



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Derecho a la igualdad y no discriminación como fundamento de  
inclusión laboral de personas transexuales de la provincia Cusco,  
2023

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

Abogado

**AUTOR:**

Mendez Rondan, Paul ([orcid.org/0009-0003-6172-6075](https://orcid.org/0009-0003-6172-6075))

**ASESOR:**

Mg. Rodriguez Garcia, Alexander Maximo ([orcid.org/0000-0003-0579-6485](https://orcid.org/0000-0003-0579-6485))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derechos Fundamentales, Procesos Constitucionales y Jurisdicción  
Constitucional y Partidos Políticos

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA :**

Enfoque de género, inclusión social y diversidad cultural

LIMA – PERÚ

2024

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo a nuestro creador de todas las cosas, por darme tantas oportunidades para ser mejor cada día y llegar a este punto de mi formación profesional. De igual forma, dedico esta tesis a mí querida madre, aunque ya no esté presente físicamente conmigo, sé que me acompaña y me guía al lado de nuestro Señor.

A mi hermano Carlos, que siempre está junto a mí brindándome su apoyo incondicional hasta la culminación de este trabajo y sobre todo guiándome desde el cielo. A mi familia en general, porque me han brindado su apoyo ilimitado y por compartir conmigo buenos y malos momentos.

***Paul Méndez Rondan***

## **AGRADECIMIENTO**

Primero expresar mi agradecimiento a Dios, quien me ha otorgado la fuerza y el valor necesarios para culminar esta etapa significativa de mi vida. También extendiendo mi gratitud hacia mi madre, cuyo amor incondicional y constante apoyo han sido pilares fundamentales en mi camino. No puedo dejar de mencionar a mi hermano, cuyos sabios consejos y apoyo inquebrantable me han ayudado a enfrentar los desafíos que han surgido en mi carrera. A mis amados hijos, especialmente a mi hijo Paul Junior, quien ha sido mi roca durante mi carrera universitaria. Su apoyo incondicional y su presencia constante han sido un verdadero regalo. Siempre podré contar con él y que la vida nos siga brindando oportunidades para crecer juntos y celebrar los éxitos que aún están por venir. A Kolvi, quien ha compartido conmigo momentos de felicidad y tristeza.

***Paul Méndez Rondan***

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|  |      |
|--|------|
| Dedicatoria .....  | ii   |
| Agradecimiento .....                                       | iii  |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS .....                                 | vi   |
| ÍNDICE DE TABLAS .....                                     | vii  |
| ÍNDICE DE FIGURAS .....                                    | viii |
| RESUMEN .....  | ix   |
| ABSTRACT .....   | x    |
| I. INTRODUCCIÓN .....                                      | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO .....                                    | 4    |
| III. METODOLOGÍA .....                                     | 14   |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación .....                  | 14   |
| 3.2. Variables y operacionalización .....                  | 15   |
| 3.3. Población, muestra y muestreo .....                   | 16   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos ..... | 17   |
| 3.5. Procedimientos .....                                  | 19   |
| 3.6. Método de análisis de datos .....                     | 19   |
| 3.7. Aspectos éticos .....                                 | 19   |
| IV. RESULTADOS .....                                       | 21   |
| V. DISCUSIÓN .....   | 29   |
| VI. CONCLUSIONES .....                                     | 32   |
| VII. RECOMENDACIONES .....                                 | 33   |
| REFERENCIAS .....  | 34   |
| ANEXOS   |      |

## ÍNDICE DE TABLAS

|          |  |    |
|----------|--|----|
| Tabla 1  | <i>Población total de trabajadores de las municipalidades de la provincia Cusco, 2023</i>                        | 16 |
| Tabla 2  | <i>Muestra de trabajadores de las municipalidades de la provincia Cusco, 2023</i>                                | 17 |
| Tabla 3  | <i>Calificación de juicio de expertos</i>  | 18 |
| Tabla 4  | <i>Interpretación del Alpha de Cronbach</i>  | 18 |
| Tabla 5  | <i>Fiabilidad de Alpha de Cronbach para las variables en estudio</i>   | 19 |
| Tabla 6  | <i>Variable: Derecho a la igualdad y no discriminación</i>   | 21 |
| Tabla 7  | <i>Dimensiones de la variable derecho a la igualdad y no discriminación</i>                                      | 22 |
| Tabla 8  | <i>Variable: Inclusión laboral</i>   | 23 |
| Tabla 9  | <i>Dimensiones de la variable Inclusión laboral</i>  | 24 |
| Tabla 10 | <i>Pruebas de Chi-Cuadro</i>   | 25 |
| Tabla 11 | <i>Correlación: Variables derecho a la igualdad y no discriminación e inclusión laboral</i>                      | 26 |
| Tabla 12 | <i>Correlación: variable derecho a la igualdad y no discriminación con la dimensión agentes de inclusión</i>     | 27 |
| Tabla 13 | <i>Correlación: variable derecho a la igualdad y no discriminación con la dimensión estrategias de inclusión</i> | 27 |
| Tabla 14 | <i>Correlación: variable derecho a la igualdad y no discriminación con la dimensión contexto laboral</i>         | 28 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|          |   |    |
|----------|---|----|
| Figura 1 | <i>Variable: Derecho a la igualdad y no discriminación</i>                  | 21 |
| Figura 2 | <i>Dimensiones de la variable derecho a la igualdad y no discriminación</i> | 22 |
| Figura 3 | <i>Variable: Inclusión laboral</i>  | 23 |
| Figura 4 | <i>Dimensiones de la variable Inclusión laboral</i>                         | 24 |

## RESUMEN

El presente trabajo tuvo por objetivo general establecer de qué manera el derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona con la inclusión laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023. Presentó una metodología cuantitativa de tipo básica, nivel descriptivo-correlacional y con un diseño no experimental de corte transversal. La población fue de 784 personas y la muestra de 265 personas (alcaldes, gerente general, sub gerentes y personal administrativos) de las municipalidades de Cusco, 2023. Finalmente, el estadístico utilizado para hallar la correlación entre las hipótesis planteadas fue el Rho de Spearman. Se hizo uso de un cuestionario para ambas variables de estudio dando credibilidad con el adlfa de cronbach. Los resultados adquiridos en la investigación presente, visualizan que la variable el derecho a la igualdad y no discriminación se situó en la categoría excelente con un 64.5% y dentro de la variable inclusión laboral el 78.9% se situaron en la categoría excelente; de igual manera en las dimensiones respectivas se ubicaron dentro de la categoría excelente con porcentajes altos. Se concluye que el valor p es menor que 0.05, dando a entender que existe una relación entre las variables derecho a la igualdad y no discriminación e inclusión laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023. La fuerza de la evaluación entre estas variables se clasifica como buena, ya que el coeficiente de evaluación de Rho Spearman fue de 0.647 o 64,7%.

**Palabras clave:** Derecho a la igualdad y no discriminación, inclusión laboral, agentes y estrategias de inclusión, contexto laboral

## ABSTRACT

The general objective of this work was to establish how the right to equality and non-discrimination is related to the labor inclusion of transsexual people in the province of Cusco, 2023. It presented a basic quantitative methodology, descriptive-correlational level and with a non-experimental cross-sectional design. The population was 784 people and the sample was 265 people (mayors, general manager, deputy managers and administrative staff) from the municipalities of Cusco, 2023. Finally, the statistic used to find the correlation between the proposed hypotheses was Spearman's Rho. A questionnaire was used for both study variables, giving credibility with cronbach's alpha. The results acquired in the present research show that the variable the right to equality and non-discrimination was placed in the excellent category with 64.5% and within the labor inclusion variable 78.9% were placed in the excellent category; likewise, in the respective dimensions they were located within the excellent category with high percentages. It is concluded that the p value is less than 0.05, implying that there is a relationship between the variables right to equality and non-discrimination and labor inclusion of transsexual people in the province of Cusco, 2023. The strength of the evaluation between these variables is classified as good, since the Rho Spearman evaluation coefficient was 0.647 or 64.7%.

**Keywords:** Right to equality and non-discrimination, labor inclusion, inclusion agents and strategies, labor context



## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día a nivel internacional, nacional, regional y local; la inclusión y/o inserción laboral representa un obstáculo al que se enfrenta la comunidad transexual. A ello se suma la discriminación en el empleo, que se refleja en algo básico como la selección de un puesto de trabajo. Por ejemplo, según European Union Agency for Fundamental Rights; España visualiza un 77% de las mujeres transexual que han sufrido discriminación a la hora de conseguir y/o buscar un empleo y, tras lograrlo, 5 de cada 10 fueron víctimas de conductas o actitudes ofensivas. Mientras, en el caso de hombres transexuales, las cifras son desalentadoras, pese a tener facilidad para lograr un trabajo, el 34% ha experimentado discriminación en el contexto laboral (Ballero, 2008).

Sin embargo, la uniformidad de género del Código Civil tiene el beneficio de ser congruente con la propia Constitución, que reconoce que los derechos humanos son inalienables y constitutivos a la persona y que configuran el desarrollo de la personalidad, que es la necesidad esencial de un grupo histórico, dado que de él se derivan otro tipo de derechos, como el derecho al trabajo, a la seguridad social, en esencial los derechos sean culturales, económicos y sociales, cuya justiciabilidad se encuentra en el artículo 1.1 de la Convención Americana, los Estados no deben excluir garantías de todos los derechos humanos de los sujetos a él, como es la cuestión de los derechos de personalidad jurídica (Castañeda, 2013).

En el caso de Perú, se procura enfrentar similares formas de exclusión y discriminación a través del Proyecto Ambar, una iniciativa de la Fundación LLYC en apoyo con REDI en referencia para el Proyecto Ámbar, tiene como objetivo visibilizar las barreras laborales a las que desafía la comunidad transexual, ya que cuenta con un 80% de tasa de paro en nuestro país. Por ello, con el fin de mejorar la empleabilidad así como sensibilizar a las organizaciones y/o empresas a apostar por los contextos laborales diversos para proponer soluciones. Por ende, estas tasas de paro de personas transexuales sufren prejuicios y estereotipos interiorizados recabados por la sociedad principalmente en el sector empresarial. Por ello, este problema en el Perú se hace más vertiginoso donde las personas transexuales son afectadas y vulneradas ante sus derechos mediante los prejuicios y estigmas que tiene la sociedad impidiéndoles ejercer de manera

saludable sus derechos para de esta forma ser integrados por su esfuerzo, profesionalismo, raza, nivel educativo, ideología, aptitudes e intereses, culturas, etc.; conllevando a que este problema no debe ser un problema, al contrario debemos de dejar de un lado la ideología de la sociedad y sobretodo enfrentar a estigmas para cerrar brechas de discriminación (Forbes, 2016).

Igualmente, es muy importante el derecho a la igualdad y no discriminación; pues todo individuo debe ser tratado por igual y con dignidad sin marginación de raza, sexo, creencia, religión y orientación sexual; así como se tiene derecho a la equivalencia de oportunidades en todos los contextos especialmente en el campo laboral; pues el ámbito laboral peruano presenta casos de desazón, molestia e incomodidad al trabajar con personas transexuales y esto se ve en la actualidad tanto a nivel de las empresas públicas y privadas (Ballero, 2008).

En este sentido se tiene las justificaciones del problema. En el aspecto teórico se enfocó en un modelo teórico a la argumentación y determinación de la garantía del derecho al reconocimiento de la identidad de género emerge como un factor crucial al evaluar la plena aplicabilidad de otros derechos fundamentales para individuos transgénero y de género no conforme. En el sentido de este análisis, este reconocimiento se refiere tanto al reconocimiento legal (la posibilidad de rectificación registral) como al reconocimiento social (la posibilidad de vivir sin violencia, realizar plenamente el propio potencial y la planificación de la vida). En tanto en lo práctico, se pretenderá describir el derecho a la igualdad y no discriminación e inclusión laboral de personas transexuales en la provincia Cusco; pues hoy en día, se pretende eliminar las barreras que impiden que las personas trans y de género diverso desarrollen todo su potencial y derechos fundamentales desde una edad temprana que están asociadas con el rechazo y la violencia desde el momento en que comienzan a expresar su identidad de género.

