



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Incumplimiento de la Ley 29973 e integración laboral del
discapacitado en la municipalidad provincial de Chepén 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Medina Ortiz, Santos (orcid.org/0000-0003-0761-9036)

ASESORES:

Dr. Soc. Horna Clavo, Edilberto (orcid.org/0000-0002-5241-6003)

Dr. Mendiburu Mendocilla, Armando Alfonso (orcid.org/0000-0001-8246-9053)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi Hija Flavia, con todo el amor del Mundo, porque sabe comprenderme que los momentos que no pase a su lado, porque estaba preparándome para ella, porque es mi razón de vivir.

Agradecimiento

A todos los que hicieron posible este trabajo a mis Validadores que me apoyaron, a mis asesores, sobre todo a mi Familia que supieron apoyarme en todo momento.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, EDILBERTO HORNA CLAVO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Incumplimiento de la ley 29973 e integración laboral del discapacitado en la Municipalidad provincial de Chepén 2021", cuyo autor es MEDINA ORTIZ SANTOS, 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.

TRUJILLO, 06 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
EDILBERTO HORNA CLAVO DNI: 19188343 ORCID: 0000-0002-5241-6003	Firmado electrónicamente por: EHORNAC53 el 20- 01-2023 10:32:45

Código documento Trilce: TRI - 0511879



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MEDINA ORTIZ SANTOS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Incumplimiento de la ley 29973 e integración laboral del discapacitado en la Municipalidad provincial de Chepén 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MEDINA ORTIZ SANTOS DNI: 19326143 ORCID: 0000-0003-0761-9036	Firmado electrónicamente por: MEDINAOR74 el 17-10- 2023 11:11:27

Código documento Trilce: INV - 1327120



ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad de los asesore	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	30
ANEXOS	38

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Colaboradores de la MPCH por régimen laboral.	14
Tabla 2: Validez del instrumento, variable Incumplimiento Ley 29973	16
Tabla 3: Validez del instrumento, variable Integración Laboral del Discapacitado	17
Tabla 4: Prueba de normalidad cumplimiento de Ley 29973 e integración laboral del discapacitado Municipalidad Provincial Chepén, 2022	19
Tabla 5: Relación variable 1 incumplimiento Ley 29973 con la variable 2 integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial Chepén	20
Tabla 6: Relación ajustes razonables y la integración laboral del discapacitado Municipalidad Provincial Chepén.	20
Tabla 7: Relación cuota de empleo y la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial Chepén.	21
Tabla 8: Relación dimensión CONADIS y SERVIR e integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén.	22

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1: Confiabilidad	49

Resumen

Esta investigación titulada: Incumplimiento de la Ley 29973 e integración laboral del discapacitado en la municipalidad provincial de Chepén 2022, tuvo por objeto establecer la relación del incumplimiento de la mencionada ley para la integración al trabajo del discapacitado en la institución municipal en Chepén. Se utilizó el método cuantitativo, nivel de estudio descriptivo explicativo para establecer relación causal de variables, aplicándose el diseño no experimental transversal. Como técnica de recolección para información utilizamos la encuesta, aplicándose el cuestionario estructurado a 95 colaboradores municipales en Chepén, en sus diferentes regímenes laborales. Aplicamos el muestreo probabilístico aleatorio simple, eligiendo al azar a los colaboradores. Los resultados obtenidos permiten evidenciar mediante el coeficiente de Spearman arrojando el valor de 0,323, existiendo relación positiva media del valor de significación (bilateral) menor a 0,05, concluyendo que en la municipalidad de Chepén se incumple la cuota del 5% que señala Ley 29973 existiendo relación significativa para integrar en lo laboral a los discapacitados presentándose barreras que dificultan la integración como son: falta de documentos técnico normativos que determinen plazas, cargos, requisitos, presupuesto, ajustes razonables, deviniendo en discriminación y exclusión a colaboradores discapacitados.

Palabras clave: Integración laboral, cuota de empleo, discapacidad.

Abstract

This investigation entitled: Non-compliance with Law 29973 and labor integration of the disabled in the provincial municipality of Chepén 2022, had the purpose of establishing the relationship of non-compliance with the aforementioned law for the integration of the disabled into work in the municipal institution in Chepén. The quantitative method was used, explanatory descriptive level of study to establish a causal relationship of variables, applying the cross-sectional non-experimental design. As a data collection technique we used the survey, applying the structured questionnaire to 95 municipal collaborators in Chepén, in their different labor regimes. We apply simple random probabilistic sampling, randomly choosing the collaborators. The results obtained allow evidence through the Spearman coefficient, yielding the value of 0.323, with an average positive relationship of the significance value (bilateral) less than 0.05, concluding that in the municipality of Chepén the 5% quota established by the Law is not met. 29973 there is a significant relationship to integrate the disabled into the workplace, presenting barriers that hinder integration such as: lack of technical regulatory documents that determine positions, positions, requirements, budget, reasonable adjustments, resulting in discrimination and exclusion of disabled collaborators.

Keywords: Labor integration, employment quota, disability.

I. INTRODUCCIÓN

Uno de los sectores poblacionales con limitaciones de acceso laboral son los discapacitados que padecen de discriminación al no respetarse el principio de equivalencia de oportunidades dentro del sector público y privado, pese a que existe la norma que los ampara la Ley 29973, Ley General de las Personas con Discapacidad (LGPC), ley que define a la persona discapacitada como aquella que tiene una o más limitaciones de índole físico, sensorial, mental o intelectual de modo permanente, y que interacciona con obstáculos de actitudes y del ambiente, que le impide ejercer sus derechos en igualdad de condiciones a los demás, para una inclusión total y efectiva en sociedad.

En el país, según los censos 2017 (INEI, 2019) los peruanos con alguna discapacidad alcanzan las 3 millones 209 mil 261 personas que representan el 10,3% de la población en Perú. Así mismo, existían 2 millones 618 mil 26 personas que corresponden al 81,6%, que presentan al menos una discapacidad en edad laboral; de ellos, 1 millón 144 mil 380 personas son la Población Económicamente Activa (PEA), que corresponden al 39,6% y el 60,4% representan la población Económicamente No activa (No PEA). Díaz, J. (2019) encuentra que esta información estadística en cuanto a discapacidad es común a otras realidades y alertan lo vulnerable de las personas discapacitadas, tanto en sus derechos, como por el tipo de su discapacidad (por ejemplo, visual) sugiriendo que se adopten acciones de prevención, atención e inclusión social efectiva.

En cuanto a derechos al trabajo y empleo la LGPCD, establece como cuota de empleo para discapacitados, en organismos públicos un porcentaje no menor al 5% de la totalidad de sus trabajadores, y para el sector privado un porcentaje no menor al 3% si tiene cincuenta (50) trabajadores a más. Según Vilca, A. (2021) en el Perú, pese a las normativas, existen entidades públicas y privadas que no cumplen con la LGPCD, hay muy poca difusión y se desconoce las condiciones laborales y salariales que debe contar una persona con discapacidad. Por otra parte, no se cuenta con procedimientos de reclutamiento y selección inclusiva, lo que conlleva a la discriminación a pesar de contar con derechos.

La realidad expuesta se presenta en Chepén. La municipalidad provincial (MPCH), objeto de esta investigación, no aplica el 5% de la cuota laboral que señala la ley para personas con discapacidad, observando que no se respetan los derechos al trabajo de los discapacitados. Chepén registra 7,239 discapacitados, esto es el 15.8% de la población distrital. Del total discapacitados, el 73,6 % están en el grupo de edad de trabajar mayores de 14 años (INEI, 2018), sin embargo, la MPCH no cuenta con un Registro y/o Padrón de profesionales y técnicos discapacitados.

Otra carencia institucional es no tener manuales técnicos que facilite adaptarse a equipos, herramientas, apoyos técnicos y ambientes para discapacitados. A ello se agrega que la entidad no realiza concurso público para contratos y no tiene bases de concursos de méritos con términos de referencia para la inclusión laboral de discapacitados. En síntesis, los registros institucionales evidencian que no se cumple con incorporar al trabajo a personas discapacitadas según lo disponen las normativas vigentes.

La presente investigación plantea el problema ¿De qué manera se relaciona el incumplimiento de la Ley 29973 con la integración laboral en la Municipalidad Provincial Chepén, 2022?, estudio que se justifica en tanto busca proponer soluciones normativas y administrativas que regulen la obligatoriedad y sanciones por incumplimiento de la cuota laboral. Así mismo, normas específicas para promover, reclutar y evaluar la integración laboral de los discapacitados de acuerdo perfiles de puestos y sus capacidades en el marco de lo establecido (y coordinado) por la Autoridad SERVIR) y CONADIS. Como objetivo general se propone establecer de qué manera se relacionará el incumplimiento de la Ley 29973 con la integración laboral del discapacitado.

II. MARCO TEÓRICO.

Como antecedentes, Aguilar, M. (2019), en su estudio: "*Inclusión en el trabajo y personas con discapacidad Observando a las instituciones públicas en la ciudad de Puerto Montt en el año 2019*", quien aplicó el método cualitativo, con muestras de 62 instituciones en Chile, describió la inclusión laboral de personas en discapacidad por las instituciones públicas en Puerto Montt y la implementación de la Ley 21.015; concluyendo: La discriminación laboral en Chile, es muy notoria, a pesar que desde el año 2017; se nota el desinterés del estado en que las normas se cumplan, por la no existencia de planes para que se estimule el acceso al trabajo en condiciones igualitarias, sin discriminación alguna; a pesar que existe un mínimo porcentaje de cuota laboral (1%), las instituciones públicas no establecen las políticas necesarias para la inserción. En conclusión, no existe el interés para incluirlos, a pesar que existen varios programas, para orientar o capacitar a este sector de la población; en las instituciones públicas de Puerto Montt no existe vacantes disponibles al trabajo de los individuos con discapacidad, demostrando que el gobierno es centralista.

Ros, M. (2017) en su Tesis: "*Estudio de la inclusión laboral de los individuos con discapacidad en España*", en base a un estudio empírico de los años 2008 – 2013, la muestra utilizada fue de 1 171,790 individuos, su objetivo fue el camino de inclusión laboral de individuos con algún tipo de deficiencia respecto a las no discapacitados en España, concluyendo: Los pobladores discapacitados tienen numerosas barreras en la integración al mercado laboral siendo principal desafío social hoy en día su participación en el mercado de trabajo que tiene múltiples efectos directos e indirectos en la vida de las personas.

A nivel nacional, Macedo, W. (2019) en su tesis "*El Derecho al trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad de Shanao, 2017*", aplicó la metodología de investigación cuantitativa, utilizando como muestra a 16 personas, haciendo que se pueda ver la problemática de los individuos con deficiencias y las labores aisladas de la institución pública, para ver la consideración y las acciones de la

sociedad, concluyendo: El derecho a poder trabajar de los individuos con capacidades diferentes y su aplicación en la entidad Distrital de Shanao, 2017, son vulnerados. El estudio llega a la conclusión donde ciertas formas para inclusión social de estos individuos en la institución municipal no son consideradas de la manera esperada, siendo permanentemente vulnerado.

