-2025-3668)

ASESORES:

Maestra Soto Hidalgo, Cinthya Virginia (orcid.org/0000-0003-4826-8447)

Maestro Sánchez Vásquez, Segundo Vicente (orcid.org/0000-0001-6882-6982)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, ciudadanía y cultura de paz.

PIURA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A nuestro Dios, a mi madre, a mi hermana, a mis hijos, a mis nietos y a mi compañera de vida.

En cada momento de mi vida a nuestro Dios amoroso, por haberme bendecido con mi madre querida, quien ha luchado por hacerme persona de bien y saber enrumbarme por el sendero del camino deseado por ella.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios, ese ser supremo que con su bendición llena siempre mi ser con mucha salud y esperanza, de igual manera a toda mi familia por estar siempre presentes.

Mi profundo agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo del Perú, a mis profesores, quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron posible la feliz culminación de esta maestría que servirá como impulso para seguir creciendo como profesional, gracias a cada uno de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula	i
Dedicatoria.....	i
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	18
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Métodos de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Medir los niveles de la discapacidad en la ciudad de Tumbes, 2022 .	24
Tabla 2. Medir los niveles de las dimensiones de la discapacidad en la ciudad de Tumbes, 2022	24
Tabla 3. Medir los niveles de los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022	25
Tabla 4. Medir los niveles de las dimensiones de los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022	25
Tabla 5. Prueba de Kolmogórov Smirnov de la discapacidad y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022	26
Tabla 6. Tabla cruzada de la discapacidad y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022	27
Tabla 7. Tabla cruzada de la discapacidad sensorial y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022	28
Tabla 8. Tabla cruzada de la discapacidad motriz y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022	29
Tabla 9. Tabla cruzada de la discapacidad intelectual y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022	30
Tabla 10. Tabla cruzada de la discapacidad múltiple y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022	31

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue determinar la relación que existe entre la discapacidad y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022. El enfoque fue cuantitativo, el tipo aplicado, diseño no experimental, transeccional, correlacional; la muestra la componen 194 personas con discapacidad mayores de edad de la ciudad de Tumbes durante el año 2022; se usaron dos cuestionarios con validez de contenido y Alfa de Cronbach de 0.789 y 0.760, para procesar los datos se usó el programa estadístico SPSS V26. Se encontró que la discapacidad en la ciudad de Tumbes muestra un nivel alto en un 60.3% durante el año 2022, siendo la discapacidad múltiple con un 62.9% la de mayor presencia; por su parte, los mecanismos de inclusión laboral presentan un nivel regular de acuerdo con el 57.7% de personas con discapacidad de la ciudad de Tumbes, siendo las políticas públicas con 65.5% el mecanismo más conocido. Se concluyó que existe relación significativa entre la discapacidad y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022; dado el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=-0.819 que señala una alta correlación inversa y una significancia ($p<0.01$).

Palabras Clave: discapacidad, mecanismos, inclusión laboral, políticas

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between disability and labor inclusion mechanisms in the city of Tumbes, 2022. The approach was quantitative, the type applied, non-experimental design, cross-sectional, correlative; the sample is composed of 194 persons with disabilities of age of majority in the city of Tumbes during 2022; two questionnaires with content validity and Cronbach's Alpha of 0.789 and 0.760 were used to process the data, the statistical program SPSS V26 was used. It was found that disability in the city of Tumbes shows a high level of 60.3% during the year 2022, being the multiple disability with 62.9% the largest presence; for its part, labor inclusion mechanisms present a regular level according to 57.7% of people with disabilities in the city of Tumbes, with public policies with 65.5% the best known mechanism. It was concluded that there is a significant relationship between disability and labor inclusion mechanisms in the city of Tumbes, 2022; given the value obtained in the Spearman correlation coefficient=-0.819 that indicates a high inverse correlation and significance ($p<0.01$).

Keywords: disability, mechanisms, labor inclusion, policies

I. INTRODUCCIÓN

La discapacidad se refiere a una restricción que compromete a la competencia de un individuo para realizar una acción. Bajo este contexto, la inclusión laboral para individuos con discapacidades es un tópico de investigación bastante delicada y especialmente para aquellos individuos que tienen familiares o conocidos en mencionadas condiciones. El problema que los individuos discapacitados experimentan a la hora de buscar un trabajo es que en varias ocasiones las compañías confunden su estado con ineptitud (Reyes, 2019). A pesar de que se han desarrollado convenios a nivel internacional con la CIDH – Corte Interamericana de Derechos Humanos, no es muy oportuno que se le otorgue la relevancia que amerita el tópico de seres humanos con destrezas distintas, alterando de manera directa el de qué modo son percibidos estos individuos (Ríos, 2022).

En una perspectiva mundial, podemos indicar que el quince por ciento de las personas manifiesta alguna clase de discapacidad, sin embargo, pese a esto, son pocas las que pueden acceder o intervenir de acciones que perfeccionen su calidad de vida alcanzando su confort pleno (Galarza, 2020). No obstante, la desinformación es un factor que gravita en una hélice de injusticias y la normalización de la vejación directa o indirecta a la PCD, actividades que a causa de su persistencia acostumbra insensibilizarse; para sociedades excluyentes y discriminatorias como la actual se reconoce la condición de PCD como una problemática social global y especialmente en las distintas cadenas de producción, sin considerar que la PCD es portador de derechos y obligaciones reconocidas por nuestra carta magna y de la misma manera que todo ciudadano, con un plan de vida, plan que es frustrado por cómo se encuentra diseñado el medio (Cuba, 2018).

En Latinoamérica viven más de setenta millones de individuos con discapacidades (CEPAL, 2014). La comunidad con discapacidades en el territorio es variada y la discriminación que vive es diversa y se potencia de acuerdo con la edad, sexo, sitio de residencia, situación migratoria y condición étnico-racial. La aceptación en 2006 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), y su posterior confirmación por parte de veintiocho naciones, la cual en varios casos fue validada por medio del

decreto de legislaciones nacionales en el tema. Sin embargo, en la actualidad, la región acude a una dinámica nueva de cambios dirigidos al menester de un crecimiento inclusivo que involucra considerables retos en la puesta en funcionamiento de actividades en dirección a asegurar los derechos de los individuos con discapacidades de modo transeccional en todos los regímenes (Meresman y Ullmann, 2020).

La nación peruana no es ajena a este escenario y problema mundial con relación a las discapacidades, de acuerdo con el INEI (2019) en el total de los pobladores de la temporada 2017 (29 381 884), el 10.4% (3 051 612) manifestó alguna discapacidad y dentro de estos el cincuenta y siete por ciento son féminas y el sobrante cuarenta y tres por ciento son varones; dicho de otra manera, por cada diez habitantes de la nación peruana hay un poblador que manifiesta alguna discapacidad; siendo en cierto modo beneficioso si lo equiparamos con el ratio mundial de siete pobladores (que señala que uno de cada siete individuos en el planeta manifiesta alguna discapacidad) (Valencia, 2018).

Al respecto, la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, art. 84, determina que es rol de los municipios de distritos y provincias establecer una oficina para proteger, hacer participar y organizar a los residentes con discapacidades. A nivel de la nación, el 62,2% (1 mil 152) de los municipios han puesto en funcionamiento la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) logrando registrar 186 mil 900 usuarios.

De esta totalidad, la superior cantidad de beneficiarios se encuentra en la provincia de Lima (40 mil 440), le siguen las regiones de Piura (19 mil 623), Cajamarca (14 mil 40) y Cusco (10 mil 815). Por otra parte, la superior cantidad de municipios que no han generado la OMAPED, están en la región de Ancash (75,9%) y el departamento Lima (70,3%). De igual modo, en las provincias de Yauyos y Huarochirí (las dos del departamento Lima) están la superior cantidad de municipios que todavía no han podido crear la OMAPED (INEI, 2017)

En el Departamento de Tumbes, según el Censo 2017 el 5.3% de individuos con discapacidades (PCD), 54% poseen niveles de educación menor, 231,922

PCD poseen algún problema auditivo, carecen de datos accesibles brailles o electrónicos. No pueden acceder a la web. Existe escasez de datos en expresión sencilla para PCd erudita y peor aún para las discapacidades múltiples como sordo – ciego. Solamente el 21.7% de las PcD conforman la PEA. No poseen un seguro de vida, ni empleo estable, su remuneración no es buena. El ochenta y ocho por ciento no percibe terapias para rehabilitarse. Los números de certificación son bastante bajos y agravados por pandemia (Centro de Noticias del Congreso, 2021)

A pesar de que en Tumbes se cumple la Ley General de la Persona con Discapacidad Ley 29973. El presupuesto que tiene que ser asignado al ámbito no logra llegar ni al 0.05%, es la décima parte de lo que tiene que ser asignado para la elaboración de los regímenes de atención a los individuos con discapacidades. Las personas con discapacidades han sido discriminadas en distintas cuestiones colocándolas en superior susceptibilidad por su estado de exclusión, retraimiento y carencia para acceder a posibilidades en función al progreso social y económico en situación de igualdad. El Programa Piloto Tumbes accesibles frustraciones por problemas de intereses del CONADIS por asignarse el desarrollo del proyecto, generando pérdidas fiabilidad en la asignación de tarea relevantes. Existió imprevisión utilizable de la Comisión Multisectorial y utilización indebida de los recursos presupuestarios del mencionado programa piloto.

Lo anterior evidencia que los individuos con discapacidades se encuentran en una situación desfavorable a comparación de las personas que no poseen alguna discapacidad, reflejándose discrepancias en un contexto laboral. Siendo relevante que al mismo tiempo que son reflejadas las carencias para la superación de obstáculos que excluyen y apartan a los grupos poblacionales en las dinámicas propias. En relación a lo ya planteado, surge como pregunta de estudio: ¿Qué relación existe entre la discapacidad y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022?; en tanto que los problemas específicos propuestos fueron:

¿Qué relación existe entre la discapacidad sensorial y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022?; ¿Qué relación existe entre

la discapacidad motriz y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022?; ¿Qué relación existe entre la discapacidad intelectual y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022?; ¿Qué relación existe entre la discapacidad múltiple y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022?

Teóricamente, se justifica puesto que se muestra enfoques teóricos sobre las distintas barreras que impiden que las personas con algún impedimento participen en la vida financiera y social con total normalidad, lo que desencadena en bajas tasas de empleo. Por ello, tomando como fundamento el paradigma de la solidaridad, que establece que debe ser un compromiso del Estado reconstruir el vínculo quebrantado las normativas públicas, así como los programas de acciones sectoriales de inclusión, el estudio se convierte en un aporte teórico orientado a generar mayor conocimiento sobre el tema. A nivel práctico, considerando que el problema de inserción, persistencia y mejora en el mercado ha sido latente en la sociedad actual y con mayor énfasis para los individuos con alguna condición de discapacidad; es preciso que se realicen actividades a partir de distintos agentes sociales de sectores públicos, sociales y privado para mejorar estas condiciones, puesto que son reducidos los progresos en el conocimiento de la inserción e inclusión, por lo que este estudio se convierte en un aporte desde la academia que da pie a futuras investigaciones y que podrá ser usado como material de consulta dada la información que consigna.

Relevancia social; se justifica toda vez que las oportunidades de empleo y los programas de formación tienen que tener la capacidad para brindar atención a los individuos con discapacidad, evitando que sean segregados a empleos de menor calidad. La inserción laboral de los individuos que han tenido alguna discapacidad, debería asumirse como desafío para la gestión institucional, con la finalidad de conducir dichas acciones adicionales a cumplimientos legales. La inclusión laboral de los individuos con alguna discapacidad ha sido relevante si se quiere promocionar la inclusión social equitativamente.

Justificación metodológica, se justifica dado que mide y correlaciona dos variables de amplia trascendencia en el escenario actual, para lo cual se elaboraron dos cuestionarios, los mismos que dada su validez y confiabilidad podrán ser tomados por otros investigadores para realizar la medición de las variables en estudio en un contexto similar al desarrollado en este estudio.

El principal objetivo de este estudio fue: Determinar la relación que existe entre la discapacidad y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022. Y como objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la discapacidad sensorial y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022. Determinar la relación que existe entre la discapacidad motriz y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022. Determinar física la relación que existe entre la discapacidad intelectual y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022. Determinar la relación que existe entre la discapacidad múltiple y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022.

Se plantea como hipótesis de investigación: Existe relación significativa entre la discapacidad y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022. Y como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la discapacidad sensorial y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022. Existe relación significativa entre la discapacidad motriz y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022. Existe relación significativa entre la discapacidad intelectual y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022. Existe relación significativa entre la discapacidad múltiple y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se comienza con los antecedentes de investigación de los cuales se han seleccionado a nivel internacional, se escogió el estudio de Rivadeneira (2022), artículo titulado: Contexto Social de individuos con discapacidad en procedimientos de Inclusión laboral, en donde como resultado se precisó que el reglamento que ampara la organización se respalda en el art. 42 numeral 33 del Código del Trabajo la que identifica que los servidores públicos o privados, que disponen de una cantidad mínima de 25 empleados, deben adquirir el compromiso de contratar, por lo menos, a un individuo con discapacidad. Para finalizar se resalta la función profesional que realizan las trabajadoras sociales en la organización a través del empoderamiento a su participación, con la creación de áreas de inclusión laboral, lo cual es un instrumento esencial de inclusión social.

También el estudio de Gómez, Pérez, López y Medina (2020). En el artículo: Personas con discapacidad: limitantes para acceder al empleo y distintas alternativas de inclusión en Colombia, en el cual, los productos mostraron las barreras que tienen este universo poblacional para la participación y la equidad en el empleo. Se concluyó que la situación internacional y nacional evidencia que todavía existen las barreras y que las tácticas propuestas tanto privadas como públicas no logran cumplir con las expectativas, entre otros motivos, debido a que son incluyentes solamente para ciertos subgrupos de los individuos con discapacidades, las áreas laborales son reducidas y el perfil ocupacional se dirige más a trabajos misionales.

Por su parte, Villacrés, Rodríguez, Burbano y Gaibor (2019). En el artículo: El impacto de la inserción laboral de individuos con discapacidad en los centros educativos de la ciudad de Ambato. En el que los resultados demostraron que existe 33.67% dentro del género femenino con discapacidades que están laborando de manera muy activa; y en el género masculino el 66.33%; con desarrollo de atrofas corporales. Se concluyó que

las dificultades que deben experimentar para conseguir trabajo, son las normativas limitadas y que, al momento de asegurar su ingreso, no han cumplido con lo acordado por la ley.

Y, Jariot, Laborda, y González, (2020). En el artículo: El perfil competencial laboral de individuos con discapacidad intelectual en centros ocupacionales. El objetivo fue mejorar los procedimientos de inserción laboral y formación a nivel profesional de los individuos con DI leve y moderada para posibilitar su inserción social. Los resultados han demostrado que los individuos con un nivel de DI leve poseen un grado mayor en todas las capacidades. Se concluyó que desarrollar capacidades cognoscitivas y de aprendizaje beneficia mejoramientos en la realización de los trabajos, la coordinación del trabajo y la independencia laboral.

A nivel nacional se han seleccionado los estudios de Neciosup (2021), en la tesis: Presupuesto público de inclusión social e inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021. En este estudio, los resultados demostraron que hay relación significativa positiva moderada ($Rho= 0,527$ de *Nivel de significancia* = $0,000 < p = 0,05$) entre cada variable presupuesto público e inserción laboral. Se concluyó que la apropiada utilización del recurso público designado por el presupuesto público, contribuye a que sea garantizado un óptimo procedimiento en la consecución de la inclusión laboral de los individuos con alguna discapacidad, contribuyendo a que se pueda lograr una óptima inclusión en la sociedad.

Quijada (2021), en el artículo: La importancia del emprendimiento en la comunidad sorda peruana: Un desafío para la inclusión, estudio en donde los resultados demuestran que, en la nación peruana, el 7.6% de la comunidad con discapacidad padecen de sordera, solamente un porcentaje reducido logra acceder a la formación educativa básica y superior. En resumen, para conseguir el éxito del emprendimiento en la población sorda del Perú se debe concienciar la accesibilidad en la comunicación como un instrumento para posibilitar su interrelación con la comunidad; en consecuencia, los organismos públicos y privados del ámbito empresarial tienen que fomentar emprendimientos para este grupo.

Mendiola (2020), en la tesis: Inserción laboral de los individuos con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019. En este estudio, los resultados han demostrado que el Municipio de Carabayllo, no otorgan la abertura de integrarse en el entorno laboral y por lo que se brinda la ayuda imprescindible que tendrían que tener hacia los individuos con discapacidades, establecida por la Ley 29973. Se concluyó que el municipio no dispone de trabajadores calificados para atención de los clientes con discapacidades, con relación a brindar datos acerca de los programas que posee el Municipio de Carabayllo.

Rodríguez (2020), en la tesis: Influencia de la aplicación de la Ley 29973 en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. San Martín de Porres, 2020. Los resultados demostraron que probabilísticamente aplicar la ley 29973, tiene influencia considerable en la inserción laboral de los individuos con discapacidad, San Martín de Porres, en un 71,6%. Se concluyó que probabilísticamente aplicar la Ley 29973 incide manera significativa en la optimización laboral de los individuos con alguna discapacidad, San Martín de Porres 2020, en un 53,1%.

En el ámbito local se consideró la investigación de Jiménez (2021), en la tesis: Derechos constitucionales y acceso a la justicia de las personas con discapacidad visual en la región Tumbes, 2020. En los resultados se estableció que existe relación entre la dimensión V1 derecho a la igualdad, V2- derecho a no ser discriminado ($p\text{-valor} \leq 0,05$) fue positiva con relación a 5 dimensiones de la variable 2 (medidas de apoyo y derecho a la información), salvo con la referida a servicios de ayuda a personas ciegas. En las conclusiones se señalan que se ha progresado con relación al acceso a la justicia de los individuos con discapacidades visuales. No obstante, todavía hay insuficiencias de atención y estructurales que tienen que ser corregidas para alcanzar tratos igualitarios superiores a las consideraciones normativas del mismo.

Sobre el enfoque teórico de la variable discapacidad, el Modelo social o constructivista localiza la discapacidad al interior de la discapacidad y no en la persona, forjando que la discapacidad sea una cuestión colectiva y

definiéndola como resultado de opresiones y exclusiones sociales. Es por ello que se caracteriza por un progresivo reconocimiento a nivel legal, aprobación a equidad e inclusión social. Adicional, por el comprender que los individuos con discapacidades han sido de gran utilidad en la comunidad, especialmente cuando las personas se enfocan en conseguir la equidad de los individuos pese a su particular individual (Sandoval et al., 2017).

Por su parte, el modelo universal creó una mirada general de las discapacidades. Esta perspectiva aclara que la sociedad tiene que cambiar debido a que las discapacidades es un evento inherente a las personas, dicho de otra manera, que de modo aleatorio, cualquier individuo independiente de su posición, etnia, sexo, edad o religión, es susceptible de cursar con una discapacidad, ya sea por origen médico, ambiental, hereditario, laboral o del curso de existencia, que presionan a las comunidades a encontrarse capacitadas para solucionar los distintos problemas que confrontan los individuos que nacen o adquieren una discapacidad. En el presente modelo, las discapacidades ya no son de minorías, sino que perjudica a toda la sociedad (Peñas, 2013).

En relación a las teorías sobre la variable inclusión laboral, la teoría que mayor incidencia tuvo en la década de los 70 fue la justicia distributiva, en el trabajo de John Rawls en 1971, el investigador afirma que una sociedad ecuánime tiene que tener igualdad en la independencia y la repartición de bienes. Según Rawls en su proceso hipotético, se logra un orden ecuánime por medio de un procedimiento de negociación denominado “El velo de la ignorancia” ello significa que ningún individuo en la comunidad conoce verdaderamente qué posición ocupa en el orden social, de igual modo desarrolla principios: El principio de distribución de igual cantidad de esquemas de libertades para todos y el principio de diferencia indicando que al haber desigualdades en el área social y económica ello se encuentra justificado en razón a que de ventajas para todos, dando acceso al trabajo (Rawls, 1971).

Por su parte, la Teoría del capital humano se ha tenido en cuenta para entender algunos fenómenos macroeconómicos como el crecimiento

económico de un país en donde además de tener en cuenta los factores de capital y trabajo, tiene en cuenta la serie de competencias y destrezas del personal. Becker (1983) toma en consideración al capital humano como el acopio de inversiones, del trabajador en educación, formación para el trabajo y salud entendida como las capacidades mentales, la formación de los procedimientos intelectuales superiores como son la memoria, el pensamiento y el lenguaje, que se manifiestan en una forma de conocimiento acumulado, que le permiten a la persona desarrollar de manera eficaz actividades en el trabajo para el incremento del rendimiento y la mejora económica (López et al., 2020).

De manera que hace referencia al enfoque conceptual de la variable discapacidad, para la OMS, es definido como una expresión genérica que comprende defectos, restricciones de las actividades y limitaciones para participar. Se comprende por discapacidades la complejidad en los individuos que sufren una afección (entre ellas, síndrome de Down, depresión y parálisis cerebral) y componentes individuales y ambientales (por ejemplo, comportamientos negativos, traslados y edificaciones públicas poco accesibles y una ayuda social limitada) (OMS, 2018).

Otra aportación es la que manifiesta Gómez y Castillo (2016), para los que la discapacidad es comprendida como la pérdida o reducción de capacidades o destrezas intelectuales, físicas o sensoriales, que derivan de algún defecto fisiológico, anatómico o psicológico, que restringe, complica u obstaculiza el desarrollo de actividades diarias. De lo anterior, la discapacidad puede ser comprendida como una restricción que compromete la competencia de un individuo para lograr realizar una acción, resultado de un desperfecto, pudiendo ser este último adquirido o innato.

La inserción laboral de los individuos en estado de discapacidad permite, tanto a compañías particulares como a entidades públicas, lograr el desarrollo de una mirada diferente, valorando las competencias administrativas del personal en dicha condición. Asimismo, se transforman en instituciones con superior compromiso social (Espínola, 2017), fortaleciendo conductas

favorables hacia las discapacidades y facilitando la inserción en los puestos laborales (Gandarillas et al., 2014).

Para la variable discapacidad, se establecieron como dimensiones en primer lugar la discapacidad sensorial, es definida como deficiencia en la audición y visión, se refiere a ambos por ser las más frecuentes entre las restricciones sensoriales y las de superior efecto. Esta la sordera comprende a toda pérdida en la capacidad auditiva de una persona. Esta se refiere a alteraciones que parten desde una reducida hipoacusia hasta perder totalmente la audición. Esta sordera es el motivo más relevante de desórdenes comunicativos en la infancia y simboliza un grave impedimento a la formación integral de los periodos como la adolescencia y la adultez (Luque y Luque, 2013).

Discapacidad motriz, es definida como el impedimento que manifiestan algunas personas para intervenir en tareas propias de la vida diaria, que aparece como efecto de la interrelación entre un obstáculo específico para la manipulación de objetos o acceder a distintos sitios, espacios y acciones que llevan a cabo todos los individuos, y los obstáculos presentes en el entorno donde se desempeña el individuo. Para un individuo con inconvenientes para moverse, independientemente de cuál sea el motivo o magnitud de este, el nivel de dificultad que pueda vivir para intervenir de manera apropiada en la vida diaria, no dependerá exclusivamente de él, sino además de cuan accesible y flexible sea el ambiente físico que lo rodea, en base a las distintas condiciones del individuo, comprobando de esta manera la naturaleza cultural y social de la discapacidad (Gobierno de Chile, 2016).

Discapacidad intelectual, altera a la capacidad general de los individuos para aprender y genera que las personas no consigan una formación completa de sus competencias cognoscitivas (o que sea interrumpida), y de otros sectores relevantes de la formación, tales como el autocuidado, la comunicación, los vínculos interpersonales, y demás, repercutiendo en la adecuación al ambiente. La discapacidad intelectual está situada como uno de los problemas de superior al interior de los impedimentos globales o generales de la formación y el aprendizaje. Convencionalmente, al estudiado

que manifiesta estas problemáticas se lo ha llamado de modo peyorativo deficiente mental, retrasado mental o con retardo en la formación (Peredo, 2016).

Discapacidad múltiple, es la presencia de 2 o mayor cantidad de discapacidades, es decir se obtiene en los individuos que han presentado un cambio de 2 o más discapacidades relacionadas, ya sea física, sensorial, mental y/o intelectual con necesidades de apoyos y ajustes razonables significativos y generalizados en distintos sectores de las destrezas adaptativas y de la formación (García y Bustos, 2015).