Igualmente, la justificación metodológica, se ha centrado en los instrumentos utilizados en la muestra de investigación, que posteriormente se procederá con la aplicación estadística. Finalmente, la justificación social, tuvo un impacto dentro de la sociedad; donde el universo las personas LGBTI, transgénero y diversidad de género están expuestos a un mayor nivel de vulnerabilidad y son los que están predispuestos a experimentar mayores niveles de exclusión, estigmatización y estigma social; en este entender esta situación merece la urgente y especial

atención del Comité y de los miembros de la Organización de los Estados Americanos en sus respectivas jurisdicciones.

El problema general que se pretendió lograr fue: ¿De qué manera el derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona con la inclusión laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023? Y como específicos: ¿De qué manera el derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona con los agentes de inclusión, estrategias de inclusión y contexto laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023? Mientras el objetivo general fue: Establecer de qué manera el derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona con la inclusión laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023. También se tuvieron los objetivos específicos: Establecer de qué manera el derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona con los agentes de inclusión, estrategias de inclusión y contexto laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023.

La hipótesis general fue: El derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona significativamente con la inclusión laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023. De los cuales derivaron las hipótesis específicas: Establecer de qué manera el derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona con los agentes de inclusión, estrategias de inclusión y contexto laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En la reciente investigación se estimó como antecedentes internacionales: Cedeño (2021), afirmo que a veces es fácil hablar de derechos humanos porque, son universales, creen que los compromisos sociales benefician a las personas para la sana convivencia, sin embargo, es importante examinar en qué medida las personas trans pueden estar satisfechas cuando son tratadas con respeto, igualdad, respeto a su dignidad e integridad, libertad y no ser discriminadas por motivos de género. El objetivo fue analizar a las personas trans desde una mirada de derechos humanos orientado desde una perspectiva metodológica, bibliográfica, descriptiva, analítica, abordando consideraciones pertinentes al tema. Se concluyó algunos logros como la aceptación del matrimonio igualitario, además este es un tema de salud para el cual se deben considerar intervenciones quirúrgicas, clínicas y psicológicas, así mismo existe convenios que favorecen a este colectivo.

El artículo de Campos (2020) se centró en explorar diversos aspectos relacionados con el derecho al reconocimiento de la identidad de género y la comunidad transgénero, a través de la perspectiva de las contribuciones feministas estadounidenses. En la primera parte, se llevó a cabo un análisis jurídico que se basó en información proporcionada por el discurso médico sobre el síndrome de transexualismo, específicamente en relación con la rectificación del sexo en los registros legales. Este discurso se buscó mejorar mediante la formulación de una legislación que aborda la cuestión de los registros de género en el ámbito médico y que requiere respuestas legales específicas.

Durante más de diez años, Hernández, et al. (2020) han proporcionado a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos datos exhaustivos acerca de la penalización, los actos violentos, los estigmas y la discriminación vinculados con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y la sexualidad en el continente americano. Esta información también pone de manifiesto la gran vulnerabilidad de las personas LGBTI en todo el continente, ya que se observa una práctica generalizada de transgresiones a sus derechos humanos en la mayoría, si no en todos, los estados miembros de la Organización de los Estados Americanos (OEA).

Según Galvis, et al. (2019) el objetivo de este esfuerzo de investigación fue delinear principios representativos de empleabilidad de una muestra de individuos

transgénero en Bogotá. El método fue hermenéutica interpretativa, utilizó técnicas de recolección de indagación mediante la revisión de documentos y entrevistando a 5 personas con experiencia en empleabilidad y comprensión de la sexualidad e identidad de género, incluidas los individuos trans autodefinidos. Se concluyó que estas poblaciones experimentan dificultades para acceder, mantener y completar la alineación educativa, barreras para ingresar al mercado laboral, salarios injustos y seguridad laboral; y prácticas discriminatorias por parte de compañeros y superiores.

Martínez (2017) el siguiente trabajo intentó indagar, reflexionar y comprender la situación laboral de las mujeres transgénero. Para ello, el estudio se basó en las aportaciones teóricas de los diferentes autores que tratan el tema y en un análisis en profundidad de las distintas entrevistas observadas en la web de Trans-ur. Por otro lado, esta investigación profundizó cuatro temas principales para comprender la situación laboral de las mujeres trans, a saber: discriminación y estigma; bullying-mobbing; vulnerabilidad y exclusión social, prostitución como medio de trabajo y finalmente formación laboral inclusiva. Cabe señalar que para sacar conclusiones sobre este tema es de suma importancia dilucidar aportes teóricos a través de la visualización de algunas entrevistas seleccionadas.

A nivel nacional, Li (2022) el propósito principal fue "Evaluar las razones que respaldan la inclusión del derecho a la ciudad en la Constitución del Perú en el período 2020-2021". Este proyecto de investigación se enmarca en la categoría de investigación básica y se adhiere a un enfoque cualitativo. La investigación se basó en un conjunto de documentos, que incluyeron cuatro sentencias del Tribunal Constitucional, cinco leyes de ámbito nacional y dos leyes de ámbito internacional. Para llevar a cabo el análisis, se empleó una guía de análisis documental diseñada para descomponer los documentos sujetos a evaluación y cumplir con los objetivos de la investigación.

Salazar (2022) el propósito de este artículo reflexivo fue resaltar la relevancia y extensión de esta perspectiva mediante un examen comparativo entre las comisiones de la verdad de Perú, Ecuador y Brasil, naciones sudamericanas que han abordado este tema de manera distinta. A partir de este análisis, se identifican ciertos criterios que la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y la no Repetición en Colombia (CEV) empleó en la confección de su

informe final. Estas lecciones buscan fomentar la inclusión social y la visibilidad de las personas LGBTIQ+, profundizar en la identificación y análisis de casos relacionados, y desentrañar las causas de la violencia contra esta comunidad, teniendo en cuenta los diversos sesgos ideológicos y normativos que emergen en periodos de conflicto.

Mientras, Sánchez (2020) examina la discriminación en el empleo de personas transgénero. La teoría se basó en que las personas transgénero no pueden obtener este derecho si el Estado no reconoce previamente las identidades de género no normativas, brinda alternativas para hacer efectivo dicho reconocimiento y asume las consecuencias jurídicas de ello. En conclusión, este artículo confirma el supuesto inicial de que sin la verificación legal de las diferentes identidades de género no serían posibles, ya que esto significa que el colectivo transgénero no tiene presencia legal en el estado, lo que los expone a una permanente marginación y discriminación.

Igualmente, Cabellero & Cruzado (2020) precisaron que el objeto fue establecer si el artículo 234 del Código Civil quebranta los derechos de igualdad entre personas del mismo sexo. El trabajo investigativo fue mixto, utilizó métodos estadísticos descriptivos, aplicó la técnica de entrevista, las cuales fueron importantes para ahondar y extraer información del tema en estudio, igualmente utilizó encuestas donde los encuestados señalaron el rechazo ante el no reconocimiento de igualdad de matrimonio ya que se afectan a los derechos básicos de la comunidad LGBTI. Concluyó que, buscó identificar formas de igualdad y no discriminación frente a la ley, comparando cómo el derecho interno e internacional abordan el matrimonio igualitario para identificar contra las personas LGBTI.

También Ipanaque (2019), en su investigación manifestó que el Código Civil de 1984 Tomo I: Derechos de las personas, Tomo III: El artículo 20 establece el orden de los apellidos de los hijos en la forma de tributación, prevaleciendo el apellido del padre. A través de este estudio titulado "Derecho de las mujeres a la igualdad y no discriminación en la elección del orden de los apellidos de sus hijos mediante la expresión de la voluntad de los padres", se realizó una propuesta de ley para reformar la disposición que vulnera la igualdad de las mujeres en la

deliberación del precepto de los apellidos de sus hijos y el derecho a la no discriminación.

Mientras, tanto a nivel local, no se muestran investigaciones referentes a este tema propuesto.

De esto se desprende la variable del derecho a la igualdad, que implica la prohibición de ser objeto de discriminación. Conforme a la y normativa que rige la igualdad y la no discriminación de personas transexuales en el ámbito laboral, según lo establecido en la Constitución Política del Perú, su artículo 23, en su segundo párrafo, establece que "ninguna entidad laboral puede restringir los derechos constitucionales ni menospreciar a los empleados" (p. 23). Asimismo, el artículo 26, numeral 1, destaca la garantía de igualdad de oportunidades sin discriminación (Valles, 2000).

En tanto, en la Ley N° 26772, modificada por la ley N° 27270, dentro de artículo 2 modificado por la Ley N° 27270, publicado el 29/5/2000; mencionó sobre la discriminación o modificación de igualdad de oportunidades en los requisitos de toda persona para que pueda acceder a la educación básica y regular que tenga un trato diferenciado ya sea por su condición económica, religión, sexo, estado civil, y, finalmente en el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021; en su objetivo estratégico 6, en su acción estratégica 1 mencionó descartar todas las formas de discriminación y crimen en grupos especiales, insertando en el grupo a la comunidad LGBTI (Bokser, 2002).

En consecuencia, una persona transgénero se define como alguien cuya percepción de su género o la forma en que expresa su identidad de género no coincide con las convenciones tradicionales asociadas a su sexo biológico. Se entiende la identidad u orientación sexual como la capacidad individual de experimentar una profunda atracción emocional y sexual hacia personas de géneros diferentes, iguales o múltiples, con quienes mantienen relaciones íntimas y sexuales. Del mismo modo, las personas transgénero incluyen a las personas transexuales (aquellas que creen que nacieron con el sexo biológico equivocado), ya sea antes, después o sin una operación; travestis (anteriormente conocidos como travestis), aquellas personas que se visten con ropa del sexo opuesto para expresar mejor su identidad crossgenero interna; una persona intersexual (anteriormente llamada hermafroditas) (Giberti, 2003).

Por lo tanto, se plantea la dimensión del Derecho a la igualdad. Según esta dimensión, cada individuo posee el derecho fundamental a la igualdad, y esto se fundamenta en varios documentos históricos. Por ejemplo, el Acta de Independencia de los Estados Unidos de América, redactada el 4 de julio de 1776, proclamó la igualdad de todos los seres humanos, afirmando que todas las personas son creadas de manera igual (Villan, 2009). Este principio también se refleja en el artículo primero y cuarto de dicha declaración, que sostiene que las personas nacen libres e iguales en derechos, con la libertad de actuar sin dañar a otros. Asimismo, el artículo 6 establece que la ley debe ser aplicada de manera igual para todos, sin excepciones. En el contexto de la Constitución Política del Perú de 1993, se subraya que cada individuo goza del derecho a la igualdad ante la ley, y que no se puede discriminar a nadie por ninguna razón.

Igualmente, Eguiguren (1997) expuso que la igualdad visualiza doble extensión, donde la primera es considerada como un principio rector de todo orden jurídico, siendo fundamental dentro del Estado con el fin de garantizar y preservar; por otro lado, la segunda acepción está orientada como derecho constitucional, el cual se le concede a todo ser humano con el fin de ser tratado por igualdad ante la ley, y de esta forma no ser centro de distinción. En tanto, Gutiérrez & Sosa (2005) de acuerdo al Tribunal Constitucional manifestaron que la igualdad es una condición o presupuesto esencial para la acción del resto de derechos personales. Por lo tanto, este derecho no se presenta como un derecho completo en sí mismo, sino que es de naturaleza relacional. Implica que el pleno y efectivo disfrute de otros derechos debe estar respaldado por la constitución y reconocido por las leyes de manera que estos derechos, atribuciones legales y facultades se integran de manera efectiva. En términos específicos, la efectividad del derecho a la igualdad se manifiesta cuando se combina de manera integral con los demás derechos.