Rojas, M. y Villanueva, M. (2019), en su trabajo denominada “*Acceso de los individuos con discapacidad a una plaza de trabajo dentro del estado*”, utiliza el método de dogmática jurídica para cumplir con el objetivo de considerando la eficacia del cumplimiento de la cuota del 5% de las personas con discapacidad en los lugares Públicos del Distrito de Cajamarca en los meses de noviembre del año 2017 - mayo del año 2018, concluyendo: El cumplimiento de la cuota del 5% de las personas con discapacidad que laboran en las entidades públicas del Distrito de Cajamarca en los meses de noviembre 2017 - mayo del 2018 es poco eficaz. (p. 127). Expresa poca eficacia del 5% para cumplir la cuota de empleo de personas con discapacidad, en relación a lo establecido según Ley 29973, para entidades públicas el año 2017 en la ciudad de Cajamarca; esta ineficacia se repite en la mayoría de las entidades públicas a nivel nacional, pese a la existencia de normas legales emitidas por el Estado.

En las bases teóricas, según Palella, S. y Martins, F. (2017) se desarrolla aspectos generales del tema e incluye: bases teóricas, legales y definición de términos básicos. Precisa la relación entre los puntos expuestos y la temática en estudio (p.68).

La Persona con discapacidad es explicada en los modelos teóricos siguientes: Modelo de prescindencia, lo refiere Velarde, V. (2021), en la edad media, la consideración por los discapacitados fue de prescindencia, producto del castigo de los dioses, que los discapacitados no hacían aportes a la comunidad, por tanto, la vida de los discapacitados no tenía sentido y no deberían vivir. Como eran limitados por su accionar, a dichas personas se les consideraba una carga pesada que tenían que asumir las familias, es por eso que los sacrificaban, por

considerarlos incompletos. Este modelo refiere que, al discapacitado, lo dejaban a un lado.

Modelo Médico, para Taboso, M. y Arnau, M. (2008), refiere dos características fundamentales: primero, las razones para justificar a los discapacitados no eran de religiosidad, son de índole médicas. Para este modelo, discapacidad es “enfermedad” o “ausencia de salud”. Segundo, los discapacitados están en condiciones de contribuir con algo en sus comunidades, cuando pasen por rehabilitación y recuperen la normalidad, y se asimilen a los individuos válidos y capaces, en lo posible; entrando así en una “manera de estabilización” para obtener, del entorno, una valoración de persona y como ciudadanos en general (p.67). Este modelo también llamado rehabilitador.

Modelo Social, a decir de Oliver, M. (2013 como lo cita Victoria, J.) abogó para elaborar una teoría social sobre discapacidad, afirmando que las limitaciones de los discapacitados no están en ellos, estaría en la discriminación de la sociedad, en las barreras económicas, medioambientales y culturales como el no acceso a la educación, a los sistemas de comunicación e información, a los entornos laborales, al transporte, a las viviendas y los edificios públicos, o a los de servicio de apoyo social y sanitarios no discriminatorios. Señala que las personas con deficiencias son discapacitadas debido al rechazo de la sociedad (p. 823). Esta teoría basa su estudio en la discriminación social.

En el concepto de discapacidad, no existe una definición concreta de lo que significaría discapacidad, ya tendríamos conceptos científicos y políticos-jurídicos:

Concepto Médico, la OMS (2011) la define como deficiencias que afectan a una estructura o función corporal, limitaciones en la actividad que dificultan la ejecución de acciones o tareas y restricciones para participar ante situaciones vitales (p. 7)

El concepto discapacidad se basa en tres ejes bien definidos: deficiencias corporales, limitante de movimientos y restricción de la participación; son los inconvenientes que tienen para realizar sus actividades cotidianas. Son producto de una enfermedad o accidente, que limita los movimientos del cuerpo. Se clasifican en diferentes tipos: Físicas o Motoras, Sensoriales, Intelectuales y Psíquica. Las causas de las mismas serian: Sociales, Sanitarias y ambientales.

Concepto Jurídico, desarrollado en la “Convención Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo Facultativo” de la ONU (2006), define la discapacidad como: anomalías físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, impiden su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (art. 1). Estos derechos fueron aprobados en el Perú según Res. Leg. 29127 (El Peruano, 2007). Incorpora parte de las clasificaciones de las discapacidades e interactúa entre las deficiencias, limitaciones y actividades.

La Ley 29973 establece como cumplimiento para el empleo de los discapacitados los siguientes:

Bases razonables: Cambios y adaptaciones para asegurar que la persona con discapacidad tenga el goce de los derechos humanos y libertad fundamental, en equivalencia de condiciones con el resto, como lo menciona el Reglamento de la Ley 29973 art. 3.2, aprobada por DS. N 002-2014-MIMP (Conadis, 2018). Se adaptan y favorecen a los discapacitados, para que tengan igualitarias condiciones como una persona normal, para el buen desarrollo personal y/o laboral, viendo reflejado en los resultados.

Bonificación en concursos públicos: todo discapacitado tiene una bonificación con el 15%, sobre el puntaje final aprobatorio obtenido en el proceso de evaluación, siempre que alcancen el puntaje mínimo aprobatorio. (LGPCD art.51.1). Es un incentivo legal que los beneficia, para que los individuos con limitaciones, que vayan por una vacante de trabajo, puedan acceder al trabajo.

Capacitación: la autoridad SERVIR, en coordinación con el CONADIS, promueven capacitaciones de los recursos humanos con discapacidad (LGPCD art. 6.2). La autoridad del SERVIR, entidad reguladora del empleo público, promueve programas para personas discapacitadas con empleo, en coordinación con el CONADIS.

Certificados en discapacidad: documentos oficiales para las personas con discapacidad, acredita su condición de discapacidad (LGPCD art. 47); certifican los médicos especialistas de todos los estamentos del estado; reconocen el grado en discapacidad con el que cuentan; es un requisito indispensable para que el CONADIS, previa resolución, le otorgue el carnet de discapacidad y pueda acceder a los beneficios que le corresponde.

Condiciones laborales: los discapacitados tienen derecho al trabajo, en condiciones iguales que los demás, a un trabajo elegido libremente, igualdad de oportunidades, con remuneraciones de igual valor, y en condiciones de trabajo justas, seguras y saludables. (LGPCD art. 45.1).

Conservación del empleo: el trabajador que razones de salud o accidente sufre una discapacidad, el Ministerio de Salud y EsSalud, aseguran la rehabilitación y retorno a su centro de labores; en tanto suceda durante la relación laboral, conservará su puesto; y que no implique riesgos para él y otras personas. (LGPCD art. 52.2).

Derecho del trabajo: para los individuos con discapacidad, se instituye legalmente en el Perú el año 1981, por Ley 23285 “Ley de trabajo para individuos con restricciones físicas, sensoriales e intelectuales”, otorgando ciertas deducciones en los pagos de impuestos, a los organismos públicos y empresas privadas. El Estado promueve el trabajo, y el acceso a ellos en las entidades públicas, es mediante concurso público y por orden de méritos.

Cuota de empleo: las instituciones públicas, tienen la obligación de contratar a personas con discapacidad, no menor al 5% del total de los trabajadores, sin distinción del régimen laboral que se encuentren (Art. 53.1). Busca reducir la falta de inclusión laboral de los discapacitados, obligando a las entidades a conceder oportunidades de acceso a un trabajo digno y remunerado; su incumplimiento es sancionado por parte del CONADIS, órgano que actúa como ente fiscalizador. Para el sector privado las condiciones son diferentes.

Respecto al marco conceptual, Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018) señalan que lo conforman un sistema de conceptos para definir, describir y fundamentar la investigación (p.87). Para la presente investigación se considera:

Acuerdos razonables: Cambios y acondicionamiento que garantizan igualdad de condiciones a la persona con discapacidad, en el goce o ejercicio de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. (El Peruano 2014, DS. N 002-2014-MIMP art. 3.2).

Capacitación técnico productiva: Para adquirir competencias laborales y de emprendimiento por el cual los discapacitados y estudiantes de Educación Básica se integren al mercado laboral. (El Peruano 2018, Decreto Leg. N 1375 art. 2).

Cargos: puestos de trabajo por el cual, funcionarios y servidores realizan funciones que se les asigna. La carrera administrativa se efectúa por nivel para los diversos grupos ocupacionales: los cargos de carrera no existen. Los cargos asignados son temporales. (Soria, B. 2011, p.58).

CONADIS (Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad), es el ente descentralizado creado para alcanzar fines y aplicación de la LGPCD; está incorporado al Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano. (El Peruano 1999, Ley 27050 art. 5).

Concurso público: proceso que utilizan los organismos públicos para convocar, seleccionar y contratar servicios de toda naturaleza. (Soria, B. 2011, p.73).

Cuadro de Asignación del Personal (CAP): nota de gestión que abarca los cargos/puestos de trabajo, que una entidad prevé para su manejo; orienta los pasos de contratación, nombramientos y ascensos en la institución que se hacen por concurso público. (Soria, B. 2011, p.91).

Cuota de Empleo: incorpora a personas con discapacidad al mercado de trabajo. Las cuotas es el sistema por el cual las entidades públicas y privadas contratan al porcentaje establecido de personas discapacitadas, con obligación a su cumplimiento de la cuota (porcentaje) determinada por LGPCD art. 49 (Conadis, 2018).

Discapacidad: persona con discapacidad es quien, de modo permanente tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales. Por su condición y en su interacción, no ejerce o se ve impedida en sus derechos y su integración en sociedad, debido a barreras actitudinales y del entorno establecida en LGPCD art. 2. (Conadis, 2018).

Discriminación: es toda distinción, exclusión o preferencia por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión, política, origen social o nacional, que pretenda anular o cambiarla igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. (OIT-C111, 1958, art.1).

Inclusión laboral: acceso de un discapacitado a una vacante de un puesto de trabajo, participando en procesos de selección y reclutamiento de personal, capacitaciones, seguridad y salud, igualdad en remuneraciones y demás asistencias, como también a estabilidad en el empleo, promoción y ascenso, entre otros. (Fundale 2014 p.22).

Incumplimiento: no cumplir de manera completa, tardía o con defectos, en adquisición de bienes, servicios o ejecución de obras conforme a contratos, expedientes técnicos, requerimientos, especificaciones técnicas, referencias, entre otros. El incumplimiento puede ser de modo total o parcial, grave o leve doloso o culposo. (Soria, B. 2011, p.167).

Manual de Organización y Funciones (MOF): normativa institucional, que describen las funciones, características, requisitos y responsabilidades de cada cargo o puesto de trabajo, entre otros. Brinda información de los perfiles para los cargos y apoya seleccionando personal necesario para la entidad municipal y lograr una gestión eficiente y eficaz. (Soria, B. 2011, p.192).

Municipalidades: instituciones públicas promotoras del desarrollo integral, que ejercen gobierno en provincias y distritos del país. Tienen competencias, atribuciones y funciones asignadas por la Constitución Política, Ley Orgánica de Municipalidades y Ley de Bases de la Descentralización. (Soria, B. 2011, pp.202-203).

Persona con discapacidad: persona con deficiencias en lo físico, mental, intelectual o sensorial, en forma permanente, y cuando interactúa enfrenta barreras de actitud o del entorno, que impiden el ejercicio de sus derechos e integración en sociedad, con condiciones igualitarias. (Fundale 2014 p.24).