Sobre el enfoque conceptual de la variable mecanismos de inclusión laboral, estos involucran los datos, sensibilidad, guía y asesoramiento a patrones; identificación de destrezas, comportamientos e intereses de los que buscan empleo; apoyar a la empresa para que mejore su nivel de competencia y gestión de la pluralidad y; la promoción de vínculos entre organizaciones y entes públicos, privados y sociales. Los mecanismos de inclusión laboral son desarrollados según los lineamientos de procesos normativos y formales, concretando por medio de actividades y en gran parte informales; siendo los de mayor efecto los que son implementados a partir de peticiones y agentes externos a las normativas, como tipos de estrategias adaptativas realizadas por los individuos al interior de dinámicas sociales relacionadas (Escobar, 2016).

El MRL de Ecuador (2013) lo define como el empleo integrado en compañías normalizadas, dicho de otra manera, realizó en igualdad de condiciones de actividades, remuneraciones y horario que el de cualquier otro empleado sin discapacidad, en compañías en las cuales la mayoritaria cantidad de trabajadores no cuenten con alguna discapacidad. Para Pelayo (2012) la inclusión laboral son procedimientos integrales en donde interceden varios elementos, para su cumplimiento según las particularidades presentadas por los individuos y las oportunidades brindadas en el entorno laboral, lo que ocasiona empleo y la culpabilidad.

Según la CEPES (2017), la inclusión activa laboral es el acto de admitir a todos los individuos, en especial aquellos en estado de susceptibilidad, a

participar de manera plena en la comunidad y a tener un empleo. La inserción laboral involucra aproximar las oportunidades de trabajo a individuos en estado de desventaja. La finalidad es otorgarles óptimas conformidades, entre estas: acceso a empleo y salarios justos, para una óptima calidad de vida y reducir niveles de precariedad y desempleo social (Gray et al., 2017).

La inclusión laboral supone 3 puntos; el primero es otorgar la ayuda requerida para que los individuos consigan un empleo y las prestaciones y utilidades que le corresponde. Estos puntos son importantes para fomentar un entorno de armonía y sustentabilidad al brindar un trato y remuneración justa a los trabajadores. El segundo punto involucra el establecimiento de mercados laborales que tengan un enfoque inclusivo que creen un sencillo acceso a todos aquellos individuos que estén en un estado de decadencia. Por lo que, en el ámbito empresarial tiene que laborar conjuntamente para cerciorarse de que haya herramientas que fomenten acceso laboral a áreas sensibles, el que, de ser conseguido, fomente un crecimiento social tranquilo. Otro punto importante es suministrar los accesos un servicio de calidad, entre ellos entrenamiento y guía laboral, con el fin de posibilitar a los individuos intervenir de manera activa en el ámbito laboral (Comisión Europea, 2017).

Como dimensiones de la variable mecanismos de inclusión laboral, se tiene a las políticas públicas, según el informe anual de OIT (2011), en el planeta hay tendencias progresivas en garantizar que los principios y facultades del personal sea respetado y se encuentren integrados en las legislaciones en materia laboral, esto comprende la no marginación y a la equidad de posibilidades. Las políticas públicas se ponen en funcionamiento concretamente hacia el ámbito al cual se desea fomentar. Esta herramienta resulta exitosa a extensos niveles, debido a que no se resalta en los menesteres y discrepancias singulares de cada individuo. Indudablemente, los regímenes públicos son un elemento esencial que obliga a las instituciones a cumplir con regímenes y legislaciones para la no marginación y en consecuencia sean inclusivas.

Programas de capacitación, contribuyen a fortalecer las competencias y destrezas de los grupos en condición vulnerable, con el propósito de obtener

transiciones más sencilla y segura al ámbito laboral. Esta clase de herramienta acostumbra estar fundamentado en menesteres específicos del grupo al cual va destinado, de manera que no es replicable en otros. La enseñanza para el emprendimiento y el autoempleo serán 2 de los factores más relevantes en el sendero a la inserción. Por medio de programas para capacitar, las personas pueden empoderarse y aprender (Sbriller, 2017). Es relevante que dichos programas se trasladen a niveles empresariales y no solamente sociales, para que de ese modo se cree una preparación transeccional con relación a la inserción que impacte en cada nivel.

Pactos entre Estados, la integración financiera en todo el mundo ha ocasionado variaciones laborales en torno al planeta. Diversas actividades se han realizado para neutralizar las consecuencias negativas de mencionada integración, no obstante, las consecuencias sobre el ámbito laboral son limitadas. La OIT (2011) sugiere que, por medio de convenios de libre comercio entre muchas naciones, debe actuarse fomentando la inserción laboral. Ejemplos de lo anterior se localizan en EE.UU con el North American Agreement on Labor Cooperation (NAALC), convenio de la nación chilena y los canadienses en compromiso laboral CCALC (por sus siglas en inglés) y en el convenio Canadá-Costa Rica Agreement on Labour Cooperation (CCRALC) en donde se definen enfoques contra la discriminación y se fomenta la equidad en remuneraciones.

En otras naciones, como EE.UU, el Estado ratifica su responsabilidad con la inclusión laboral por medio del tratado con la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales.

Generación y ampliación de servicios públicos, con base en información del Gender Pay Gap (2015) y reportes de la OIT, una de las barreras más considerables en la consecución y para retener a los trabajadores es la escasez de servicios públicos que les posibilite a los individuos desarrollar adecuados alcances del empleo y sus actividades personales. Puesto que, las personas que pueden alcanzar un empleo se ven con el compromiso de abandonarlo por carencia de asistencias sociales.

Para eliminar ello, la Organización Internacional del Trabajo sugiere a las naciones y las compañías ejecutar acciones en las siguientes clases de

regímenes públicos: pensión, seguridad sanitaria, beneficio por transportes públicos, permisos por maternidad y paternidad, guardería, control de salud reproductiva, control general de salud, cuidado de adultos mayores, horario laboral, ajustes de remuneraciones mínimas, formación o capacitación, empleos de medio tiempo bien protegidos, empleos nocturnos resguardados, flexibilización en el tiempo en los compromisos personales, vacaciones, erradicación laboral infantil y generación de comités que se encarguen de regularlo.

En el caso de la nación peruana, hay una base legal que trata el tópico de discapacidades, de esta manera surge la Ley general de personas con discapacidad Ley N° 29973 (2012), que en su art. 1 señala que su propósito es: “Determinar los lineamientos legales para el fomento, resguardo y desarrollo, en condición de equidad, de los derechos de las personas con discapacidades, fomentando su formación y plena inclusión y eficiente a nivel económico, social, cultural, tecnológica y político”. De igual modo, en su art. 2 señala que: “Los individuos con discapacidades son los que tienen uno o más desperfectos sensorial físicos, intelectuales o mentales de naturaleza constante que, al interaccionar con diferentes impedimentos actitudinales y del ambiente, no pueda ejercer o pueda verse impedido en el desarrollo de sus actividades y su inserción plena y afectiva en la comunidad, en equidad de contextos que las otras personas”.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

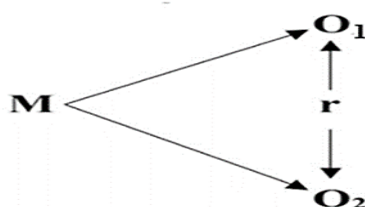
Tipo de investigación

El estudio es de tipo aplicado; cuya característica es establecer los objetivos prácticos del conocimiento. La finalidad de estos estudios es desarrollar conocimientos técnicos con ampliaciones rápidas para dar solución a un contexto determinado (Escudero y Cortez, 2018).

El enfoque de investigación fue cuantitativo; se recoge información y se analiza para dar respuesta a interrogantes, comprobando hipótesis que ya se han formulado, adicionalmente se realiza una medición de las variables e instrumentos de estudios, con la utilización de estadísticas descriptivas e inferenciales, en tratamientos estadísticos y comprobar hipótesis (Ñaupas, et al., 2018).

Diseño de investigación

El diseño es no experimental, en este diseño no hay estímulos o un contexto experimental a donde se somete cada variable; es transeccional por que se recoge información en solamente una oportunidad; también es correlacional, porque su finalidad es analizar la conducta de una variable según la otra. Son planteados hipótesis a nivel correlacional, estas no como variable independiente o dependiente, solo se correlacionan 2 variables, no existiendo relevancia, no existen productos si el orden de la misma varía (Arias y Covinos, 2021).



Dónde:

M: Muestra (personas con discapacidad mayores de edad de la ciudad de Tumbes durante el año 2022).

O1: Variable 1: Discapacidad

O2: Variable 2: Mecanismos de inclusión laboral

r: Relación de variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Discapacidad

Definición conceptual

La discapacidad es comprendida como la pérdida o reducción de capacidades o destrezas intelectuales, físicas o sensoriales, que derivan de algún defecto fisiológico, anatómico o psicológico, que restringe, complica u obstaculiza el desarrollo de actividades diarias. De lo anterior, la discapacidad puede ser comprendida como una restricción que compromete la competencia de un individuo para lograr realizar una acción, resultado de un desperfecto, pudiendo ser este último adquirido o innato (Gómez y Castillo, 2016).

Definición operacional

La variable fue operacionalizada en cuatro dimensiones, siendo estas: discapacidad sensorial, discapacidad motriz, discapacidad intelectual, discapacidad múltiple; con el fin de determinar la relación que hay entre la discapacidad y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022. En su medición se usó un cuestionario de 20 interrogantes.

Variable 2: Mecanismos de inclusión laboral

Definición conceptual

Estos involucran los datos, sensibilidad, guía y asesoramiento a patrones; identificación de destrezas, comportamientos e intereses de los que buscan empleo; apoyar a la empresa para que mejore su nivel de competencia y gestión de la diversidad y; la promoción de vínculos entre organizaciones y entes públicos, privados y sociales. Los mecanismos de inclusión laboral son desarrollados según los lineamientos de procesos normativos y formales, concretando por medio de actividades y en gran parte informales; siendo los de mayor efecto los que son implementados a partir de peticiones y agentes externos a las normativas, como tipos de estrategias adaptativas realizadas por los individuos al interior de dinámicas sociales relacionadas (Escobar, 2016).

Definición operacional

La variable fue operacionalizada en cuatro dimensiones, siendo estas: políticas públicas, programas de capacitación, pactos entre Estados y

generación y ampliación de servicios públicos; con el fin de establecer la relación que existe entre la discapacidad y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022. En su medición se usó un cuestionario de 20 preguntas.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Se refiere a los distintos grupos de componentes de los que se quiere obtener las particularidades a nivel general y de manera específica, en los que puede delimitarse en el estudio del fenómeno en el cual ingresan las personas, objeto de estudio (Cabezas, Andrade y Torres, 2018). La población del estudio la conforman 13170 personas con discapacidad, mayores de edad de la ciudad de Tumbes durante el año 2022.

Criterios de selección

Criterios de inclusión: se encuentran comprendidas dentro del estudio todas las personas con discapacidad, con edad superior a los 18 años que habitan en la provincia de Tumbes y que pueden ser insertadas al mercado laboral durante el año 2022.

Criterios de exclusión: quedan excluidas los individuos con discapacidad, menores de edad y las personas mayores de edad que no presentan ningún tipo de discapacidad residentes en la provincia de Tumbes durante el año 2022.

Muestra

La muestra es conocida como la elección de una población de estudio, la cual reúne particularidades totales, puesto que permiten de manera general los resultados (Ñaupas, et al., 2018). La muestra fue calculada usando la fórmula del muestreo probabilístico aleatorio simple para poblaciones finitas, siendo esta:

$$n_0 = \frac{Z^2 N \cdot p \cdot q}{(N - 1)E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

n^0 = Tamaño de la muestra inicial	
N = Población	= 13170
Z = Nivel de confianza (Dist. Normal)	= 1.96
E = Error permitido ($\alpha = 7\%$)	= 0.07
p = Probabilidad de éxito	= 0.5
q = Probabilidad de fracaso	= 0.5

Remplazando valores:

$$n_o = \frac{(13170)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(13170 - 1)(0.07)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n_o = 194$$

Empleada la formula estadística, la muestra quedó integrada por 194 personas con discapacidad mayores de edad de la ciudad de Tumbes durante el año 2022.

Muestreo

Para delimitar la muestra fue usado el muestreo probabilístico aleatorio simple, esta clase de muestra avala que todas las personas que son parte del estudio tengan las mismas oportunidades de incluirse en la muestra. Por lo que la probabilidad de selección de un individuo a estudio “x” es autónoma de la probabilidad que posee el resto de las personas que componen la población (Otzen y Manterola, 2017).

Unidad de análisis

Persona con discapacidad mayor de edad de la ciudad de Tumbes durante el año 2022.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Encuesta: son instrumentos que se llevan a cabo mediante un instrumento llamado cuestionario, está orientado sólo a personas y proporciona datos sobre sus opiniones, conductas o percepción, está enfocado en interrogantes que se preestablecen con lógico orden y sistemas escalonados, normalmente se logra información numérica (López y Fachelli, 2015). En el presente estudio

sirvió para recabar datos estadísticos de la muestra de estudio seleccionada, los cuales sirvieron para medir las variables, así como la relación entre estas.

Instrumentos

Cuestionario: son instrumentos de recojo de información que se usan normalmente en las investigaciones científicas. Se caracteriza por ser un grupo de interrogantes que se presentan y enumeran en una tabla con opciones de respuesta que los encuestados deben responder (Arias, 2020). Se elaboraron dos cuestionarios, que han sido integrados por interrogantes de tipo cerrado, para cada respuesta utilizó una escala de tipo de Likert con cinco opciones (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre). Los cuestionarios se encuentran estructurados del siguiente modo:

El cuestionario para medir la discapacidad agrupa cuatro dimensiones: discapacidad sensorial, discapacidad motriz, discapacidad intelectual, discapacidad múltiple, cada una de las cuales consta de 5 ítems haciendo un total de 20 preguntas. Por su parte, el cuestionario para medir los mecanismos de inclusión laboral agrupa cuatro dimensiones: políticas públicas, programas de capacitación, pactos entre Estados y generación y ampliación de servicios públicos, cada una de las cuales consta de 5 ítems haciendo un total de 20 interrogantes.

Validez (Anexo 6)

La validez de los instrumentos fue de contenido, viene a ser las características de los instrumentos para calcular los rasgos o particularidades que quieren medirse. Mediante la validación, lo que se busca es establecer si en realidad los cuestionarios miden el objetivo q se pretende investigar (Santos, 2017). Para llevarla a cabo se recurrió al juicio de 3 expertos es Gestión Pública, a los mimos se les solicitó evaluar cada uno de los ítems correspondientes a ambos instrumentos, ponderación que debió ser se realizada en una matriz, en donde podían consignarse a su vez las observaciones o sugerencias que estos consideren apropiadas. Revisados los instrumentos, habiéndose obtenido un criterio aprobatorio, estos pudieron ser aplicados a la muestra para la obtención de los resultados.

Confiabilidad

La confiabilidad, tiene que ver con establecer hasta donde cada respuesta de los cuestionarios aplicados a un grupo de personas, tienen estabilidad, de manera independiente de la persona que lo aplique y la manera en la sea aplicado (Santos, 2017). Para realizar este procedimiento se empleó una prueba piloto, la muestra de 20 personas con discapacidad mayores de edad de la ciudad de Tumbes durante el año 2022; los resultados que se consigan fueron procesados a través del programa estadístico SPSS V26, usando dentro del mismo, la prueba del Alfa de Cronbach. Realizado el procesamiento de los datos, en el cuestionario sobre la discapacidad se obtuvo un valor del Alfa de Cronbach de 0.789, lo que indica que se trata de un nivel aceptable de confiabilidad. Para el cuestionario sobre los mecanismos de inclusión laboral el valor obtenido fue Alfa de Cronbach de 0.760, siendo este un nivel aceptable de confiabilidad.

3.5. Procedimientos

El estudio parte de la transcripción de la realidad problemática, descrita tanto a nivel internacional como local dando cuenta del problema que atañe al estudio, asimismo, se consigna la interrogante de estudio, los objetivos e hipótesis. En el marco teórico, se hallan comprendidos, los antecedentes del estudio considerando prioritariamente los de reciente data, también se consignan las teorías que sostienen las variables y los enfoques conceptuales tanto de estas como de sus dimensiones.

A nivel metodológico, se definió el tipo, diseño y enfoque de la investigación, fue operacionalizada cada variable, delimitando el universo poblacional y muestra, también fueron escogida la encuesta como técnica y el cuestionario como cuestionario, acordes al diseño establecido, el instrumento a usar, fue el cuestionario, el mismo debió pasar por el proceso de validación según la opinión de los expertos y por la confiabilidad; hallándose aptos, estos pudieron ser aplicados en la muestra de estudio para lograr el producto de investigación; los mismos que se presentan mediante tablas estadísticas debidamente interpretadas, cuya información fue discutida con las referencias teóricas seleccionadas de forma previa. Por último, fueron realizadas las

conclusiones del estudio, las mismas que se hallan en función de cada objetivo propuesto en esta investigación.

3.6. Métodos de análisis de datos

Fue utilizada la estadística descriptiva: los resultados conseguidos en los cuestionarios fueron trasladados a una matriz en Excel en donde fueron ordenados y promediados para luego con los mismos realizar la tabulación estadística para la distribución de frecuencias y ponderaciones. Dentro de la estadística inferencial: se utilizó el programa de estadística SPSS V26, en donde se realizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov con nivel de significancia del 5% para analizar la normalidad en la distribución de la muestra; mientras que para la contratación de las hipótesis se utilizó el Coeficiente de correlación de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

En el presente estudio, se han considerado las siguientes consideraciones, por considerarse apropiados dado el tipo de estudio que se viene realizado, estos son:

Validez científica, la investigación es valiosa debido a que la misma se halla adecuadamente diseñada y realizada, por lo cual el resultado es confiable y bastante eficaz.

Elección ecuánime de los sujetos; las personas que participaron en esta investigación fueron escogidos únicamente por motivos vinculados a las interrogantes científicas planteadas.

Consentimiento informado; se aseguró que las personas que participan en la investigación, solamente lo hacen porque es compatible con sus valores, intereses y preferencias; realizando su participación por propia voluntad, y teniendo los suficientes conocimientos para decidir responsablemente sobre sí mismo.

Respeto a los sujetos; el investigador permitió que los participantes cambien de opinión, en tanto, que si el estudio en algún momento no coincide con sus principios o conveniencias estas pueden retirarse sin ningún tipo de sanción.

Principio de justicia: en este estudio se distribuyó de manera igualitaria de potenciales beneficios y riesgos dentro de la sociedad, de modo tal que en el desarrollo de la investigación se evitó perjudicar a los participantes.

Confidencialidad: el investigador mantuvo la confidencialidad de cada participante en todo el proceso de estudio, por lo que nadie exceptuando a los propios investigadores, puede acceder a la información de la información recolectada.

Citación de fuentes; en la redacción de este estudio, se evitó el plagio de todo tipo, respetando el principio de la propiedad intelectual. El autor citó correctamente todas las citas que constituyen antecedentes de su investigación otorgando los créditos correspondientes.

Competencia profesional y científica: el investigador posee los niveles adecuados de preparación que demanda el estudio realizado, lo que garantiza la calidad científica en el proceso de investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Tabla 1

Medir los niveles de la discapacidad en la ciudad de Tumbes, 2022

NIVELES	Discapacidad	
	f	%
Baja	15	7.7
Media	62	32
Alta	117	60.3
TOTAL	194	100

Nota. Matriz Excel de la variable discapacidad

En la tabla 1 se aprecia que la variable discapacidad presenta un nivel alto en un 60.3%, un nivel medio en un 32% y un nivel bajo en tan solo un 7.7%. De lo encontrado, se desprende que la discapacidad en la ciudad de Tumbes presenta un nivel predominantemente medio.

Tabla 2

Medir los niveles de las dimensiones de la discapacidad en la ciudad de Tumbes, 2022

NIVELES	Discapacidad sensorial		Discapacidad motriz		Discapacidad intelectual		Discapacidad múltiple	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja	15	7.7	29	14.9	23	11.9	4	2
Media	62	32	57	29.4	74	38.1	68	35.1
Alta	117	60.3	108	55.7	97	50	122	62.9
TOTAL	194	100	194	100	194	100	194	100

Nota. Matriz Excel de la variable discapacidad

En la tabla 2 se aprecian las dimensiones pertenecientes a la variable discapacidad, observándose que los mayores puntajes obtenidos en cada una de las mismas se localizan de manera reincidente en el nivel alto, instituyéndose como el nivel preponderante; los porcentajes logrados fueron los que se describen a continuación: discapacidad sensorial con 60.3%,

discapacidad motriz con 55.7%, discapacidad intelectual con 50% y discapacidad múltiple con 62.9%.

Tabla 3

Medir los niveles de los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022

NIVELES	Mecanismos de inclusión laboral	
	f	%
Malos	112	57.7
Regulares	73	37.6
Buenos	9	4.7
TOTAL	194	100

Nota. Matriz Excel de la variable mecanismos de inclusión laboral

En la tabla 3 se aprecia que el 57.7% de personas con discapacidad considera que los mecanismos de inclusión laboral presentan un nivel regular, en tanto que para el 37.6% son malos y únicamente para el 4.7% son buenos. De lo encontrado, se desprende que los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes presentan un nivel predominantemente regular.

Tabla 4

Medir los niveles de las dimensiones de los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022

NIVELES	Políticas públicas		Programas de capacitación		Pactos entre estados		Generación y ampliación de servicios públicos	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malos	127	65.5	102	52.6	101	52.1	122	62.9
Regulares	67	34.5	71	36.6	79	40.7	63	32.4
Buenos	0	0	21	10.8	14	7.2	9	4.7
TOTAL	194	100	194	100	194	100	194	100

Nota. Matriz Excel de la variable mecanismos de inclusión laboral

En la tabla 4 se aprecian las dimensiones pertenecientes a la variable mecanismos de inclusión laboral, observándose que los mayores puntajes obtenidos en cada una de las mismas se localizan de manera reincidente en

el nivel malo, instituyéndose como el nivel preponderante; los porcentajes logrados fueron los que se describen a continuación: políticas públicas con 65.5%, programas de capacitación con 52.6%, pactos entre estados con 52.1% y generación y ampliación de servicios públicos con 62.9%.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 5

Prueba de Kolmogórov Smirnov de la discapacidad y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022

Pruebas No Paramétricas	N	Parámetros normales		Máximas diferencias extremas			Estadístico de prueba	Sig. asintótica (bilateral)
		Media	Desviación estándar	Absoluta	Positivo	Negativo		
Discapacidad	194	54,66	12,289	,215	,157	-,215	,215	,000
Mecanismos de inclusión laboral	194	30,82	10,275	,258	,258	-,146	,258	,000
Discapacidad sensorial	194	13,78	3,269	,166	,137	-,166	,166	,000
Discapacidad motriz	194	13,53	3,785	,208	,159	-,208	,208	,000
Discapacidad intelectual	194	13,18	3,526	,184	,113	-,184	,184	,000
Discapacidad múltiple	194	14,18	2,623	,206	,115	-,206	,206	,000

Nota. Matriz Excel de las variables discapacidad y mecanismos de inclusión laboral

En la tabla 5 se muestran los resultados conseguidos posteriores a la aplicación de la prueba de Kolmogórov Smirnov, que se aplicó para analizar la normalidad en la distribución de la muestra y dado el tamaño de la misma ($n > 50$); revisando los valores conseguidos en los niveles de significancia de las variables discapacidad y mecanismos de inclusión laboral; y puesto que estos son inferiores al 1% ($p < 0.01$), se puede afirmar que se trata de una distribución que no sigue las reglas de la normalidad, siendo pertinente el uso de pruebas no paramétricas, usándose con ese motivo el Coeficiente de correlación de Spearman, a través del cual se demostró que existe relación entre la discapacidad y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022.

4.3. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la discapacidad y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022.

Tabla 6

Tabla cruzada de la discapacidad y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022

DISCAPACIDAD		MECANISMOS DE INCLUSIÓN LABORAL			Total
		Malos	Regulares	Buenos	
Baja	N°	0	6	9	15
	%	0,0%	3,1%	4,6%	7,7%
Media	N°	0	62	0	62
	%	0,0%	32,0%	0,0%	32,0%
Alta	N°	112	5	0	117
	%	57,7%	2,6%	0,0%	60,3%
Total	N°	112	73	9	194
	%	57,7%	37,6%	4,6%	100,0%

Correlaciones				
		Discapacidad		Mecanismos de inclusión laboral
Rho de Spearman	Discapacidad	Coeficiente de correlación	1,000	-,819**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	194	194

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Matriz Excel de las variables discapacidad y mecanismos de inclusión laboral

En la tabla 6 se observa que mientras la variable discapacidad presenta un nivel alto según consideración del 57.7% de personas con discapacidad, los mecanismos de inclusión laboral presentan un nivel malo; en tanto que, dado el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=-0.819 que señala una alta correlación inversa y teniendo un nivel de significancia $p=0.000$ ($p<0.01$), se afirma la hipótesis que precisa que existe relación significativa entre la discapacidad y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la discapacidad sensorial y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022.