Por otro lado, el derecho a la igualdad engloba los siguientes campos: Igualdad formal: Según, Eguiguren (1997) esta igualdad también conocida como igualdad ante la ley, conllevando a un trato idéntico a personas sumergidas en la misma situación, es decir que las normas son y deben ser aplicadas a todo ser humano sin distinción alguna. En tanto, dentro del contexto laboral, es interpretada como que todo ser humano que presta un servicio o desempeña una labor y/o actividad, debe estar sujeta a una situación de trato igual, con el fin de lograr una



estabilidad laboral y así aseverar el goce de dicho derecho efectiva y real, traducida en materia laboral al goce de garantizar su permanencia dentro de su empleo como lecho de protección ante actos discriminatorios.

Mientras, la Igualdad material: Contempla a aquellas personas que se encuentren en diversas situaciones y que requieran de un trato diferente, con el propósito de acoger el ejercicio y goce de sus derechos. En otras palabras, el derecho a la igualdad implica que aquellos que son iguales deben recibir un trato igual, mientras que la distinción implica que entre individuos iguales se les trata de manera desigual. Por otro lado, la diferenciación implica un trato desigual entre aquellos que ya son inherentemente diferentes (Azañón, s.f). También, se tiene a la Igualdad como principio: Según Rubio (2010) esta igualdad engloba un principio rector en el orden jurídico, expresado en normas positivas e incluso dentro del rango constitucional. En esencia, este principio está centrado a que todo ser humano tenga las oportunidades por igual hasta donde sea posible, la cual debe ser utilizada de forma mesurada y cuando se comprueba su indispensable necesidad (Gutiérrez & Sosa, 2005).

Y finalmente la, Igualdad como derecho: Derecho fundamental que representa un atributo a la persona y es reconocida y amparada dentro de la constitución (Gutiérrez & Sosa, 2005). Por otro lado, Rubio (2010) manifestó que el derecho a la igualdad es la declaración de la presencia que tiene una persona la cual debe ser conocida por igual frente a los demás en relación a una situación, hechos o acontecimientos, etc. También, atribuye la obligación a todos los órganos privados y públicos en la aplicación de la ley.

En este entendimiento, las personas transgénero son vistas en gran medida como un grupo disidente porque no encajan en los estereotipos heterosexuales, razón por la cual reciben un trato desigual en los ámbitos social e institucional. Además, a su forma de vida, forma de vestir, forma de hablar, etc.; se les ha dado diferentes connotaciones despectivas, y se justifican diversas prácticas de persecución, violencia, exclusión social, humillación y discriminación (Pérez, s.f). No hacen más que destruir la integridad y la dignidad de las personas, pueden erosionar su sentido de autoestima personal y de pertenencia a una comunidad, hacer que muchos oculten o repriman su identidad, vivan con miedo e invisibilidad

y/o dejen su entorno familiar para encontrar un espacio donde sientan que pertenecen.

Por lo tanto, la dimensión del Derecho a la no discriminación resalta la importancia de considerar el concepto de discriminación. En este contexto, las Naciones Unidas definen la discriminación como cualquier trato desigual basado en atributos tales como la raza, la tonalidad de la piel, el género, el idioma, las creencias religiosas, las opiniones políticas, entre otros, nacionalidad, estatus social, situación económica, lugar de nacimiento u otras condiciones sociales (Pérez, s.f). Además, se considera discriminación cualquier acción que menoscabe el reconocimiento, disfrute o ejercicio de la igualdad en el ejercicio de derechos humanos y libertades fundamentales en distintas circunstancias.

También la discriminación presenta daños socioculturales o políticos que forjan la desigualdad de un grupo de personas ya sea en el ámbito laboral o social. Ante este derecho, existen dos tipos de discriminación: - Discriminación directa: Se define por el trato diverso de forma clara, es decir que es notoria el trato dando prohibición a personas o un grupo de ellas, y - Discriminación indirecta: Este tipo de discriminación no se muestra de forma clara, ya que utiliza algunos criterios de selección en la persona o un grupo de ellas (Muñoz, 2009).

Los derechos sociales, políticos, económicos, etc. han sido conquistados gracias a las capacidades institucionalizadas de las personas, cada una en un contexto específico, pero con un elemento que nunca falta: la organización y la acción colectiva. Para cambiar las condiciones de desigualdad, injusticia y pobreza, los pueblos pasaron por el feroz proceso de lucha que hoy celebramos a través de diferentes leyes, tratados y declaraciones (Medina, 2010). El compromiso colectivo transgénero ha sido clave en el proceso de afirmación de las personas transgénero como sujetos de derechos. No está sucediendo pacíficamente, hay movimientos, conflictos, rupturas, acuerdos, negociaciones en la sociedad, dentro de la comunidad trans y entre comunidades feministas, lesbianas, gays, travestis y transgénero.

Mientras, la variable inclusión laboral, según Pezantes (2018) es ofrecer un trabajo de manera activa al ser humano, dejando de lado la discriminación con el fin de intentar que la vida laboral del trabajador se formalice en los diversos ámbitos. Por ende, los beneficios sociales de la inclusión laboral de personas transexuales

serán identificados dentro del plano de la cultura, donde la inclusión visualiza: Se produce un cambio en la base emocional subyacente, pasando de emociones negativas como la desinformación, la desconfianza, la obsesión y la invención. En su lugar, se observa un aumento en la valoración social de la diversidad, donde las diferencias de opinión se consideran constructivas dentro de los círculos sociales. Esta actitud positiva se refleja en un enfoque más cohesivo y grupal, lo que contribuye a la reducción de conflictos interculturales relacionados con actitudes, orientación sexual e identidad de género (Leon, 2021).

También, es la identificación de prácticas innovadoras dentro de la sociedad, sin duda alguna, está dando resultados óptimos, por ello se hace esencial incorporar modelos que faciliten la integración de la diversidad y el dinamismo de una identidad, rupturas y transgresiones; cuyas prácticas y representaciones sean concretas en un contexto sociopolítico evidencias a través de las vivencias; por ende se hace fundamental incorporar los macro y micro de ambientes que se organizan y mueven la comunidad transexual en donde tengan una acción modificadora de su propia experiencia y así poder compartirlas (Jurado, 2017).

Razón a ello, el Estado debe garantizar un trabajo a las personas transexuales dentro de una empresa y/o institución estatal y privada, sin importarle el rubro al que están inmersos, al contrario dichas empresas deben integrarse dentro de este proceso de inclusión (Forbes, 2016). En consecuencia, ninguna identidad de género u orientación sexual debería determinar si una persona es un empleado competente o no. Por el contrario, cuando los beneficios superan sus prejuicios y brindan la oportunidad a estas personas de demostrar sus habilidades laborales, contribuyen activamente a la integración social (Portilla & Ramirez, 2017). En este sentido, la legislación de igualdad de género aspira a fomentar una convivencia en una sociedad justa, sin la necesidad de ser impuesta por la ley. Sin embargo, mientras la inclusión no se produzca de manera natural, la ley puede servir como catalizador para impulsar un cambio cultural.

En síntesis, se requiere una intervención centrada en la defensa, promoción y reivindicación de los Derechos Humanos y Sociales de cada individuo. Además, la responsabilidad colectiva, la justicia social y el respeto a la diversidad deben impulsar un cambio que fomente el desarrollo y la cohesión social, fortaleciendo así la emancipación de las personas. Todos compartimos los mismos derechos

simplemente por ser humanos, y la identidad de género no debería constituir un impedimento para acceder a la educación, el empleo, disfrutar de buena salud, proponer proyectos, perseguir sueños o elegir el modo de vida.

Asimismo, se tiene las dimensiones: Agentes de inclusión.- Según Mouratlan (2013), la Fundación Adecco arroja algo de luz al respecto, explicando que la diversidad incluye políticas activas en torno a colecciones específicas o grupos excluidos dentro de una empresa. También aclararon que es una confusión hablar de diversidad empresarial e inclusión, pues los modelos tradicionales no solo contribuyen al valor de la diversidad, sino que también abordan la discriminación laboral en las empresas, y no abordan adecuadamente la diversidad en las organizaciones y las cuestiones fundamentales de la inclusión.

Por otro lado, ofrece un enfoque interesante para que las empresas aborden estos desafíos, las políticas de diversidad se están moviendo gradualmente hacia un modelo más estratégico, la política de diversidad e inclusión. A partir de este entendimiento, se recomiendan las siguientes cuatro claves para gestionar eficazmente la diversidad y la inclusión: Asegurar relaciones efectivas entre empresas y personas que dependen de la capacidad de atender las inquietudes, intereses, necesidades y motivaciones de los colaboradores. Fomentar la diversidad en equipos competitivos basados en las habilidades, experiencia, conocimientos, valores y actitudes de las personas. Eliminar el sesgo de limitación y pobreza al etiquetar y categorizar a las personas sin tener en cuenta el valor que aportan. Promover la inclusión social y laboral, con el objetivo de empoderar a quienes puedan estar en riesgo de ser excluidos (Vinatea, 2000). En conclusión, la diversidad, la inclusión y la igualdad de género son retos que las empresas naturalmente deben buscar superar, pero también necesitan el apoyo de la tecnología para no discriminar.

La dimensión estrategias de inclusión.- La diversidad no es el único desafío complejo al que se enfrentan las empresas, ya que también deben cerrar la brecha de género, dando a las mujeres el mismo trato, espacio y salario que a los hombres. Estos dos desafíos van de la mano, ya que se trata de que las empresas contraten a personas en función de sus habilidades y capacidades, ignorando otro tipo de datos y/o información que podría generar discriminación. En ese sentido, los datos sobre el cierre de la brecha de género no son alentadores, ya que la pandemia ha

provocado retrocesos en el tema, como indica el pronóstico de que esa paridad no se alcanzará hasta dentro de 100 años (IGBGFEM, 2020). La diversidad laboral significa inclusión, abriendo las puertas de la empresa a todo aquel que quiera y tenga el talento necesario para trabajar para ellos. Por supuesto, su raza, género, orientación sexual, religión o estado de salud no harán una diferencia. Es la forma de abrazar las diferencias para enriquecer un servicio o producto, así como encontrar soluciones o desarrollar proyectos innovadores y complejos (Carballeda, 2012).

Finalmente, la dimensión contexto laboral.- La integración de personas transexual a la actividad laboral, que por índole se les es complicado encontrar trabajo, además que están expuestos a las burlas constantes de sus jefes y sus compañeros de trabajo, como también están expuestos al acoso y malos tratos de sus compañeros. Además la inclusión laboral para las personas transexuales presenta un problema social por la falta de educación y aceptación de diversidad sexual, en la cual se presenta desigualdad en la inclusión laboral para las personas transexuales y por lo tanto disminución en su calidad de vida (Herrera & Hernández, 2019). Hoy en día, se debe promover y aprobar leyes que fortalezcan y garanticen un marco de protección a la diversidad del mercado laboral con la finalidad de reconocer la singularidad a las personas transexuales. Por otro parte, las instituciones privadas y públicas deben ser conscientes de la realidad organizacional en función a la inclusión y/o diversidad de personas transexuales con el fin de promover una formación y sensibilización para erradicar la LGTBIfobia de los contextos de trabajo concientizando toda forma de práctica discriminatoria (Santa Cruz & Antezana, 2021).