Perfil del cargo: es la definición del cargo que establece requisitos, aptitudes, capacidades, responsabilidades para un puesto de trabajo, a ser cubierto por el postulante en formación académica, capacitación, especialización, experiencia, entre otros (Soria, B. 2011, p.193).

Plaza: cargo presupuestado en un organismo público para atender las remuneraciones de cargos considerados en el Cuadro para Asignación de Personal- CAP. (Soria, B. 2011, p.245).

Presupuesto Analítico de Personal (PAP): documento normativo de gestión, contiene la asignación de presupuesto para las plazas previstas en el CAP (Soria, B. 2011, p.252)

Reglamento de Organización y Funciones (ROF): nota técnica normativo de gestión que determina la estructura orgánica, funciones generales y únicas de la entidad, y de cada una de sus unidades orgánicas, señala líneas de autoridad,

responsabilidad y coordinación. Es aprobada por Ordenanza Municipal. (Soria, B. 2011, p.283).

Términos de referencia: lo elabora la entidad y contiene especificaciones técnicas, objetivos y condiciones de cómo se ejecutará determinados servicios, trabajos, proyectos, negociaciones, consultorías. (Soria, B. 2011, p.323)

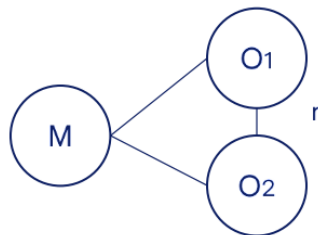
Unidad Orgánica: elementos o partes que forman los órganos de la estructura interna institucional. Tanto funciones y relaciones que cumplen entre sí, están se representadas de modo esquemático en el Organigrama. (Soria, B. 2011, p.332).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Es Investigación Básica porque ha observado el comportamiento de las variables en estudio evaluándose sus dimensiones e indicadores (Hernández, Fernández, Baptista 2018), por esta razón se ha determinado la relación de las variables incumplimiento de la Ley 29973 y la integración laboral del discapacitado en la municipalidad de Chepén.

El diseño fue el No experimental-Transversal, que determinó la relación del incumplimiento Ley 29973 con la integración laboral del discapacitado en la municipalidad provincial de Chepén. La investigación no manipuló deliberadamente las variables y recolectó datos en un tiempo único. El estudio se basó en la aplicación de un cuestionario a las personas de la muestra de la población total de colaboradores de la municipalidad de Chepén, en sus diferentes regímenes laborales.



Dónde:

M: muestra.

O1: variable independiente: Incumplimiento Ley 29973

O2: variable dependiente: Integración laboral del discapacitado

r: relación de variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Incumplimiento de la Ley 29973

Definición conceptual: Cumplimiento incompleto, tardío o defectuoso en cuota de empleo que la Ley 29973 establece para las entidades del sector público, estando obligadas a contratar a personas con discapacidad, no menos del 5% del total de sus trabajadores, sea cual fuere del régimen laboral que se encuentren (Art. 53.1).

Definición operacional: Se midió mediante el cuestionario sobre incumplimiento de la Ley 29973 e integración laboral de los discapacitados, el cual consta de 9 ítems, con una escala de Likert, donde 1 (totalmente en desacuerdo), 2 (en desacuerdo), 3 (Indiferente), 4 (de acuerdo) y 5 (totalmente de acuerdo).

Indicadores

- Ajustes razonables
- Cuota de empleo
- Relación Conadis y Servir

Escala de medición

Es ordinal.

Variable 2: Integración laboral del discapacitado

Definición conceptual: Incorporación de una persona con discapacidad para cubrir una vacante de acuerdo con su perfil y los requerimientos del puesto de trabajo. Considera desde la publicación de las vacantes, los procesos de selección y reclutamiento, la capacitación en y para el trabajo, la rehabilitación laboral, accesibilidad, seguridad y salud, igualdad en la remuneración y otras prestaciones, hasta los mecanismos para asegurar la estabilidad en el empleo, la promoción y el ascenso, entre otros. (Fundale 2014 p.22).

Definición operacional: Se medirá a través del cuestionario sobre incumplimiento de la Ley 29973 e integración laboral de los discapacitados, el cual consta de 9 ítems, con una escala de Likert, donde 1 (totalmente en desacuerdo), 2 (en desacuerdo), 3 (Indiferente), 4 (de acuerdo) y 5 (totalmente de acuerdo). Esta medición será comparada con los indicadores que tiene la MPCH en plazas y cargos, condiciones laborales y capacitaciones para discapacitados, permitiendo comparación de resultados.

Indicadores

- Capacitación laboral
- Condiciones laborales
- Plazas y perfil

Escala de medición

Es ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

250 colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chepén, distribuidos según régimen laboral:

Tabla 1:

Colaboradores de la MPCH por régimen laboral.

Régimen laboral	Población	%
Empleados D. Leg. 276	25	10.0
Personal D. Leg. 1057	85	34.0
Personal D. Leg. 728	134	53.6
Personas con discapacidad (276 – 728)	06	2.4
Total	250	100.0

Fuente: Oficina de Recursos Humanos de la MPCH.

Muestra

Se seleccionó 95 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, que se obtuvo aplicando la fórmula que se indica:

Tamaño de muestra

Reemplazando los datos en la fórmula:

$$n_o = \frac{250 (0.5)(0.5)(1.96)^2}{(249)(0.05)^2 + (0.5)(0.5)(1.96)^2} = \frac{240.1}{0.6225 + 0.9604} = \frac{240.1}{1.5829} = 152$$

Según Tafur (2014, p.27), cuando la proporción de tamaño estimado

sobre la población, en porcentaje, es mayor al 5%, se tiene que optimizar, estimando el verdadero tamaño de muestra:

$$\text{Si: } \frac{152}{250} \times 100 > 5\%$$

$$n = \frac{152}{1 + \frac{152}{250}} = 95 \text{ encuestas}$$

Para el tamaño muestral de 95 colaboradores aplicamos la prueba de Kolmogorov-Smirnov, teniendo como resultado el valor 0,001 significación estadística (Sig. Asintótica bilateral), de manera que, en el valor de p menor que 0,05, los datos no siguen una distribución normal, para lo que aplicamos pruebas no paramétricas en el contraste estadístico.

Muestreo:

Se aplicó el muestreo probabilístico, de tipo aleatorio simple, eligiendo al azar a los colaboradores.

Criterios de selección:

Consideramos como criterios para selección los siguientes:

- De inclusión:
 - Colaboradores de 18 años a más
 - Colaboradores que se encontraban trabajando en la Municipalidad Provincial de Chepén a la fecha de la ejecución del estudio.

- De exclusión
 - Colaboradores con respuestas incompletas.
 - Colaboradores que no tienen un mínimo de 2 meses de trabajo en la Municipalidad Provincial de Chepén.

Unidad de análisis:

Colaboradores municipales de todos los regímenes laborales.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La encuesta fue la técnica que se utilizó para obtener información cuantitativa de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, permitiendo recabar datos, organizar y ponderar los resultados respecto al comportamiento de las variables en la población objeto estudio.

Instrumento

El instrumento aplicado fue el cuestionario elaborado por el investigador que constó de 18 ítems, de los cuales 9 ítems permitieron valorar el incumplimiento de la Ley 29973 y 9 ítems, la inclusión laboral del discapacitado, calificando las dimensiones de las variables en estudio. Las 5 opciones de respuesta estuvieron en escala de Likert que fueron desde, en desacuerdo totalmente a de acuerdo totalmente.

Validez y confiabilidad

Validez:

La validez del instrumento determina el grado para la precisión de cada dimensión, característica y/o atributo que se quiere medir.

La validación del instrumento para el estudio fue realizada por juicio de expertos, determinando que el cuestionario era aplicable.

Tabla 2:

Validez del instrumento, variable Incumplimiento Ley 29973

Validador	Veredicto
Dr. Marco Talavera Cubas	Aplicable
Mag. Elar Nilton Torres Quiroz	Aplicable
Mag. Rayza Rosmery Paucar Ortiz	Aplicable

Fuente: Veredicto del validador.

Tabla 3:

Validez del instrumento, variable Integración Laboral del Discapacitado

Validador	Veredicto
Dr. Marco Talavera Cubas	Aplicable
Mag. Elar Nilton Torres Quiroz	Aplicable
Mag. Rayza Rosmery Paucar Ortiz	Aplicable

Fuente: Veredicto del validador.

Confiabilidad:

Para determinar que los datos a recoger en el instrumento son confiables, se llevó a cabo una encuesta piloto en situación parecida a la encuesta definitiva, y se aplicó a 20 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén; se obtuvo el resultado de 0,711 indicando el recojo de datos confiables para el estudio (anexo N° 5). Según Valderrama (2014, p.221), el valor de alfa de Cronbach mayor a 0,70 es de confiar.

3.5. Procedimientos

La obtención de información fue mediante el uso del cuestionario como instrumento con 18 ítems, 9 ítems de los cuales correspondieron a la variable incumplimiento de la Ley y 9 ítems correspondieron a la inclusión laboral del discapacitado.

La Municipalidad Provincial de Chepén concedió la autorización documentada para poder realizar la investigación y recoger datos.

3.6. Método de análisis de datos

Se estudiaron mediante software SPSS Versión 24, diseñado para análisis estadísticos. Los resultados se describieron teniendo en cuenta el Coeficiente de Correlación Pearson, que permitió identificar la relación entre las variables; asimismo, el Alfa de Chronbach permitió estimar la fiabilidad de los resultados obtenidos con el instrumento utilizado.

3.7. Aspectos éticos

Se realizó considerando ciertos valores éticos como el compromiso, responsabilidad y respeto de los investigadores con el trabajo que se realizaron. Los aspectos éticos que el investigador considera fundamentales son:

- Consentimiento informado: Documento a través del cual las personas encuestadas dieron su conformidad con la participación en la presente investigación, considerando que se respetarán sus opiniones.

- Anonimato de la información obtenida: Se mantendrá en completo anónimo a las personas que participarán en la investigación.

- Autorización de la institución municipal, documentada para realizar la investigación y recolección de datos.

- Responsabilidad: El investigador manipulará la información obtenida de manera responsable, priorizando los objetivos de la investigación.

- Veracidad de la información: El investigador garantiza que la información presentada será auténtica y veraz, producto de la recolección de datos.

IV. RESULTADOS

Para el análisis de los datos se aplicó la prueba de normalidad con los valores siguientes:

Prueba de normalidad

H₀: Los datos normalizados siguen una distribución normal

H₁: Los datos normalizados no siguen una distribución normal

$\alpha = 0,05$

Tabla 4

Prueba de normalidad cumplimiento de la Ley 29973 e integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

N		95
Parámetros normales ^{a,b}	Media	70,4947
	Desv. Desviación	6,99981
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,122
	Positivo	,079
	Negativo	-,122
Estadístico de prueba		,122
Sig. asintótica(bilateral)		,001 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Elaboración propia

Orientado por el objetivo general del estudio, analizamos la relación de la variable 1 incumplimiento Ley 29973 con la variable 2 integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén; los resultados obtenidos evidencian lo siguiente:

Tabla 5

Relación variable 1 incumplimiento Ley 29973 con la variable 2 integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial Chepén.