Tabla 7

Tabla cruzada de la discapacidad sensorial y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022

DISCAPACIDAD SENSORIAL		MECANISMOS DE INCLUSIÓN LABORAL			Total
		Malos	Regulares	Buenos	
Baja	N°	0	6	9	15
	%	0,0%	3,1%	4,6%	7,7%
Media	N°	0	62	0	62
	%	0,0%	32,0%	0,0%	32,0%
Alta	N°	112	5	0	117
	%	57,7%	2,6%	0,0%	60,3%
Total	N°	112	73	9	194
	%	57,7%	37,6%	4,6%	100,0%

Correlaciones				
			Discapacidad sensorial	Mecanismos de inclusión laboral
Rho de Spearman	Discapacidad sensorial	Coefficiente de correlación	1,000	-,725**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	194	194

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Matriz Excel de las variables discapacidad y mecanismos de inclusión laboral

En la tabla 7 se observa que mientras la variable discapacidad sensorial presenta un nivel alto según consideración del 57.7% de personas con discapacidad, los mecanismos de inclusión laboral presentan un nivel malo; en tanto que, dado el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=-0.725 que señala una alta correlación inversa y teniendo un nivel de significancia $p=0.000$ ($p<0.01$), se afirma la hipótesis que precisa que existe relación significativa entre la discapacidad sensorial y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022.

Existe relación significativa entre la discapacidad motriz y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022.

Tabla 8

Tabla cruzada de la discapacidad motriz y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022

DISCAPACIDAD MOTRIZ		MECANISMOS DE INCLUSIÓN LABORAL			Total
		Malos	Regulares	Buenos	
Baja	N°	0	20	9	29
	%	0,0%	10,3%	4,6%	14,9%
Media	N°	4	53	0	57
	%	2,1%	27,3%	0,0%	29,4%
Alta	N°	108	0	0	108
	%	55,7%	0,0%	0,0%	55,7%
Total	N°	112	73	9	194
	%	57,7%	37,6%	4,6%	100,0%

Correlaciones				
		Discapacidad motriz		Mecanismos de inclusión laboral
Rho de Spearman	Discapacidad motriz	Coefficiente de correlación	1,000	-,806**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	194	194

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Matriz Excel de las variables discapacidad y mecanismos de inclusión laboral

En la tabla 8 se observa que mientras la variable discapacidad motriz presenta un nivel alto según consideración del 55.7% de personas con discapacidad, los mecanismos de inclusión laboral presentan un nivel malo; en tanto que, dado el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=-0.806 que señala una alta correlación inversa y teniendo un nivel de significancia $p=0.000$ ($p<0.01$), se afirma la hipótesis que precisa que existe relación significativa entre la discapacidad motriz y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022.

Existe relación significativa entre la discapacidad intelectual y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022.

Tabla 9

Tabla cruzada de la discapacidad intelectual y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022

DISCAPACIDAD INTELECTUAL		MECANISMOS DE INCLUSIÓN LABORAL			Total
		Malos	Regulares	Buenos	
Baja	N°	0	14	9	23
	%	0,0%	7,2%	4,6%	11,9%
Media	N°	20	54	0	74
	%	10,3%	27,8%	0,0%	38,1%
Alta	N°	92	5	0	97
	%	47,4%	2,6%	0,0%	50,0%
Total	N°	112	73	9	194
	%	57,7%	37,6%	4,6%	100,0%

Correlaciones				
			Discapacidad intelectual	Mecanismos de inclusión laboral
Rho de Spearman	Discapacidad intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	-,798**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	194	194

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Matriz Excel de las variables discapacidad y mecanismos de inclusión laboral

En la tabla 9 se observa que mientras la variable discapacidad intelectual presenta un nivel alto según consideración del 47.4% de personas con discapacidad, los mecanismos de inclusión laboral presentan un nivel malo; en tanto que, dado el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=-0.798 que señala una alta correlación inversa y teniendo un nivel de significancia $p=0.000$ ($p<0.01$), se afirma la hipótesis que precisa que existe relación significativa entre la discapacidad intelectual y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022.

Existe relación significativa entre la discapacidad múltiple y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022.

Tabla 10

Tabla cruzada de la discapacidad múltiple y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022

DISCAPACIDAD MÚLTIPLE		MECANISMOS DE INCLUSIÓN LABORAL			Total
		Malos	Regulares	Buenos	
Baja	N°	0	0	4	4
	%	0,0%	0,0%	2,1%	2,1%
Media	N°	0	63	5	68
	%	0,0%	32,5%	2,6%	35,1%
Alta	N°	112	10	0	122
	%	57,7%	5,2%	0,0%	62,9%
Total	N°	112	73	9	194
	%	57,7%	37,6%	4,6%	100,0%

Correlaciones				
			Discapacidad múltiple	Mecanismos de inclusión laboral
Rho de Spearman	Discapacidad múltiple	Coeficiente de correlación	1,000	-,711**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	194	194

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Matriz Excel de las variables discapacidad y mecanismos de inclusión laboral

En la tabla 10 se observa que mientras la variable discapacidad múltiple presenta un nivel alto según consideración del 57.7% de personas con discapacidad, los mecanismos de inclusión laboral presentan un nivel malo; en tanto que, dado el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=-0.711 que señala una alta correlación inversa y teniendo un nivel de significancia $p=0.000$ ($p<0.01$), se afirma la hipótesis que precisa que existe relación significativa entre la discapacidad múltiple y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022.

V. DISCUSIÓN

Las actividades constituyen los principales mecanismos de integración social y de independencia individual, los mismos que actualmente se encuentran adherido a la crisis financiera que va en aumento de forma sostenida, la cual perjudica el ingreso al entorno laboral. El contexto se vuelve más desalentador para distintos grupos por presentar problemas físicos o intelectuales, como sucede con los individuos con discapacidad, los que sufren constantes precariedades para ingresar a un trabajo. Por lo que se requiere determinar normativas públicas que se orientan a resguardar y determinar estrategias efectivas que permiten adecuadas inserciones laborales (Samper y Fernández, 2017).

En este sentido, son distintas las complejidades que deben afrontar los individuos con discapacidad infraestructuras de los sitios laborales, poca accesibilidad a la preparación educativa. En relación a este problema, la inclusión laboral de los individuos con discapacidad no debe limitarse solamente a presencia física; contrariamente, tiene que ser una manera de apalancar el valor para las dos partes, ocasionando sinergia como resultado de las actividades estructuradas con especialistas motivados y debidamente preparados, con o sin discapacidad, en entornos laborales sin perjuicios, con equidad y desarrollo humano (Lima et al., 2021).

Considerando la importancia del análisis de la discapacidad en el ámbito laboral, preciso abordar los mecanismos de inclusión laboral que se vienen implementando para para alcanzar una amplia incorporación de este colectivo en la vida económica de la sociedad, por ello este estudio revisa la situación en la ciudad de Tumbes, teniendo como resultados que de acuerdo con la tabla 1, la variable discapacidad presenta un nivel alto en un 60.3%, un nivel medio en un 32% y un nivel bajo en tan solo un 7.7%. De lo encontrado, se desprende que la discapacidad en la ciudad de Tumbes presenta un nivel predominantemente medio.

Los resultados encontrados en esta variable concuerdan con los del trabajo llevado a cabo por Villacrés, Rodríguez, Burbano y Gaibor (2019), dado que los resultados de dicho estudio demostraron que existe 33.67% dentro del

género femenino con discapacidades que están laborando de manera muy activa; y en el género masculino el 66.33%; con desarrollo de atrofas corporales. No obstante, las dificultades que deben experimentar para conseguir trabajo, son las normativas limitadas y que, al momento de asegurar su ingreso, no han cumplido con lo acordado por la ley.

En la tabla 2 se aprecian las dimensiones pertenecientes a la variable discapacidad, observándose que los mayores puntajes obtenidos en cada una de las mismas se localizan de manera reincidente en el nivel alto, instituyéndose como el nivel preponderante; los porcentajes logrados fueron los que se describen a continuación: discapacidad sensorial con 60.3%, discapacidad motriz con 55.7%, discapacidad intelectual con 50% y discapacidad múltiple con 62.9%. Estos resultados guardan relación con los que encontró Quijada (2021), en su estudio, en el que los resultados demuestran que, en la nación peruana, el 7.6% de la comunidad con discapacidad padecen de sordera, solamente un porcentaje reducido logra tener acceso a la educación básica y superior.

Para conseguir el éxito del emprendimiento en la población sorda del Perú se debe concienciar la accesibilidad en la comunicación como un instrumento para posibilitar su interrelación con la comunidad.

En la tabla 3 se aprecia que el 57.7% de personas con discapacidad considera que los mecanismos de inclusión laboral presentan un nivel regular, en tanto que para el 37.6% son malos y únicamente para el 4.7% son buenos. De lo encontrado, se desprende que los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes presentan un nivel predominantemente regular. Los resultados de esta variable son comparables con los de la investigación desarrollada por Mendiola (2020), en la que los resultados han demostrado que el Municipio de Carabayllo, no otorgan la abertura de integrarse en el entorno laboral y no les brindan la ayuda imprescindible que tendrían que tener hacia los individuos con discapacidades, establecida por la Ley 29973.

En la tabla 4 se aprecian las dimensiones pertenecientes a la variable mecanismos de inclusión laboral, observándose que los mayores puntajes obtenidos en cada una de las mismas se localizan de manera reincidente en

el nivel malo, instituyéndose como el nivel preponderante; los porcentajes logrados fueron los que se describen a continuación: políticas públicas con 65.5%, programas de capacitación con 52.6%, pactos entre estados con 52.1% y generación y ampliación de servicios públicos con 62.9%.

Para comparar estos resultados, se ha recurrido al estudio que llevasen a cabo Gómez, Pérez, López y Medina (2020), dado que en el mismo, se concluyó que la situación internacional y nacional evidencia que todavía existen las barreras y que las tácticas propuestas tanto privadas como públicas no logran cumplir con las expectativas, entre otros motivos, debido a que son incluyentes solamente para ciertos subgrupos de los individuos con discapacidades, las áreas laborales son reducidas y el perfil ocupacional se dirige más a trabajos misionales.

En la tabla 6 se observa que mientras la variable discapacidad presenta un nivel alto según consideración del 57.7% de personas con discapacidad, los mecanismos de inclusión laboral presentan un nivel malo; en tanto que, dado el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=-0.819 que señala una alta correlación inversa y teniendo un nivel de significancia $p=0.000$ ($p<0.01$), se afirma la hipótesis que precisa que existe relación significativa entre la discapacidad y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022.

Estos resultados son equiparables a los que hallara Rodríguez (2020), en su estudio, donde los resultados demostraron que probabilísticamente la aplicación de la Ley 29973 tiene influencia considerable en la inserción laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, en un 71,6%. Concluyéndose, que probabilísticamente aplicar la Ley 29973 incide manera significativa en la optimización laboral de los individuos con alguna discapacidad, San Martín de Porres 2020, en un 53,1%.

Asimismo, se sustentan en la teoría de la justicia distributiva, que establece que una sociedad ecuánime tiene que tener igualdad en la independencia y la repartición de bienes. Según Rawls en su proceso hipotético, se logra un orden ecuánime por medio de un procedimiento de negociación denominado "El velo de la ignorancia" ello significa que ningún individuo en la comunidad

conoce verdaderamente qué posición ocupa en el orden social, de igual modo desarrolla principios: El principio de distribución de igual cantidad de esquemas de libertades para todos y el principio de diferencia indicando que al haber desigualdades en el área social y económica ello se encuentra justificado en razón a que de ventajas para todos, dando acceso al trabajo (Rawls, 1971).

En la tabla 7 se observa que mientras la variable discapacidad sensorial presenta un nivel alto según consideración del 57.7% de personas con discapacidad, los mecanismos de inclusión laboral presentan un nivel malo; en tanto que, dado el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=-0.725 que señala una alta correlación inversa y teniendo un nivel de significancia $p=0.000$ ($p<0.01$), se afirma la hipótesis que precisa que existe relación significativa entre la discapacidad sensorial y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022.

Para comparar los resultados conseguidos en esta hipótesis, se ha elegido el estudio hecho por Jiménez (2021), puesto que, entre las conclusiones del mismo, se señalan que se ha progresado con relación al acceso a la justicia de los individuos con discapacidades visuales. No obstante, todavía hay insuficiencias de atención y estructurales que tienen que ser corregidas para lograr alcanzar tratos igualitarios superior a las consideraciones normativas del mismo.

En la tabla 8 se observa que mientras la variable discapacidad motriz presenta un nivel alto según consideración del 55.7% de personas con discapacidad, los mecanismos de inclusión laboral presentan un nivel malo; en tanto que, dado el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=-0.806 que señala una alta correlación inversa y teniendo un nivel de significancia $p=0.000$ ($p<0.01$), se afirma la hipótesis que precisa que existe relación significativa entre la discapacidad motriz y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022.

Resultados que se asemejan a los hallados en el estudio hecho por Sanabria, Lozano y Muñoz (2022), en donde se encontró que las PSD, presentan inconvenientes importantes para tener acceso a los servicios de transporte

público y para trasladarse en las distintas áreas de las ciudades, ocasionando complejidades para desempeñarse en sus quehaceres cotidianos, perjudicando su desempeño laboral, puesto que el desplazamiento mismo ocasiona complejidades más allá de lo pensado determinándose como un desafío. Procedimiento que perjudica a todas las PSD, especialmente a los que poseen alguna discapacidad física, debido a que estas personas no cuentan con capacidad para trasladarse fácilmente, situación por la cual requieren de especiales infraestructuras que les permitan contar con mayores rangos de acciones.

En la tabla 9 se observa que mientras la variable discapacidad intelectual presenta un nivel alto según consideración del 47.4% de personas con discapacidad, los mecanismos de inclusión laboral presentan un nivel malo; en tanto que, dado el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=-0.798 que señala una alta correlación inversa y teniendo un nivel de significancia $p=0.000$ ($p<0.01$), se afirma la hipótesis que precisa que existe relación significativa entre la discapacidad intelectual y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022.

Los resultados de esta hipótesis guardan similitud con los de la investigación hecha por Jariot, Laborda, y González, (2020), dado que los resultados de este, han demostrado que los individuos con un nivel de DI leve poseen un grado mayor en todas las capacidades. Concluyéndose que desarrollar capacidades cognoscitivas y de aprendizaje benefician mejoramientos en la realización de los trabajos, la coordinación del trabajo y la independencia laboral.

En la tabla 10 se observa que mientras la variable discapacidad múltiple presenta un nivel alto según consideración del 57.7% de personas con discapacidad, los mecanismos de inclusión laboral presentan un nivel malo; en tanto que, dado el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=-0.711 que señala una alta correlación inversa y teniendo un nivel de significancia $p=0.000$ ($p<0.01$), se afirma la hipótesis que precisa que existe relación significativa entre la discapacidad múltiple y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022.

Para la comparación de estos resultados, fue elegido por su cercanía, el estudio hecho por Castellanos y Quintana (2019), en el cual concluyó que emplear a las personas con alguna discapacidad, representara para ellos beneficios en las distintas dimensiones humanas. Siendo relevante que todos los organismos tanto públicos como privados incluyan en su nómina individuos con alguna discapacidad, resaltando sus destrezas y conductas por medio de procedimientos de inclusión que incluyan un acompañamiento y potencialización, así mismo, es pertinente que estas oportunidades brindadas por las entidades fortalezcan la empleabilidad local, recompensando la ayuda o estímulos tributarios que se desprendan de políticas públicas.

Finalmente, es necesario manifestar que la discapacidad física no ha constituido un obstáculo para integrar a esta población al sistema laboral, tanto en empresas públicas como privadas, siendo importante que se desarrollen normativas que tengan como enfoque el progreso e integración de las personas con discapacidad en los centros laborales.

No obstante, si bien las políticas públicas son uno de los factores de mayor importancia que comprometen a entidades y compañías acatar reglamentos y normativas para la no discriminación; por sí mismas, no terminan con la exclusión, siendo importante tener presente otros factores que sumados a estas, tengan un impacto en favorecer la inclusión laboral. Los mecanismos de inclusión laboral deben acercar las oportunidades laborales a individuos en situaciones de desventajas, ofreciéndoles óptimas oportunidades, entre ellas acceso a trabajo y remuneraciones justas, para una mejor calidad de vida, disminuyendo de esta forma, los niveles de pobreza y desempleo social.

Incluir a las personas con algún impedimento físico en actividades laborales favorece a las organizaciones, porque mejora la reputación corporativa e incentiva el trabajo en equipo, y mayor compromiso con los valores y aceptación a la diversidad. En la presente investigación existieron algunas debilidades al momento de recolectar los datos. Las fortalezas de este estudio surgen porque muestra una problemática que a pesar de que se evidencian en distintas investigaciones aún hay mucho trabajo por desarrollar en esta población que se ha visto afectada por no contar con estabilidad laboral, pese

a que existen normativas que le amparan aún no se cumplen en su totalidad, por lo que este estudio brinda sugerencias que serán de gran utilidad.

VI. CONCLUSIONES

1. La discapacidad en la ciudad de Tumbes muestra un nivel alto en un 60.3% durante el año 2022, siendo la discapacidad múltiple con un 62.9% la de mayor presencia.
2. Los mecanismos de inclusión laboral presentan un nivel regular de acuerdo con el 57.7% de personas con discapacidad de la ciudad de Tumbes, siendo las políticas públicas con 65.5% el mecanismo más conocido.
3. Existe relación significativa entre la discapacidad y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022; dado el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=-0.819 que señala una alta correlación inversa y una significancia ($p<0.01$).
4. Existe relación significativa entre la discapacidad sensorial y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022; el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=-0.725 que señala una alta correlación inversa y una significancia ($p<0.01$).
5. Existe relación significativa entre la discapacidad motriz y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022; el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=-0.806 que señala una alta correlación inversa y una significancia ($p<0.01$).
6. Existe relación significativa entre la discapacidad intelectual y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022; el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=-0.798 que señala una alta correlación inversa y una significancia ($p<0.01$).
7. Existe relación significativa entre la discapacidad múltiple y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022; el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=-0.711 que señala una alta correlación inversa y una significancia ($p<0.01$).

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los funcionarios del Ministerio del trabajo y Promoción del empleo, considerar las tendencias internacionales en Derechos humanos e incluirlas dentro del ordenamiento jurídico nacional, de modo tal que se produzca una transición en los procedimientos de integración laboral de las personas con discapacidad, gestando un entorno laboral que ofrezca las condiciones necesarias para su adecuada inclusión y garantice la continuidad laboral en igualdad de condiciones y oportunidades.
2. Se exhorta a los funcionarios del Ministerio, llevar a cabo campañas encaminadas a la sensibilización de la población, que busquen fomentar la inclusión de las personas con discapacidad en trabajos dignos con similares derechos que el resto de personas; para ello es preciso hacer uso de publicidad televisiva, programas radiales, afiches, y otros similares; en aras de generar una mayor demanda de personas con discapacidad dentro de las distintas organizaciones, permitiendo reducir el nivel de desempleo y exclusión que experimenta dicho colectivo.
3. Se aconseja a los funcionarios del Ministerio, promover la consolidación de una cultura de cambio en la sociedad, que garantice el respeto irrestricto hacia las personas con discapacidad en el entorno laboral, fomentando oportunidades de empleo con justos beneficios salariales y trato digno, sin ninguna clase de prejuicios o discriminaciones; para ello, es necesario concientizar a los representantes de las diversas entidades sobre la relevancia de contar con este tipo de trabajadores dentro de sus organizaciones, ayudándolos a consolidar una línea de carrera y de superación profesional y personal.
4. Se recomienda a los funcionarios del Ministerio, realizar un mayor control y seguimiento a través de sus diversas áreas, para que se cumplan por parte de las instituciones y empresas de las diversas obligaciones procedentes de la inclusión laboral de personas con discapacidad, realizando un mayor acompañamiento de las mismas en aras de que sus derechos laborales no sean vulnerados, o que se presenten situaciones de explotación o discriminación por parte de las organizaciones o de sus miembros.

5. Se sugiere a los funcionarios de los distintos organismos públicos y privados de la ciudad de Tumbes, eliminar las barreras de acceso a los centros laborales a las personas discapacitadas, incluyéndolos de manera favorable en el escenario laboral, para lo cual no basta con cumplir la cuota establecidas por las leyes peruanas, sino principalmente, considerar los diversos tipos de discapacidad para ofrecer puestos laborales acordes a sus capacidades, lo cual permitirá materializar el modelo de una sociedad más equitativa y justa.
6. Se aconseja a los distintos funcionarios de organismos públicos y privados de la ciudad de Tumbes, emplazar a sus colaboradores a realizar una transformación en la cultura organizacional orientada a la adecuada inclusión laboral de personas con discapacidad, de manera que puedan ser respetadas y comprendidas las necesidades que tienen los individuos cuya discapacidad física les imposibilita su aceptación dentro del escenario laboral en donde casi siempre padecen muchas dificultades para lograr su integración, la misma que no termina de ser plena.
7. De manera especial, sugerir a los individuos que poseen cierto tipo de discapacidad; continuar batallando por el irrestricto respeto de sus derechos, no amilanándose ante las adversidades que se puedan presentar, demostrando sus habilidades y capacidades en todas las situaciones de su vida, con el firme optimismo de conseguir la plena igualdad que les garantice mayores oportunidades en una sociedad libre de discriminación, justa y equitativa. El camino es arduo, pero la recompensa siempre valdrá la pena.

REFERENCIAS

- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica* (1ra ed.). Enfoques consulting.
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Cabezas, E., Naranjo, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Camargo, M., Goulart, E. y Leite, L. O (2017). Psicólogo e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho. *Revista Psicologia, ciencia y profesión*, 37 (3), 799-814. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003232016>>
- Castellanos, A. y Quintana, P. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espiraes Revista Multidisciplinaria de investigación*. 76-86. <https://doi.org/10.31876/er.v3i30.618>
- Centro de Noticias del Congreso (2021). *Personas con discapacidad en Tumbes reclaman atención preferente*. Congreso Noticias. <https://comunicaciones.congreso.gob.pe/noticias/personas-con-discapacidad-en-tumbes-reclaman-atencion-preferente/>
- Comisión Europea (2017). *Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión*. <http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=es>
- Congreso de la República del Perú (2012). *Ley N° 29973. Ley general de la persona con discapacidad*. <https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos-violencia/contenedor-dgcvg-recursos/contenidos/Legislacion/Ley-general-de-la-Persona-con-Discapacidad-29973.pdf>
- Cuba, M. (2018). *Inclusión social de la persona con discapacidad*. [Tesis de maestría] Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wp->

<content/uploads/2020/10/Tesis-Inclusion-social-de-la-persona-con-discapacidad-La-Convencion-PUPC.pdf>

- Escudero, C. y Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Ediciones UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
- Espínola, A. (2017). La gestión inclusiva de la discapacidad en los departamentos de RRHH: un derecho pendiente. *Intersticios*, 11(2) 115-129.
- Galarza, A. (2020). Estrategia de búsqueda de información científica aplicada al reintegro laboral de personas con discapacidad. *Universidad y Salud*, 22(2), 186-197. <https://doi.org/10.22267/rus.202202.190>
- Gandarillas, B., Requero, B., Briñol, P. y Rojo, B. (2014) El efecto de la responsabilidad organizacional sobre las actitudes hacia la contratación de personas con discapacidad. *Universitas Psychologica* 13(4) 1615-1624. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5092354>
- García, R. y Bustos, G. (2015), Discapacidad y problemática familiar. *Paakat: Revista de Tecnología y Sociedad*, 8, Universidad de Guadalajara. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=499051499005>
- Gobierno de Chile (2016). *Necesidades especiales educativas especiales asociadas a la discapacidad motora*. Guía de apoyo técnico-pedagógico: Necesidades educativas especiales en el nivel de educación parvularia. <https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2016/08/GuiaMotora.pdf>
- Gómez L. y Castillo D. (2016). Sociología de la discapacidad. *Tlamelaua*, 10(40), 176-194
- Gómez, N. Pérez, A. López, D. y Medina, M. (2020). Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *Revista CES Derecho* 11(2) 3-24 <http://dx.doi.org/10.21615/cesder.11.2.1>
- Gray, N., Basualto, C. y Sisto, V. (2017). Política pública sobre capacitación y empleo en Chile: Inclusión/exclusión de una fuerza laboral que envejece.