Razón a ello, se tiene que llegar a todas las organizaciones desde las esferas altas a las más bajas, para comprometer e impulsar estrategias de diversidad incluyendo a representantes sindicales y responsables de gestión de personal (Carrillo, 2003). Por ende, el grupo de personas transexuales debe integrar grupos de trabajo con el propósito de formar acciones concientizadoras y formativas para fomentar empadronamientos en el campo laboral.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

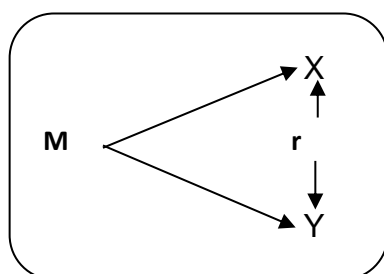
El tipo de investigación fue básica, su propósito es asimilar el problema y hallar estrategias para abordar los problemas que encarnan las variables de investigación (derechos a la igualdad y no discriminación e inclusión laboral), generando así conocimiento práctico, al analizar y discutir las funciones del proyecto de ley (Baptista, Fernández, & Hernández, 2014).

Por otro lado, el estudio realizado se centró principalmente en el nivel descriptivo-correlacional. Descriptivo en cuanto a su función de analizar hechos detallando fenómenos y características comprendidas por los derechos a la igualdad y no discriminación e inclusión laboral (Carrasco, 2006).

Además, es una investigación correlacional, ya que reconoció el alcance de la relación que existe entre los derechos a la igualdad y no discriminación en los municipios de la región del Cusco en el año 2023 y la variable inclusión laboral, de donde surge una propuesta relacionada con la información recolectada, análisis y evaluación (Landeau, 2007).

El diseño del estudio fue no experimental de incisión transversal. No experimental porque no se controlan ni manipulan las variables y el estudio de la indagación se basa en observaciones en escenarios naturales (Reyes & Sánchez, 2006). Al mismo tiempo, es transversal porque se verifica en tiempo real la correlación de las variables propuestas y la prevalencia de sus resultados informativos (Vargas, 2000).

Presenta el siguiente diseño:



Dónde:

- M : Estudio de muestra
- X : Derecho a la igualdad y no discriminación
- Y : Inclusión laboral
- r : Correlación de variables

A la par, presentó un enfoque cuantitativo, el cual consintió recolectar información, estimar, medir y cotejar información mediante procesos técnicos; con el propósito de evidenciar la hipótesis planteada para así diferir con la cuantificación del estudio estadístico de las variables de estudio (López, 2015).

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variables:**

Variable 1: derecho a la igualdad y no discriminación.

Variable 2: inclusión laboral.

#### **Operacionalización:**

##### **Definición conceptual:**

**Variable 1:** Derecho a la igualdad y no discriminación.- Todo ser humano tiene derecho a un ámbito laboral, es decir, es la igualdad de oportunidades sin distinción alguna (Constitución Política del Perú, 1993).

**Definición operacional:** Derecho proclamado en la declaración, permite la no diferencia por color, sexo, religiosidad, raza, sentir político, etc.

**Dimensiones:** Son: derecho a la igualdad, derecho a la no discriminación.

**Indicadores:** Son: derecho a la igualdad (igualdad formal, igualdad material, igualdad como principio, igualdad como derecho) y derecho a la no discriminación (nivel constitucional, discriminación laboral, políticas laborales).

**Criterio de evaluación:** Según métodos cuantitativos, propone criterios ordinales de escala Likert (siempre, a veces, nunca).

**Variable 2:** Inclusión laboral.- Tiene como propósito incluir a personas de diferentes géneros dentro de un puesto laboral es decir dentro de la perspectiva de cultura organizacional (Carrillo, 2003).

**Definición operacional:** Es la equidad de trabajo ante cualquier productividad dentro de una empresa u organización.

**Dimensiones:** Son: Agentes de inclusión, estrategias de inclusión, contexto laboral.

**Indicadores:** Son: Agentes de inclusión (ley de identidad de género, estado y sociedad), estrategias de inclusión (políticas públicas, programas de inclusión) y contexto laboral (públicas, privadas, independientes).

**Criterio de evaluación:** Según métodos cuantitativos, propone criterios ordinales de escala Likert (siempre, a veces, nunca).

### 3.3. Población, muestra y muestreo

La población quedó integrada por 784 trabajadores de las municipalidades de la Provincia Cusco, 2023.

**Tabla 1**

*Población total de trabajadores de las municipalidades de la provincia Cusco, 2023*

| Municipalidad    | Cantidad de trabajadores | %             |
|------------------|--------------------------|---------------|
| 1. Cusco         | 187                      | 23.86         |
| 2. San Sebastián | 157                      | 20.02         |
| 3. Santiago      | 145                      | 18.49         |
| 4. San Jerónimo  | 135                      | 17.22         |
| 5. Wanchaq       | 160                      | 20.41         |
| <b>Total</b>     | <b>784</b>               | <b>100.0%</b> |

*Nota:* Información emitida de cada municipalidad 2023.

Es así que, la muestra representa un segmento de la población en estudio, es decir, la muestra se realizó de acuerdo a la observación estricta con el fin de obtener datos válidos y verídicos (Portillo & Roque, 2003); por ello, para la muestra se requirió al siguiente método estadístico:

$$\eta = \frac{4N.p.q}{E^2 (N - 1) + 4p.q}$$

Dónde:

$\eta$  = volumen de la muestra

p = perspectiva de éxito (0,5)

q = perspectiva de fracaso (1 – p) = 0,5

N = Volumen de la población (784)

E = error (0.05)

$$\eta = \frac{4N.p.q}{E^2 (N - 1) + 4p.q} = \frac{4(784)(0.5)(0.5)}{(0.05)^2 (784 - 1) + 4(0.5)(0.5)} = 265,088$$



En ese entender, la muestra definitiva global fue de 265 personas (alcaldes, gerente general, sub gerentes y personal administrativo) de las municipalidades de la provincia Cusco, 2023.

**Tabla 2**

*Muestra de trabajadores de las municipalidades de la provincia Cusco, 2023*

| <b>Municipalidad</b> | <b>Cantidad de trabajadores</b> | <b>%</b>      |
|----------------------|---------------------------------|---------------|
| 1. Cusco             | 53                              | 20            |
| 2. San Sebastián     | 53                              | 20            |
| 3. Santiago          | 53                              | 20            |
| 4. San Jerónimo      | 53                              | 20            |
| 5. Wanchaq           | 53                              | 20            |
| <b>Total</b>         | <b>265</b>                      | <b>100.0%</b> |

*Nota:* Elaboración propia.

Es así que, el muestreo se enfocó en el muestreo probabilístico, que es una muestra dada y obtenida de la investigación por el fácil acceso de estudio (Durán et al., 2017). En tanto, dentro de los criterios de inclusión se centró en incluir a todos los trabajadores que laboraron en las municipalidades de Cusco; por otro lado se consideró como exclusión a toda persona que no tuvo ningún vínculo laboral en alguna de las municipalidades de Cusco durante el año 2023.

Finalmente, la focalización de la unidad de análisis se dirigió hacia los requisitos que debían cumplir los individuos para participar en el estudio (Carrasco, 2006). En el ámbito individual, estos individuos son empleados públicos, incluidos alcaldes, gerentes generales, subgerentes y personal administrativo, de las municipalidades de Cusco en 2023.

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

En la investigación vigente, se consideró la técnica encuesta; ya que tiene como propósito recabar, elaborar y analizar de forma vertiginosa y eficaz información de la muestra en estudio; también, esta técnica permite al encuestado llenar la información de acuerdo a los datos requeridos (Baptista et al., 2014).

En función a la técnica aplicada se hizo uso del instrumento cuestionario; ya que permitió este procedimiento obtener datos para luego registrarlo (Vargas, 2000). Por lo tanto, se elaboraron cuestionarios para cada una de las variables. El cuestionario relativo al Derecho a la igualdad y no discriminación contiene un total de 20 preguntas que abarcan las dimensiones e indicadores propuestos para esta variable. Mientras tanto, el cuestionario relacionado con la Inclusión laboral se diseñó teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores asociados a esta variable haciendo un total de 20 interrogantes; por ello, dichos cuestionarios permitieron recabar información en referencia al objetivo propuesto; igualmente, ambas variables tuvieron como criterio de evaluación a la escala likert (siempre, a veces, nunca).

En tanto, para la validez de los cuestionarios (instrumentos), fueron validados por expertos de la materia; con el fin de dar a conocer la veracidad, legitimidad y validez de las interrogantes propuestas (Cordova, 2009); también, tuvieron como propósito certificar la coherencia y pertinencia de los instrumentos esbozados.

**Tabla 3**

*Calificación de juicio de expertos*

| <b>N°</b> | <b>Experto</b>                     | <b>Especialidad</b> |
|-----------|------------------------------------|---------------------|
| 1.        | Dr. Mirko Juan José Alva Galarrera | Abogado             |
| 2.        | Dr. Julio E. Castillo Casa         | Abogado             |
| 3.        | Dr. Johnny Rudy Sanchez Velarde    | Abogado             |

**Tabla 4**

*Interpretación del Alpha de Cronbach*

| <b>Rango</b> | <b>Magnitud</b>        |
|--------------|------------------------|
| 0.81 – 1.00  | Correlación muy buena  |
| 0.61 – 0.80  | Correlación buena      |
| 0.41 – 0.60  | Correlación moderada   |
| 0.21 – 0.40  | Correlación regular    |
| 0.01 – 0.20  | Correlación muy pésima |

**Tabla 5**

*Fiabilidad de Alpha de Cronbach para las variables en estudio*

| <b>Alfa de Cronbach</b> | <b>N° de elementos</b> |
|-------------------------|------------------------|
| ,800                    | 2                      |

Para las variables derecho a la igualdad y no discriminación e inclusión laboral así como sus dimensiones e indicadores, se ubicaron en el nivel 0,800 en tanto el cuestionario diseñado fue confiable y aplicable. Por tanto, la confiabilidad del instrumento (cuestionario) fue esencial ya que permitió conocer el alpha de cronbach que muestra la fiabilidad de las variables, dimensiones e indicadores (Landeau, 2007); en ese entender se realizó una prueba piloto con 25 personas funcionarios que laboran en las municipalidades de la Región Cusco.

### **3.5. Procedimientos**

En este estudio, en términos de su metodología, se buscó identificar los estados que otorgan facultades al objeto concreto. Para lograrlo, como punto de partida, se utilizó un cuestionario exhaustivo. Después de aplicar las herramientas mencionadas previamente, se generaron tablas y figuras específicas para cada variable de investigación y sus respectivas dimensiones, que se centró en los derechos a la igualdad y no discriminación, así como la inclusión laboral.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para llevar a cabo la evaluación y recopilación de datos, se manejó la herramienta estadística SPSS versión 26. Esto se hizo con el fin de poner a prueba la hipótesis que se formuló en relación a las dos variables que están siendo investigadas. A través de esta técnica, se examinaron la prueba de Chi Cuadrado y la evaluación de Rho Spearman para obtener información valiosa sobre la relación entre las variables en cuestión.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para llevar a cabo la investigación actual, se consideraron elementos esenciales como la revisión de tesis, artículos, revistas y el cumplimiento de las normas APA. Posteriormente, se gestionó la debida autorización de las

municipalidades de Cusco, Santiago, Wanchaq, San Jerónimo y San Sebastián para llevar a cabo el cuestionario sobre las variables relacionadas derecho a la igualdad y no discriminación, así como la inclusión laboral (instrumentos de medición). El propósito de esta autorización fue de recolectar datos para el estudio, que luego fueron organizados, analizado y resumidos para su posterior análisis estadístico. Además, se garantizó la confidencialidad de la información recopilada de los funcionarios públicos que participan en esta investigación.