			Incumplimiento de la Ley 29973	Integración laboral del discapacitado
Rho de Spearman	Incumplimiento Ley 29973	Coeficiente de correlación	1,000	,323**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	95	95
	Integración laboral del discapacitado	Coeficiente de correlación	,323**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	95	95

** . Correlación significativa nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 5 muestra el coeficiente de Spearman que arroja valoración de 0,323, existiendo relación positiva media.

En función a los resultados mostrados en la tabla 5 podemos observar que la valoración significación (bilateral) menor que 0,05, rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna, lo que significa que el incumplimiento de la Ley 29973 tiene relación significativa con la integración laboral de discapacitados en la institución municipal de Chepén.

Tabla 6

Relación ajustes razonables e integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial Chepén.

			Integración laboral del discapacitado	Ajustes razonables
Rho de Spearman	Integración laboral del discapacitado	Coeficiente de correlación	1,000	,215*
		Sig. (bilateral)	.	,037
		N	95	95
	Ajustes razonables	Coeficiente de correlación	,215*	1,000
		Sig. (bilateral)	,037	.
		N	95	95

*. Correlación significativa nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 6 evidencia el coeficiente de Spearman arrojando una valoración 0,215, de manera que tiene relación positiva media.

En función a los resultados mostrados en la tabla 6, que permitió indagar el primero objetivo, podemos observar que el valor significación (bilateral) menor que 0,05, rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alterna, es decir, la dimensión ajustes razonables tiene relación significativa con la integración laboral de discapacitados en la institución municipal de Chepén

Tabla 7

Relación cuota de empleo e integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial Chepén.

			Integración laboral del discapacitado	Cuota de empleo
Rho de Spearman	Integración laboral del discapacitado	Coeficiente de correlación	1,000	,115
		Sig. (bilateral)	.	,269
		N	95	95
	Cuota de empleo	Coeficiente de correlación	,115	1,000
		Sig. (bilateral)	,269	.
		N	95	95

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 7 evidencia el coeficiente de Spearman que arroja la valoración de 0,115, existiendo relación positiva media (débil).

En función a los resultados mostrados en la tabla 7, que permitió indagar el segundo objetivo, podemos observar que el valor de significación (bilateral) es mayor que 0,05, aceptado la hipótesis nula, con el rechazo de la hipótesis alterna, significando que la dimensión cuota de empleo no tiene relación significativa con la integración laboral de discapacitados en la institución municipal de Chepén.

Tabla 8

Relación dimensión CONADIS y SERVIR e integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022

			Integración laboral del discapacitado	Relación CONADIS y SERVIR
Rho de Spearman	integración	Coeficiente de correlación	1,000	,389**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
Relación CONADIS y SERVIR	Relación CONADIS y SERVIR	Coeficiente de correlación	,389**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

** . Correlación significativa nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 8 muestra el coeficiente de Spearman con una valoración 0,389, existiendo relación positiva media.

En función a los resultados mostrados en la tabla 7, que permitió indagar el tercer objetivo, podemos observar que la valoración significación (bilateral) menor a 0,05, rechaza la hipótesis nula, aceptando hipótesis alterna, significando que la dimensión CONADIS y SERVIR tiene relación significativa con la integración laboral de discapacitados en la institución municipal de Chepén

V. DISCUSIÓN

En la historia de la sociedad humana las personas discapacitadas padecieron múltiples discriminaciones, lo que exigió a los organismos internacionales a implantar normas y reglas jurídicas, con el propósito de protegerlos y reconocer sus derechos fundamentales, como el del trabajo digno en iguales condiciones; en el Perú se normó inicialmente con Ley 24067 del año 1985, marco legal que fue objeto de modificaciones, hasta llegar a la actual Ley 29973 (Conadis, 2018), que determina la promoción, protección y realización de los discapacitados, en condiciones igualitarias, iniciando su progreso e inserción total y segura en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica, norma legal que con el tiempo se ha mejorado, con la finalidad de hacerlas cumplir por organismos y las personas involucradas en hacerlo.

Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y empleo, en igualdad de condiciones y oportunidades que las demás, en un ambiente de justicia, seguridad y salubridad, y con el propósito que las instituciones estatales integren al trabajo a los discapacitados, la legislación peruana instauró como cuota de empleo el 5% del total de los trabajadores con que cuente la entidad; y, específicamente la municipalidad provincial de Chepén, durante el año 2022 ha contado con 250 trabajadores, distribuidos en tres regímenes laborales, deduciendo la cuota de empleo, debería contar con 13 trabajadores con discapacidad (5%), lo cual no cumple, ya que cuenta con 06 trabajadores(2.4%) considerados con alguna discapacidad.

Conforme a resultados alcanzados, la correlación entre el incumplimiento de la Ley 29973 con la integración laboral, se deduce que no se está integrando en lo laboral a los pobladores discapacitados en la institución municipal en Chepén, lo que evidencia el coeficiente de Spearman arrojando una valoración 0,323, existiendo relación positiva media por la valoración significación (bilateral) menor a 0,05, permitiendo la conclusión el incumplimiento Ley 29973 tiene relación significativa con la integración laboral de los discapacitados en la entidad municipal.

Los resultados del presente estudio contrastan con los obtenidos por otros investigadores, como lo afirmado por Zavala, N. (2017), quien estableció que el cumplimiento Ley N° 29973, no garantiza en nada, protección de los derechos laborales a personas discapacitadas, no cumpliendo con dicho ordenamiento en las instituciones públicas y privadas, ignorando realizar los ajustes razonables en los procedimientos para el concurso público para la contratación de las personas con discapacidad; al respecto en la municipalidad provincial de Chepén, durante el año 2022 no ha realizado concurso público, para captar y de esta manera cumplir con la cuota laboral establecida en la normatividad legal correspondiente y el personal discapacitado que viene laborando actualmente no han ingresado a trabajar postulando como persona con discapacidad.

Los resultados alcanzados para el primer objetivo específico de qué manera se relaciona la dimensión ajustes razonables con la integración laboral del discapacitado en la municipalidad de Chepén, lo evidencia el coeficiente de Spearman arrojando la valoración 0,215, existiendo relación positiva media por la valoración significación (bilateral) menor a 0,05, significando para la dimensión ajustes razonables que está relacionada significativamente con la integración laboral en la municipalidad de Chepén.

La Ley N° 29973, (Conadis 2018), en el Artículo 50, ajustes razonables para discapacitados señala que la persona con discapacidad tiene el derecho a estos ajustes en su centro de labores; entre aquellos, la asimilación de modalidades nuevas de trabajo de manera global, horarios adecuados para adaptarse al trabajo, siendo el empleador el encargado de realizar los ajustes para su desarrollo, suprimiendo cargos en excesos; la integración en el trabajo tiene como finalidad el resultado de un trabajo objetivo e integrado en una empresa normalizada, vale decir, empleo en igualdad de condiciones, donde la normatividad sea cumplida de modo igual por todos.

En cuanto a los resultados alcanzados en el segundo objetivo específico de qué manera se relaciona la dimensión cuota de empleo e integración laboral del discapacitado en la entidad municipal de Chepén, lo evidencia el coeficiente de Spearman arrojando una valoración 0,115, existiendo relación

positiva media (débil) por el valor significación (bilateral) menor a 0,05, significando que la dimensión cuota de empleo no tiene relación significativa con la integración laboral de los discapacitados en la institución municipal de Chepén.

Si existiera el incremento con plazas para integrar en lo laboral a las personas discapacitadas, menor sería la desocupación en los mismos, así también lo refiere Macedo, W. (2019), en su investigación que desarrolló y determinó que el derecho al trabajo de las personas discapacitadas, viene siendo vulnerado constantemente y que las políticas empleadas no generan el impacto esperado; contrastando con el resultado de la presente investigación, que determina que no ven reflejados, la inserción laboral, con las políticas de promoción para el empleo, aplicadas por funcionarios en la entidad municipal de Chepén.

Por lo tanto, al no existir un incremento de plazas en la municipalidad provincial de Chepén, como cuota de empleo para la integración laboral, menor es el beneficio que obtienen con dicha norma establecida, las personas con discapacidad, a la misma conclusión llegó en su tesis Rojas, M. y Villanueva, M. (2019), que revela que la obediencia en aplicar la cuota de empleo, es nulo.

Es notorio que la institución municipal de Chepén tiene deficientes mecanismos para integrar en lo laboral a las personas con discapacidad ya que no se hace requerimiento de personas con discapacidad al no tener actualizados sus documentos de gestión técnico normativos y administrativos como el Reglamento de Organización y Funciones-ROF (aprobado, 2016), el Manual de Organización y Funciones-MOF (aprobado, 2012), ambos documentos describen la estructura interna de la institución, sus unidades orgánicas y los cargos y requisitos del perfil para cada cargo; esta limitación no permite actualizar al Cuadro de Asignación de Personal y el Presupuesto Analítico de Personal- PAP que identifique unidades orgánicas, cargos y plazas para integrar a personas discapacitadas.

Los resultados alcanzados del tercer objetivo específico, de qué manera se relaciona la dimensión CONADIS y SERVIR con la integración laboral del

discapacitado en la institución municipal de Chepén, está evidenciado por el coeficiente de Spearman arrojando una valoración 0,389, existiendo relación positiva media por la valoración significación (bilateral) menor a 0,05, significando que la dimensión CONADIS y SERVIR se relaciona de modo significativo con la integración laboral en la Municipalidad de Chepén.

De acuerdo a Ley N° 29973, (Conadis, 2018), CONADIS en coordinación con SERVIR tienen funciones fiscalizadoras y de sanción para sancionar el incumplimiento de la ley, promueven además capacitaciones de los recursos humanos con discapacidad, sin embargo se observa inoperancia de estas instituciones que tienen para cumplir con la norma legal, contribuyendo muy poco para la integración laboral, al no cumplir con su finalidad de fiscalizador y poder establecer el motivo del no cumplimiento con la cuota laboral.

Las capacitaciones son herramientas vitales que deben brindar tanto SERVIR y la OMAPED que permitirían a las personas con discapacidad obtener mayor conocimiento de sus derechos y aprendizaje de las labores en que se puedan desempeñar, las mismas que no se cumplen, marginándolos y contribuyendo a su vulnerabilidad; si bien OMAPED brinda capacitación e información que se dan al interno de la entidad municipal de Chepén, se orientan a los colaboradores de mencionada institución. Esta vulneración no sólo se refleja únicamente en la municipalidad provincial de Chepén, sino que también lo vio reflejado Cabrera, E. (2019), en su investigación realizada en Machala – Ecuador, lo que demuestra que existiría, no solo en el Perú, el poco interés en instruir a la persona con discapacidad.

VI. CONCLUSIONES

Primero. Se ha demostrado que el incumplimiento Ley 29973 tiene relación significativa con la inclusión laboral de los discapacitados en la Municipalidad Provincial de Chepén 2022. La institución no cumple con: cuota de empleo, ajustes razonables y formación de capacidades de emprendimiento para incorporar en lo laboral a los discapacitados.