- POLIS. *Revista Latinoamericana*, 16 (48): 81-106.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682017000300081>
- INEI (2019). *Directorio Nacional de Municipalidades Provinciales, Distritales y Centros Poblados*.
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1420/index.html
- INEI (2019). *Estadísticas de discapacidad*. Instituto Nacional de Estadística e Informática Perú. <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/discapacidad-7995/>
- INEI (2019). *Perfil Socio demográfico del Perú 2017*.
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1539/index.html
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017). *Perú, Indicadores de Gestión Municipal 2017*. INEI
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1474/libro.pdf
- Jariot, M. Laborda, C. y González, H. (2020). El perfil competencial laboral de personas con discapacidad intelectual en centros ocupacionales. *Revista de Investigación Educativa*, 38(2), 475-493. DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/rie.312241>
- Jiménez, P. (2021). *Derechos constitucionales y acceso a la justicia de las personas con discapacidad visual en la región Tumbes, 2020*. [Tesis de maestría] Universidad Nacional de Tumbes
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2324/TESIS%20-%20JIMENEZ%20BELMONT.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- J-PAL (2013). J-PAL Youth Initiative Review Paper, Cambridge, Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab.
- Keifman, S. y Maurizio, R. (2012). *Changes in labour market conditions and policies: their impact on wage inequality during the last decade*, Documento de Trabajo, N° 2012/14, Helsinki, Instituto Mundial de Investigaciones de Economía del Desarrollo (UNU-WIDER)
- Lima, M., Santos, K., Teixeira, J. y Dusek, P. (2021). Um panorama do mercado de trabalho da pessoa com deficiência visual na cidade do Rio

- de Janeiro. *Interações (Campo Grande)*, 211-223.
<https://doi.org/10.20435/inter.v22i1.2835>
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universitat Autònoma de Barcelona.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2015/131468/metinvsoccuan_cap3-5a2015.pdf
- López, M., Hernández, J., Pedroza, L. y Saavedra, M. (2020). *Percepción de los expertos sobre la inclusión laboral de personas con trastorno mental en organizaciones con carácter laboral inclusivo en la ciudad de Bogotá durante el primer periodo del 2020*. [Tesis de maestría] Universidad El Bosque
<https://repositorio.unbosque.edu.co/bitstream/handle/20.500.12495/7378/Percepcio%CC%81n%20de%20los%20%20expertos%20sobre%20la%20inclusio%CC%81n%20laboral%20de%20personas%20con%20trastorno%20mental%20en%20organizaciones%20con%20cara%CC%81cter%20laboral%20inclusivo%20en%20la%20ciudad%20de%20Bogota%CC%81%20durante%20el%20primer%20periodo%20del%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Luque, D. y Luque, M. (2013) Necesidades Específicas de Apoyo Educativo del alumnado con discapacidades sensorial y motora. *Summa Psicológica*. 10(2):57–72.
- Marulanda, F. Montoya, I. y Vélez, J. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Revista pensamiento y gestión*. 36, 204-236
- Mendiola, F. (2020). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019*. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo. <https://www.conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2021/04/Tesis-Mendiola-Inclusion-de-las-personas-con-discapacidad-en-Carabayllo.pdf>
- Meresman, S. y Ullmann, 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*. Serie Políticas Sociales, N° 237 (LC/TS.2020/122), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46278/1/S2000645_es.pdf

Morales, T. y Van, H. (2022). *Inclusión laboral de las personas jóvenes en América Latina y el Caribe en tiempos de crisis: desafíos de igualdad para las políticas públicas*, Documentos de Proyectos (LC/TS.2022/34), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47893/1/S2200189_es.pdf

Neciosup, J. (2021). *Presupuesto público de inclusión social e inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021*. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91190/Neciosup_SJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U.

OIT (2011). *Equality at work: The continuing challenge*. Genova

OIT (2015). *El Desempleo en América Latina y el Caribe sube 2,0 puntos porcentuales* http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_368304/lang--es/index.htm

OIT (2016). *Promoting fair Migration*. Genova: OIT

Organización Internacional del Trabajo (2007). *Equality at work: Tackling the challenges*. Genova

Organización Mundial de la Salud (2018). *Discapacidad. Organización Panamericana de la Salud*. Organización Mundial de la salud. <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>

Organización Mundial de la Salud (2018). *Discapacidad y salud*. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

Otzen, T. y Manterola C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

- Pelayo, M. (2012). *Capital social y competencias profesionales: Factores Condicionantes a la inserción Laboral*.
https://www.eumed.net/librosgratis_2013-1250-1250.pdf
- Peñas, O. (2013) Referentes conceptuales para la comprensión de la discapacidad. *Revista de la Facultad de Medicina* 61. (2): 205-212.
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/revfacmed/article/view/39696/0>
- Peredo, R. (2016). Comprendiendo la discapacidad intelectual: datos, criterios y reflexiones. *Revista de Investigación Psicológica*, (15), 101-122.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322016000100007&lng=es&tlng=es
- Pottmeier, S., Donida, L., Darde, A. O. G., y Santana, A. P. (2019). Servidores discapacitados em la universidad: barreras a la inclusión. *Revista Ibero-Americana de Estudios em Educação*, 14 (4), 2377-2399.
<https://www.proquest.com/openview/29e04c71ef9e61d6445fa85ed5b09c83/1?pqorigsite=gscholar&cbl=4775926>
- Quijada, K. (2021). La importancia del emprendimiento en la comunidad sorda peruana: Un reto para la inclusión. *Revista Gestión en el Tercer Milenio* 24(48) 113-120
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/19773/17416>
- Rawls, J. (1971). *Teoría de la Justicia*. Cambridge, The Belknap Press of Harvard University Press.
- Reyes, R. y Torres, R. (2019). *Inclusión laboral: Oportunidades laborales para personas con discapacidad en el Perú y América Latina durante los últimos 8 años: una revisión de la literatura científica*. [Tesis de grado] Universidad Privada del Norte.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23895/Reyes%20Acu%20Torres%20Santillan.pdf?sequence=7&isAllowed=y>
- Ríos, K. (2022). *Competencias laborales de los colaboradores y la atención a usuarios con habilidades diferentes en una municipalidad provincial de Lambayeque* [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93675/Rios_DKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rivadeneira, T. (2022). Contexto Social de personas con discapacidad en procesos de Inclusión laboral. *Revista Social Fronteriza* 2(1), 47-63. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5784747>
- Rodríguez, J. (2020). *Influencia de la aplicación de la Ley 29973 en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. San Martín de Porres, 2020.* [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48292/Rodr%C3%a9quez_VJW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas, O., Herrera, F., Muñoz, N. y Riffo, R. (2019). Discapacidad intelectual e inserción laboral en Chile. *Revista Qualita investigaciones* 5(1) 37-42 <https://revistas.qualitasin.com/index.php/qualitasin/article/view/21/107>
- Samper, M. y Fernández, A. (2017). La inserción de las personas con discapacidad en el empleo público. Análisis jurídico-económico de la situación en la Comunidad de Madrid. *CIRIEsIC- España Revista de Economía Publica, Social y Cooperativa*, 91, 203-234. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.91.10738>
- Sanabria, P., Lozano, M. y Muñoz, L. (2022). Limitantes para la vinculación laboral de personas con discapacidad física en organizaciones de servicio público. El caso de aspirantes a laborar en el Sistema Integrado de Transporte Público de una ciudad capital. *Innovar*, 32(85), 133–153. <https://doi.org/10.15446/innovar.v32n85.101191>
- San Antonio, T. López J. Sánchez C. y Urrutia, F. (2015). Metodología para incentivar la inserción laboral de personas en sillas de ruedas: una propuesta para Ecuador. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 47(2),215-217
- Sandoval, H., Pérez, I., Martínez, F. y Valle, M. (2017). Disability in Mexico: a comparative analysis between descriptive models and historical periods using a timeline. *Salud pública Méx* 59 (4): 429-436. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342017000400012&lng=es <http://dx.doi.org/10.21149/8048>
- Santos, G. (2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS, Puebla.* [Tesis de grado], Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

<https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>

- Sbriller, R. (2017). Calificación y competencias en trabajadores con limitación adquirida en la actividad laboral, *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 25 (4): 118-126. <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoARF0838>
- Valencia, L. (2018). *Discapacidad. Organización de las Naciones Unidas*. ONU. [https:// bit.ly/2FDdb171](https://bit.ly/2FDdb171)
- Villacrés, P., Rodríguez, M., Burbano, M. y Gaibor, J. (2019). El impacto de la inserción laboral de personas con discapacidad en las unidades educativas de la ciudad de Ambato. *Revista Ciencia Renovada* 3(42) 43-54
<https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/article/view/1003/2423>
- Vroom, V. (1970). *Industrial Social Psychology*. En Vroom, V. y Deci, E. *Management and Motivation*. Tennessee: Penguin Books

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Discapacidad	La discapacidad es comprendida como la pérdida o reducción de capacidades o destrezas intelectuales, físicas o sensoriales, que derivan de algún defecto fisiológico, anatómico o psicológico, que restringe, complica u obstaculiza el desarrollo de actividades diarias. De lo anterior, la discapacidad puede ser comprendida como una restricción que compromete la competencia de un individuo para lograr realizar una acción, resultado de un desperfecto, pudiendo ser este último adquirido o innato (Gómez y Castillo, 2016).	La variable fue operacionalizada en cuatro dimensiones, siendo estas: discapacidad sensorial, discapacidad motriz, discapacidad intelectual, discapacidad múltiple; con el objetivo de determinar la relación que existe entre la discapacidad y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022. En su medición se usó un cuestionario de 20 preguntas.	Discapacidad sensorial	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad de comunicación ▪ Sistema braille ▪ Lenguaje de señas ▪ Niveles de concentración ▪ Tecnologías adaptadas 	Tipo Likert Alto Medio Bajo
			Discapacidad motriz	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Libertad de desplazamiento ▪ Trabajo intelectual ▪ Transporte accesible ▪ Herramientas de apoyo ▪ Recursos materiales y personales 	
			Discapacidad intelectual	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Salarios diferenciados ▪ Responsabilidad laborales ▪ Bajo nivel formativo ▪ Trabajo adecuado ▪ Programas de empleo 	
			Discapacidad múltiple	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teletrabajo ▪ Apoyo de terceros ▪ Productividad laboral ▪ Horarios especiales ▪ Empatía laboral 	

Nota. Elaboración del investigador

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2: Mecanismos de inclusión laboral	Implican la información, sensibilización, orientación y asesoría a empleadores; identificación de habilidades, aptitudes e intereses de los buscadores de empleo; el apoyo a las empresas para mejorar su competitividad y gestión de la diversidad y; la promoción de alianzas entre entidades y organismos del sector público, privado y social. Los mecanismos de inclusión laboral se desarrollan en el marco de una trama normativa y formal, pero se concretan mediante acciones prácticas y a menudo informales; lo de mayor efecto son aquellos que se implementan desde instancias y agentes externos a las políticas, como un tipo de estrategia adaptativa llevada a cabo por las personas dentro la dinámica social en la que se ven insertas (Escobar, 2016).	La variable fue operacionalizada en cuatro dimensiones, siendo estas: políticas públicas, programas de capacitación, pactos entre Estados y generación y ampliación de servicios públicos; con el objetivo de determinar la relación que existe entre la discapacidad y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022. En su medición se usó un cuestionario de 20 preguntas.	Políticas públicas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Marco legal ▪ Presupuesto estatal ▪ Buenas prácticas de empleo ▪ Oportunidades de empleo ▪ Competencias laborales 	Tipo Likert Malo Regular Bueno
			Programas de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación laboral ▪ Orientación técnica y vocacional ▪ Cursos gratuitos ▪ Sector productivo ▪ Programas de colocación 	
			Pactos entre Estados	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recomendaciones de convención ▪ Eliminación de discriminación ▪ Normativas internacionales ▪ Promoción profesional ▪ Igualdad de condiciones 	
			Generación y ampliación de servicios públicos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Procedimientos de selección ▪ Cuota de discapacidad ▪ Módulos de venta ▪ Sensibilización social ▪ Visitas inspectivas 	

Nota. Elaboración del investigador

Anexo 2

Matriz de consistencia

Título: Discapacidad y mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Población
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre la discapacidad y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la discapacidad sensorial y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la discapacidad motriz y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la discapacidad intelectual y los mecanismos de inclusión</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre la discapacidad y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre la discapacidad sensorial y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la discapacidad motriz y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022.</p> <p>Determinar física la relación que existe entre la discapacidad intelectual y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre la discapacidad y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre la discapacidad sensorial y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la discapacidad motriz y los mecanismos de inclusión laboral en la</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Discapacidad</p> <p>Dimensiones</p> <p>Discapacidad sensorial</p> <p>Discapacidad motriz</p> <p>Discapacidad intelectual</p> <p>Discapacidad múltiple</p> <p>Variable 2:</p> <p>Mecanismos de inclusión laboral</p> <p>Políticas públicas</p>	<p>Tipo</p> <p>El estudio es aplicado</p> <p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental, transversal correlacional</p> <p>Técnicas</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario para medir la discapacidad</p> <p>Cuestionario para medir los mecanismos de inclusión laboral</p> <p>Validez</p>	<p>Población</p> <p>La población del estudio la conforman 13170 personas con discapacidad mayores de edad de la ciudad de Tumbes durante el año 2022.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra queda conformada por 194 personas con discapacidad mayores de edad de la ciudad de</p>

<p>laboral en la ciudad de Tumbes, 2022?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la discapacidad múltiple y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022.</p>	<p>ciudad de Tumbes, 2022.</p>	<p>Programas de capacitación</p>	<p>De contenido-a juicio de expertos</p>	<p>Tumbes durante el año 2022.</p>
<p>¿Qué relación existe entre la discapacidad múltiple y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022?</p>		<p>Existe relación significativa entre la discapacidad intelectual y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022.</p>	<p>Pactos entre Estados</p>	<p>Confiabilidad Estadística-Alfa de Cronbach</p>	<p>Unidad de análisis</p>
		<p>Existe relación significativa entre la discapacidad múltiple y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022.</p>	<p>Generación y ampliación de servicios</p>	<p>0.</p>	<p>Persona con discapacidad mayor de edad de la ciudad de Tumbes durante el año 2022.</p>
				<p>Método de análisis de datos Será realizada la prueba de Kolmogórov-Smirnov con nivel de significancia del 5% para analizar la normalidad en la distribución de la muestra; mientras que para la contratación de las hipótesis se usará el Coeficiente de correlación de Spearman.</p>	

Anexo 3

Ficha técnica del cuestionario para medir la discapacidad

Características del cuestionario	
Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la discapacidad
Autor	Torres Miño, Nelson Ricardo -2022
N° de ítems	20 ítems
Administración	Individual
Duración	20 minutos
Población	Personas con discapacidad mayores de edad de la ciudad de Tumbes durante el año 2022.
Finalidad	Medir los niveles de la discapacidad en la ciudad de Tumbes, 2022.
Materiales	Cuestionario impreso, lapicero, tablillas

Codificación

El cuestionario evalúa 4 dimensiones:

Discapacidad sensorial (ítems 1,2, 3,4,5)

Discapacidad motriz (Ítems 6, 7,8,9,10)

Discapacidad intelectual (11, 12, 13, 14, 15)

Discapacidad múltiple (16, 17, 18, 19, 20)

Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente ser analizado mediante una escala de medición de intervalo.

	Nunca	-0
	Casi Nunca	-1
Alternativas de respuesta	A Veces	-2
	Casi siempre	-3
	Siempre	-4

Propiedades psicométricas

Validez de contenido: para llevarla a cabo se recurrió al juicio de 3 expertos es Gestión Pública, a los mismos se les solicitó evaluar cada uno de los ítems correspondientes a ambos instrumentos, ponderación que debió ser realizada en una matriz, en donde podían consignarse a su vez las observaciones o sugerencias que estos consideren apropiadas. Revisados los instrumentos, habiéndose obtenido un criterio aprobatorio, estos pudieron ser aplicados a la muestra para la obtención de los resultados.

Confiabilidad: para realizar este procedimiento se realizó una prueba piloto, seleccionando para ello una muestra de 20 personas con discapacidad mayores de edad de la ciudad de Tumbes durante el año 2022; los resultados que se consigan fueron procesados a través del programa estadístico SPSS V26, usando dentro del mismo, la prueba del Alfa de Cronbach. Realizado el

procesamiento de los datos, en el cuestionario para medir la discapacidad se obtuvo un valor del Alfa de Cronbach de 0.789, lo que indica que se trata de un nivel aceptable de confiabilidad.

Puntuaciones

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas, para la variable Evaluación formativa fueron:

Bajo (0-26)

Medio (27-53)

Alto (54-80)

Ficha técnica del cuestionario para medir los mecanismos de inclusión laboral

Características del cuestionario	
Nombre del instrumento	Cuestionario para medir los mecanismos de inclusión laboral
Autor	Torres Miño, Nelson Ricardo -2022
N° de ítems	20 ítems
Administración	Individual
Duración	20 minutos
Población	Personas con discapacidad mayores de edad de la ciudad de Tumbes durante el año 2022.
Finalidad	Medir los niveles de los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022.
Materiales	Cuestionario impreso, lapicero, tablillas

Codificación

El cuestionario evalúa 4 dimensiones:

Políticas públicas (ítems 1,2, 3,4,5)

Programas de capacitación (Ítems 6, 7,8,9,10)

Pactos entre Estados (11, 12, 13, 14, 15)

Generación y ampliación de servicios públicos (16, 17, 18, 19, 20)

Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente ser analizado mediante una escala de medición de intervalo.

Alternativas de respuesta	Nunca	-0
	Casi Nunca	-1
	A Veces	-2
	Casi siempre	-3
	Siempre	-4

Propiedades psicométricas

Validez de contenido: para llevarla a cabo se recurrió al juicio de 3 expertos es Gestión Pública, a los mismos se les solicitó evaluar cada uno de los ítems correspondientes a ambos instrumentos, ponderación que debió ser realizada en una matriz, en donde podían consignarse a su vez las observaciones o sugerencias que estos consideren apropiadas. Revisados los instrumentos, habiéndose obtenido un criterio aprobatorio, estos pudieron ser aplicados a la muestra para la obtención de los resultados.

Confiabilidad: para realizar este procedimiento se realizó una prueba piloto, seleccionando para ello una muestra de 20 personas con discapacidad mayores de edad de la ciudad de Tumbes durante el año 2022; los resultados que se consigan fueron procesados a través del programa estadístico SPSS V26, usando dentro del mismo, la prueba del Alfa de Cronbach. Realizado el procesamiento de los datos, en el cuestionario que mide los mecanismos de inclusión laboral se

obtuvo un valor del Alfa de Cronbach de 0.760, lo que indica que se trata de un nivel aceptable de confiabilidad.

Puntuaciones

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas, para la variable Evaluación formativa fueron:

Malo (0-26)

Regular (27-53)

Bueno (54-80)

Anexo 4

Cuestionario para medir la discapacidad

El instrumento que se presenta tiene por objetivo determinar la relación que existe entre la discapacidad y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022. Para el desarrollo del mismo, se pide su colaboración marcando las respuestas que se le presentan. El instrumento es completamente privado y la información que de este se consiga es totalmente reservada y únicamente será usada para los fines académicos que demande el presente estudio. En su llenado se le sugiere ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en las respuestas que emita.

Se le agradece de manera anticipada su valioso aporte a la investigación.

INSTRUCCIONES:

Debes marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna correspondiente a cada una de las interrogantes que se te presentan.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Discapacidad sensorial						
1	¿La discapacidad que posee dificulta su capacidad de comunicación con las personas de su entorno?					
2	¿Los centros laborales disponen de sistema braille para las personas que poseen discapacidad visual?					
3	¿Se practica el lenguaje de señas dentro de los centros laborales para facilitar la comunicación?					
4	¿Un trabajador que sufre discapacidad sensorial puede alcanzar altos niveles de concentración?					
5	¿Las personas con discapacidad sensorial las que más emplean tecnologías adaptadas en su puesto de trabajo?					
Discapacidad motriz						
6	¿Los centros laborales se encuentran realmente adecuados para que las personas con discapacidad motora puedan desplazarse sin ningún inconveniente?					

7	¿Las personas con discapacidad motriz desarrollan tareas o quehaceres más orientados al trabajo intelectual y académico?					
8	¿Ha tenido o tiene dificultades en el acceso a transporte accesible o conveniente que lo movilice a su centro de labores?					
9	¿El mobiliario de los centros laborales no está diseñado para personas con discapacidad que usan herramientas de apoyo para su movilidad?					
10	¿Los centros laborales cuentan con los recursos materiales y personales suficientes para que las personas con discapacidad motriz realicen un buen trabajo?					
Discapacidad intelectual						
11	¿Considera que los empleadores discriminan a las personas con discapacidad intelectual al ofrecerle salarios diferenciados?					
12	¿Las personas con discapacidad intelectual tienen la capacidad de asumir con responsabilidad las labores encomendadas?					
13	¿Las personas con discapacidad intelectual poseen un bajo nivel formativo que dificulta su contratación?					
14	¿Los centros laborales ofrecen a las a las personas con discapacidad intelectual, un trabajo adecuado a sus características y necesidades?					
15	¿Existen programas de empleo para favorecer la empleabilidad y acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad intelectual?					
Discapacidad múltiple						
16	¿Las empresas o instituciones facilitan a los trabajadores con discapacidad múltiple realizar teletrabajo?					
17	¿Los centros laborales ofrecen a las personas con discapacidad múltiple la posibilidad de contar con apoyo de terceros?					
18	¿Los empleadores no contratan personas con discapacidad múltiple dado que consideran que no son productivos?					
19	¿Los centros laborales ofrecen horarios especiales y flexibles para que las con discapacidad múltiple puedan realizar sus labores?					
20	¿Los demás empleados son solidarios, muestran empatía y colaboran con sus compañeros que padecen discapacidad múltiple?					

¡¡Gracias por tu participación!!

Cuestionario para medir los mecanismos de inclusión laboral

El instrumento que se presenta tiene por objetivo determinar la relación que existe entre la discapacidad y los mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022. Para el desarrollo del mismo, se pide su colaboración marcando las respuestas que se le presentan. El instrumento es completamente privado y la información que de este se consiga es totalmente reservada y únicamente será usada para los fines académicos que demande el presente estudio. En su llenado se le sugiere ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en las respuestas que emita.

Se le agradece de manera anticipada su valioso aporte a la investigación.

INSTRUCCIONES:

Debes marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna correspondiente a cada una de las interrogantes que se te presentan.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Políticas públicas						
1	¿Se cuenta con un marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad?					
2	¿El Estado destina parte del presupuesto a programas de fomento de empleo temporal para personas con discapacidad?					
3	¿El Estado promueve la adopción por parte de los empleadores públicos y privados de buenas prácticas de empleo de la persona con discapacidad?					
4	¿La política nacional en el país está encaminada a promover las oportunidades de empleo para la persona con discapacidad?					
5	¿La política nacional tiene como objetivo mejorar la empleabilidad e incrementar las competencias laborales de las personas con discapacidad?					
Programas de capacitación						

6	¿Las municipalidades incorporan a la persona con discapacidad en los programas de formación laboral que ofrecen?					
7	¿Los servicios de empleo del Ministerio de Trabajo garantizan a la persona con discapacidad orientación técnica y vocacional?					
8	¿El Ministerio de Trabajo ofrece cursos de capacitación laboral gratuitos a las personas con discapacidad?					
9	¿Los programas de capacitación estatales buscan insertar a las personas con discapacidad al sector productivo?					
10	¿Los Gobiernos regionales incorporan a la persona con discapacidad programas de colocación y empleo?					
Pactos entre Estados						
11	¿En el Perú se siguen las recomendaciones de la convención sobre derechos de las personas con discapacidad?					
12	¿Los Estados buscan eliminar todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y lograr su plena inclusión social?					
13	¿En diferentes países se han implementado normativas para mejorar y garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito del trabajo?					
14	¿Los Estados alientan las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral?					
15	¿Los Estados reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás?					
Generación y ampliación de servicios públicos						
16	¿Las entidades públicas realizan ajustes en los procedimientos de selección y evaluación para garantizar la participación de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones?					
17	¿Las entidades públicas y privadas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción de la totalidad de su personal?					
18	¿La persona con discapacidad tiene preferencia en la instalación de módulos de venta en los locales de las entidades públicas?					
19	¿Las entidades sensibilizan a la sociedad, respecto a la persona con discapacidad en el ámbito laboral?					
20	¿El Ministerio del Trabajo realiza visitas inspectivas a los centros de trabajo para verificar el cumplimiento de la normativa laboral de trabajadores con discapacidad?					

¡¡Gracias por tu participación!!