#### IV. RESULTADOS

##### Resultados descriptivos

Tabla 6

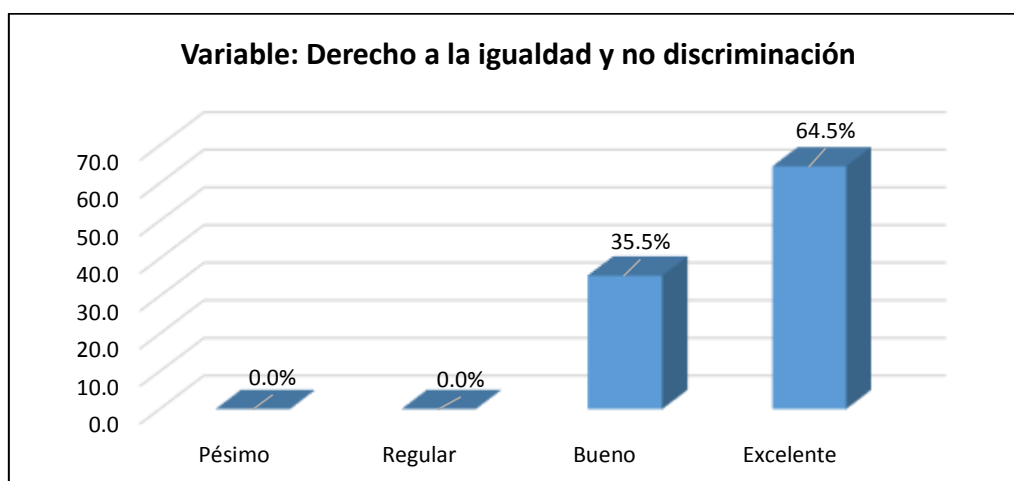
Variable: Derecho a la igualdad y no discriminación

| Categoría    | f          | %             | % acumulado |
|--------------|------------|---------------|-------------|
| Pésimo       | 0          | 0.0           | 0.0         |
| Regular      | 0          | 0.0           | 0.0         |
| Bueno        | 94         | 35.5          | 35.5        |
| Excelente    | 171        | 64.5          | 100.0       |
| <b>Total</b> | <b>265</b> | <b>100.00</b> |             |

Nota: Aplicación de instrumento

Figura 1

Variable: Derecho a la igualdad y no discriminación

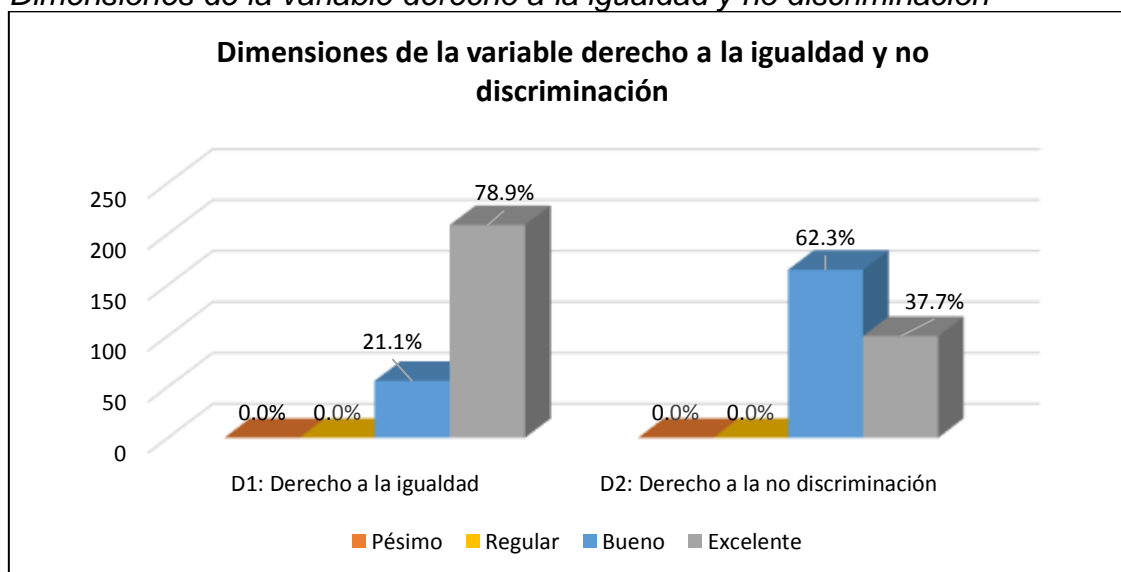


Nota: Aplicación de instrumento

De la tabla y figura, se aprecia que el 64.5% se ubicaron en la condición excelente y un 35.5% en bueno; por ende el propósito principal es reconocer los derechos de las personas, asegurando que puedan ejercer sus derechos humanos de manera plena, con respeto, protección y promoción. También se debe establecer la creación y regulación con el fin de velar por sus derechos y prevenir situaciones de vulnerabilidad. En este contexto, se enfatiza que tienen el derecho a no ser objeto de discriminación ni de restricciones en sus derechos debido a factores como su origen, edad, género, orientación sexual u otras condiciones, ya sean atribuibles a ellos mismos.

**Tabla 7***Dimensiones de la variable derecho a la igualdad y no discriminación*

| Categoría    | D1: Derecho a la igualdad |              | D2: Derecho a la no discriminación |              |
|--------------|---------------------------|--------------|------------------------------------|--------------|
|              | f                         | %            | f                                  | %            |
| Pésimo       | 0                         | 0.0          | 0                                  | 0.0          |
| Regular      | 0                         | 0.0          | 0                                  | 0.0          |
| Bueno        | 56                        | 21.1         | 165                                | 62.3         |
| Excelente    | 209                       | 78.9         | 100                                | 37.7         |
| <b>Total</b> | <b>265</b>                | <b>100.0</b> | <b>265</b>                         | <b>100.0</b> |

*Nota: Aplicación de instrumento***Figura 2***Dimensiones de la variable derecho a la igualdad y no discriminación**Nota: Aplicación de instrumento*

Se observa en la tabla y figura, que el 78.9% se ubicó en la condición excelente y un 21.1% en la condición bueno en la dimensión derecho a la igualdad, mientras en la dimensión derecho a la no discriminación el 62.3% se ubicó en la condición bueno y un 37.7% en la condición excelente; de lo que se deduce que se debe plantear medidas para respaldar la implementación de políticas gubernamentales y directrices normativas destinadas a proteger a esta comunidad trans; con la finalidad de que las personas trans puedan vivir libres de discriminación. En ese entender una acción estratégica específica en este contexto debe centrarse en el fortalecimiento de un sistema para registrar incidentes de discriminación y violencia dirigidos a esta comunidad.

**Tabla 8**

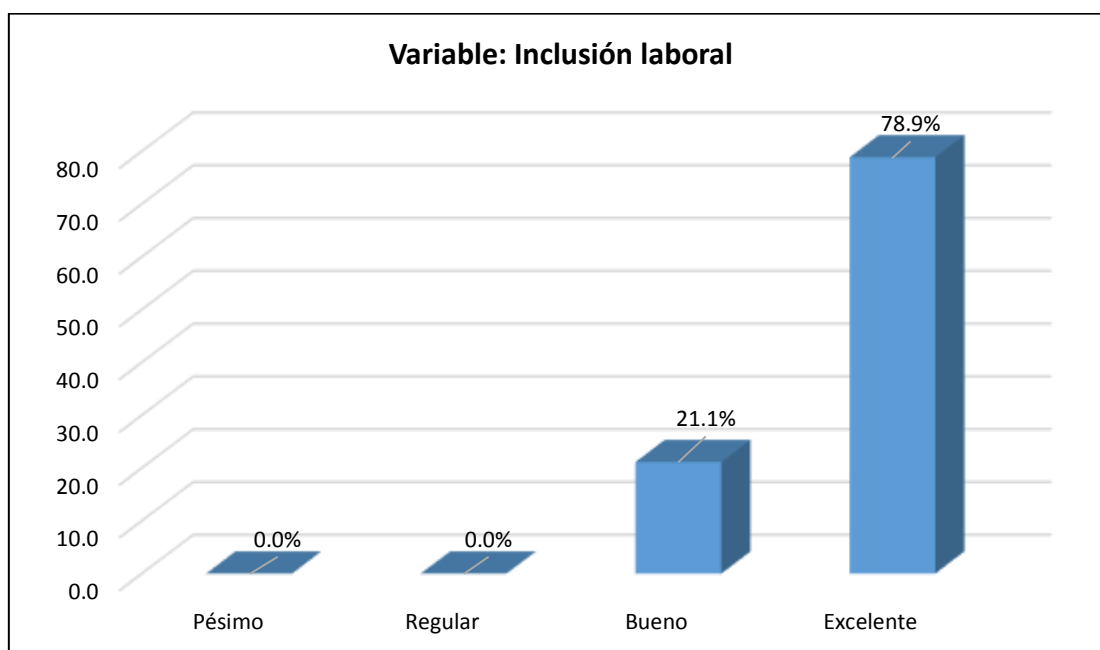
*Variable: Inclusión laboral*

| <b>Categoría</b> | <b>f</b>   | <b>%</b>     | <b>% acumulado</b> |
|------------------|------------|--------------|--------------------|
| Pésimo           | 0          | 0.0          | 0.00               |
| Regular          | 0          | 0.0          | 0.00               |
| Bueno            | 56         | 21.1         | 21.13              |
| Excelente        | 209        | 78.9         | 100.00             |
| <b>Total</b>     | <b>265</b> | <b>100.0</b> |                    |

*Nota: Aplicación de instrumento*

**Figura 3**

*Variable: Inclusión laboral*

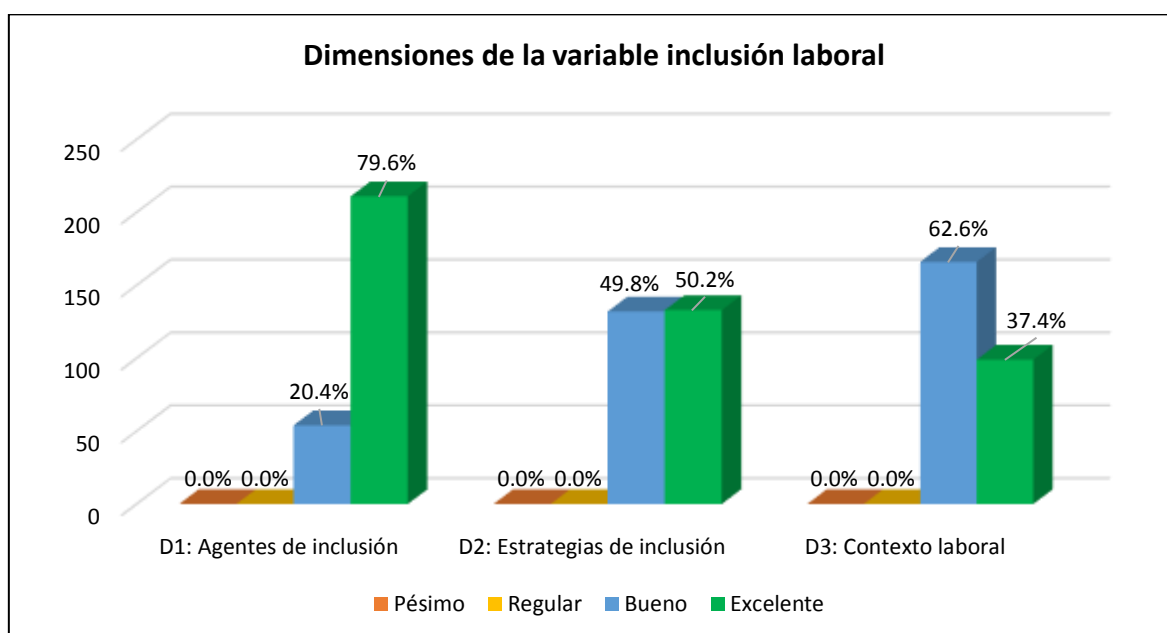


*Nota: Aplicación de instrumento*

De acuerdo a la tabla y figura, la inclusión laboral de las personas trans se ubicaron en la condición excelente con un 78.9% y un 21.1% en la condición bueno; es decir, el principal problema radica en la inestabilidad laboral, no solo en la búsqueda de empleo formal, sino también en la dificultad para mantenerse y asegurar un salario justo. Es importante destacar que la proporción de personas que trabajan en el sector formal es baja, lo que se traduce en que solo 1 de cada 10 hombres y mujeres transgénero está haciendo contribuciones para su jubilación.