Segundo. En cuota de empleo para permitir integración laboral de los discapacitados, la institución no tiene identificada su cuota de empleo para personas discapacitadas, por unidades orgánicas, cargos y plazas. A ello se agrega la no realización de concursos públicos para Contratos y adolece de bases con términos de referencia para la inclusión laboral de discapacitados.

Tercero. La Municipalidad Provincial de Chepén no cumple con los ajustes razonables que disponen las normativas vigentes que permitan incorporar en lo laboral a personas discapacitadas; la institución no tiene manuales técnicos que facilite adaptarse a equipos, herramientas, apoyos técnico y ambientes para discapacitados.

Cuarto. Cumplimiento limitado en funciones fiscalizadoras, promoción y formación de capacidades por parte de CONADIS y la autoridad SERVIR para la integración laboral de personas discapacitadas en la Municipalidad Provincial Chepén, para la aplicación en la cuota de empleo, los ajustes razonables, la determinación de perfiles de puestos y capacitaciones para integrar en lo laboral a los discapacitados en la institución municipal.

Quinto. La Municipalidad de Chepén no tiene programas de sensibilización y concientización a la sociedad, así como para autoridades, funcionarios y personal a cargo de gestionar la integración laboral para personas discapacitadas, cumpliendo así lo establecido en la Ley 29973.

VII. RECOMENDACIONES

Primero. La Municipalidad de Chepén, por medio de la Gerencia de desarrollo humano- Oficina de atención a la persona con discapacidad- DEMUNA debe realizar jornadas de sensibilización y concientización, comunicando alcances de la Ley 29973 e integración laboral de personas con discapacidad, hacia la colectividad que involucre a familias y personas discapacitadas, que en Chepén distrito representan 15.8% de la población total; el 73,6 % de este grupo son discapacitados en edad en edad de trabajar (INEI, 2018). Al interno institucional estas acciones serán dirigidas a autoridades, funcionarios y colaboradores, a cargo de la Gerencia de administración- Subgerencia de talento humano y la DEMUNA.

Segundo. Con asistencia de CONADIS y SERVIR, la Gerencia de planeamiento y presupuesto- Unidad de planeamiento y racionalización, en coordinación con la Gerencia de Administración- Subgerencia de talento humano, la institución municipal debe determinar su cuota para empleo de personas discapacitadas, estableciendo procedimientos administrativos, legales y técnicos para su integración laboral, en las diferentes unidades orgánicas ejerciendo puestos según necesidades institucionales y perfiles de capacidades de los discapacitados.

Tercero. La municipalidad provincial de Chepén, a través de la Unidad de planeamiento y racionalización en coordinación con la Subgerencia de talento humano debe actualizar sus documentos normativos donde se establezca las unidades orgánicas que incluyan puestos de trabajo para discapacitados, determinar los perfiles de puestos, prever las plazas con sus presupuestos y convocar a concurso público para cumplimiento de su cuota de empleo, según Ley 29973.

Cuarto. Establecida las unidades orgánicas y puestos de trabajo, la institución municipal mediante la Gerencia de infraestructura y desarrollo urbano y la Subgerencia de talento humano, debe cumplir con los ajustes razonables que determina la Ley 29973 para dar las facilidades y lograr el buen desempeño en el trabajo por personas discapacitadas, mediante elaboración de manuales técnicos y formación adecuada para la adaptación

a equipos, herramientas, ayudas técnicas, servicios de apoyo y ambientes para discapacitados.

Quinto. El CONADIS y SERVIR, y al interno OMAPED refuercen su labor de fiscalización del cumplimiento de la Ley 29973, promoción y formación de capacidades en discapacitados y colaboradores con discapacidad, coordinando acciones para integrar en lo laboral en la entidad municipal a las personas discapacitadas, aplicando la cuota de empleo, ajustes razonables y capacitaciones.

REFERENCIAS

- Acuña, M. y Cáceres, Y. (2019). *Análisis de la gestión de la Omaped de la Municipalidad Provincial de Arequipa en la inserción laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de Arequipa, 2014-2018*. Arequipa, Perú: Universidad Católica de Santa María.
- Aguilar, M. (2019). *Inclusión laboral y personas en situación de discapacidad - Una mirada a las instituciones públicas en la ciudad de Puerto Montt en el año 2019*. Puerto Montt. Chile: Universidad Andrés Bello.
- Aragón, C. e Hidalgo, P. (2018). *La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano*. Lima, Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Barroso, J. (2018). *Mercado de trabajo y discapacidad: Evidencias de un experimento de campo en Bolivia*. De Análisis del Banco Central de Bolivia, 70.
- Bartolomé, R. (2019). *Eficacia en el ámbito laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad Ley 29973 y su reglamento en la Municipalidad Distrital de villa el salvador año 2018*. Huánuco, Perú: Universidad de Huánuco.
- Cabrera, E. (2019). *La inserción laboral de las personas con discapacidad*. Ecuador: Universidad Técnica de Machala.
- Campos, M (2020). *Experiencias de discriminación laboral en adultos con discapacidad física de la asociación de discapacitados del distrito de Chota, 2017*. Chota, Perú. Universidad Nacional Autónoma de Chota.
- Cano, N. & O'Brien, Z. (2022). *Análisis del cumplimiento de las políticas públicas dispuestas por la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, entorno a la inclusión e inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, año 2019*. Cusco, Perú: Universidad Andina del Cusco.
- Carbajal, P. (2019). *La cuota de empleo y la efectiva inserción laboral de las personas con discapacidad: el impacto en el mercado laboral peruano*. Lima: Derecho & Sociedad Asociación Civil. Lima, Perú: Universidad

César Vallejo.

Caro Arévalo, Julissa Brigitte (2018). *Principales estrategias del área de RRHH para lograr la implementación exitosa de una política de inclusión de las personas con discapacidad en las grandes empresas de Lima Metropolitana*. Lima, Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

Córdova, E. (2020). *Política laboral, estrategias de empleo y responsabilidad social de las personas con discapacidad en un distrito de Lima Norte*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.

Choquehuanca, F. (2019). *Efectividad de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento, en el ámbito laboral en la ciudad de Puno: periodo 2018*. Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano.

CONADIS (2018). *Compendio de normas en discapacidad*. Lima, Perú: Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad.

Del Águila, D. (2018). *Discapacidad como factor de discriminación en los puestos laborales del sector privado en la ciudad de Trujillo – 2018*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.

Del Castillo, L. (2017). *La contratación de personas con discapacidad en el sistema laboral peruano (Análisis de la Ley General de Personas con Discapacidad, N° 29973)*. Cusco, Perú. Universidad Nacional de San Antonio de Abad del Cusco.

Delgado, C. (2020). *La inclusión laboral en relación a las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.

Díaz, J. (2019). *Discapacidad en el Perú: Un análisis de la realidad a partir de datos estadísticos*. Revista Venezolana de Gerencia, Volumen 24, Número 85, 2019. Universidad del Zulia. Recuperado de: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85068083347&partnerID=40&md5=148531d7a2a09b8e459764864c15610b>

Díaz, P. (2021). *Análisis de la implementación del Programa de Inserción Laboral de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad*

(OMAPED) de Lince. *Aportes de la Gerencia Social para mejorar la empleabilidad para las personas con discapacidad*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

El Peruano (1999). *Ley General de la persona con discapacidad N° 27050*. Lima, Perú: Congreso de la Republica. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/284547/256339_L27050-1999.pdf20190110-18386-9swfyu.pdf?v=1547177799

El Peruano (2017). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo. Resolución Legislativa N° 29127*. Lima, Perú: Congreso de la Republica. Disponible en: <https://vlex.com.pe/vid/congreso-republica-resolucion-legislativa-592406426>

El Peruano (2018). *D. LEG. N° 1375 que modifica diversos artículos de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, sobre Educación Técnico - Productiva y dicta otras disposiciones*. Lima, Perú: Disponible en: <http://www.minedu.gob.pe/superiortecnologica/pdf/dl-n-1375-sobre-tecnico-productiva.pdf>

Flores, G. (2020). *Inserción laboral de personas con discapacidad en las entidades públicas de la provincia de Rioja, 2019*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.

Fajardo, E. (2017). *Discapacidad y la accesibilidad a consulta externa de Fisiatría en el Hospital Cayetano Heredia – 2016*. Perú: Universidad César Vallejo.

FUNDALE (2014). *Glosario orientado al trabajo con personas con discapacidad*. Fundación Derecho a la Desventaja. Disponible en: <https://www.javeriana.edu.co/documents/245769/2338340/Glosario+orientado+all+trabajo+de+personas+con+discapacidad.pdf/9d9e102b-f0a8-4413-aec3-bec525f7c17b>

García, J. (2019). *Perfil Sociodemográfico de la Población con Discapacidad, 2017*. Perú: INEI. Obtenido de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1675/libro.pdf

- González, M. (2022). *Capacitación e inserción laboral del personal con discapacidad de las Municipalidades Distritales de la Provincia del Cusco, 2018*. Cusco, Perú: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill
- Hernández, F., Hernández, E. & Vives, A. (2019). *La discriminación en los procesos de selección laboral: el caso de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Huamán, D. (2019). *Determinantes de la participación laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Huamán, Y. (2017). *Análisis de la Escasa Inserción Laboral de las/los usuarios con Discapacidad Física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017*. Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Huarcaya, F. (2019). *Inserción laboral de personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- INEI (2019). *Perfil sociodemográfico de la población con discapacidad, 2017*. Lima, Perú: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- INEI (2018). *La Libertad resultados definitivos- Tomo II*. Lima, Perú: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Jiménez, R. (2020). *El efecto de la discapacidad en la participación laboral en la economía peruana*. Lima, Perú. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Lara, P. (2020). *Análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de San Isidro*. Lima, Perú. Universidad César Vallejo.
- López, J. (2022). *Teletrabajo e inserción laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Arequipa, 2020*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Macedo, J. (2019). *El Derecho al trabajo y la aplicación de las políticas de*

- inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad de Shanao, 2017.* Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín.
- Mamani, A. (2017). *Accesibilidad en los espacios públicos e inclusión social en el centro urbano de la ciudad para las personas con discapacidad caso Omaped -Puno.* Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- Marchán, G. (2018). *Estudio sobre la situación socio-laboral de la persona con discapacidad en el distrito de Piura: medidas de inclusión.* Piura, Perú: Universidad Nacional de Piura.
- Medina, M. (2018). *La Ley General de Persona con discapacidad en la integración laboral en la Corte Superior De Justicia-Lima Norte, en el año 2017.* Lima- Perú: Universidad César Vallejo
- Mendiola, F. (2020). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019.* Lima Perú: Universidad César Vallejo.
- Meza, S. (2021). *Exclusión social y escasa inserción laboral de las personas con habilidades diferentes del área de Omaped- Distrito de Pacasmayo 2019.* Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Mirengi, J. (2018). *Cumplimiento de la cuota de empleo y los ajustes razonables de la ley general de la persona con discapacidad en las grandes empresas privadas del distrito de Chiclayo – 2017.* Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- OIT (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).* Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- OIT (2014). *Directrices. Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para personas con discapacidad a través de la legislación.* Suiza: Organización Internacional del Trabajo.
- OMS (2011). *Informe mundial la discapacidad.* Malta. Organización Mundial de la Salud. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/7030/Informe_Mundial_

sobre_la_Discapacidad_.pdf

- ONU (2007). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Resolución A/RES/61/106, 13/12/2006. New York, Naciones Unidas.
- Neciosup, J. (2021). *Presupuesto público de inclusión social e inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021*. Chimbote, Perú: Universidad César Vallejo.
- Osorio, S. (2018) *El despido laboral discriminatorio basado en la condición de discapacidad del trabajador en el Perú*. Lima: Pontificia Universidad Católica-PUCP.
- Parella, S. y Martins, F. (2017). *Metodología de la Investigación cuantitativa*. 4^o Edición. Caracas, Venezuela: Editorial FEDUPEL.
- Peralta, J. (2022). *Inserción laboral de la persona con discapacidad en los Gobiernos Regionales del Perú, 2021*: lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Pumachapi, A. & Sulluchuco, L. (2022). *Los efectos de La Ley General de Las Personas con Discapacidad en la Inserción Laboral*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Rabanal, J. (2019). *Efectos jurídicos de la implementación obligatoria del teletrabajo como modalidad contractual en la inserción laboral de personas en situación de discapacidad*. Cajamarca, Perú. Universidad Nacional de Cajamarca.
- Ramírez A, Palomino J, Quicaño J, Suárez A. & Soto P. (2020). *Fortalecimiento de capacidades en personas con discapacidad para su inserción laboral Ayacucho – 2019*. En Rev. Recién 2020; Vol. 9 / N° 2.
- 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. Lima- Perú: Universidad César Vallejo
- Rojas, M. & Villanueva, M. (2019). *Acceso de las personas con discapacidad a un puesto de trabajo en las entidades públicas*. Cajamarca - Perú: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

- Ros, M. (2017). *Estudio de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en España*. Murcia – España: Universidad Católica de Murcia.
- Ruiz, L. (2018). *Alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N° 29973 en relación a su inclusión laboral*. Pimentel, Perú: Universidad Señor de Sipán.
- Soria del Castillo, B. (2011). *Diccionario Municipal Peruano*. Lima, Perú: Ediciones Nova Print S.A.C.
- Salinas, C. (2018). *Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos-Alfip, Puno 2017*. Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- Sánchez, K. (2020). *Análisis sobre los Ajustes Razonables en el ámbito laboral público peruano*. Lima Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú: Bussiness Support Aneth S.R.L.
- Taboso, M. y Arnau, M. (2008). *La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen*. En. Revista Auricaria N° 20. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades
- Tafur, V. (2014). *Curso de estadística e informática aplicada a la gestión educativa*. Lima, Perú: UAP DUED.
- Torrealva, I. (2021). *Condición laboral de las personas en situación de discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huancayo*. Huancayo, Perú: Universidad Continental.
- Valderrama, S. (2014). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Segunda reimpresión*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Velarde, V. (2021). *Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico*. Obtenido de Google.com: <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/29153/1/REYH%2015-1-12Velarde%20Lizama.pdf>
- Veliz, M. (2020). *Políticas públicas y atención a las personas con discapacidad:*

Omaped, Municipalidad Distrital de Tumán, Chiclayo. Chiclayo, Perú: Universidad César Vallejo.

Victoria, J. (2013). *El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos*. Revista de Derecho de la UNED N° 12, págs. 817 a 833. Mérida, Yucatán, México. Universidad Anáhuac Mayab.

Vilca, J. (2021). *Inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Puno 2018*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.

Yaya, A. (2019). *Capacitación técnico productiva en las oficinas municipales de atención a las personas con discapacidad de Lima Metropolitana – 2019*. Lima: Universidad Alas Peruanas.

Zarpán, R. (2022). *Estrategia de gestión pública para la inclusión de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Tumán Chiclayo Lambayeque*. Chiclayo, Perú: Universidad César Vallejo.

Zavala, E. (2017). *Análisis de la Ley de Personas con Discapacidad N° 29973 en la protección de los derechos laborales en Lima Metropolitana 2016*. Lima Perú: Universidad César Vallejo.

Zevallos, C. (2017). *La vulneración del Principio de inclusión social y el derecho de igualdad para las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Perú*. Lima-Perú: Universidad César Vallejo.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES/ CATEGORIAS
Incumplimiento ley 29973 e integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial Chepén 2022.	Problema general ¿De qué manera se relaciona el incumplimiento de la Ley 29973 con la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial Chepén, 2022?	Objetivo general Establecer la relación del incumplimiento Ley 29973 con la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial Chepén, 2022	Hipótesis general El incumplimiento Ley 29973 tiene relación significativa con la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial Chepén, 2022.	1. Incumplimiento Ley 29973	Incumplimiento Ley 29973 - Ajustes razonables - Cuota de empleo - Relación CONADIS y SERVIR
	Problemas específicos ¿De qué manera se relaciona la dimensión ajustes razonables con la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial Chepén?	Objetivos específicos Establecer la relación dimensión ajustes razonables con la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial Chepén.	Hipótesis específica La dimensión ajustes razonables tiene relación significativa con la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial Chepén.	2. Integración laboral del discapacitado	Integración laboral del discapacitado - Capacitación laboral - Condiciones laborales - Plazas y perfil
	¿De qué manera se relaciona la dimensión cuota de empleo con la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial Chepén?	Establecer la relación dimensión cuota de empleo con la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial Chepén.	La dimensión cuota de empleo tiene relación significativa con la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial Chepén.		
	¿De qué manera se relaciona la dimensión relación CONADIS y SERVIR con la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial Chepén?	Establecer la relación dimensión CONADIS y SERVIR con la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial Chepén.	La dimensión CONADIS y SERVIR tiene relación significativa con la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial Chepén.		

Anexo 02: Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Incumplimiento Ley 29973	Cumplimiento incompleto, tardío o defectuoso de la cuota de empleo que la Ley 29973 establece para las entidades del sector público, estando obligadas a contratar a personas con discapacidad, no menos del 5% del total de sus trabajadores, sea cual fuere del régimen laboral que se encuentren (Art. 53.1).	Se medirá a través del cuestionario sobre incumplimiento Ley 29973 e integración laboral de los discapacitados, el cual consta de 9 ítems, con una escala de Likert, donde 1 (totalmente en desacuerdo), 2 (en desacuerdo), 3 (Indiferente), 4 (de acuerdo) y 5 (totalmente de acuerdo).	Ajustes razonables	Tiene familiar (es) con Discapacidad. Conoce la Ley 29973 Son beneficiosos los ajustes razonables	Ordinal
			Cuota de empleo	Efectos de no cumplimiento Ley 29973 en la integración laboral del discapacitado Aplicación de la cuota de empleo Cumplimiento de la cuota de empleo	Ordinal
			Relación CONADIS y SERVIR	Fiscalización CONADIS del cumplimiento de la cuota de empleo Acciones CONADIS y SERVIR e integración laboral del discapacitado Rol fiscalizador de la OMAPED	Ordinal
Integración laboral del discapacitado	Incorporación de personas discapacitadas para cubrir una vacante de acuerdo con perfil y requerimientos del puesto de trabajo. Considera desde la publicación de vacantes, procesos de selección y reclutamiento, capacitación en y para el trabajo, la rehabilitación laboral, accesibilidad, seguridad y salud, igualdad en remuneración y otras prestaciones, hasta los mecanismos para asegurar estabilidad en el empleo, la promoción y el ascenso, entre otros. (Fundación Derecho a la Desventaja 2014 p.22).	Se medirá a través del cuestionario sobre incumplimiento de la Ley 29973 e integración laboral de los discapacitados, el cual consta de 9 ítems, con una escala de Likert, donde 1 (totalmente en desacuerdo), 2 (en desacuerdo), 3 (Indiferente), 4 (de acuerdo) y 5 (totalmente de acuerdo). Esta medición será comparada con los indicadores que tiene la MPCH en plazas y cargos, condiciones laborales y capacitaciones para discapacitados, permitiendo comparación de resultados y su cumplimiento.	Capacitación laboral	Capacitaciones para empleo y desempeño de los discapacitados Programas de Capacitación Laboral de SERVIR Capacitaciones de OMAPED Chepén e integración laboral	Ordinal
			Condiciones laborales	Condiciones laborales para discapacitados en la MPCH Beneficios de las condiciones laborales Acciones de la OMAPED para la integración laboral del discapacitado	Ordinal
			Plazas y perfil	Procesos de selección laboral para discapacitados Incremento del número de plazas para discapacitados Relación de plazas con perfil de las habilidades de los discapacitados	Ordinal

Anexo 03: Instrumento de recolección datos

CUMPLIMIENTO LEY 29973 E INTEGRACIÓN LABORAL DEL DISCAPACITADO

Marque con X aquella la respuesta que estime conveniente:

En desacuerdo totalmente	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
	AJUSTES RAZONABLES					
1	Tiene familiar o familiares con algún tipo de Discapacidad					
2	Conoce la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad					
3	Considera beneficioso los ajustes razonables, para personas con discapacidad					
	CUOTA DE EMPLEO					
4	El incumplimiento Ley 29973 influye en la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad					
5	Beneficia aplicar la cuota de empleo de la Ley 29973 para la integración laboral de los Discapacitados					
6	Las autoridades y funcionarios deben cumplir la cuota de empleo para integración laboral de los discapacitados en la MPCH					
	RELACIÓN CONADIS Y SERVIR					
7	CONADIS debe fiscalizar el cumplimiento en cuota de empleo, para integración laboral de los discapacitados en la MPCH					
8	Conoce que existan coordinaciones entre CONADIS y SERVIR, para la integración laboral de los discapacitados en la MPCH					
9	La OMAPED debe fiscalizar cumplimiento de cuota de empleo del discapacitado en la Municipalidad					
	CAPACITACIÓN LABORAL					
10	Beneficiaría que las Unidades Orgánicas de la Municipalidad de Chepén capaciten para empleo y buen desempeño del discapacitado					
11	Considera que los discapacitados en Chepén, deben ser beneficiados con Programas de Capacitación Laboral de SERVIR y CONADIS					
12	Beneficia las capacitaciones de OMAPED Chepén a los discapacitados para su integración laboral, en la Municipalidad					

	CONDICIONES LABORALES					
13	Las condiciones laborales que brinda la Municipalidad Provincial de Chepén influyen en sus trabajadores con discapacidad					
14	Los funcionarios de la Municipalidad de Chepén, brindan óptimas condiciones laborales y éstas benefician a los discapacitados					
15	La OMAPED Chepén contribuye con la inserción laboral de los discapacitados en la Municipalidad de Chepén					
	PLAZAS Y PERFIL					
16	Los procesos de selección para puesto de trabajo en la Municipalidad de Chepén son convenientes para los discapacitados					
17	Es beneficioso que la Municipalidad cumpla con la cuota de empleo e incremente el número de plazas para los discapacitados					
18	Beneficiaría la integración laboral en la Municipalidad, si las plazas de empleo tuvieran un perfil acorde a las habilidades de los discapacitados					

Anexo 04: Validez de los Instrumentos

Validador 1: Mg. y Dr. Marco Talavera Cubas

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: INCUMPLIMIENTO DE LA LEY 29973

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: AJUSTES RAZONABLES							
1	Tiene familiar o familiares con algún tipo de Discapacidad	✓		✓		✓		
2	Conoce la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad	✓		✓		✓		
3	Considera beneficioso los ajustes razonables, para personas con discapacidad	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: CUOTA DE EMPLEO							
4	El incumplimiento de la Ley 29973 influye en la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad	✓		✓		✓		
5	Beneficia aplicar la cuota de empleo de la Ley 29973 para la integración laboral de los Discapacitados	✓		✓		✓		
6	Las autoridades y funcionarios deben cumplir la cuota de empleo para integración laboral de los discapacitados en la MPCH	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: RELACIÓN CONADIS Y SERVIR							
7	Los procesos de selección para un puesto de trabajo en la Municipalidad de Chapén son convenientes para los discapacitados	✓		✓		✓		
8	Es beneficioso que la Municipalidad cumpla con la cuota de empleo e incremente el número de plazas para los discapacitados	✓		✓		✓		
9	Beneficiaría la integración laboral en la Municipalidad, si las plazas de empleo tuvieran un perfil acorde a las habilidades de los discapacitados	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Marco Antonio Talavera Cubas

DNI: 19242455

Especialidad: Mg. y Dr. En Gestión Pública y Gobernabilidad.