Anexo 5

Confiabilidad del instrumento para medir la discapacidad

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
DISCAPACIDAD SENSORIAL			
1	¿La discapacidad que posee dificulta su capacidad de comunicación con las personas de su entorno?	,334	,824
2	¿Los centros laborales disponen de sistema braille para las personas que poseen discapacidad visual?	,751	,704
3	¿Se practica el lenguaje de señas dentro de los centros laborales para facilitar la comunicación?	,605	,754
4	¿Un trabajador que sufre discapacidad sensorial puede alcanzar altos niveles de concentración?	,596	,752
5	¿Las personas con discapacidad sensorial las que más emplean tecnologías adaptadas en su puesto de trabajo?	,667	,736
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,797$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
DISCAPACIDAD MOTRIZ			
6	¿Los centros laborales se encuentran realmente adecuados para que las personas con discapacidad motora puedan desplazarse sin ningún inconveniente?	,761	,614
7	¿Las personas con discapacidad motriz desarrollan tareas o quehaceres más orientados al trabajo intelectual y académico?	,369	,765
8	¿Ha tenido o tiene dificultades en el acceso a transporte accesible o conveniente que lo movilice a su centro de labores?	,500	,726
9	¿El mobiliario de los centros laborales no está diseñado para personas con discapacidad que usan herramientas de apoyo para su movilidad?	,659	,663
10	¿Los centros laborales cuentan con los recursos materiales y personales suficientes para que las personas con discapacidad motriz realicen un buen trabajo?	,365	,766
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,759$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
DISCAPACIDAD INTELECTUAL			
11	¿Considera que los empleadores discriminan a las personas con discapacidad intelectual al ofrecerle salarios diferenciados?	,769	,658
12	¿Las personas con discapacidad intelectual tienen la capacidad de asumir con responsabilidad las labores encomendadas?	,486	,757

13	¿Las personas con discapacidad intelectual poseen un bajo nivel formativo que dificulta su contratación?	,415	,782
14	¿Los centros laborales ofrecen a las a las personas con discapacidad intelectual, un trabajo adecuado a sus características y necesidades?	,637	,704
15	¿Existen programas de empleo para favorecer la empleabilidad y acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad intelectual?	,471	,761
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,777$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
DISCAPACIDAD MÚLTIPLE			
16	¿Las empresas o instituciones facilitan a los trabajadores con discapacidad múltiple realizar teletrabajo?	,839	,730
17	¿Los centros laborales ofrecen a las personas con discapacidad múltiple la posibilidad de contar con apoyo de terceros?	,529	,818
18	¿Los empleadores no contratan personas con discapacidad múltiple dado que consideran que no son productivos?	,582	,809
19	¿Los centros laborales ofrecen horarios especiales y flexibles para que las con discapacidad múltiple puedan realizar sus labores?	,806	,730
20	¿Los demás empleados son solidarios, muestran empatía y colaboran con sus compañeros que padecen discapacidad múltiple?	,445	,842
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,824$ La fiabilidad se considera como BUENO			

Confiabilidad del instrumento para medir los mecanismos de inclusión laboral

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
POLÍTICAS PÚBLICAS			
1	¿Se cuenta con un marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad?	,614	,660
2	¿El Estado destina parte del presupuesto a programas de fomento de empleo temporal para personas con discapacidad?	,660	,646
3	¿El Estado promueve la adopción por parte de los empleadores públicos y privados de buenas prácticas de empleo de la persona con discapacidad?	,318	,759
4	¿La política nacional en el país está encaminada a promover las oportunidades de empleo para la persona con discapacidad?	,661	,637
5	¿La política nacional tiene como objetivo mejorar la empleabilidad e incrementar las competencias laborales de las personas con discapacidad?	,326	,758
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,746$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN			
6	¿Las municipalidades incorporan a la persona con discapacidad en los programas de formación laboral que ofrecen?	,546	,697
7	¿Los servicios de empleo del Ministerio de Trabajo garantizan a la persona con discapacidad orientación técnica y vocacional?	,658	,650
8	¿El Ministerio de Trabajo ofrece cursos de capacitación laboral gratuitos a las personas con discapacidad?	,412	,745
9	¿Los programas de capacitación estatales buscan insertar a las personas con discapacidad al sector productivo?	,453	,729
10	¿Los Gobiernos regionales incorporan a la persona con discapacidad programas de colocación y empleo?	,565	,693
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,751$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
PACTOS ENTRE ESTADOS			
11	¿En el Perú se siguen las recomendaciones de la convención sobre derechos de las personas con discapacidad?	,690	,730
12	¿Los Estados buscan eliminar todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y lograr su plena inclusión social?	,489	,795

13	¿En diferentes países se han implementado normativas para mejorar y garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito del trabajo?	,611	,775
14	¿Los Estados alientan las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral?	,620	,761
15	¿Los Estados reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás?	,613	,757
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,803$ La fiabilidad se considera como BUENO			
GENERACIÓN Y AMPLIACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS			
16	¿Las entidades públicas realizan ajustes en los procedimientos de selección y evaluación para garantizar la participación de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones?	,641	,636
17	¿Las entidades públicas y privadas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción de la totalidad de su personal?	,257	,779
18	¿La persona con discapacidad tiene preferencia en la instalación de módulos de venta en los locales de las entidades públicas?	,836	,623
19	¿Las entidades sensibilizan a la sociedad, respecto a la persona con discapacidad en el ámbito laboral?	,448	,739
20	¿El Ministerio del Trabajo realiza visitas inspectivas a los centros de trabajo para verificar el cumplimiento de la normativa laboral de trabajadores con discapacidad?	,576	,684
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,740$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			

Anexo 6
Validación de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DISCAPACIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Discapacidad sensorial							
1	¿La discapacidad que posee dificulta su capacidad de comunicación con las personas de su entorno?	X		X		X		
2	¿Los centros laborales disponen de sistema braille para las personas que poseen discapacidad visual?	X		X		X		
3	¿Se practica el lenguaje de señas dentro de los centros laborales para facilitar la comunicación?	X		X		X		
4	¿Un trabajador que sufre discapacidad sensorial puede alcanzar altos niveles de concentración?	X		X		X		
5	¿Las personas con discapacidad sensorial las que más emplean tecnologías adaptadas en su puesto de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Discapacidad motriz							
6	¿Los centros laborales se encuentran realmente adecuados para que las personas con discapacidad motora puedan desplazarse sin ningún inconveniente?	X		X		X		
7	¿Las personas con discapacidad motriz desarrollan tareas o quehaceres más orientados al trabajo intelectual y académico?	X		X		X		
8	¿Ha tenido o tiene dificultades en el acceso a transporte accesible o conveniente que lo movilice a su centro de labores?	X		X		X		
9	¿El mobiliario de los centros laborales no está diseñado para personas con discapacidad que usan herramientas de apoyo para su movilidad?	X		X		X		

10	¿Los centros laborales cuentan con los recursos materiales y personales suficientes para que las personas con discapacidad motriz realicen un buen trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Discapacidad intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considera que los empleadores discriminan a las personas con discapacidad intelectual al ofrecerle salarios diferenciados?	X		X		X		
12	¿Las personas con discapacidad intelectual tienen la capacidad de asumir con responsabilidad las labores encomendadas?	X		X		X		
13	¿Las personas con discapacidad intelectual poseen un bajo nivel formativo que dificulta su contratación?	X		X		X		
14	¿Los centros laborales ofrecen a las a las personas con discapacidad intelectual, un trabajo adecuado a sus características y necesidades?	X		X		X		
15	¿Existen programas de empleo para favorecer la empleabilidad y acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad intelectual?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Discapacidad múltiple	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Las empresas o instituciones facilitan a los trabajadores con discapacidad múltiple realizar teletrabajo?	X		X		X		
17	¿Los centros laborales ofrecen a las personas con discapacidad múltiple la posibilidad de contar con apoyo de terceros?	X		X		X		
18	¿Los empleadores no contratan personas con discapacidad múltiple dado que consideran que no son productivos?	X		X		X		
19	¿Los centros laborales ofrecen horarios especiales y flexibles para que las con discapacidad múltiple puedan realizar sus labores?	X		X		X		
20	¿Los demás empleados son solidarios, muestran empatía y colaboran con sus compañeros que padecen discapacidad múltiple?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Carlos Alberto Noriega Ángeles **DNI:** 18173945

Especialidad del validador: **Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad**

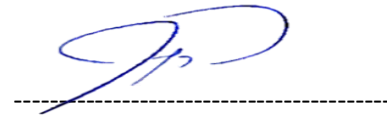
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MECANISMOS DE INCLUSIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Políticas públicas							
1	¿Se cuenta con un marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad?	X		X		X		
2	¿El Estado destina parte del presupuesto a programas de fomento de empleo temporal para personas con discapacidad?	X		X		X		
3	¿El Estado promueve la adopción por parte de los empleadores públicos y privados de buenas prácticas de empleo de la persona con discapacidad?	X		X		X		
4	¿La política nacional en el país está encaminada a promover las oportunidades de empleo para la persona con discapacidad?	X		X		X		
5	¿La política nacional tiene como objetivo mejorar la empleabilidad e incrementar las competencias laborales de las personas con discapacidad?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Programas de capacitación							
6	¿Las municipalidades incorporan a la persona con discapacidad en los programas de formación laboral que ofrecen?	X		X		X		
7	¿Los servicios de empleo del Ministerio de Trabajo garantizan a la persona con discapacidad orientación técnica y vocacional?	X		X		X		
8	¿El Ministerio de Trabajo ofrece cursos de capacitación laboral gratuitos a las personas con discapacidad?	X		X		X		
9	¿Los programas de capacitación estatales buscan insertar a las personas con discapacidad al sector productivo?	X		X		X		
10	¿Los Gobiernos regionales incorporan a la persona con discapacidad programas de colocación y empleo?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: Pactos entre Estados	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿En el Perú se siguen las recomendaciones de la convención sobre derechos de las personas con discapacidad?	X		X		X		
12	¿Los Estados buscan eliminar todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y lograr su plena inclusión social?	X		X		X		
13	¿En diferentes países se han implementado normativas para mejorar y garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito del trabajo?	X		X		X		
14	¿Los Estados alientan las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral?	X		X		X		
15	¿Los Estados reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Generación y ampliación de servicios públicos	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Las entidades públicas realizan ajustes en los procedimientos de selección y evaluación para garantizar la participación de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones?	X		X		X		
17	¿Las entidades públicas y privadas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción de la totalidad de su personal?	X		X		X		
18	¿La persona con discapacidad tiene preferencia en la instalación de módulos de venta en los locales de las entidades públicas?	X		X		X		
19	¿Las entidades sensibilizan a la sociedad, respecto a la persona con discapacidad en el ámbito laboral?	X		X		X		
20	¿El Ministerio del Trabajo realiza visitas inspectivas a los centros de trabajo para verificar el cumplimiento de la normativa laboral de trabajadores con discapacidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Carlos Alberto Noriega Ángeles **DNI:** 18173945

Especialidad del validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo

Guía



DNI 18173945	Modalidad de estudios: -	PERU
NORIEGA ANGELES, CARLOS ALBERTO DNI 18173945	MAESTRO EN CIENCIAS ECONOMICAS GESTION PUBLICA Y DESARROLLO LOCAL Fecha de diploma: 15/07/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
NORIEGA ANGELES, CARLOS ALBERTO DNI 18173945	DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 23/08/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
NORIEGA ANGELES, CARLOS ALBERTO DNI 18173945	BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS Fecha de diploma: 28/04/2000 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
NORIEGA ANGELES, CARLOS ALBERTO	MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 06/02/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DISCAPACIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Discapacidad sensorial							
1	¿La discapacidad que posee dificulta su capacidad de comunicación con las personas de su entorno?	X		X		X		
2	¿Los centros laborales disponen de sistema braille para las personas que poseen discapacidad visual?	X		X		X		
3	¿Se practica el lenguaje de señas dentro de los centros laborales para facilitar la comunicación?	X		X		X		
4	¿Un trabajador que sufre discapacidad sensorial puede alcanzar altos niveles de concentración?	X		X		X		
5	¿Las personas con discapacidad sensorial las que más emplean tecnologías adaptadas en su puesto de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Discapacidad motriz							
6	¿Los centros laborales se encuentran realmente adecuados para que las personas con discapacidad motora puedan desplazarse sin ningún inconveniente?	X		X		X		
7	¿Las personas con discapacidad motriz desarrollan tareas o quehaceres más orientados al trabajo intelectual y académico?	X		X		X		
8	¿Ha tenido o tiene dificultades en el acceso a transporte accesible o conveniente que lo movilice a su centro de labores?	X		X		X		
9	¿El mobiliario de los centros laborales no está diseñado para personas con discapacidad que usan herramientas de apoyo para su movilidad?	X		X		X		

10	¿Los centros laborales cuentan con los recursos materiales y personales suficientes para que las personas con discapacidad motriz realicen un buen trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Discapacidad intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considera que los empleadores discriminan a las personas con discapacidad intelectual al ofrecerle salarios diferenciados?	X		X		X		
12	¿Las personas con discapacidad intelectual tienen la capacidad de asumir con responsabilidad las labores encomendadas?	X		X		X		
13	¿Las personas con discapacidad intelectual poseen un bajo nivel formativo que dificulta su contratación?	X		X		X		
14	¿Los centros laborales ofrecen a las a las personas con discapacidad intelectual, un trabajo adecuado a sus características y necesidades?	X		X		X		
15	¿Existen programas de empleo para favorecer la empleabilidad y acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad intelectual?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Discapacidad múltiple	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Las empresas o instituciones facilitan a los trabajadores con discapacidad múltiple realizar teletrabajo?	X		X		X		
17	¿Los centros laborales ofrecen a las personas con discapacidad múltiple la posibilidad de contar con apoyo de terceros?	X		X		X		
18	¿Los empleadores no contratan personas con discapacidad múltiple dado que consideran que no son productivos?	X		X		X		
19	¿Los centros laborales ofrecen horarios especiales y flexibles para que las con discapacidad múltiple puedan realizar sus labores?	X		X		X		
20	¿Los demás empleados son solidarios, muestran empatía y colaboran con sus compañeros que padecen discapacidad múltiple?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Clelia Jima Chamiquit **DNI:** 33766949

Especialidad del validador: Mg. En Gestión Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MECANISMOS DE INCLUSIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Políticas públicas							
1	¿Se cuenta con un marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad?	X		X		X		
2	¿El Estado destina parte del presupuesto a programas de fomento de empleo temporal para personas con discapacidad?	X		X		X		
3	¿El Estado promueve la adopción por parte de los empleadores públicos y privados de buenas prácticas de empleo de la persona con discapacidad?	X		X		X		
4	¿La política nacional en el país está encaminada a promover las oportunidades de empleo para la persona con discapacidad?	X		X		X		
5	¿La política nacional tiene como objetivo mejorar la empleabilidad e incrementar las competencias laborales de las personas con discapacidad?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Programas de capacitación							
6	¿Las municipalidades incorporan a la persona con discapacidad en los programas de formación laboral que ofrecen?	X		X		X		
7	¿Los servicios de empleo del Ministerio de Trabajo garantizan a la persona con discapacidad orientación técnica y vocacional?	X		X		X		
8	¿El Ministerio de Trabajo ofrece cursos de capacitación laboral gratuitos a las personas con discapacidad?	X		X		X		
9	¿Los programas de capacitación estatales buscan insertar a las personas con discapacidad al sector productivo?	X		X		X		
10	¿Los Gobiernos regionales incorporan a la persona con discapacidad programas de colocación y empleo?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: Pactos entre Estados	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿En el Perú se siguen las recomendaciones de la convención sobre derechos de las personas con discapacidad?	X		X		X		
12	¿Los Estados buscan eliminar todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y lograr su plena inclusión social?	X		X		X		
13	¿En diferentes países se han implementado normativas para mejorar y garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito del trabajo?	X		X		X		
14	¿Los Estados alientan las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral?	X		X		X		
15	¿Los Estados reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Generación y ampliación de servicios públicos	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Las entidades públicas realizan ajustes en los procedimientos de selección y evaluación para garantizar la participación de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones?	X		X		X		
17	¿Las entidades públicas y privadas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción de la totalidad de su personal?	X		X		X		
18	¿La persona con discapacidad tiene preferencia en la instalación de módulos de venta en los locales de las entidades públicas?	X		X		X		
19	¿Las entidades sensibilizan a la sociedad, respecto a la persona con discapacidad en el ámbito laboral?	X		X		X		
20	¿El Ministerio del Trabajo realiza visitas inspectivas a los centros de trabajo para verificar el cumplimiento de la normativa laboral de trabajadores con discapacidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Clelia Jima Chamiquit **DNI:** 33766949

Especialidad del validador: Mg. En Gestión Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

JIMA CHAMIQUIT, CLELIA DNI 33766949	Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA <i>PERU</i>
JIMA CHAMIQUIT, CLELIA DNI 33766949	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 28/12/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA <i>PERU</i>
JIMA CHAMIQUIT, CLELIA DNI 33766949	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 10/08/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/01/2015 Fecha egreso: 31/08/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
JIMA CHAMIQUIT, CLELIA DNI 33766949	DOCTORA EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/04/2019 Fecha egreso: 30/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DISCAPACIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Discapacidad sensorial							
1	¿La discapacidad que posee dificulta su capacidad de comunicación con las personas de su entorno?	X		X		X		
2	¿Los centros laborales disponen de sistema braille para las personas que poseen discapacidad visual?	X		X		X		
3	¿Se practica el lenguaje de señas dentro de los centros laborales para facilitar la comunicación?	X		X		X		
4	¿Un trabajador que sufre discapacidad sensorial puede alcanzar altos niveles de concentración?	X		X		X		
5	¿Las personas con discapacidad sensorial las que más emplean tecnologías adaptadas en su puesto de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Discapacidad motriz							
6	¿Los centros laborales se encuentran realmente adecuados para que las personas con discapacidad motora puedan desplazarse sin ningún inconveniente?	X		X		X		
7	¿Las personas con discapacidad motriz desarrollan tareas o quehaceres más orientados al trabajo intelectual y académico?	X		X		X		
8	¿Ha tenido o tiene dificultades en el acceso a transporte accesible o conveniente que lo movilice a su centro de labores?	X		X		X		
9	¿El mobiliario de los centros laborales no está diseñado para personas con discapacidad que usan herramientas de apoyo para su movilidad?	X		X		X		

10	¿Los centros laborales cuentan con los recursos materiales y personales suficientes para que las personas con discapacidad motriz realicen un buen trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Discapacidad intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considera que los empleadores discriminan a las personas con discapacidad intelectual al ofrecerle salarios diferenciados?	X		X		X		
12	¿Las personas con discapacidad intelectual tienen la capacidad de asumir con responsabilidad las labores encomendadas?	X		X		X		
13	¿Las personas con discapacidad intelectual poseen un bajo nivel formativo que dificulta su contratación?	X		X		X		
14	¿Los centros laborales ofrecen a las a las personas con discapacidad intelectual, un trabajo adecuado a sus características y necesidades?	X		X		X		
15	¿Existen programas de empleo para favorecer la empleabilidad y acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad intelectual?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Discapacidad múltiple	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Las empresas o instituciones facilitan a los trabajadores con discapacidad múltiple realizar teletrabajo?	X		X		X		
17	¿Los centros laborales ofrecen a las personas con discapacidad múltiple la posibilidad de contar con apoyo de terceros?	X		X		X		
18	¿Los empleadores no contratan personas con discapacidad múltiple dado que consideran que no son productivos?	X		X		X		
19	¿Los centros laborales ofrecen horarios especiales y flexibles para que las con discapacidad múltiple puedan realizar sus labores?	X		X		X		
20	¿Los demás empleados son solidarios, muestran empatía y colaboran con sus compañeros que padecen discapacidad múltiple?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Rosa García Seminario **DNI: 18899579**

Especialidad del validador: Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MECANISMOS DE INCLUSIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Políticas públicas							
1	¿Se cuenta con un marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad?	X		X		X		
2	¿El Estado destina parte del presupuesto a programas de fomento de empleo temporal para personas con discapacidad?	X		X		X		
3	¿El Estado promueve la adopción por parte de los empleadores públicos y privados de buenas prácticas de empleo de la persona con discapacidad?	X		X		X		
4	¿La política nacional en el país está encaminada a promover las oportunidades de empleo para la persona con discapacidad?	X		X		X		
5	¿La política nacional tiene como objetivo mejorar la empleabilidad e incrementar las competencias laborales de las personas con discapacidad?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Programas de capacitación							
6	¿Las municipalidades incorporan a la persona con discapacidad en los programas de formación laboral que ofrecen?	X		X		X		
7	¿Los servicios de empleo del Ministerio de Trabajo garantizan a la persona con discapacidad orientación técnica y vocacional?	X		X		X		
8	¿El Ministerio de Trabajo ofrece cursos de capacitación laboral gratuitos a las personas con discapacidad?	X		X		X		
9	¿Los programas de capacitación estatales buscan insertar a las personas con discapacidad al sector productivo?	X		X		X		
10	¿Los Gobiernos regionales incorporan a la persona con discapacidad programas de colocación y empleo?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: Pactos entre Estados	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿En el Perú se siguen las recomendaciones de la convención sobre derechos de las personas con discapacidad?	X		X		X		
12	¿Los Estados buscan eliminar todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y lograr su plena inclusión social?	X		X		X		
13	¿En diferentes países se han implementado normativas para mejorar y garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito del trabajo?	X		X		X		
14	¿Los Estados alientan las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral?	X		X		X		
15	¿Los Estados reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Generación y ampliación de servicios públicos	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Las entidades públicas realizan ajustes en los procedimientos de selección y evaluación para garantizar la participación de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones?	X		X		X		
17	¿Las entidades públicas y privadas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción de la totalidad de su personal?	X		X		X		
18	¿La persona con discapacidad tiene preferencia en la instalación de módulos de venta en los locales de las entidades públicas?	X		X		X		
19	¿Las entidades sensibilizan a la sociedad, respecto a la persona con discapacidad en el ámbito laboral?	X		X		X		
20	¿El Ministerio del Trabajo realiza visitas inspectivas a los centros de trabajo para verificar el cumplimiento de la normativa laboral de trabajadores con discapacidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Rosa García Seminario **DNI: 18899579**

Especialidad del validador: **Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

DNI 18849579	Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	PERU
GARCIA SEMINARIO, ROSA ALEJANDRINA DNI 18849579	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Fecha de diploma: 18/06/1999 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
GARCÍA SEMINARIO, ROSA ALEJANDRINA DNI 18849579	DOCTORA EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 22/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/08/2014 Fecha egreso: 30/08/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
GARCIA SEMINARIO, ROSA ALEJANDRINA DNI 18849579	BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 18/05/18 Modalidad de estudios: A DISTANCIA Fecha matrícula: 03/04/1995 Fecha egreso: 15/08/2017	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN PERU
GARCIA SEMINARIO, ROSA ALEJANDRINA DNI 18849579	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 17/05/19 Modalidad de estudios: A DISTANCIA	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN PERU

Anexo 7

Base de datos de la variable discapacidad

MUESTRA	DISCAPACIDAD																										TOTAL	NIVEL		
	DISCAPACIDAD SENSORIAL							DISCAPACIDAD MOTRIZ						DISCAPACIDAD INTELECTUAL						DISCAPACIDAD MÚLTIPLE										
	1	2	3	4	5	ST	NIVEL	6	7	8	9	10	ST	NIVEL	11	12	13	14	15	ST	NIVEL	16	17	18	19	20			ST	NIVEL
1	4	3	4	3	2	16	ALTA	4	3	2	4	3	16	ALTA	3	4	4	2	3	16	ALTA	3	4	2	4	4	17	ALTA	65	ALTA
2	3	4	4	3	2	16	ALTA	3	4	4	2	4	17	ALTA	4	3	4	3	2	16	ALTA	2	3	3	4	3	15	ALTA	64	ALTA
3	4	3	2	3	2	14	ALTA	2	4	3	3	4	16	ALTA	4	2	4	2	3	15	ALTA	3	2	3	4	4	16	ALTA	61	ALTA
4	3	2	3	3	2	13	MEDIA	3	2	3	3	1	12	MEDIA	3	2	3	3	1	12	MEDIA	3	1	3	3	2	12	MEDIA	49	MEDIA
5	3	3	4	2	4	16	ALTA	4	4	2	4	3	17	ALTA	2	3	3	1	3	12	MEDIA	2	4	4	3	4	17	ALTA	62	ALTA
6	4	4	3	4	2	17	ALTA	4	3	3	4	3	17	ALTA	4	3	2	4	3	16	ALTA	4	3	3	4	2	16	ALTA	66	ALTA
7	1	2	1	0	1	5	BAJA	1	2	1	1	1	6	BAJA	1	1	1	1	1	5	BAJA	1	3	2	1	2	9	MEDIA	25	BAJA
8	4	2	4	2	3	15	ALTA	4	3	2	4	3	16	ALTA	2	4	3	4	4	17	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	63	ALTA
9	1	3	3	2	3	12	MEDIA	3	2	3	3	1	12	MEDIA	3	3	2	3	2	13	MEDIA	3	2	2	3	3	13	MEDIA	50	MEDIA
10	2	3	2	3	1	11	MEDIA	1	2	1	0	2	6	BAJA	2	2	3	3	2	12	MEDIA	3	2	2	1	3	11	MEDIA	40	MEDIA
11	2	3	3	4	2	14	ALTA	3	3	2	3	1	12	MEDIA	4	2	4	3	4	17	ALTA	3	4	2	3	4	16	ALTA	59	ALTA
12	4	4	3	2	4	17	ALTA	4	3	3	4	2	16	ALTA	4	3	4	4	3	18	ALTA	4	2	3	4	2	15	ALTA	66	ALTA
13	3	1	3	3	2	12	MEDIA	3	2	2	3	3	13	MEDIA	3	3	2	1	2	11	MEDIA	2	3	3	2	3	13	MEDIA	49	MEDIA
14	2	4	3	3	4	16	ALTA	4	3	4	4	2	17	ALTA	3	2	3	4	3	15	ALTA	2	3	2	4	3	14	ALTA	62	ALTA
15	2	3	4	2	4	15	ALTA	3	2	4	2	4	15	ALTA	3	3	2	2	3	13	MEDIA	4	2	3	4	2	15	ALTA	58	ALTA
16	3	4	2	3	4	16	ALTA	4	3	2	4	4	17	ALTA	4	3	2	4	3	16	ALTA	4	2	4	3	4	17	ALTA	66	ALTA
17	3	2	2	3	3	13	MEDIA	2	3	1	3	3	12	MEDIA	3	1	3	3	2	12	MEDIA	3	1	3	2	3	12	MEDIA	49	MEDIA
18	4	4	2	4	3	17	ALTA	4	2	3	4	2	15	ALTA	3	4	2	3	4	16	ALTA	2	4	3	3	4	16	ALTA	64	ALTA
19	4	4	3	3	4	18	ALTA	3	4	2	3	4	16	ALTA	3	2	2	3	3	13	MEDIA	4	3	3	4	4	18	ALTA	65	ALTA
20	3	3	3	2	4	15	ALTA	2	4	2	3	4	15	ALTA	4	3	2	4	3	16	ALTA	3	2	3	4	3	15	ALTA	61	ALTA
21	3	1	2	3	3	12	MEDIA	1	3	2	3	2	11	MEDIA	3	3	1	2	3	12	MEDIA	4	3	2	4	2	15	ALTA	50	MEDIA
22	2	1	2	3	3	11	MEDIA	3	3	2	2	3	13	MEDIA	3	2	2	3	3	13	MEDIA	2	3	3	2	3	13	MEDIA	50	MEDIA