**Tabla 9***Dimensiones de la variable Inclusión laboral*

| Categoría    | D1: Agentes de inclusión |              | D2: Estrategias de inclusión |              | D3: Contexto laboral |              |
|--------------|--------------------------|--------------|------------------------------|--------------|----------------------|--------------|
|              | f                        | %            | f                            | %            | f                    | %            |
| Pésimo       | 0                        | 0.0          | 0                            | 0.0          | 0                    | 0.0          |
| Regular      | 0                        | 0.0          | 0                            | 0.0          | 0                    | 0.0          |
| Bueno        | 54                       | 20.4         | 132                          | 49.8         | 166                  | 62.6         |
| Excelente    | 211                      | 79.6         | 133                          | 50.2         | 99                   | 37.4         |
| <b>Total</b> | <b>265</b>               | <b>100.0</b> | <b>265</b>                   | <b>100.0</b> | <b>265</b>           | <b>100.0</b> |

*Nota: Aplicación de instrumento***Figura 4***Dimensiones de la variable Inclusión laboral**Nota: Aplicación de instrumento*

De la tabla y figura, se observa que los encuestados se ubicaron con un 79.6% en la condición excelente y un 20.4% en bueno en la dimensión agentes de inclusión, en tanto en la dimensión estrategias de inclusión se tiene un 50.2% en la condición excelente y un 49.8% en bueno; mientras en la dimensión contexto laboral se tiene a un 62.6% en la condición bueno y un 37.4% en excelente; lo que se demuestra que la situación de las personas travestis, transexuales y transgénero en nuestro



país enfrenta serios desafíos. Esto se debe a la firme oposición de ciertos grupos políticos en relación al reconocimiento de temas como la identidad y expresión de género en la elaboración y promulgación de leyes. Esta oposición tiene un impacto negativo directo, ya que el legislador peruano tiende a abordar la emisión de documentos legales de alcance general desde una perspectiva binaria (hombre-mujer), lo que excluye a las personas más vulnerables y dificulta su acceso a derechos constitucionales fundamentales, como el derecho al trabajo.

### Resultados inferenciales

Para la validación de las hipótesis, y el cual se pueda evidenciar la relación entre el derecho a la igualdad y no discriminación y la inclusión laboral, se realizó la prueba de Chi Cuadro y Rho Spearman.

**Tabla 10**

*Pruebas de Chi-Cuadro*

|                              | Valor    | df  | Significación<br>asintótica (bilateral) |
|------------------------------|----------|-----|---|
| Chi-cuadrado de Pearson      | 322,905a | 120 | ,000                                    |
| Razón de verosimilitud       | 285,513  | 120 | ,000                                    |
| Asociación lineal por lineal | 117,380  | 1   | ,000                                    |
| N de casos válidos           | 265      |     |   |

Para probar la hipótesis, se formuló:

**Ho:** Las variables de igualdad y no discriminación, así como la inclusión laboral, son estadísticamente independientes entre sí.

**Ha:** Las variables de igualdad y no discriminación, así como la inclusión laboral, no son estadísticamente independientes entre sí.

Dado que el nivel de significancia  $\alpha$  es del 5%, representado como 0.05, y el valor p es menor a 0.000, se concluye que las variables del derecho a la igualdad y no discriminación, y la inclusión laboral, no exhiben independencia estadística. En consecuencia, se valida y acepta la hipótesis alternativa, al tiempo que se descarta la hipótesis nula.

## Hipótesis general

**Tabla 11**

*Correlación: Variables derecho a la igualdad y no discriminación e inclusión laboral*

|                    |                       | <b>Inclusión laboral</b> |        |
|--------------------|-----------------------|--------------------------|--------|
| Rho de<br>Spearman | <b>Derecho a la</b>   | Coef. de correlación     | ,647** |
|                    | <b>igualdad y no</b>  | Sig. (bilateral)         | ,000   |
|                    | <b>discriminación</b> | N                        | 265    |

Para probar la hipótesis, se formuló:

- Ha** : El derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona significativamente con la inclusión laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023
- Ho** : El derecho a la igualdad y no discriminación no se relaciona significativamente con la inclusión laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023

Debido a que el valor p es inferior a 0.05, podemos descartar la hipótesis nula y, por consiguiente, respaldar la hipótesis alternativa. En consecuencia, llegamos a la conclusión de que hay una asociación entre las variables del derecho a la igualdad y no discriminación e inclusión laboral. La robustez de esta relación se considera significativa, dado que el coeficiente de proporción de Rho Spearman en la tabla previa fue del 0,647 o 64,7%.

## Hipótesis específicas

**Tabla 12**

*Correlación: variable derecho a la igualdad y no discriminación con la dimensión agentes de inclusión*

|                        |                       | <b>Agentes de inclusión</b> |        |
|------------------------|-----------------------|-----------------------------|--------|
| <i>Rho de Spearman</i> | <b>Derecho a la</b>   | Coef. de correlación        | ,679** |
|                        | <b>igualdad y no</b>  | Sig. (bilateral)            | ,000   |
|                        | <b>discriminación</b> | N                           | 265    |

Para probar la hipótesis, se formuló:

**Ha** : El derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona significativamente con los agentes de inclusión de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023

**Ho** : El derecho a la igualdad y no discriminación no se relaciona significativamente con los agentes de inclusión de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023

Debido a que el valor p es inferior a 0.05, podemos descartar la hipótesis nula. Esto nos lleva a la conclusión de que hay una relación entre la variable del derecho a la igualdad y no discriminación y la dimensión de agentes de inclusión. La solidez de esta asociación se considera significativa, dado que el coeficiente de Rho Spearman en la tabla previa fue de 0,679 o 67,9%.

**Tabla 13**

*Correlación: variable derecho a la igualdad y no discriminación con la dimensión estrategias de inclusión*

|                        |                       | <b>Estrategias de inclusión</b> |        |
|------------------------|-----------------------|---------------------------------|--------|
| <i>Rho de Spearman</i> | <b>Derecho a la</b>   | Coef. de correlación            | ,532** |
|                        | <b>igualdad y no</b>  | Sig. (bilateral)                | ,000   |
|                        | <b>discriminación</b> | N                               | 265    |

Para probar la hipótesis, se formuló:

**Ha** : El derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona significativamente con las estrategias de inclusión de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023

**Ho** : El derecho a la igualdad y no discriminación no se relaciona significativamente con las estrategias de inclusión de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023

Debido a que el valor p es inferior a 0.05, podemos descartar la hipótesis nula y, en consecuencia, respaldar la hipótesis alternativa. Esto nos lleva a la conclusión de que hay una relación entre la variable del derecho a la igualdad y no discriminación y la dimensión de estrategias de inclusión. La intensidad de esta relación se clasifica como moderada, dado que el coeficiente de Rho Spearman en la tabla previa fue de 0,532 o 53,2%.

**Tabla 14**

*Correlación: variable derecho a la igualdad y no discriminación con la dimensión contexto laboral*

|                        |                       | <b>Contexto laboral</b> |        |
|------------------------|-----------------------|-------------------------|--------|
| <i>Rho de Spearman</i> | <b>Derecho a la</b>   | Coef. de correlación    | ,679** |
|                        | <b>igualdad y no</b>  | Sig. (bilateral)        | ,000   |
|                        | <b>discriminación</b> | N                       | 265    |

Para probar la hipótesis, se formuló:

**Ha** : El derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona significativamente con el contexto laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023

**Ho** : El derecho a la igualdad y no discriminación no se relaciona significativamente con el contexto laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023

Dado que el valor p es menor que 0.05, podemos rechazar la hipótesis nula y, por lo tanto, aceptar la hipótesis alternativa, lo que nos lleva a concluir que existe una relación entre la variable derecho a la igualdad y no discriminación y la dimensión contexto laboral. La fuerza de la evaluación se clasifica como buena, ya que el coeficiente de evaluación de Rho Spearman en la tabla anterior fue de 0.679 o 67,9%.

## V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general “Establecer de qué manera el derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona con la inclusión laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023”, se tuvo resultados similares con la investigación de Cedeño (2021) quién afirmó que los derechos humanos, son universales y benefician a las personas para la sana convivencia, sin embargo, es importante examinar en qué medida las personas enfrentan una alta vulnerabilidad en lo que respecta a las violaciones de sus derechos humanos cuando sus documentos oficiales no reflejan su identidad o expresión de género. Lamentablemente, en la mayoría de lugares del mundo, no existe un reconocimiento legal nacional adecuado de la diversidad de género, lo que da lugar a un vacío legal y fomenta indirectamente la estigmatización y el prejuicio en contra de estas personas.

Asimismo, Galvis, et al. (2019) delinea los principios representativos de empleabilidad de los individuos transgénero. En ese entender la diversidad es un tema que genera amplia discusión en la actualidad debido a las diversas perspectivas que existen al respecto consideran principalmente el cumplimiento legal, mientras que otros lo ven como algo intrínseco y como parte del compromiso de las organizaciones con la sociedad. Es por ello, que el desafío no se limita únicamente a la contratación de personas de diferentes géneros, orientaciones sexuales, ideologías, razas, etnias, clases sociales y lugares de residencia, sino que también está estrechamente relacionado con la integración y la inclusión efectiva.

En tanto la objetivo específico 1 “Establecer de qué manera el derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona con los agentes de inclusión de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023”. Este resultado converge con el encontrado en el presente estudio de Cabellero & Cruzado (2020) en la cual manifestaron que la falta de reconocimiento legal de género constituye una negación de la identidad de una persona, ya que representa una violación significativa de las responsabilidades del Estado. La negación del reconocimiento legal de género tiene un impacto negativo en todas las áreas de la vida de un individuo, incluyendo su derecho a la seguridad médica, vivienda, acceso a la social y la libertad de movimiento y residencia. En tanto, Ipanaque (2019) llegó a la

conclusión de que la vulnerabilidad es un factor que contribuye a la discriminación, la violencia y la exclusión, incluso en contextos educativos y laborales. Por ello, los gobiernos están llamados a reconocer la identidad de género de individuos transgénero, y no imponer exigencias significativas, como obtener certificaciones médicas, someterse a cirugías, terapia, esterilización o incluso divorciarse.

Bajo esta línea Sánchez (2020) examinó que la discriminación en el empleo de personas transgénero se viene dando día a día; ya que la inclusión en el entorno laboral implica ser acogedores y dar la bienvenida a cualquier individuo que tenga la capacidad y habilidades requeridas para desempeñarse en la empresa, sin que aspectos como su origen étnico, género, orientación sexual, religión o estado de salud tengan influencia alguna en esa consideración. En ese entender, se debe valorar la diversidad como un medio para mejorar la calidad de los servicios, productos y la capacidad de encontrar soluciones, así como para impulsar el desarrollo de proyectos innovadores y complejos.