Chapén 25 de octubre de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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


MARCO A. TALAVERA CUBAS
 ABOGADO
 Reg. C.A.L.L. N° 010029

 Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: INTEGRACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CAPACITACIÓN LABORAL								
10	Beneficiaría que las Unidades Orgánicas de la Municipalidad de Chepén capaciten para empleo y buen desempeño del discapacitado	✓		✓		✓		
11	Considera que los discapacitados en Chepén, deben ser beneficiados con Programas de Capacitación Laboral de SERVIR y CONADIS	✓		✓		✓		
12	Beneficia las capacitaciones de OMAPED Chepén a los discapacitados para su integración laboral, en la Municipalidad	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES LABORALES								
13	Las condiciones laborales que brinda la Municipalidad Provincial de Chepén influyen en sus trabajadores con discapacidad	✓		✓		✓		
14	Los funcionarios de la Municipalidad de Chepén, brindan óptimas condiciones laborales y éstas benefician a los discapacitados	✓		✓		✓		
15	La OMAPED Chepén contribuye con la inserción laboral de los discapacitados en la Municipalidad de Chepén	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: PLAZAS Y PERFIL								
16	Los procesos de selección para un puesto de trabajo en la Municipalidad de Chepén son convenientes para los discapacitados	✓		✓		✓		
17	Es beneficioso que la Municipalidad cumpla con la cuota de empleo e incremente el número de plazas para los discapacitados	✓		✓		✓		
18	Beneficiaría la integración laboral en la Municipalidad, si las plazas de empleo tuvieran un perfil acorde a las habilidades de los discapacitados	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Marco Antonio Talavera Cubas

DNI: 19242455

Especialidad: Mg. y Dr. En Gestión Pública y Gobernabilidad.

Chepén, 25 de octubre de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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


MARCO A. TALAVERA CUBAS
 ABOGADO
 Reg. C.A.L.L. N° 010029

Validador 2: Mg. Elar Nilton Torres Quiroz

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: INCUMPLIMIENTO DE LA LEY 29973

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: AJUSTES RAZONABLES							
1	Tiene familiar o familiares con algún tipo de Discapacidad	✓		✓		✓		
2	Conoce la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad	✓		✓		✓		
3	Considera beneficioso los ajustes razonables, para personas con discapacidad	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: CUOTA DE EMPLEO							
4	El incumplimiento de la Ley 29973 influye en la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad	✓		✓		✓		
5	Beneficia aplicar la cuota de empleo de la Ley 29973 para la integración laboral de los Discapacitados	✓		✓		✓		
6	Las autoridades y funcionarios deben cumplir la cuota de empleo para integración laboral de los discapacitados en la MPCH	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: RELACIÓN CONADIS Y SERVIR							
7	Los procesos de selección para un puesto de trabajo en la Municipalidad de Chepén son convenientes para los discapacitados	✓		✓		✓		
8	Es beneficioso que la Municipalidad cumpla con la cuota de empleo e incremente el número de plazas para los discapacitados	✓		✓		✓		
9	Beneficiaría la integración laboral en la Municipalidad, si las plazas de empleo tuvieran un perfil acorde a las habilidades de los discapacitados	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Elar Nilton Torres Quiroz

DNI: 19225241

Especialidad: Gestión Universitaria, Docencia Universitaria

Chepén 25 de octubre de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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



Mag. Elar Nilton Torres Quiroz
Sociólogo – Abogado
Lic en Filosofía y ccss
DNI 19225241
Firma del Experto Informante
Docente UNP.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: INTEGRACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CAPACITACIÓN LABORAL								
10	Beneficiaria que las Unidades Orgánicas de la Municipalidad de Chepén capaciten para empleo y buen desempeño del discapacitado	✓		✓		✓		
11	Considera que los discapacitados en Chepén, deben ser beneficiados con Programas de Capacitación Laboral de SERVIR y CONADIS	✓		✓		✓		
12	Beneficia las capacitaciones de OMAPED Chepén a los discapacitados para su integración laboral, en la Municipalidad	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES LABORALES								
13	Las condiciones laborales que brinda la Municipalidad Provincial de Chepén influyen en sus trabajadores con discapacidad	✓		✓		✓		
14	Los funcionarios de la Municipalidad de Chepén, brindan óptimas condiciones laborales y éstas benefician a los discapacitados	✓		✓		✓		
15	La OMAPED Chepén contribuye con la inserción laboral de los discapacitados en la Municipalidad de Chepén	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: PLAZAS Y PERFIL								
16	Los procesos de selección para un puesto de trabajo en la Municipalidad de Chepén son convenientes para los discapacitados	✓		✓		✓		
17	Es beneficioso que la Municipalidad cumpla con la cuota de empleo e incremente el número de plazas para los discapacitados	✓		✓		✓		
18	Beneficiaría la integración laboral en la Municipalidad, si las plazas de empleo tuvieran un perfil acorde a las habilidades de los discapacitados	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Elar Nilton Torres Quiroz DNI: 19225241

Especialidad: Mg. y Dr. En Gestión Pública y Gobernabilidad.

Chepén, 25 de octubre de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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



Mag. Elar Nilton Torres Quiroz
Sociólogo – Abogado
Lic. Filosofía y ccss
DNI 19225241
Firma del Experto Informante
Docente UNP

Validador 3: Mg. Rayza Rosmery Paucar Quiroz

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: INCUMPLIMIENTO DE LA LEY 29973

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: AJUSTES RAZONABLES								
1	Tiene familiar o familiares con algún tipo de Discapacidad	✓		✓		✓		
2	Conoce la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad	✓		✓		✓		
3	Considera beneficioso los ajustes razonables, para personas con discapacidad	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: CUOTA DE EMPLEO								
4	El incumplimiento de la Ley 29973 influye en la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad	✓		✓		✓		
5	Beneficia aplicar la cuota de empleo de la Ley 29973 para la integración laboral de los Discapacitados	✓		✓		✓		
6	Las autoridades y funcionarios deben cumplir la cuota de empleo para integración laboral de los discapacitados en la MPCH	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: RELACIÓN CONADIS Y SERVIR								
7	Los procesos de selección para un puesto de trabajo en la Municipalidad de Chepén son convenientes para los discapacitados	✓		✓		✓		
8	Es beneficioso que la Municipalidad cumpla con la cuota de empleo e incremente el número de plazas para los discapacitados	✓		✓		✓		
9	Beneficiaría la integración laboral en la Municipalidad, si las plazas de empleo tuvieran un perfil acorde a las habilidades de los discapacitados	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: PAUCAR ORTIZ RAYZA ROSMERY DNI: 7-0298009

Especialidad del validador: MAG. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN


Chepén 25 de octubre de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: INTEGRACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CAPACITACIÓN LABORAL								
10	Beneficiaria que las Unidades Orgánicas de la Municipalidad de Chepén capaciten para empleo y buen desempeño del discapacitado	✓		✓		✓		
11	Considera que los discapacitados en Chepén, deben ser beneficiados con Programas de Capacitación Laboral de SERVIR y CONADIS	✓		✓		✓		
12	Beneficia las capacitaciones de OMAPED Chepén a los discapacitados para su integración laboral, en la Municipalidad	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES LABORALES								
13	Las condiciones laborales que brinda la Municipalidad Provincial de Chepén influyen en sus trabajadores con discapacidad	✓		✓		✓		
14	Los funcionarios de la Municipalidad de Chepén, brindan óptimas condiciones laborales y éstas benefician a los discapacitados	✓		✓		✓		
15	La OMAPED Chepén contribuye con la inserción laboral de los discapacitados en la Municipalidad de Chepén	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: PLAZAS Y PERFIL								
16	Los procesos de selección para un puesto de trabajo en la Municipalidad de Chepén son convenientes para los discapacitados	✓		✓		✓		
17	Es beneficioso que la Municipalidad cumpla con la cuota de empleo e incremente el número de plazas para los discapacitados	✓		✓		✓		
18	Beneficiaría la integración laboral en la Municipalidad, si las plazas de empleo tuvieran un perfil acorde a las habilidades de los discapacitados	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: PAULAR ORTIZ RAYZA ROSMEAY DNI: 70298009

Especialidad del validador: MAG. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

Chepén, 25 de octubre de 2022


Firma del Experto Informante

Anexo 5: Confiabilidad

Figura 1:

► **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,711	,717	18

Anexo 6: Matriz de datos de muestra piloto y confiabilidad

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
De acuerdo	En desacuerdo totalmente	En desacuerdo totalmente	Indiferente	Indiferente	De acuerdo totalmente	De acuerdo	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente
Indiferente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Indiferente	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	Indiferente	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente
En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	Indiferente
Indiferente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente
En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	En desacuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Indiferente	Indiferente
En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Indiferente
En desacuerdo totalmente	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo	Indiferente	Indiferente
En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo
De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
En desacuerdo totalmente	En desacuerdo	Indiferente	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo	Indiferente
En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo
Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	Indiferente	De acuerdo	Indiferente	De acuerdo
De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Indiferente	De acuerdo	Indiferente	De acuerdo	En desacuerdo
De acuerdo	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Indiferente	Indiferente	De acuerdo totalmente	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo	Indiferente
En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	En desacuerdo	En desacuerdo
De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	En desacuerdo
Indiferente	De acuerdo	De acuerdo	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	De acuerdo totalmente