23	2	3	2	4	3	14	ALTA	4	4	2	4	3	17	ALTA	4	2	3	3	3	15	ALTA	3	4	4	2	4	17	ALTA	63	ALTA
24	2	0	1	2	1	6	BAJA	1	1	1	1	1	5	BAJA	1	0	1	1	2	5	BAJA	2	1	1	2	2	8	MEDIA	24	BAJA
25	2	2	2	2	2	10	MEDIA	3	1	3	3	2	12	MEDIA	2	3	3	1	2	11	MEDIA	2	3	1	3	2	11	MEDIA	44	MEDIA
26	3	4	2	4	4	17	ALTA	4	4	3	2	3	16	ALTA	4	3	3	4	2	16	ALTA	4	2	4	2	3	15	ALTA	64	ALTA
27	2	4	3	3	4	16	ALTA	3	2	3	3	2	13	MEDIA	4	2	3	3	2	14	ALTA	3	2	4	4	3	16	ALTA	59	ALTA
28	3	1	3	3	2	12	MEDIA	0	2	1	1	2	6	BAJA	3	2	2	3	2	12	MEDIA	3	2	3	3	2	13	MEDIA	43	MEDIA
29	2	3	3	4	3	15	ALTA	4	2	3	4	3	16	ALTA	3	2	4	3	4	16	ALTA	4	3	4	4	2	17	ALTA	64	ALTA
30	3	2	1	2	3	11	MEDIA	1	3	2	3	2	11	MEDIA	1	2	1	0	2	6	BAJA	3	2	3	3	1	12	MEDIA	40	MEDIA
31	4	3	3	4	2	16	ALTA	4	4	2	4	3	17	ALTA	2	3	4	2	3	14	ALTA	2	4	2	3	3	14	ALTA	61	ALTA
32	4	2	4	4	3	17	ALTA	2	4	2	3	4	15	ALTA	3	3	1	3	2	12	MEDIA	2	4	4	3	3	16	ALTA	60	ALTA
33	3	3	2	2	3	13	MEDIA	2	3	2	3	3	13	MEDIA	3	2	3	3	1	12	MEDIA	3	3	2	1	3	12	MEDIA	50	MEDIA
34	3	2	3	4	3	15	ALTA	4	3	3	4	2	16	ALTA	4	2	3	4	3	16	ALTA	4	2	3	4	2	15	ALTA	62	ALTA
35	1	0	1	1	1	4	BAJA	2	1	1	2	0	6	BAJA	1	0	1	1	1	4	BAJA	2	1	1	2	0	6	BAJA	20	BAJA
36	3	4	3	3	4	17	ALTA	4	4	2	4	3	17	ALTA	3	2	4	2	4	15	ALTA	3	2	4	3	4	16	ALTA	65	ALTA
37	2	3	3	1	3	12	MEDIA	0	2	1	2	1	6	BAJA	2	1	3	3	2	11	MEDIA	2	3	3	2	3	13	MEDIA	42	MEDIA
38	4	4	2	4	3	17	ALTA	4	3	3	4	4	18	ALTA	2	4	4	3	4	17	ALTA	3	4	2	4	4	17	ALTA	69	ALTA
39	3	2	3	3	2	13	MEDIA	1	3	3	2	3	12	MEDIA	1	2	1	0	2	6	BAJA	3	3	2	3	1	12	MEDIA	43	MEDIA
40	3	4	3	2	4	16	ALTA	3	2	4	4	4	17	ALTA	4	3	2	4	3	16	ALTA	4	2	3	3	4	16	ALTA	65	ALTA
41	4	3	4	3	2	16	ALTA	4	3	2	4	3	16	ALTA	3	4	4	2	3	16	ALTA	3	4	2	4	4	17	ALTA	65	ALTA
42	3	4	4	3	2	16	ALTA	3	4	4	2	4	17	ALTA	4	3	4	3	2	16	ALTA	2	3	3	4	3	15	ALTA	64	ALTA
43	4	3	2	3	2	14	ALTA	2	4	3	3	4	16	ALTA	4	2	4	2	3	15	ALTA	3	2	3	4	4	16	ALTA	61	ALTA
44	3	2	3	3	2	13	MEDIA	3	2	3	3	1	12	MEDIA	3	2	3	3	1	12	MEDIA	3	1	3	3	2	12	MEDIA	49	MEDIA
45	3	3	4	2	4	16	ALTA	4	4	2	4	3	17	ALTA	2	3	3	1	3	12	MEDIA	2	4	4	3	4	17	ALTA	62	ALTA
46	4	4	3	4	2	17	ALTA	4	3	3	4	3	17	ALTA	4	3	2	4	3	16	ALTA	4	3	3	4	2	16	ALTA	66	ALTA
47	1	2	1	0	1	5	BAJA	1	2	1	1	1	6	BAJA	1	1	1	1	1	5	BAJA	1	3	2	1	2	9	MEDIA	25	BAJA
48	4	2	4	2	3	15	ALTA	4	3	2	4	3	16	ALTA	2	4	3	4	4	17	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	63	ALTA
49	1	3	3	2	3	12	MEDIA	3	2	3	3	1	12	MEDIA	3	3	2	3	2	13	MEDIA	3	2	2	3	3	13	MEDIA	50	MEDIA
50	2	3	2	3	1	11	MEDIA	1	2	1	0	2	6	BAJA	2	2	3	3	2	12	MEDIA	3	2	2	1	3	11	MEDIA	40	MEDIA

51	2	3	3	4	2	14	ALTA	3	3	2	3	1	12	MEDIA	4	2	4	3	4	17	ALTA	3	4	2	3	4	16	ALTA	59	ALTA
52	4	4	3	2	4	17	ALTA	4	3	3	4	2	16	ALTA	4	3	4	4	3	18	ALTA	4	2	3	4	2	15	ALTA	66	ALTA
53	3	1	3	3	2	12	MEDIA	3	2	2	3	3	13	MEDIA	3	3	2	1	2	11	MEDIA	2	3	3	2	3	13	MEDIA	49	MEDIA
54	2	4	3	3	4	16	ALTA	4	3	4	4	2	17	ALTA	3	2	3	4	3	15	ALTA	2	3	2	4	3	14	ALTA	62	ALTA
55	2	3	4	2	4	15	ALTA	3	2	4	2	4	15	ALTA	3	3	2	2	3	13	MEDIA	4	2	3	4	2	15	ALTA	58	ALTA
56	3	4	2	3	4	16	ALTA	4	3	2	4	4	17	ALTA	4	3	2	4	3	16	ALTA	4	2	4	3	4	17	ALTA	66	ALTA
57	3	2	2	3	3	13	MEDIA	2	3	1	3	3	12	MEDIA	3	1	3	3	2	12	MEDIA	3	1	3	2	3	12	MEDIA	49	MEDIA
58	4	4	2	4	3	17	ALTA	4	2	3	4	2	15	ALTA	3	4	2	3	4	16	ALTA	2	4	3	3	4	16	ALTA	64	ALTA
59	4	4	3	3	4	18	ALTA	3	4	2	3	4	16	ALTA	3	2	2	3	3	13	MEDIA	4	3	3	4	4	18	ALTA	65	ALTA
60	3	3	3	2	4	15	ALTA	2	4	2	3	4	15	ALTA	4	3	2	4	3	16	ALTA	3	2	3	4	3	15	ALTA	61	ALTA
61	3	1	2	3	3	12	MEDIA	1	3	2	3	2	11	MEDIA	3	3	1	2	3	12	MEDIA	4	3	2	4	2	15	ALTA	50	MEDIA
62	2	1	2	3	3	11	MEDIA	3	3	2	2	3	13	MEDIA	3	2	2	3	3	13	MEDIA	2	3	3	2	3	13	MEDIA	50	MEDIA
63	2	3	2	4	3	14	ALTA	4	4	2	4	3	17	ALTA	4	2	3	3	3	15	ALTA	3	4	4	2	4	17	ALTA	63	ALTA
64	2	0	1	2	1	6	BAJA	1	1	1	1	1	5	BAJA	1	0	1	1	2	5	BAJA	2	1	1	2	2	8	MEDIA	24	BAJA
65	2	2	2	2	2	10	MEDIA	3	1	3	3	2	12	MEDIA	2	3	3	1	2	11	MEDIA	2	3	1	3	2	11	MEDIA	44	MEDIA
66	3	4	2	4	4	17	ALTA	4	4	3	2	3	16	ALTA	4	3	3	4	2	16	ALTA	4	2	4	2	3	15	ALTA	64	ALTA
67	2	4	3	3	4	16	ALTA	3	2	3	3	2	13	MEDIA	4	2	3	3	2	14	ALTA	3	2	4	4	3	16	ALTA	59	ALTA
68	3	1	3	3	2	12	MEDIA	0	2	1	1	2	6	BAJA	3	2	2	3	2	12	MEDIA	3	2	3	3	2	13	MEDIA	43	MEDIA
69	2	3	3	4	3	15	ALTA	4	2	3	4	3	16	ALTA	3	2	4	3	4	16	ALTA	4	3	4	4	2	17	ALTA	64	ALTA
70	3	2	1	2	3	11	MEDIA	1	3	2	3	2	11	MEDIA	1	2	1	0	2	6	BAJA	3	2	3	3	1	12	MEDIA	40	MEDIA
71	4	3	3	4	2	16	ALTA	4	4	2	4	3	17	ALTA	2	3	4	2	3	14	ALTA	2	4	2	3	3	14	ALTA	61	ALTA
72	4	2	4	4	3	17	ALTA	2	4	2	3	4	15	ALTA	3	3	1	3	2	12	MEDIA	2	4	4	3	3	16	ALTA	60	ALTA
73	3	3	2	2	3	13	MEDIA	2	3	2	3	3	13	MEDIA	3	2	3	3	1	12	MEDIA	3	3	2	1	3	12	MEDIA	50	MEDIA
74	3	2	3	4	3	15	ALTA	4	3	3	4	2	16	ALTA	4	2	3	4	3	16	ALTA	4	2	3	4	2	15	ALTA	62	ALTA
75	1	0	1	1	1	4	BAJA	2	1	1	2	0	6	BAJA	1	0	1	1	1	4	BAJA	2	1	1	2	0	6	BAJA	20	BAJA
76	3	4	3	3	4	17	ALTA	4	4	2	4	3	17	ALTA	3	2	4	2	4	15	ALTA	3	2	4	3	4	16	ALTA	65	ALTA
77	2	3	3	1	3	12	MEDIA	0	2	1	2	1	6	BAJA	2	1	3	3	2	11	MEDIA	2	3	3	2	3	13	MEDIA	42	MEDIA
78	4	4	2	4	3	17	ALTA	4	3	3	4	4	18	ALTA	2	4	4	3	4	17	ALTA	3	4	2	4	4	17	ALTA	69	ALTA

79	3	2	3	3	2	13	MEDIA	1	3	3	2	3	12	MEDIA	1	2	1	0	2	6	BAJA	3	3	2	3	1	12	MEDIA	43	MEDIA
80	3	4	3	2	4	16	ALTA	3	2	4	4	4	17	ALTA	4	3	2	4	3	16	ALTA	4	2	3	3	4	16	ALTA	65	ALTA
81	4	3	4	3	2	16	ALTA	4	3	2	4	3	16	ALTA	3	4	4	2	3	16	ALTA	3	4	2	4	4	17	ALTA	65	ALTA
82	3	4	4	3	2	16	ALTA	3	4	4	2	4	17	ALTA	4	3	4	3	2	16	ALTA	2	3	3	4	3	15	ALTA	64	ALTA
83	4	3	2	3	2	14	ALTA	2	4	3	3	4	16	ALTA	4	2	4	2	3	15	ALTA	3	2	3	4	4	16	ALTA	61	ALTA
84	3	2	3	3	2	13	MEDIA	3	2	3	3	1	12	MEDIA	3	2	3	3	1	12	MEDIA	3	1	3	3	2	12	MEDIA	49	MEDIA
85	3	3	4	2	4	16	ALTA	4	4	2	4	3	17	ALTA	2	3	3	1	3	12	MEDIA	2	4	4	3	4	17	ALTA	62	ALTA
86	4	4	3	4	2	17	ALTA	4	3	3	4	3	17	ALTA	4	3	2	4	3	16	ALTA	4	3	3	4	2	16	ALTA	66	ALTA
87	1	2	1	0	1	5	BAJA	1	2	1	1	1	6	BAJA	1	1	1	1	1	5	BAJA	1	3	2	1	2	9	MEDIA	25	BAJA
88	4	2	4	2	3	15	ALTA	4	3	2	4	3	16	ALTA	2	4	3	4	4	17	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	63	ALTA
89	1	3	3	2	3	12	MEDIA	3	2	3	3	1	12	MEDIA	3	3	2	3	2	13	MEDIA	3	2	2	3	3	13	MEDIA	50	MEDIA
90	2	3	2	3	1	11	MEDIA	1	2	1	0	2	6	BAJA	2	2	3	3	2	12	MEDIA	3	2	2	1	3	11	MEDIA	40	MEDIA
91	2	3	3	4	2	14	ALTA	3	3	2	3	1	12	MEDIA	4	2	4	3	4	17	ALTA	3	4	2	3	4	16	ALTA	59	ALTA
92	4	4	3	2	4	17	ALTA	4	3	3	4	2	16	ALTA	4	3	4	4	3	18	ALTA	4	2	3	4	2	15	ALTA	66	ALTA
93	3	1	3	3	2	12	MEDIA	3	2	2	3	3	13	MEDIA	3	3	2	1	2	11	MEDIA	2	3	3	2	3	13	MEDIA	49	MEDIA
94	2	4	3	3	4	16	ALTA	4	3	4	4	2	17	ALTA	3	2	3	4	3	15	ALTA	2	3	2	4	3	14	ALTA	62	ALTA
95	2	3	4	2	4	15	ALTA	3	2	4	2	4	15	ALTA	3	3	2	2	3	13	MEDIA	4	2	3	4	2	15	ALTA	58	ALTA
96	3	4	2	3	4	16	ALTA	4	3	2	4	4	17	ALTA	4	3	2	4	3	16	ALTA	4	2	4	3	4	17	ALTA	66	ALTA
97	3	2	2	3	3	13	MEDIA	2	3	1	3	3	12	MEDIA	3	1	3	3	2	12	MEDIA	3	1	3	2	3	12	MEDIA	49	MEDIA
98	4	4	2	4	3	17	ALTA	4	2	3	4	2	15	ALTA	3	4	2	3	4	16	ALTA	2	4	3	3	4	16	ALTA	64	ALTA
99	4	4	3	3	4	18	ALTA	3	4	2	3	4	16	ALTA	3	2	2	3	3	13	MEDIA	4	3	3	4	4	18	ALTA	65	ALTA
100	3	3	3	2	4	15	ALTA	2	4	2	3	4	15	ALTA	4	3	2	4	3	16	ALTA	3	2	3	4	3	15	ALTA	61	ALTA
101	3	1	2	3	3	12	MEDIA	1	3	2	3	2	11	MEDIA	3	3	1	2	3	12	MEDIA	4	3	2	4	2	15	ALTA	50	MEDIA
102	2	1	2	3	3	11	MEDIA	3	3	2	2	3	13	MEDIA	3	2	2	3	3	13	MEDIA	2	3	3	2	3	13	MEDIA	50	MEDIA
103	2	3	2	4	3	14	ALTA	4	4	2	4	3	17	ALTA	4	2	3	3	3	15	ALTA	3	4	4	2	4	17	ALTA	63	ALTA
104	2	0	1	2	1	6	BAJA	1	1	1	1	1	5	BAJA	1	0	1	1	2	5	BAJA	2	1	1	2	2	8	MEDIA	24	BAJA
105	2	2	2	2	2	10	MEDIA	3	1	3	3	2	12	MEDIA	2	3	3	1	2	11	MEDIA	2	3	1	3	2	11	MEDIA	44	MEDIA
106	3	4	2	4	4	17	ALTA	4	4	3	2	3	16	ALTA	4	3	3	4	2	16	ALTA	4	2	4	2	3	15	ALTA	64	ALTA

107	2	4	3	3	4	16	ALTA	3	2	3	3	2	13	MEDIA	4	2	3	3	2	14	ALTA	3	2	4	4	3	16	ALTA	59	ALTA
108	3	1	3	3	2	12	MEDIA	0	2	1	1	2	6	BAJA	3	2	2	3	2	12	MEDIA	3	2	3	3	2	13	MEDIA	43	MEDIA
109	2	3	3	4	3	15	ALTA	4	2	3	4	3	16	ALTA	3	2	4	3	4	16	ALTA	4	3	4	4	2	17	ALTA	64	ALTA
110	3	2	1	2	3	11	MEDIA	1	3	2	3	2	11	MEDIA	1	2	1	0	2	6	BAJA	3	2	3	3	1	12	MEDIA	40	MEDIA
111	4	3	3	4	2	16	ALTA	4	4	2	4	3	17	ALTA	2	3	4	2	3	14	ALTA	2	4	2	3	3	14	ALTA	61	ALTA
112	4	2	4	4	3	17	ALTA	2	4	2	3	4	15	ALTA	3	3	1	3	2	12	MEDIA	2	4	4	3	3	16	ALTA	60	ALTA
113	3	3	2	2	3	13	MEDIA	2	3	2	3	3	13	MEDIA	3	2	3	3	1	12	MEDIA	3	3	2	1	3	12	MEDIA	50	MEDIA
114	3	2	3	4	3	15	ALTA	4	3	3	4	2	16	ALTA	4	2	3	4	3	16	ALTA	4	2	3	4	2	15	ALTA	62	ALTA
115	1	0	1	1	1	4	BAJA	2	1	1	2	0	6	BAJA	1	0	1	1	1	4	BAJA	2	1	1	2	0	6	BAJA	20	BAJA
116	3	4	3	3	4	17	ALTA	4	4	2	4	3	17	ALTA	3	2	4	2	4	15	ALTA	3	2	4	3	4	16	ALTA	65	ALTA
117	2	3	3	1	3	12	MEDIA	0	2	1	2	1	6	BAJA	2	1	3	3	2	11	MEDIA	2	3	3	2	3	13	MEDIA	42	MEDIA
118	4	4	2	4	3	17	ALTA	4	3	3	4	4	18	ALTA	2	4	4	3	4	17	ALTA	3	4	2	4	4	17	ALTA	69	ALTA
119	3	2	3	3	2	13	MEDIA	1	3	3	2	3	12	MEDIA	1	2	1	0	2	6	BAJA	3	3	2	3	1	12	MEDIA	43	MEDIA
120	3	4	3	2	4	16	ALTA	3	2	4	4	4	17	ALTA	4	3	2	4	3	16	ALTA	4	2	3	3	4	16	ALTA	65	ALTA
121	4	3	4	3	2	16	ALTA	4	3	2	4	3	16	ALTA	3	4	4	2	3	16	ALTA	3	4	2	4	4	17	ALTA	65	ALTA
122	3	4	4	3	2	16	ALTA	3	4	4	2	4	17	ALTA	4	3	4	3	2	16	ALTA	2	3	3	4	3	15	ALTA	64	ALTA
123	4	3	2	3	2	14	ALTA	2	4	3	3	4	16	ALTA	4	2	4	2	3	15	ALTA	3	2	3	4	4	16	ALTA	61	ALTA
124	3	2	3	3	2	13	MEDIA	3	2	3	3	1	12	MEDIA	3	2	3	3	1	12	MEDIA	3	1	3	3	2	12	MEDIA	49	MEDIA
125	3	3	4	2	4	16	ALTA	4	4	2	4	3	17	ALTA	2	3	3	1	3	12	MEDIA	2	4	4	3	4	17	ALTA	62	ALTA
126	4	4	3	4	2	17	ALTA	4	3	3	4	3	17	ALTA	4	3	2	4	3	16	ALTA	4	3	3	4	2	16	ALTA	66	ALTA
127	1	2	1	0	1	5	BAJA	1	2	1	1	1	6	BAJA	1	1	1	1	1	5	BAJA	1	3	2	1	2	9	MEDIA	25	BAJA
128	4	2	4	2	3	15	ALTA	4	3	2	4	3	16	ALTA	2	4	3	4	4	17	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	63	ALTA
129	1	3	3	2	3	12	MEDIA	3	2	3	3	1	12	MEDIA	3	3	2	3	2	13	MEDIA	3	2	2	3	3	13	MEDIA	50	MEDIA
130	2	3	2	3	1	11	MEDIA	1	2	1	0	2	6	BAJA	2	2	3	3	2	12	MEDIA	3	2	2	1	3	11	MEDIA	40	MEDIA
131	2	3	3	4	2	14	ALTA	3	3	2	3	1	12	MEDIA	4	2	4	3	4	17	ALTA	3	4	2	3	4	16	ALTA	59	ALTA
132	4	4	3	2	4	17	ALTA	4	3	3	4	2	16	ALTA	4	3	4	4	3	18	ALTA	4	2	3	4	2	15	ALTA	66	ALTA
133	3	1	3	3	2	12	MEDIA	3	2	2	3	3	13	MEDIA	3	3	2	1	2	11	MEDIA	2	3	3	2	3	13	MEDIA	49	MEDIA
134	2	4	3	3	4	16	ALTA	4	3	4	4	2	17	ALTA	3	2	3	4	3	15	ALTA	2	3	2	4	3	14	ALTA	62	ALTA