Mientras que el objetivo específico 2 “Establecer de qué manera el derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona con las estrategias de inclusión de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023”; cuyos resultados visualizan similitud con el trabajo de Campos (2020) quién se centró en examinar varios aspectos relacionados con el derecho al reconocimiento de la identidad de género y la comunidad transgénero. En consecuencia, el derecho esencial al libre desarrollo de la personalidad debe respaldar la habilidad de las personas para tomar decisiones autónomas en cuestiones significativas que impacten en sus vidas. En este contexto, el artículo 16 de la Constitución Política subraya la importancia de la libertad, al incluir las disposiciones constitucionales que resaltan la cláusula general de la libertad.

En este sentido, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1, apartado 5, establece que cualquier acción que menoscabe la dignidad humana o viole los derechos humanos y las libertades relacionados con aspectos como el género, el prejuicio de género, la orientación sexual, entre otras, debe ser regulada a través de su legislación reglamentaria, específicamente la orientada a prevenir y eliminar la discriminación.

Igualmente, Martínez (2017) intentó indagar, reflexionar y comprender la situación laboral de las mujeres transgénero. Esto podría atribuirse a una larga

historia de discriminación estructural que no solo ha generado múltiples obstáculos para que este colectivo se integre de manera formal en el mercado laboral, sino que también ha contribuido a su participación en el sistema de trabajo sexual. Sin embargo, esta línea legal no se traduce necesariamente en la realidad social. A partir de los Principios de Yogyakarta emitidos por la ONU se debe establecer el derecho a un empleo digno sin hacer distinciones ni discriminar en función de la orientación sexual o la identidad de género.

Finalmente, el objetivo específico 3 “Establecer de qué manera el derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona con el contexto laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023”, este resultado corrobora con la investigación ya que Hernández, et al. (2020) y Salazar (2022) argumentaron que el principio no se limita simplemente al reconocimiento de la personalidad jurídica, sino que va más allá al incluir en las leyes nacionales el derecho a la diversidad sexual. Además, se hace una distinción crucial entre la orientación sexual y la identidad de género. En síntesis, se deben establecer los cimientos para la promoción de los derechos vinculados a la diversidad sexual mediante un enfoque basado en políticas públicas y estrategias de desarrollo. Todo esto se debe fundamentar en un marco conceptual de derechos humanos, reconociendo que las personas que pertenecen a la diversidad sexual poseen derechos respaldados a nivel internacional, respaldados por un conjunto coherente de principios.

Se tiene similitud con los resultados de Li (2022) quién manifestó que las percepciones negativas latentes acerca de las personas transgénero pueden influir en los procesos de selección de personal que favorecen a los solicitantes cisgénero. Por ejemplo, los prejuicios pueden llevar a alguien que evalúa el currículum de un candidato que parece ser transgénero a evaluar sus calificaciones de manera diferente a las de un candidato cisgénero, a menudo sin ser consciente de ello. La exclusión sistemática que experimentan tiene efectos perjudiciales en diversos aspectos de sus vidas, incluyendo la esfera familiar, la salud, la educación, el empleo, la vivienda y la seguridad. La internalización del estigma social y el temor a enfrentar situaciones discriminatorias pueden llevar a conductas de aislamiento, disminución de la autoestima ya abandonar o sentirse frustrado en la consecución de sus objetivos de vida.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Dado que el valor p es menor que 0.05, nos lleva a concluir que existe una relación entre las variables derecho a la igualdad y no discriminación e inclusión laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023. La fuerza de la evaluación entre estas variables se clasifica como buena, ya que el coeficiente de evaluación de Rho Spearman fue de 0.647 o 64,7%.

**Segunda:** Dado que el valor p es menor que 0.05, nos lleva a concluir que existe una relación entre la variable derecho a la igualdad y no discriminación y la dimensión agentes de inclusión de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023. La fuerza de la evaluación se clasifica como buena, ya que el coeficiente de evaluación de Rho Spearman fue de 0.679 o 67,9%.

**Tercera:** Dado que el valor p es menor que 0.05, nos lleva a concluir que existe una relación entre la variable derecho a la igualdad y no discriminación y la dimensión estrategias de inclusión de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023. La fuerza de la evaluación se clasifica como moderada, ya que el coeficiente de evaluación de Rho Spearman fue de 0.532 o 53,2%.

**Cuarta:** Dado que el valor p es menor que 0.05, nos lleva a concluir que existe una relación entre la variable derecho a la igualdad y no discriminación y la dimensión contexto laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023. La fuerza de la evaluación se clasifica como buena, ya que el coeficiente de evaluación de Rho Spearman fue de 0.679 o 67,9%.



## VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se sugiere a la autoridad competente realizar talleres de sensibilización a los funcionarios de la municipalidad a su cargo para seguir una serie de estrategias y acciones que fomenten un ambiente más inclusivo y respetuoso con el propósito de proporcionar oportunidades de mentoría y capacitación específica para las personas transexuales y así ayudar en su desarrollo profesional y su integración en el equipo de dicha entidad.
- Segunda:** Se sugiere a los gerentes de las diversas áreas establecer políticas internas claras que prohíban la discriminación por razón de identidad de género o expresión de género con el propósito de fomentar la creación de grupos de apoyo y redes de inclusión para las personas LGBT+ en el lugar de trabajo, incluyendo a las personas transexuales.
- Tercera:** Se recomienda a la autoridad superior realizar una capacitación a todos los empleados, incluyendo la alta dirección, para aumentar la conciencia sobre las cuestiones de identidad de género con el fin de promover la comprensión y el respeto hacia las personas transexuales.
- Cuarta:** Se recomienda a los gerentes de las diferentes áreas generar la promoción de la igualdad y no discriminación en el lugar de trabajo y la creación de un entorno laboral inclusivo para personas transexuales con el fin de crear una cultura empresarial justa y diversa para así construir un ambiente de trabajo respetuoso y acogedor para todas las identidades de género.

## REFERENCIAS

- Azañón, A. e. (s.f). *Personas trans en el ámbito laboral: Guía para el proceso de transición.*
- Ballero, M. (2008). *Informe Anual sobre Derechos Humanos de personas Transexuales, Lesbianas, Gays y Bisexuales en el Perú.*
- Baptista, P., Fernández, C., & Hernández, R. (2014). *Metodología de investigación.* México: Editorial McGraw Interamericana 8va. Ed.
- Bokser, M. (2002). *Legalidades ilegítimas: Derechos humanos y prácticas sociales.* Buenos Aires-Argentina: Editorial Colihue.
- Cabellero Flores, L. J., & Cruzado Arteaga, J. V. (2020). *Vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación con respecto a la aplicación del artículo 234 del código civil peruano.* Trujillo: Tesis Pregrado - Universidad César Vallejo.
- Campos, A. (2020). *La transexualidad y el derecho a la identidad sexual.* Tesis Maestría - Universidad del País Vasco.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de investigación científica.* Editorial San Marcos.
- Carrillo, M. (2003). *Principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato y no discriminación, en el Anteproyecto de Ley General de Trabajo.*
- Castañeda, W. (2013). *Trabajo decente para personas LGBTI en la región Caribe-Colombia.*
- Cedeño Barreto, M. D. (2021). *Transgender: An analysis from the point of view of human rights.* Ecuador - <https://www.redalyc.org/journal/280/28065533020/html/>: Universidad Tdel Zulia.
- Cordova, M. (2009). *Estadística descriptiva e inferencial.* Lima: Editorial Moshera S.R.L.
- Durán, R., Gómez, A., & Sánchez, E. (2017). *Guía didáctica para elaboración de un trabajo académico.* Ediciones Iberoprinter.
- Forbes, R. (2016). *Personas LGBTI, inclusión y competitividad empresarial. Éxito empresarial.*
- Galvis Ramos, J. F., Parra Agudelo, P. A., & Rocha Español, A. (2019). *Empleabilidad e inclusión laboral de personas transgénero en la ciudad de Bogotá.* Bogotá : Tesis PRegrado - Universidad Piloto de Colombia.

- Giberti, E. (2003). *Transgéneros: síntesis y aperturas*. Editorial Feminaria.
- Gutiérrez, W., & Sosa, J. (2005). *La Constitución Comentada*. Lima-Perú: Editorial El Búho EIRL.
- Hernández, J., Urrejola, A., Piovesan, F., Arosemena, E., May, M., Mantilla, J., & Ralón, E. (2020). *Informe sobre personas trans y de género diversos y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales*. España: Editorial Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
- Herrera, E., & Hernández, S. (2019). *Discriminación y exclusión laboral en la población LGBTI en Bogotá*. Bogotá.
- IGBGFEM. (2020). *Informe global de brecha de género del foro económico mundial*.
- Ipanaque Muñoz, F. K. (2019). *El derecho a la igualdad y no discriminación de la mujer en la elección del orden de apellidos de los hijos en aplicación de la manifestación de la voluntad de los padres*. Chiclayo: Tesis Pregrado - Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Jurado, P. (2017). Orientación e inserción laboral. Universidad Autónoma de Barcelona. *Revista de formación y empleo*.
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. Editorial Alfa.
- Leon, K. (2021). *Comunidad LGBT en el ámbito laboral*. Tlaxcala: Universidad Nacional de Tlaxcala.
- Li Florez, L. E. (2022). *El reconocimiento constitucional del derecho a la ciudad en el Perú, 2020-2021*. Trujillo-Perú: Tesis Pregrado - Universidad Privada del Norte.
- López, L. (2015). *Metodología de investigación cuantitativa*. Barcelona-España.
- Martínez, E. (2017). *Mujeres trans capacitación y experiencias laborales ¿Una realidad invisible ante la sociedad?* Uruguay: Tesis Pregrado - Universidad De la República.
- Medina, E. (2010). *Derecho civil. Aproximación al derecho. Derechos de personas*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Mouratlan, P. (2013). *Derecho al trabajo sin discriminación: hacia el paradigma de la igualdad de oportunidades*. Buenos Aires: Editorial INADI.
- Muñoz, F. (2009). *Derechos humanos y diversidad sexual, contexto general*. Chile: Universidad de Chile.

- Pérez, R. (s.f). *Derechos humanos y justicia*. Instituto de investigaciones jurisprudenciales y de promoción y difusión de la ética judicial.
- Pezantes, B. (2018). *Políticas de la inserción laboral que garanticen la inclusión, igualdad y participación en la población LGBTI: Caso prefectura de Azuay. Cuenca*.
- Portilla, R., & Ramirez, M. (2017). *Comunidad LGBT y la discriminación laboral y educativa*.
- Portillo, M., & Roque, E. (2003). *Metodología de investigación científica*. Lima-Perú: Ediciones Impresores.
- Reyes, C., & Sánchez, H. (2006). *Metodología y diseño de investigación científica*. Lima-Perú: Editorial Visión Universitaria EIRL.
- Rubio, M. (2010). *Interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima-Perú: Editorial Fondo.
- Salazar Arce, D. E. (2022). *La perspectiva LGBTIQ+ de las Comisiones de la Verdad de Perú, Ecuador y Brasil y sus Aportes para el Caso Colombiano*. Lima: Tesis Maestría - Universidad del Rosario.
- Sánchez Yaringaño, G. M. (2020). *Trabajando en el Cis-Tema: Vínculos entre el ejercicio del derecho al acceso al empleo y el reconocimiento legal de la identidad de género para el colectivo trans*. Lima: Tesis Pregrado - Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Santa Cruz, T., & Antezana, M. (2021). *Impacto en la imagen corporativa ante la inclusión de comunidades LGBT en tiendas retail en el Perú*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Valles, M. (2000). *Introducción a la ciencia política*. Barcelona.
- Vargas, L. (2000). *Metodología de investigación científica*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Villan, C. (2009). *Declaración universal de derechos humanos en su 60° aniversario: origen, significado, valor jurídico y proyección en el siglo XXI*. México.
- Vinatea, L. (2000). *Discriminación laboral por razón de sexo en el Perú. En defensa del pueblo. Discriminación sexual y aplicación de la Ley, derecho laboral*. Lima-Perú: Volumen II - San Marcos.