P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	incumplimiento	integracion
De acuerdo totalmente	Indiferente	En desacuerdo	En desacuerdo totalmente	En desacuerdo totalmente	En desacuerdo totalmente	En desacuerdo	Indiferente	28	23
De acuerdo	De acuerdo totalmente	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	35	35
De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	Indiferente	En desacuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Indiferente	Indiferente	39	30
De acuerdo	De acuerdo	Indiferente	Indiferente	De acuerdo	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	28	35
Indiferente	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	25	31
Indiferente	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	37	38
En desacuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Indiferente	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	24	21
De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo	Indiferente	De acuerdo totalmente	De acuerdo	Indiferente	26	36
De acuerdo	De acuerdo totalmente	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo	Indiferente	29	36
De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo	29	40
Indiferente	De acuerdo totalmente	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	En desacuerdo totalmente	Indiferente	De acuerdo totalmente	35	30
De acuerdo	De acuerdo totalmente	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	30	33
De acuerdo totalmente	Indiferente	De acuerdo totalmente	Indiferente	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	33	36
Indiferente	De acuerdo	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	34	32
De acuerdo	De acuerdo totalmente	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	Indiferente	30	35
De acuerdo totalmente	De acuerdo	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	Indiferente	De acuerdo	37	37
De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	32	36
De acuerdo	De acuerdo totalmente	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	32	31
Indiferente	De acuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	35	27
De acuerdo	Indiferente	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	29	33

Anexo N° 7: Matriz de datos de cuestionario sobre aplicación ley 29973 e integración laboral

Base de datos:

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	puntaje	incumplimientoa	integracionaa	ajustesa	cuotaa	conadisa
4	1	1	3	3	5	4	3	4	5	5	3	2	1	1	1	2	3	51	28	23	6	11	11
3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	70	35	35	11	12	12
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	2	3	2	3	3	69	30	30	12	15	12
2	2	2	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	5	63	28	35	6	9	13
2	2	2	2	2	2	4	4	5	3	3	3	4	4	4	2	4	4	56	25	31	6	6	13
3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	75	37	38	11	12	14
2	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	45	24	21	9	7	8
2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	5	4	3	62	26	36	6	8	12
1	2	4	2	4	5	4	4	3	3	4	5	3	4	5	5	4	3	65	29	36	7	11	11
2	2	2	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	69	29	40	6	10	13
4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	5	2	3	4	1	3	5	65	35	30	12	12	11
1	2	3	3	4	5	5	4	3	4	3	5	3	4	5	2	3	4	63	30	33	6	12	12
2	3	4	3	4	5	3	4	5	4	5	3	5	3	3	4	4	5	69	33	36	9	12	12
3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	2	66	34	32	12	12	10
4	3	2	3	4	3	4	3	4	2	4	5	3	4	5	4	5	3	65	30	35	9	10	11
4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	3	4	74	37	37	11	14	12
2	3	4	3	4	5	3	4	4	3	5	5	3	4	5	2	4	5	68	32	36	9	12	11
2	3	4	3	4	5	2	4	2	4	5	2	4	5	2	3	4	4	63	32	31	9	12	11
4	4	4	5	4	5	4	3	2	2	3	4	2	3	4	2	3	4	62	35	27	12	14	9
3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	2	4	4	4	62	29	33	11	9	9
2	3	3	4	4	3	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	68	34	34	8	11	15
2	3	4	3	4	5	3	3	4	2	3	3	3	4	5	3	3	4	61	31	30	9	12	10
2	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	69	36	33	9	13	14
5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	5	5	4	3	73	37	36	14	12	11
2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	69	33	36	9	12	12
3	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	74	37	37	10	12	15
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	72	38	34	13	12	13
4	4	3	4	4	4	5	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	64	35	29	11	12	12
2	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	72	32	40	9	10	13	
4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	77	37	40	13	12	12
3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	77	38	39	11	15	12

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	puntaje	incumplimientoa	integracionaa	ajustesa	cuotaa	conadisa
3	4	5	4	5	5	4	3	2	3	4	5	3	4	5	4	4	5	72	35	37	12	14	9
4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	74	38	36	11	13	14
2	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	68	32	36	9	13	10
5	4	5	5	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	77	38	39	14	12	12
5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	4	3	2	70	39	31	14	12	13
3	4	5	4	4	5	4	3	2	2	3	4	2	3	3	3	4	5	63	34	29	12	13	9
4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	4	5	75	38	37	12	12	14
4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	4	71	36	35	12	12	12
3	3	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	4	70	34	36	10	12	12
3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	67	34	33	11	12	11
3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	76	37	39	12	13	12
4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	74	36	38	12	12	12
5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	76	38	38	13	11	14
2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	71	31	40	8	11	12
3	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	5	72	35	37	12	12	11
3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	78	37	41	11	13	13
1	4	5	5	4	3	5	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	59	34	25	10	12	12
2	2	3	2	2	3	2	4	5	3	5	4	3	4	5	4	4	3	59	24	35	6	7	11
2	3	5	3	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	69	34	35	10	12	12
4	4	5	4	4	5	4	3	2	2	3	4	3	4	5	3	4	5	68	35	33	13	13	9
3	4	5	4	4	5	4	3	4	3	2	2	1	1	2	2	3	4	56	36	20	12	13	11
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4	74	40	34	12	14	14
3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	4	4	5	4	3	54	22	32	8	7	7
3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	5	5	75	37	38	11	14	12
3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	64	28	36	9	8	11
3	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	76	36	40	12	12	12
2	3	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	4	4	5	70	34	36	10	12	12	
3	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	5	3	4	5	4	3	72	36	36	12	13	11	
2	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	70	32	38	9	12	11
4	4	3	2	1	2	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	63	25	38	11	5	9
3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	3	74	37	37	10	14	13
3	3	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	3	3	73	35	38	10	13	12

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	puntaje	incumplimientoa	integracionaa	ajustesa	cuotaa	conadisa
3	5	5	5	4	3	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	3	77	37	40	13	12	12
4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	77	38	39	13	12	13
5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	2	3	4	5	74	40	34	14	13	13
5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	2	78	42	36	14	15	13
4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	80	38	42	11	14	13
2	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	75	34	41	9	12	13
2	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	71	32	39	9	11	12
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	78	39	39	13	13	13
5	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	73	34	39	12	9	13
3	3	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	74	35	39	10	12	13
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	78	39	39	13	13	13
3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	77	39	38	12	14	13
3	4	5	3	4	4																		

P13	P14	P15	P16	P17	P18	puntaje	incumplimientoa	integracionaa	ajustesa	cuotaas	conadisaa
En desacuerdo	En desacuerdo totalmente	En desacuerdo totalmente	En desacuerdo totalmente	En desacuerdo	Indiferente	51	28	23	6	11	11
En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	70	35	35	11	12	12
Indiferente	En desacuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Indiferente	Indiferente	69	39	30	12	15	12
Indiferente	Indiferente	De acuerdo	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	63	28	35	6	9	13
De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	56	25	31	6	6	13
De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	75	37	38	11	12	14
En desacuerdo	Indiferente	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	45	24	21	9	7	8
De acuerdo totalmente	De acuerdo	Indiferente	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	Indiferente	62	26	36	6	8	12
Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo	Indiferente	65	29	36	7	11	11
De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	69	29	40	6	10	13
En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	En desacuerdo totalmente	Indiferente	De acuerdo totalmente	65	35	30	12	12	11
Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	63	30	33	6	12	12
De acuerdo totalmente	Indiferente	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	69	33	36	9	12	12
Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	66	34	32	12	12	10
Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	Indiferente	65	30	35	9	10	11
Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	Indiferente	De acuerdo	71	37	37	11	14	12
Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	68	32	36	9	12	11
En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	63	32	31	9	12	11
En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	62	35	27	12	14	9
De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	62	29	33	11	9	9
Indiferente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	68	34	34	8	11	15
Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	Indiferente	Indiferente	De acuerdo	61	31	30	9	12	10
Indiferente	Indiferente	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	69	36	33	9	13	14
Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo	Indiferente	73	37	36	14	12	11
De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Indiferente	Indiferente	Indiferente	69	33	36	9	12	12
De acuerdo	Indiferente	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	74	37	37	10	12	15
De acuerdo	Indiferente	Indiferente	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	72	38	34	13	12	13
Indiferente	De acuerdo	De acuerdo	Indiferente	Indiferente	Indiferente	64	35	29	11	12	12
De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	72	32	40	9	10	13
De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo	77	37	40	13	12	12
De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	77	38	39	11	15	12
De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	Indiferente	77	37	40	13	12	12
De acuerdo	De acuerdo	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	77	38	39	13	12	13
De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	74	40	34	14	13	13
De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	78	42	36	14	15	13
De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	80	38	42	11	14	13
De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	75	34	41	9	12	13
De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	71	32	39	9	11	12
De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	78	39	39	13	13	13
De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo	Indiferente	73	34	39	12	9	13
De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	Indiferente	74	35	39	10	12	13
De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	78	39	39	13	13	13
De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Indiferente	77	39	38	12	14	13
De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	78	36	42	12	11	13
De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	82	41	41	14	13	14
De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	77	40	37	14	13	13
De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo	81	39	42	14	13	12
De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Indiferente	78	41	37	13	14	14
De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	79	39	40	12	14	13
Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	72	35	37	11	13	11
Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	Indiferente	De acuerdo	76	40	36	13	13	14
De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	77	39	38	12	13	14
De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	76	38	38	12	12	14
De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	Indiferente	71	34	37	11	11	12
De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	80	41	39	14	13	14
De acuerdo totalmente	De acuerdo	Indiferente	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo	72	37	35	13	13	11
De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	64	30	34	12	9	9
De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	61	26	35	6	8	12
De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	72	34	38	11	11	12
De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	73	33	40	11	11	11
De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	Indiferente	Indiferente	De acuerdo	75	40	35	13	13	14
De acuerdo	De acuerdo	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	74	37	37	11	13	13
De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	79	40	39	14	13	13
Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	72	35	37	12	14	9
De acuerdo	Indiferente	De acuerdo	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	74	38	36	11	13	14
Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	68	32	36	9	13	10
De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	77	38	39	14	12	12
De acuerdo	Indiferente	Indiferente	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	70	39	31	14	12	13
En desacuerdo	Indiferente	Indiferente	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	63	34	29	12	13	9
Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	75	38	37	12	12	14
Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo	71	36	35	12	12	12
Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	70	34	36	10	12	12
Indiferente	De acuerdo	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	67	34	33	11	12	11
De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	76	37	39	12	13	12
Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	74	36	38	12	12	12
De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	Indiferente	76	38	38	13	11	14
Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	71	31	40	8	11	12
Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	72	35	37	12	12	11
De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	78	37	41	11	13	13
Indiferente	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	59	34	25	10	12	12
Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo	Indiferente	59	24	35	6	7	11
Indiferente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	69	34	35	10	12	12
Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	68	35	33	13	13	9
En desacuerdo totalmente	En desacuerdo totalmente	En desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	56	36	20	12	13	11
Indiferente	Indiferente	De acuerdo	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	74	40	34	12	14	14
Indiferente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	Indiferente	54	22	32	8	7	7
Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	75	37	38	11	14	12
De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Indiferente	64	28	36	9	8	11
De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	Indiferente	76	36	40	12	12	12
Indiferente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	70	34	36	10	12	12
Indiferente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo	Indiferente	72	36	36	12	13	11
De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	70	32	38	9	12	11
De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	63	25	38	11	5	9
De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo	De acuerdo totalmente	De acuerdo totalmente	74	37	37	10	14	13
De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo totalmente	Indiferente	Indiferente	73	35	38	10	13	12