135	2	3	4	2	4	15	ALTA	3	2	4	2	4	15	ALTA	3	3	2	2	3	13	MEDIA	4	2	3	4	2	15	ALTA	58	ALTA
136	3	4	2	3	4	16	ALTA	4	3	2	4	4	17	ALTA	4	3	2	4	3	16	ALTA	4	2	4	3	4	17	ALTA	66	ALTA
137	3	2	2	3	3	13	MEDIA	2	3	1	3	3	12	MEDIA	3	1	3	3	2	12	MEDIA	3	1	3	2	3	12	MEDIA	49	MEDIA
138	4	4	2	4	3	17	ALTA	4	2	3	4	2	15	ALTA	3	4	2	3	4	16	ALTA	2	4	3	3	4	16	ALTA	64	ALTA
139	4	4	3	3	4	18	ALTA	3	4	2	3	4	16	ALTA	3	2	2	3	3	13	MEDIA	4	3	3	4	4	18	ALTA	65	ALTA
140	3	3	3	2	4	15	ALTA	2	4	2	3	4	15	ALTA	4	3	2	4	3	16	ALTA	3	2	3	4	3	15	ALTA	61	ALTA
141	3	1	2	3	3	12	MEDIA	1	3	2	3	2	11	MEDIA	3	3	1	2	3	12	MEDIA	4	3	2	4	2	15	ALTA	50	MEDIA
142	2	1	2	3	3	11	MEDIA	3	3	2	2	3	13	MEDIA	3	2	2	3	3	13	MEDIA	2	3	3	2	3	13	MEDIA	50	MEDIA
143	2	3	2	4	3	14	ALTA	4	4	2	4	3	17	ALTA	4	2	3	3	3	15	ALTA	3	4	4	2	4	17	ALTA	63	ALTA
144	2	0	1	2	1	6	BAJA	1	1	1	1	1	5	BAJA	1	0	1	1	2	5	BAJA	2	1	1	2	2	8	MEDIA	24	BAJA
145	2	2	2	2	2	10	MEDIA	3	1	3	3	2	12	MEDIA	2	3	3	1	2	11	MEDIA	2	3	1	3	2	11	MEDIA	44	MEDIA
146	3	4	2	4	4	17	ALTA	4	4	3	2	3	16	ALTA	4	3	3	4	2	16	ALTA	4	2	4	2	3	15	ALTA	64	ALTA
147	2	4	3	3	4	16	ALTA	3	2	3	3	2	13	MEDIA	4	2	3	3	2	14	ALTA	3	2	4	4	3	16	ALTA	59	ALTA
148	3	1	3	3	2	12	MEDIA	0	2	1	1	2	6	BAJA	3	2	2	3	2	12	MEDIA	3	2	3	3	2	13	MEDIA	43	MEDIA
149	2	3	3	4	3	15	ALTA	4	2	3	4	3	16	ALTA	3	2	4	3	4	16	ALTA	4	3	4	4	2	17	ALTA	64	ALTA
150	3	2	1	2	3	11	MEDIA	1	3	2	3	2	11	MEDIA	1	2	1	0	2	6	BAJA	3	2	3	3	1	12	MEDIA	40	MEDIA
151	4	3	3	4	2	16	ALTA	4	4	2	4	3	17	ALTA	2	3	4	2	3	14	ALTA	2	4	2	3	3	14	ALTA	61	ALTA
152	4	2	4	4	3	17	ALTA	2	4	2	3	4	15	ALTA	3	3	1	3	2	12	MEDIA	2	4	4	3	3	16	ALTA	60	ALTA
153	3	3	2	2	3	13	MEDIA	2	3	2	3	3	13	MEDIA	3	2	3	3	1	12	MEDIA	3	3	2	1	3	12	MEDIA	50	MEDIA
154	3	2	3	4	3	15	ALTA	4	3	3	4	2	16	ALTA	4	2	3	4	3	16	ALTA	4	2	3	4	2	15	ALTA	62	ALTA
155	1	0	1	1	1	4	BAJA	2	1	1	2	0	6	BAJA	1	0	1	1	1	4	BAJA	2	1	1	2	0	6	BAJA	20	BAJA
156	3	4	3	3	4	17	ALTA	4	4	2	4	3	17	ALTA	3	2	4	2	4	15	ALTA	3	2	4	3	4	16	ALTA	65	ALTA
157	2	3	3	1	3	12	MEDIA	0	2	1	2	1	6	BAJA	2	1	3	3	2	11	MEDIA	2	3	3	2	3	13	MEDIA	42	MEDIA
158	4	4	2	4	3	17	ALTA	4	3	3	4	4	18	ALTA	2	4	4	3	4	17	ALTA	3	4	2	4	4	17	ALTA	69	ALTA
159	3	2	3	3	2	13	MEDIA	1	3	3	2	3	12	MEDIA	1	2	1	0	2	6	BAJA	3	3	2	3	1	12	MEDIA	43	MEDIA
160	3	4	3	2	4	16	ALTA	3	2	4	4	4	17	ALTA	4	3	2	4	3	16	ALTA	4	2	3	3	4	16	ALTA	65	ALTA
161	4	3	4	3	2	16	ALTA	4	3	2	4	3	16	ALTA	3	4	4	2	3	16	ALTA	3	4	2	4	4	17	ALTA	65	ALTA
162	3	4	4	3	2	16	ALTA	3	4	4	2	4	17	ALTA	4	3	4	3	2	16	ALTA	2	3	3	4	3	15	ALTA	64	ALTA

163	4	3	2	3	2	14	ALTA	2	4	3	3	4	16	ALTA	4	2	4	2	3	15	ALTA	3	2	3	4	4	16	ALTA	61	ALTA
164	3	2	3	3	2	13	MEDIA	3	2	3	3	1	12	MEDIA	3	2	3	3	1	12	MEDIA	3	1	3	3	2	12	MEDIA	49	MEDIA
165	3	3	4	2	4	16	ALTA	4	4	2	4	3	17	ALTA	2	3	3	1	3	12	MEDIA	2	4	4	3	4	17	ALTA	62	ALTA
166	4	4	3	4	2	17	ALTA	4	3	3	4	3	17	ALTA	4	3	2	4	3	16	ALTA	4	3	3	4	2	16	ALTA	66	ALTA
167	1	2	1	0	1	5	BAJA	1	2	1	1	1	6	BAJA	1	1	1	1	1	5	BAJA	1	3	2	1	2	9	MEDIA	25	BAJA
168	4	2	4	2	3	15	ALTA	4	3	2	4	3	16	ALTA	2	4	3	4	4	17	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	63	ALTA
169	1	3	3	2	3	12	MEDIA	3	2	3	3	1	12	MEDIA	3	3	2	3	2	13	MEDIA	3	2	2	3	3	13	MEDIA	50	MEDIA
170	2	3	2	3	1	11	MEDIA	1	2	1	0	2	6	BAJA	2	2	3	3	2	12	MEDIA	3	2	2	1	3	11	MEDIA	40	MEDIA
171	4	3	4	3	2	16	ALTA	4	3	2	4	3	16	ALTA	3	4	4	2	3	16	ALTA	3	4	2	4	4	17	ALTA	65	ALTA
172	3	4	4	3	2	16	ALTA	3	4	4	2	4	17	ALTA	4	3	4	3	2	16	ALTA	2	3	3	4	3	15	ALTA	64	ALTA
173	4	3	2	3	2	14	ALTA	2	4	3	3	4	16	ALTA	4	2	4	2	3	15	ALTA	3	2	3	4	4	16	ALTA	61	ALTA
174	3	2	3	3	2	13	MEDIA	3	2	3	3	1	12	MEDIA	3	2	3	3	1	12	MEDIA	3	1	3	3	2	12	MEDIA	49	MEDIA
175	3	3	4	2	4	16	ALTA	4	4	2	4	3	17	ALTA	2	3	3	1	3	12	MEDIA	2	4	4	3	4	17	ALTA	62	ALTA
176	4	4	3	4	2	17	ALTA	4	3	3	4	3	17	ALTA	4	3	2	4	3	16	ALTA	4	3	3	4	2	16	ALTA	66	ALTA
177	1	2	1	0	1	5	BAJA	1	2	1	1	1	6	BAJA	1	1	1	1	1	5	BAJA	1	3	2	1	2	9	MEDIA	25	BAJA
178	4	2	4	2	3	15	ALTA	4	3	2	4	3	16	ALTA	2	4	3	4	4	17	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	63	ALTA
179	1	3	3	2	3	12	MEDIA	3	2	3	3	1	12	MEDIA	3	3	2	3	2	13	MEDIA	3	2	2	3	3	13	MEDIA	50	MEDIA
180	2	3	2	3	1	11	MEDIA	1	2	1	0	2	6	BAJA	2	2	3	3	2	12	MEDIA	3	2	2	1	3	11	MEDIA	40	MEDIA
181	2	3	3	4	2	14	ALTA	3	3	2	3	1	12	MEDIA	4	2	4	3	4	17	ALTA	3	4	2	3	4	16	ALTA	59	ALTA
182	4	4	3	2	4	17	ALTA	4	3	3	4	2	16	ALTA	4	3	4	4	3	18	ALTA	4	2	3	4	2	15	ALTA	66	ALTA
183	3	1	3	3	2	12	MEDIA	3	2	2	3	3	13	MEDIA	3	3	2	1	2	11	MEDIA	2	3	3	2	3	13	MEDIA	49	MEDIA
184	2	4	3	3	4	16	ALTA	4	3	4	4	2	17	ALTA	3	2	3	4	3	15	ALTA	2	3	2	4	3	14	ALTA	62	ALTA
185	2	3	4	2	4	15	ALTA	3	2	4	2	4	15	ALTA	3	3	2	2	3	13	MEDIA	4	2	3	4	2	15	ALTA	58	ALTA
186	3	4	2	3	4	16	ALTA	4	3	2	4	4	17	ALTA	4	3	2	4	3	16	ALTA	4	2	4	3	4	17	ALTA	66	ALTA
187	3	2	2	3	3	13	MEDIA	2	3	1	3	3	12	MEDIA	3	1	3	3	2	12	MEDIA	3	1	3	2	3	12	MEDIA	49	MEDIA
188	4	4	2	4	3	17	ALTA	4	2	3	4	2	15	ALTA	3	4	2	3	4	16	ALTA	2	4	3	3	4	16	ALTA	64	ALTA
189	4	4	3	3	4	18	ALTA	3	4	2	3	4	16	ALTA	3	2	2	3	3	13	MEDIA	4	3	3	4	4	18	ALTA	65	ALTA
190	3	3	3	2	4	15	ALTA	2	4	2	3	4	15	ALTA	4	3	2	4	3	16	ALTA	3	2	3	4	3	15	ALTA	61	ALTA

191	3	1	2	3	3	12	MEDIA	1	3	2	3	2	11	MEDIA	3	3	1	2	3	12	MEDIA	4	3	2	4	2	15	ALTA	50	MEDIA
192	2	1	2	3	3	11	MEDIA	3	3	2	2	3	13	MEDIA	3	2	2	3	3	13	MEDIA	2	3	3	2	3	13	MEDIA	50	MEDIA
193	2	3	2	4	3	14	ALTA	4	4	2	4	3	17	ALTA	4	2	3	3	3	15	ALTA	3	4	4	2	4	17	ALTA	63	ALTA
194	2	0	1	2	1	6	BAJA	1	1	1	1	1	5	BAJA	1	0	1	1	2	5	BAJA	2	1	1	2	2	8	MEDIA	24	BAJA

Base de datos de la variable mecanismos de inclusión laboral

MUESTRA	MECANISMOS DE INCLUSIÓN LABORAL																									TOTAL	NIVEL			
	POLÍTICAS PÚBLICAS							PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN							PACTOS ENTRE ESTADOS							GENERACIÓN Y AMPLIACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS								
	1	2	3	4	5	ST	NIVEL	6	7	8	9	10	ST	NIVEL	11	12	13	14	15	ST	NIVEL	16	17	18	19			20	ST	NIVEL
1	2	0	1	2	1	6	MALOS	2	1	2	0	1	6	MALOS	0	2	1	2	1	6	MALOS	1	0	1	1	1	4	MALOS	22	MALOS
2	2	1	1	0	1	5	MALOS	1	2	1	2	2	8	REGULAR ES	0	1	1	2	1	5	MALOS	1	0	2	2	1	6	MALOS	24	MALOS
3	1	1	1	2	1	6	MALOS	1	1	1	2	1	6	MALOS	1	2	0	2	0	5	MALOS	1	1	1	0	1	4	MALOS	21	MALOS
4	3	1	1	3	2	10	REGULAR ES	3	1	2	1	2	9	REGULAR ES	2	3	1	1	3	10	REGULAR ES	3	1	2	3	1	10	REGULAR ES	39	REGULAR ES
5	2	1	2	0	1	6	MALOS	0	2	1	2	1	6	MALOS	2	1	2	3	1	9	REGULAR ES	1	2	1	0	1	5	MALOS	26	MALOS
6	1	1	1	2	1	6	MALOS	1	1	1	1	1	5	MALOS	1	2	1	1	1	6	MALOS	1	0	2	1	2	6	MALOS	23	MALOS
7	3	1	3	3	2	12	REGULAR ES	3	4	2	2	4	15	BUENOS	4	2	4	3	2	15	BUENOS	2	3	2	1	3	11	REGULAR ES	53	REGULAR ES
8	0	2	1	1	2	6	MALOS	2	0	1	2	1	6	MALOS	0	2	1	2	1	6	MALOS	1	0	2	1	2	6	MALOS	24	MALOS
9	0	2	1	1	2	6	MALOS	2	2	2	1	2	9	REGULAR ES	3	1	2	3	2	11	REGULAR ES	2	2	2	2	2	10	REGULAR ES	36	REGULAR ES
10	2	1	1	2	2	8	REGULAR ES	2	4	3	2	3	14	BUENOS	2	2	2	2	2	10	REGULAR ES	2	1	2	3	1	9	REGULAR ES	41	REGULAR ES
11	1	2	1	1	0	5	MALOS	3	2	1	3	1	10	REGULAR ES	0	2	1	1	2	6	MALOS	0	2	1	2	1	6	MALOS	27	REGULAR ES
12	1	0	2	2	1	6	MALOS	2	1	2	1	0	6	MALOS	0	1	1	2	1	5	MALOS	1	0	1	2	1	5	MALOS	22	MALOS
13	3	1	2	3	1	10	REGULAR ES	3	1	1	3	2	10	REGULAR ES	2	3	1	2	1	9	REGULAR ES	3	1	2	3	2	11	REGULAR ES	40	REGULAR ES
14	1	2	2	0	1	6	MALOS	1	0	2	1	2	6	MALOS	2	1	1	2	0	6	MALOS	1	0	1	2	1	5	MALOS	23	MALOS
15	0	2	1	0	2	5	MALOS	0	1	1	2	1	5	MALOS	3	2	3	1	2	11	REGULAR ES	1	1	1	0	1	4	MALOS	25	MALOS
16	2	1	1	2	0	6	MALOS	1	0	2	2	1	6	MALOS	0	1	2	1	2	6	MALOS	0	2	1	2	1	6	MALOS	24	MALOS
17	2	3	2	2	1	10	REGULAR ES	2	1	2	2	2	9	REGULAR ES	2	1	2	3	1	9	REGULAR ES	3	1	2	1	2	9	REGULAR ES	37	REGULAR ES
18	0	2	1	2	1	6	MALOS	2	0	1	2	1	6	MALOS	2	0	1	2	1	6	MALOS	1	2	1	1	0	5	MALOS	23	MALOS
19	1	2	1	1	1	6	MALOS	2	1	1	0	1	5	MALOS	2	2	2	2	2	10	REGULAR ES	1	1	1	0	1	4	MALOS	25	MALOS
20	0	2	0	2	1	5	MALOS	0	1	2	1	2	6	MALOS	2	1	1	0	1	5	MALOS	1	1	1	0	1	4	MALOS	20	MALOS
21	3	2	1	3	1	10	REGULAR ES	3	2	3	3	2	13	REGULAR ES	3	1	2	1	3	10	REGULAR ES	0	2	1	2	1	6	MALOS	39	REGULAR ES
22	3	2	1	2	1	9	REGULAR ES	2	2	2	2	2	10	REGULAR ES	2	2	2	2	2	10	REGULAR ES	2	3	2	1	3	11	REGULAR ES	40	REGULAR ES
23	2	0	1	2	1	6	MALOS	1	0	2	1	2	6	MALOS	0	2	1	1	1	5	MALOS	1	2	1	0	1	5	MALOS	22	MALOS

24	3	2	3	3	1	12	REGULAR ES	4	3	2	4	2	15	BUENOS	3	1	3	3	2	12	REGULAR ES	4	3	3	4	2	16	BUENOS	55	BUENOS
25	2	1	1	2	0	6	MALOS	2	1	2	3	1	9	REGULAR ES	2	1	2	0	1	6	MALOS	2	1	2	2	2	9	REGULAR ES	30	REGULAR ES
26	2	0	1	1	2	6	MALOS	2	1	2	1	0	6	MALOS	2	0	1	2	1	6	MALOS	2	1	2	0	1	6	MALOS	24	MALOS
27	1	0	1	2	1	5	MALOS	3	1	2	3	2	11	REGULAR ES	2	1	1	1	0	5	MALOS	1	1	1	0	1	4	MALOS	25	MALOS
28	2	1	2	2	2	9	REGULAR ES	3	2	3	3	2	13	REGULAR ES	2	1	2	3	1	9	REGULAR ES	3	2	3	2	1	11	REGULAR ES	42	REGULAR ES
29	2	1	1	0	1	5	MALOS	2	0	1	2	1	6	MALOS	1	1	1	1	1	5	MALOS	1	2	1	0	2	6	MALOS	22	MALOS
30	2	2	1	1	2	8	REGULAR ES	2	1	2	3	1	9	REGULAR ES	3	3	2	3	2	13	REGULAR ES	2	1	2	3	1	9	REGULAR ES	39	REGULAR ES
31	1	2	1	0	1	5	MALOS	1	2	1	2	0	6	MALOS	1	1	1	1	1	5	MALOS	1	0	1	1	1	4	MALOS	20	MALOS
32	1	2	1	2	0	6	MALOS	1	0	1	2	1	5	MALOS	2	1	2	2	2	9	REGULAR ES	2	0	1	2	1	6	MALOS	26	MALOS
33	3	2	2	1	2	10	REGULAR ES	3	1	2	3	1	10	REGULAR ES	3	2	1	3	1	10	REGULAR ES	3	2	1	3	1	10	REGULAR ES	40	REGULAR ES
34	1	0	2	1	2	6	MALOS	2	0	2	1	1	6	MALOS	1	2	1	0	2	6	MALOS	2	0	1	2	1	6	MALOS	24	MALOS
35	3	2	3	3	2	13	REGULAR ES	3	1	3	3	2	12	REGULAR ES	3	4	2	3	4	16	BUENOS	3	4	2	2	4	15	BUENOS	56	BUENOS
36	0	1	2	1	2	6	MALOS	2	1	0	2	1	6	MALOS	1	2	1	1	1	6	MALOS	1	2	1	1	0	5	MALOS	23	MALOS
37	2	1	2	2	2	9	REGULAR ES	2	3	2	4	3	14	BUENOS	2	1	2	2	2	9	REGULAR ES	3	2	2	3	1	11	REGULAR ES	43	REGULAR ES
38	2	1	1	2	0	6	MALOS	1	2	1	2	0	6	MALOS	1	1	1	2	1	6	MALOS	2	0	1	2	0	5	MALOS	23	MALOS
39	3	2	2	3	1	11	REGULAR ES	3	1	2	3	1	10	REGULAR ES	4	3	2	4	2	15	BUENOS	2	2	2	1	2	9	REGULAR ES	45	REGULAR ES
40	1	1	1	1	0	4	MALOS	1	2	1	2	0	6	MALOS	2	1	1	1	1	6	MALOS	0	2	1	1	2	6	MALOS	22	MALOS
41	2	0	1	2	1	6	MALOS	2	1	2	0	1	6	MALOS	0	2	1	2	1	6	MALOS	1	0	1	1	1	4	MALOS	22	MALOS
42	2	1	1	0	1	5	MALOS	1	2	1	2	2	8	REGULAR ES	0	1	1	2	1	5	MALOS	1	0	2	2	1	6	MALOS	24	MALOS
43	1	1	1	2	1	6	MALOS	1	1	1	2	1	6	MALOS	1	2	0	2	0	5	MALOS	1	1	1	0	1	4	MALOS	21	MALOS
44	3	1	1	3	2	10	REGULAR ES	3	1	2	1	2	9	REGULAR ES	2	3	1	1	3	10	REGULAR ES	3	1	2	3	1	10	REGULAR ES	39	REGULAR ES
45	2	1	2	0	1	6	MALOS	0	2	1	2	1	6	MALOS	2	1	2	3	1	9	REGULAR ES	1	2	1	0	1	5	MALOS	26	MALOS
46	1	1	1	2	1	6	MALOS	1	1	1	1	1	5	MALOS	1	2	1	1	1	6	MALOS	1	0	2	1	2	6	MALOS	23	MALOS
47	3	1	3	3	2	12	REGULAR ES	3	4	2	2	4	15	BUENOS	4	2	4	3	2	15	BUENOS	2	3	2	1	3	11	REGULAR ES	53	REGULAR ES
48	0	2	1	1	2	6	MALOS	2	0	1	2	1	6	MALOS	0	2	1	2	1	6	MALOS	1	0	2	1	2	6	MALOS	24	MALOS
49	0	2	1	1	2	6	MALOS	2	2	2	1	2	9	REGULAR ES	3	1	2	3	2	11	REGULAR ES	2	2	2	2	2	10	REGULAR ES	36	REGULAR ES
50	2	1	1	2	2	8	REGULAR ES	2	4	3	2	3	14	BUENOS	2	2	2	2	2	10	REGULAR ES	2	1	2	3	1	9	REGULAR ES	41	REGULAR ES
51	1	2	1	1	0	5	MALOS	3	2	1	3	1	10	REGULAR ES	0	2	1	1	2	6	MALOS	0	2	1	2	1	6	MALOS	27	REGULAR ES

52	1	0	2	2	1	6	MALOS	2	1	2	1	0	6	MALOS	0	1	1	2	1	5	MALOS	1	0	1	2	1	5	MALOS	22	MALOS
53	3	1	2	3	1	10	REGULAR ES	3	1	1	3	2	10	REGULAR ES	2	3	1	2	1	9	REGULAR ES	3	1	2	3	2	11	REGULAR ES	40	REGULAR ES
54	1	2	2	0	1	6	MALOS	1	0	2	1	2	6	MALOS	2	1	1	2	0	6	MALOS	1	0	1	2	1	5	MALOS	23	MALOS
55	0	2	1	0	2	5	MALOS	0	1	1	2	1	5	MALOS	3	2	3	1	2	11	REGULAR ES	1	1	1	0	1	4	MALOS	25	MALOS
56	2	1	1	2	0	6	MALOS	1	0	2	2	1	6	MALOS	0	1	2	1	2	6	MALOS	0	2	1	2	1	6	MALOS	24	MALOS
57	2	3	2	2	1	10	REGULAR ES	2	1	2	2	2	9	REGULAR ES	2	1	2	3	1	9	REGULAR ES	3	1	2	1	2	9	REGULAR ES	37	REGULAR ES
58	0	2	1	2	1	6	MALOS	2	0	1	2	1	6	MALOS	2	0	1	2	1	6	MALOS	1	2	1	1	0	5	MALOS	23	MALOS
59	1	2	1	1	1	6	MALOS	2	1	1	0	1	5	MALOS	2	2	2	2	2	10	REGULAR ES	1	1	1	0	1	4	MALOS	25	MALOS
60	0	2	0	2	1	5	MALOS	0	1	2	1	2	6	MALOS	2	1	1	0	1	5	MALOS	1	1	1	0	1	4	MALOS	20	MALOS
61	3	2	1	3	1	10	REGULAR ES	3	2	3	3	2	13	REGULAR ES	3	1	2	1	3	10	REGULAR ES	0	2	1	2	1	6	MALOS	39	REGULAR ES
62	3	2	1	2	1	9	REGULAR ES	2	2	2	2	2	10	REGULAR ES	2	2	2	2	2	10	REGULAR ES	2	3	2	1	3	11	REGULAR ES	40	REGULAR ES
63	2	0	1	2	1	6	MALOS	1	0	2	1	2	6	MALOS	0	2	1	1	1	5	MALOS	1	2	1	0	1	5	MALOS	22	MALOS
64	3	2	3	3	1	12	REGULAR ES	4	3	2	4	2	15	BUENOS	3	1	3	3	2	12	REGULAR ES	4	3	3	4	2	16	BUENOS	55	BUENOS
65	2	1	1	2	0	6	MALOS	2	1	2	3	1	9	REGULAR ES	2	1	2	0	1	6	MALOS	2	1	2	2	2	9	REGULAR ES	30	REGULAR ES
66	2	0	1	1	2	6	MALOS	2	1	2	1	0	6	MALOS	2	0	1	2	1	6	MALOS	2	1	2	0	1	6	MALOS	24	MALOS
67	1	0	1	2	1	5	MALOS	3	1	2	3	2	11	REGULAR ES	2	1	1	1	0	5	MALOS	1	1	1	0	1	4	MALOS	25	MALOS
68	2	1	2	2	2	9	REGULAR ES	3	2	3	3	2	13	REGULAR ES	2	1	2	3	1	9	REGULAR ES	3	2	3	2	1	11	REGULAR ES	42	REGULAR ES
69	2	1	1	0	1	5	MALOS	2	0	1	2	1	6	MALOS	1	1	1	1	1	5	MALOS	1	2	1	0	2	6	MALOS	22	MALOS
70	2	2	1	1	2	8	REGULAR ES	2	1	2	3	1	9	REGULAR ES	3	3	2	3	2	13	REGULAR ES	2	1	2	3	1	9	REGULAR ES	39	REGULAR ES
71	1	2	1	0	1	5	MALOS	1	2	1	2	0	6	MALOS	1	1	1	1	1	5	MALOS	1	0	1	1	1	4	MALOS	20	MALOS
72	1	2	1	2	0	6	MALOS	1	0	1	2	1	5	MALOS	2	1	2	2	2	9	REGULAR ES	2	0	1	2	1	6	MALOS	26	MALOS
73	3	2	2	1	2	10	REGULAR ES	3	1	2	3	1	10	REGULAR ES	3	2	1	3	1	10	REGULAR ES	3	2	1	3	1	10	REGULAR ES	40	REGULAR ES
74	1	0	2	1	2	6	MALOS	2	0	2	1	1	6	MALOS	1	2	1	0	2	6	MALOS	2	0	1	2	1	6	MALOS	24	MALOS
75	3	2	3	3	2	13	REGULAR ES	3	1	3	3	2	12	REGULAR ES	3	4	2	3	4	16	BUENOS	3	4	2	2	4	15	BUENOS	56	BUENOS
76	0	1	2	1	2	6	MALOS	2	1	0	2	1	6	MALOS	1	2	1	1	1	6	MALOS	1	2	1	1	0	5	MALOS	23	MALOS
77	2	1	2	2	2	9	REGULAR ES	2	3	2	4	3	14	BUENOS	2	1	2	2	2	9	REGULAR ES	3	2	2	3	1	11	REGULAR ES	43	REGULAR ES
78	2	1	1	2	0	6	MALOS	1	2	1	2	0	6	MALOS	1	1	1	2	1	6	MALOS	2	0	1	2	0	5	MALOS	23	MALOS
79	3	2	2	3	1	11	REGULAR ES	3	1	2	3	1	10	REGULAR ES	4	3	2	4	2	15	BUENOS	2	2	2	1	2	9	REGULAR ES	45	REGULAR ES

80	1	1	1	1	0	4	MALOS	1	2	1	2	0	6	MALOS	2	1	1	1	1	6	MALOS	0	2	1	1	2	6	MALOS	22	MALOS
81	2	0	1	2	1	6	MALOS	2	1	2	0	1	6	MALOS	0	2	1	2	1	6	MALOS	1	0	1	1	1	4	MALOS	22	MALOS
82	2	1	1	0	1	5	MALOS	1	2	1	2	2	8	REGULAR ES	0	1	1	2	1	5	MALOS	1	0	2	2	1	6	MALOS	24	MALOS
83	1	1	1	2	1	6	MALOS	1	1	1	2	1	6	MALOS	1	2	0	2	0	5	MALOS	1	1	1	0	1	4	MALOS	21	MALOS
84	3	1	1	3	2	10	REGULAR ES	3	1	2	1	2	9	REGULAR ES	2	3	1	1	3	10	REGULAR ES	3	1	2	3	1	10	REGULAR ES	39	REGULAR ES
85	2	1	2	0	1	6	MALOS	0	2	1	2	1	6	MALOS	2	1	2	3	1	9	REGULAR ES	1	2	1	0	1	5	MALOS	26	MALOS
86	1	1	1	2	1	6	MALOS	1	1	1	1	1	5	MALOS	1	2	1	1	1	6	MALOS	1	0	2	1	2	6	MALOS	23	MALOS
87	3	1	3	3	2	12	REGULAR ES	3	4	2	2	4	15	BUENOS	4	2	4	3	2	15	BUENOS	2	3	2	1	3	11	REGULAR ES	53	REGULAR ES
88	0	2	1	1	2	6	MALOS	2	0	1	2	1	6	MALOS	0	2	1	2	1	6	MALOS	1	0	2	1	2	6	MALOS	24	MALOS
89	0	2	1	1	2	6	MALOS	2	2	2	1	2	9	REGULAR ES	3	1	2	3	2	11	REGULAR ES	2	2	2	2	2	10	REGULAR ES	36	REGULAR ES
90	2	1	1	2	2	8	REGULAR ES	2	4	3	2	3	14	BUENOS	2	2	2	2	2	10	REGULAR ES	2	1	2	3	1	9	REGULAR ES	41	REGULAR ES
91	1	2	1	1	0	5	MALOS	3	2	1	3	1	10	REGULAR ES	0	2	1	1	2	6	MALOS	0	2	1	2	1	6	MALOS	27	REGULAR ES
92	1	0	2	2	1	6	MALOS	2	1	2	1	0	6	MALOS	0	1	1	2	1	5	MALOS	1	0	1	2	1	5	MALOS	22	MALOS
93	3	1	2	3	1	10	REGULAR ES	3	1	1	3	2	10	REGULAR ES	2	3	1	2	1	9	REGULAR ES	3	1	2	3	2	11	REGULAR ES	40	REGULAR ES
94	1	2	2	0	1	6	MALOS	1	0	2	1	2	6	MALOS	2	1	1	2	0	6	MALOS	1	0	1	2	1	5	MALOS	23	MALOS
95	0	2	1	0	2	5	MALOS	0	1	1	2	1	5	MALOS	3	2	3	1	2	11	REGULAR ES	1	1	1	0	1	4	MALOS	25	MALOS
96	2	1	1	2	0	6	MALOS	1	0	2	2	1	6	MALOS	0	1	2	1	2	6	MALOS	0	2	1	2	1	6	MALOS	24	MALOS
97	2	3	2	2	1	10	REGULAR ES	2	1	2	2	2	9	REGULAR ES	2	1	2	3	1	9	REGULAR ES	3	1	2	1	2	9	REGULAR ES	37	REGULAR ES
98	0	2	1	2	1	6	MALOS	2	0	1	2	1	6	MALOS	2	0	1	2	1	6	MALOS	1	2	1	1	0	5	MALOS	23	MALOS
99	1	2	1	1	1	6	MALOS	2	1	1	0	1	5	MALOS	2	2	2	2	2	10	REGULAR ES	1	1	1	0	1	4	MALOS	25	MALOS
100	0	2	0	2	1	5	MALOS	0	1	2	1	2	6	MALOS	2	1	1	0	1	5	MALOS	1	1	1	0	1	4	MALOS	20	MALOS
101	3	2	1	3	1	10	REGULAR ES	3	2	3	3	2	13	REGULAR ES	3	1	2	1	3	10	REGULAR ES	0	2	1	2	1	6	MALOS	39	REGULAR ES
102	3	2	1	2	1	9	REGULAR ES	2	2	2	2	2	10	REGULAR ES	2	2	2	2	2	10	REGULAR ES	2	3	2	1	3	11	REGULAR ES	40	REGULAR ES
103	2	0	1	2	1	6	MALOS	1	0	2	1	2	6	MALOS	0	2	1	1	1	5	MALOS	1	2	1	0	1	5	MALOS	22	MALOS
104	3	2	3	3	1	12	REGULAR ES	4	3	2	4	2	15	BUENOS	3	1	3	3	2	12	REGULAR ES	4	3	3	4	2	16	BUENOS	55	BUENOS
105	2	1	1	2	0	6	MALOS	2	1	2	3	1	9	REGULAR ES	2	1	2	0	1	6	MALOS	2	1	2	2	2	9	REGULAR ES	30	REGULAR ES
106	2	0	1	1	2	6	MALOS	2	1	2	1	0	6	MALOS	2	0	1	2	1	6	MALOS	2	1	2	0	1	6	MALOS	24	MALOS
107	1	0	1	2	1	5	MALOS	3	1	2	3	2	11	REGULAR ES	2	1	1	1	0	5	MALOS	1	1	1	0	1	4	MALOS	25	MALOS

108	2	1	2	2	2	9	REGULAR ES	3	2	3	3	2	13	REGULAR ES	2	1	2	3	1	9	REGULAR ES	3	2	3	2	1	11	REGULAR ES	42	REGULAR ES
109	2	1	1	0	1	5	MALOS	2	0	1	2	1	6	MALOS	1	1	1	1	1	5	MALOS	1	2	1	0	2	6	MALOS	22	MALOS
110	2	2	1	1	2	8	REGULAR ES	2	1	2	3	1	9	REGULAR ES	3	3	2	3	2	13	REGULAR ES	2	1	2	3	1	9	REGULAR ES	39	REGULAR ES
111	1	2	1	0	1	5	MALOS	1	2	1	2	0	6	MALOS	1	1	1	1	1	5	MALOS	1	0	1	1	1	4	MALOS	20	MALOS
112	1	2	1	2	0	6	MALOS	1	0	1	2	1	5	MALOS	2	1	2	2	2	9	REGULAR ES	2	0	1	2	1	6	MALOS	26	MALOS
113	3	2	2	1	2	10	REGULAR ES	3	1	2	3	1	10	REGULAR ES	3	2	1	3	1	10	REGULAR ES	3	2	1	3	1	10	REGULAR ES	40	REGULAR ES
114	1	0	2	1	2	6	MALOS	2	0	2	1	1	6	MALOS	1	2	1	0	2	6	MALOS	2	0	1	2	1	6	MALOS	24	MALOS
115	3	2	3	3	2	13	REGULAR ES	3	1	3	3	2	12	REGULAR ES	3	4	2	3	4	16	BUENOS	3	4	2	2	4	15	BUENOS	56	BUENOS
116	0	1	2	1	2	6	MALOS	2	1	0	2	1	6	MALOS	1	2	1	1	1	6	MALOS	1	2	1	1	0	5	MALOS	23	MALOS
117	2	1	2	2	2	9	REGULAR ES	2	3	2	4	3	14	BUENOS	2	1	2	2	2	9	REGULAR ES	3	2	2	3	1	11	REGULAR ES	43	REGULAR ES
118	2	1	1	2	0	6	MALOS	1	2	1	2	0	6	MALOS	1	1	1	2	1	6	MALOS	2	0	1	2	0	5	MALOS	23	MALOS
119	3	2	2	3	1	11	REGULAR ES	3	1	2	3	1	10	REGULAR ES	4	3	2	4	2	15	BUENOS	2	2	2	1	2	9	REGULAR ES	45	REGULAR ES
120	1	1	1	1	0	4	MALOS	1	2	1	2	0	6	MALOS	2	1	1	1	1	6	MALOS	0	2	1	1	2	6	MALOS	22	MALOS
121	2	0	1	2	1	6	MALOS	2	1	2	0	1	6	MALOS	0	2	1	2	1	6	MALOS	1	0	1	1	1	4	MALOS	22	MALOS
122	2	1	1	0	1	5	MALOS	1	2	1	2	2	8	REGULAR ES	0	1	1	2	1	5	MALOS	1	0	2	2	1	6	MALOS	24	MALOS
123	1	1	1	2	1	6	MALOS	1	1	1	2	1	6	MALOS	1	2	0	2	0	5	MALOS	1	1	1	0	1	4	MALOS	21	MALOS
124	3	1	1	3	2	10	REGULAR ES	3	1	2	1	2	9	REGULAR ES	2	3	1	1	3	10	REGULAR ES	3	1	2	3	1	10	REGULAR ES	39	REGULAR ES
125	2	1	2	0	1	6	MALOS	0	2	1	2	1	6	MALOS	2	1	2	3	1	9	REGULAR ES	1	2	1	0	1	5	MALOS	26	MALOS
126	1	1	1	2	1	6	MALOS	1	1	1	1	1	5	MALOS	1	2	1	1	1	6	MALOS	1	0	2	1	2	6	MALOS	23	MALOS
127	3	1	3	3	2	12	REGULAR ES	3	4	2	2	4	15	BUENOS	4	2	4	3	2	15	BUENOS	2	3	2	1	3	11	REGULAR ES	53	REGULAR ES
128	0	2	1	1	2	6	MALOS	2	0	1	2	1	6	MALOS	0	2	1	2	1	6	MALOS	1	0	2	1	2	6	MALOS	24	MALOS
129	0	2	1	1	2	6	MALOS	2	2	2	1	2	9	REGULAR ES	3	1	2	3	2	11	REGULAR ES	2	2	2	2	2	10	REGULAR ES	36	REGULAR ES
130	2	1	1	2	2	8	REGULAR ES	2	4	3	2	3	14	BUENOS	2	2	2	2	2	10	REGULAR ES	2	1	2	3	1	9	REGULAR ES	41	REGULAR ES
131	1	2	1	1	0	5	MALOS	3	2	1	3	1	10	REGULAR ES	0	2	1	1	2	6	MALOS	0	2	1	2	1	6	MALOS	27	REGULAR ES
132	1	0	2	2	1	6	MALOS	2	1	2	1	0	6	MALOS	0	1	1	2	1	5	MALOS	1	0	1	2	1	5	MALOS	22	MALOS
133	3	1	2	3	1	10	REGULAR ES	3	1	1	3	2	10	REGULAR ES	2	3	1	2	1	9	REGULAR ES	3	1	2	3	2	11	REGULAR ES	40	REGULAR ES
134	1	2	2	0	1	6	MALOS	1	0	2	1	2	6	MALOS	2	1	1	2	0	6	MALOS	1	0	1	2	1	5	MALOS	23	MALOS
135	0	2	1	0	2	5	MALOS	0	1	1	2	1	5	MALOS	3	2	3	1	2	11	REGULAR ES	1	1	1	0	1	4	MALOS	25	MALOS

136	2	1	1	2	0	6	MALOS	1	0	2	2	1	6	MALOS	0	1	2	1	2	6	MALOS	0	2	1	2	1	6	MALOS	24	MALOS
137	2	3	2	2	1	10	REGULAR ES	2	1	2	2	2	9	REGULAR ES	2	1	2	3	1	9	REGULAR ES	3	1	2	1	2	9	REGULAR ES	37	REGULAR ES
138	0	2	1	2	1	6	MALOS	2	0	1	2	1	6	MALOS	2	0	1	2	1	6	MALOS	1	2	1	1	0	5	MALOS	23	MALOS
139	1	2	1	1	1	6	MALOS	2	1	1	0	1	5	MALOS	2	2	2	2	2	10	REGULAR ES	1	1	1	0	1	4	MALOS	25	MALOS
140	0	2	0	2	1	5	MALOS	0	1	2	1	2	6	MALOS	2	1	1	0	1	5	MALOS	1	1	1	0	1	4	MALOS	20	MALOS
141	3	2	1	3	1	10	REGULAR ES	3	2	3	3	2	13	REGULAR ES	3	1	2	1	3	10	REGULAR ES	0	2	1	2	1	6	MALOS	39	REGULAR ES
142	3	2	1	2	1	9	REGULAR ES	2	2	2	2	2	10	REGULAR ES	2	2	2	2	2	10	REGULAR ES	2	3	2	1	3	11	REGULAR ES	40	REGULAR ES
143	2	0	1	2	1	6	MALOS	1	0	2	1	2	6	MALOS	0	2	1	1	1	5	MALOS	1	2	1	0	1	5	MALOS	22	MALOS
144	3	2	3	3	1	12	REGULAR ES	4	3	2	4	2	15	BUENOS	3	1	3	3	2	12	REGULAR ES	4	3	3	4	2	16	BUENOS	55	BUENOS
145	2	1	1	2	0	6	MALOS	2	1	2	3	1	9	REGULAR ES	2	1	2	0	1	6	MALOS	2	1	2	2	2	9	REGULAR ES	30	REGULAR ES
146	2	0	1	1	2	6	MALOS	2	1	2	1	0	6	MALOS	2	0	1	2	1	6	MALOS	2	1	2	0	1	6	MALOS	24	MALOS
147	1	0	1	2	1	5	MALOS	3	1	2	3	2	11	REGULAR ES	2	1	1	1	0	5	MALOS	1	1	1	0	1	4	MALOS	25	MALOS
148	2	1	2	2	2	9	REGULAR ES	3	2	3	3	2	13	REGULAR ES	2	1	2	3	1	9	REGULAR ES	3	2	3	2	1	11	REGULAR ES	42	REGULAR ES
149	2	1	1	0	1	5	MALOS	2	0	1	2	1	6	MALOS	1	1	1	1	1	5	MALOS	1	2	1	0	2	6	MALOS	22	MALOS
150	2	2	1	1	2	8	REGULAR ES	2	1	2	3	1	9	REGULAR ES	3	3	2	3	2	13	REGULAR ES	2	1	2	3	1	9	REGULAR ES	39	REGULAR ES
151	1	2	1	0	1	5	MALOS	1	2	1	2	0	6	MALOS	1	1	1	1	1	5	MALOS	1	0	1	1	1	4	MALOS	20	MALOS
152	1	2	1	2	0	6	MALOS	1	0	1	2	1	5	MALOS	2	1	2	2	2	9	REGULAR ES	2	0	1	2	1	6	MALOS	26	MALOS
153	3	2	2	1	2	10	REGULAR ES	3	1	2	3	1	10	REGULAR ES	3	2	1	3	1	10	REGULAR ES	3	2	1	3	1	10	REGULAR ES	40	REGULAR ES
154	1	0	2	1	2	6	MALOS	2	0	2	1	1	6	MALOS	1	2	1	0	2	6	MALOS	2	0	1	2	1	6	MALOS	24	MALOS
155	3	2	3	3	2	13	REGULAR ES	3	1	3	3	2	12	REGULAR ES	3	4	2	3	4	16	BUENOS	3	4	2	2	4	15	BUENOS	56	BUENOS
156	0	1	2	1	2	6	MALOS	2	1	0	2	1	6	MALOS	1	2	1	1	1	6	MALOS	1	2	1	1	0	5	MALOS	23	MALOS
157	2	1	2	2	2	9	REGULAR ES	2	3	2	4	3	14	BUENOS	2	1	2	2	2	9	REGULAR ES	3	2	2	3	1	11	REGULAR ES	43	REGULAR ES
158	2	1	1	2	0	6	MALOS	1	2	1	2	0	6	MALOS	1	1	1	2	1	6	MALOS	2	0	1	2	0	5	MALOS	23	MALOS
159	3	2	2	3	1	11	REGULAR ES	3	1	2	3	1	10	REGULAR ES	4	3	2	4	2	15	BUENOS	2	2	2	1	2	9	REGULAR ES	45	REGULAR ES
160	1	1	1	1	0	4	MALOS	1	2	1	2	0	6	MALOS	2	1	1	1	1	6	MALOS	0	2	1	1	2	6	MALOS	22	MALOS
161	2	0	1	2	1	6	MALOS	2	1	2	0	1	6	MALOS	0	2	1	2	1	6	MALOS	1	0	1	1	1	4	MALOS	22	MALOS
162	2	1	1	0	1	5	MALOS	1	2	1	2	2	8	REGULAR ES	0	1	1	2	1	5	MALOS	1	0	2	2	1	6	MALOS	24	MALOS
163	1	1	1	2	1	6	MALOS	1	1	1	2	1	6	MALOS	1	2	0	2	0	5	MALOS	1	1	1	0	1	4	MALOS	21	MALOS

164	3	1	1	3	2	10	REGULAR ES	3	1	2	1	2	9	REGULAR ES	2	3	1	1	3	10	REGULAR ES	3	1	2	3	1	10	REGULAR ES	39	REGULAR ES
165	2	1	2	0	1	6	MALOS	0	2	1	2	1	6	MALOS	2	1	2	3	1	9	REGULAR ES	1	2	1	0	1	5	MALOS	26	MALOS
166	1	1	1	2	1	6	MALOS	1	1	1	1	1	5	MALOS	1	2	1	1	1	6	MALOS	1	0	2	1	2	6	MALOS	23	MALOS
167	3	1	3	3	2	12	REGULAR ES	3	4	2	2	4	15	BUENOS	4	2	4	3	2	15	BUENOS	2	3	2	1	3	11	REGULAR ES	53	REGULAR ES
168	0	2	1	1	2	6	MALOS	2	0	1	2	1	6	MALOS	0	2	1	2	1	6	MALOS	1	0	2	1	2	6	MALOS	24	MALOS
169	0	2	1	1	2	6	MALOS	2	2	2	1	2	9	REGULAR ES	3	1	2	3	2	11	REGULAR ES	2	2	2	2	2	10	REGULAR ES	36	REGULAR ES
170	2	1	1	2	2	8	REGULAR ES	2	4	3	2	3	14	BUENOS	2	2	2	2	2	10	REGULAR ES	2	1	2	3	1	9	REGULAR ES	41	REGULAR ES
171	2	0	1	2	1	6	MALOS	2	1	2	0	1	6	MALOS	0	2	1	2	1	6	MALOS	1	0	1	1	1	4	MALOS	22	MALOS
172	2	1	1	0	1	5	MALOS	1	2	1	2	2	8	REGULAR ES	0	1	1	2	1	5	MALOS	1	0	2	2	1	6	MALOS	24	MALOS
173	1	1	1	2	1	6	MALOS	1	1	1	2	1	6	MALOS	1	2	0	2	0	5	MALOS	1	1	1	0	1	4	MALOS	21	MALOS
174	3	1	1	3	2	10	REGULAR ES	3	1	2	1	2	9	REGULAR ES	2	3	1	1	3	10	REGULAR ES	3	1	2	3	1	10	REGULAR ES	39	REGULAR ES
175	2	1	2	0	1	6	MALOS	0	2	1	2	1	6	MALOS	2	1	2	3	1	9	REGULAR ES	1	2	1	0	1	5	MALOS	26	MALOS
176	1	1	1	2	1	6	MALOS	1	1	1	1	1	5	MALOS	1	2	1	1	1	6	MALOS	1	0	2	1	2	6	MALOS	23	MALOS
177	3	1	3	3	2	12	REGULAR ES	3	4	2	2	4	15	BUENOS	4	2	4	3	2	15	BUENOS	2	3	2	1	3	11	REGULAR ES	53	REGULAR ES
178	0	2	1	1	2	6	MALOS	2	0	1	2	1	6	MALOS	0	2	1	2	1	6	MALOS	1	0	2	1	2	6	MALOS	24	MALOS
179	0	2	1	1	2	6	MALOS	2	2	2	1	2	9	REGULAR ES	3	1	2	3	2	11	REGULAR ES	2	2	2	2	2	10	REGULAR ES	36	REGULAR ES
180	2	1	1	2	2	8	REGULAR ES	2	4	3	2	3	14	BUENOS	2	2	2	2	2	10	REGULAR ES	2	1	2	3	1	9	REGULAR ES	41	REGULAR ES
181	1	2	1	1	0	5	MALOS	3	2	1	3	1	10	REGULAR ES	0	2	1	1	2	6	MALOS	0	2	1	2	1	6	MALOS	27	REGULAR ES
182	1	0	2	2	1	6	MALOS	2	1	2	1	0	6	MALOS	0	1	1	2	1	5	MALOS	1	0	1	2	1	5	MALOS	22	MALOS
183	3	1	2	3	1	10	REGULAR ES	3	1	1	3	2	10	REGULAR ES	2	3	1	2	1	9	REGULAR ES	3	1	2	3	2	11	REGULAR ES	40	REGULAR ES
184	1	2	2	0	1	6	MALOS	1	0	2	1	2	6	MALOS	2	1	1	2	0	6	MALOS	1	0	1	2	1	5	MALOS	23	MALOS
185	0	2	1	0	2	5	MALOS	0	1	1	2	1	5	MALOS	3	2	3	1	2	11	REGULAR ES	1	1	1	0	1	4	MALOS	25	MALOS
186	2	1	1	2	0	6	MALOS	1	0	2	2	1	6	MALOS	0	1	2	1	2	6	MALOS	0	2	1	2	1	6	MALOS	24	MALOS
187	2	3	2	2	1	10	REGULAR ES	2	1	2	2	2	9	REGULAR ES	2	1	2	3	1	9	REGULAR ES	3	1	2	1	2	9	REGULAR ES	37	REGULAR ES
188	0	2	1	2	1	6	MALOS	2	0	1	2	1	6	MALOS	2	0	1	2	1	6	MALOS	1	2	1	1	0	5	MALOS	23	MALOS
189	1	2	1	1	1	6	MALOS	2	1	1	0	1	5	MALOS	2	2	2	2	2	10	REGULAR ES	1	1	1	0	1	4	MALOS	25	MALOS
190	0	2	0	2	1	5	MALOS	0	1	2	1	2	6	MALOS	2	1	1	0	1	5	MALOS	1	1	1	0	1	4	MALOS	20	MALOS
191	3	2	1	3	1	10	REGULAR ES	3	2	3	3	2	13	REGULAR ES	3	1	2	1	3	10	REGULAR ES	0	2	1	2	1	6	MALOS	39	REGULAR ES

192	3	2	1	2	1	9	REGULAR ES	2	2	2	2	2	10	REGULAR ES	2	2	2	2	2	10	REGULAR ES	2	3	2	1	3	11	REGULAR ES	40	REGULAR ES
193	2	0	1	2	1	6	MALOS	1	0	2	1	2	6	MALOS	0	2	1	1	1	5	MALOS	1	2	1	0	1	5	MALOS	22	MALOS
194	3	2	3	3	1	12	REGULAR ES	4	3	2	4	2	15	BUENOS	3	1	3	3	2	12	REGULAR ES	4	3	3	4	2	16	BUENOS	55	BUENOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SOTO HIDALGO CINTHYA VIRGINIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Discapacidad y mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022", cuyo autor es TORRES MIÑO NELSON RICARDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 18 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SOTO HIDALGO CINTHYA VIRGINIA DNI: 41808419 ORCID: 0000-0003-4826-8447	Firmado electrónicamente por: CSOTOH el 18-01- 2023 07:31:05

Código documento Trilce: TRI - 0522636