## **ANEXOS**

## Anexo 1

### Matriz de consistencia

Título: "Derecho a la igualdad y no discriminación como fundamento de inclusión laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023"

| PROBLEMA  | OBJETIVOS  | HIPÓTESIS   | VARIABLES E INDICADORES   |             |             |                   |                         |  |                          |                                 |         |  |  |                        |               |                              |                         |                            |         |                                   |                             |                    |  |  |                             |               |        |  |                          |               |    |  |  |                     |    |  |  |
|---|--|---|---|-------------|-------------|-------------------|-------------------------|--|--------------------------|---------------------------------|---------|--|--|------------------------|---------------|------------------------------|-------------------------|----------------------------|---------|-----------------------------------|-----------------------------|--------------------|--|--|-----------------------------|---------------|--------|--|--------------------------|---------------|----|--|--|---------------------|----|--|--|
| <b>Problema General</b><br>¿De qué manera el derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona con la inclusión laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023?  | <b>Objetivo General</b><br>Establecer de qué manera el derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona con la inclusión laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023.   | <b>Hipótesis general:</b><br>El derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona significativamente con la inclusión laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023.  | <b>Variable 1: Derecho a la igualdad y no discriminación.</b>   |             |             |                   |                         |  |                          |                                 |         |  |  |                        |               |                              |                         |                            |         |                                   |                             |                    |  |  |                             |               |        |  |                          |               |    |  |  |                     |    |  |  |
|   |  |   | <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Reactivos / ítems</th> <th colspan="2">Criterios de Evaluación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">1. Derecho a la igualdad</td> <td>1.1. Igualdad formal</td> <td>1, 2</td> <td rowspan="4">Totalmente en desacuerdo=1<br/>En desacuerdo=2<br/>Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3<br/>De acuerdo=4<br/>Totalmente de acuerdo=5</td> <td rowspan="4"></td> </tr> <tr> <td>1.2. Igualdad material</td> <td>3, 4</td> </tr> <tr> <td>1.3. Igualdad como principio</td> <td>5, 6</td> </tr> <tr> <td>1.4. Igualdad como derecho</td> <td>7, 8, 9</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">2. Derecho a la no discriminación</td> <td>2.1. Nivel constitucional</td> <td>10, 11, 12, 13, 14</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2.2. Discriminación laboral</td> <td>15, 16, 17</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2.3. Políticas laborales</td> <td>18, 19, 20</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>   | Dimensiones | Indicadores | Reactivos / ítems | Criterios de Evaluación |  | 1. Derecho a la igualdad | 1.1. Igualdad formal            | 1, 2    | Totalmente en desacuerdo=1<br>En desacuerdo=2<br>Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3<br>De acuerdo=4<br>Totalmente de acuerdo=5 |  | 1.2. Igualdad material | 3, 4          | 1.3. Igualdad como principio | 5, 6                    | 1.4. Igualdad como derecho | 7, 8, 9 | 2. Derecho a la no discriminación | 2.1. Nivel constitucional   | 10, 11, 12, 13, 14 |  |  | 2.2. Discriminación laboral | 15, 16, 17    |        |  | 2.3. Políticas laborales | 18, 19, 20    |    |  |  |                     |    |  |  |
| Dimensiones   | Indicadores  | Reactivos / ítems   | Criterios de Evaluación   |             |             |                   |                         |  |                          |                                 |         |  |  |                        |               |                              |                         |                            |         |                                   |                             |                    |  |  |                             |               |        |  |                          |               |    |  |  |                     |    |  |  |
| 1. Derecho a la igualdad  | 1.1. Igualdad formal   | 1, 2  | Totalmente en desacuerdo=1<br>En desacuerdo=2<br>Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3<br>De acuerdo=4<br>Totalmente de acuerdo=5  |             |             |                   |                         |  |                          |                                 |         |  |  |                        |               |                              |                         |                            |         |                                   |                             |                    |  |  |                             |               |        |  |                          |               |    |  |  |                     |    |  |  |
|   | 1.2. Igualdad material   | 3, 4  |   |             |             |                   |                         |  |                          |                                 |         |  |  |                        |               |                              |                         |                            |         |                                   |                             |                    |  |  |                             |               |        |  |                          |               |    |  |  |                     |    |  |  |
|   | 1.3. Igualdad como principio   | 5, 6  |   |             |             |                   |                         |  |                          |                                 |         |  |  |                        |               |                              |                         |                            |         |                                   |                             |                    |  |  |                             |               |        |  |                          |               |    |  |  |                     |    |  |  |
|   | 1.4. Igualdad como derecho   | 7, 8, 9   |   |             |             |                   |                         |  |                          |                                 |         |  |  |                        |               |                              |                         |                            |         |                                   |                             |                    |  |  |                             |               |        |  |                          |               |    |  |  |                     |    |  |  |
| 2. Derecho a la no discriminación   | 2.1. Nivel constitucional  | 10, 11, 12, 13, 14  |   |             |             |                   |                         |  |                          |                                 |         |  |  |                        |               |                              |                         |                            |         |                                   |                             |                    |  |  |                             |               |        |  |                          |               |    |  |  |                     |    |  |  |
|   | 2.2. Discriminación laboral  | 15, 16, 17  |   |             |             |                   |                         |  |                          |                                 |         |  |  |                        |               |                              |                         |                            |         |                                   |                             |                    |  |  |                             |               |        |  |                          |               |    |  |  |                     |    |  |  |
|   | 2.3. Políticas laborales   | 18, 19, 20  |   |             |             |                   |                         |  |                          |                                 |         |  |  |                        |               |                              |                         |                            |         |                                   |                             |                    |  |  |                             |               |        |  |                          |               |    |  |  |                     |    |  |  |
| <b>Problemas específicos:</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>¿De qué manera el derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona con los agentes de inclusión de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023?</li> <li>¿De qué manera el derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona con las estrategias de inclusión</li> </ul> | <b>Objetivos específicos:</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer de qué manera el derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona con los agentes de inclusión de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023.</li> <li>Establecer de qué manera el derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona con las</li> </ul> | <b>Hipótesis específicas</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>El derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona significativamente con los agentes de inclusión de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023.</li> <li>El derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona significativamente con</li> </ul> | <b>Variable 2: Inclusión laboral.</b>   |             |             |                   |                         |  |                          |                                 |         |  |  |                        |               |                              |                         |                            |         |                                   |                             |                    |  |  |                             |               |        |  |                          |               |    |  |  |                     |    |  |  |
|   |  |   | <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Reactivos / ítems</th> <th colspan="2">Criterios de Evaluación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">1. Agentes de inclusión</td> <td>1.1. Ley de identidad de género</td> <td>1, 2, 3</td> <td rowspan="2">Totalmente en desacuerdo=1<br/>En desacuerdo=2<br/>Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3<br/>De acuerdo=4<br/>Totalmente de acuerdo=5</td> <td rowspan="2"></td> </tr> <tr> <td>1.2. Estado y sociedad</td> <td>4, 5, 6, 7, 8</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">2. Estrategias de inclusión</td> <td>2.1. Políticas públicas</td> <td>9, 10, 11, 12</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2.2. Programas de inclusión</td> <td>13, 14, 15, 16</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">3. Contexto laboral</td> <td>3.1. Públicas</td> <td>17, 18</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3.2. Privadas</td> <td>19</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3.3. Independientes</td> <td>20</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | Dimensiones | Indicadores | Reactivos / ítems | Criterios de Evaluación |  | 1. Agentes de inclusión  | 1.1. Ley de identidad de género | 1, 2, 3 | Totalmente en desacuerdo=1<br>En desacuerdo=2<br>Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3<br>De acuerdo=4<br>Totalmente de acuerdo=5 |  | 1.2. Estado y sociedad | 4, 5, 6, 7, 8 | 2. Estrategias de inclusión  | 2.1. Políticas públicas | 9, 10, 11, 12              |         |                                   | 2.2. Programas de inclusión | 13, 14, 15, 16     |  |  | 3. Contexto laboral         | 3.1. Públicas | 17, 18 |  |                          | 3.2. Privadas | 19 |  |  | 3.3. Independientes | 20 |  |  |
| Dimensiones   | Indicadores  | Reactivos / ítems   | Criterios de Evaluación   |             |             |                   |                         |  |                          |                                 |         |  |  |                        |               |                              |                         |                            |         |                                   |                             |                    |  |  |                             |               |        |  |                          |               |    |  |  |                     |    |  |  |
| 1. Agentes de inclusión   | 1.1. Ley de identidad de género  | 1, 2, 3   | Totalmente en desacuerdo=1<br>En desacuerdo=2<br>Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3<br>De acuerdo=4<br>Totalmente de acuerdo=5  |             |             |                   |                         |  |                          |                                 |         |  |  |                        |               |                              |                         |                            |         |                                   |                             |                    |  |  |                             |               |        |  |                          |               |    |  |  |                     |    |  |  |
|   | 1.2. Estado y sociedad   | 4, 5, 6, 7, 8   |   |             |             |                   |                         |  |                          |                                 |         |  |  |                        |               |                              |                         |                            |         |                                   |                             |                    |  |  |                             |               |        |  |                          |               |    |  |  |                     |    |  |  |
| 2. Estrategias de inclusión   | 2.1. Políticas públicas  | 9, 10, 11, 12   |   |             |             |                   |                         |  |                          |                                 |         |  |  |                        |               |                              |                         |                            |         |                                   |                             |                    |  |  |                             |               |        |  |                          |               |    |  |  |                     |    |  |  |
|   | 2.2. Programas de inclusión  | 13, 14, 15, 16  |   |             |             |                   |                         |  |                          |                                 |         |  |  |                        |               |                              |                         |                            |         |                                   |                             |                    |  |  |                             |               |        |  |                          |               |    |  |  |                     |    |  |  |
| 3. Contexto laboral   | 3.1. Públicas  | 17, 18  |   |             |             |                   |                         |  |                          |                                 |         |  |  |                        |               |                              |                         |                            |         |                                   |                             |                    |  |  |                             |               |        |  |                          |               |    |  |  |                     |    |  |  |
|   | 3.2. Privadas  | 19  |   |             |             |                   |                         |  |                          |                                 |         |  |  |                        |               |                              |                         |                            |         |                                   |                             |                    |  |  |                             |               |        |  |                          |               |    |  |  |                     |    |  |  |
|   | 3.3. Independientes  | 20  |   |             |             |                   |                         |  |                          |                                 |         |  |  |                        |               |                              |                         |                            |         |                                   |                             |                    |  |  |                             |               |        |  |                          |               |    |  |  |                     |    |  |  |

|  |  |  |
|--|--|--|
| de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023?  | estrategias de inclusión de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023.   | las estrategias de inclusión de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023.   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>¿De qué manera el derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona con el contexto laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023?</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer de qué manera el derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona con el contexto laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>El derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona significativamente con el contexto laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023.</li> </ul> |

| MÉTODO Y DISEÑO   | POBLACIÓN   | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS   | MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS  |
|---|---|---|--|
| <b>Tipo:</b> Básica.<br><b>Nivel:</b> Descriptivo-correlacional<br><b>Diseño:</b> No experimental<br><b>Corte:</b> Transversal<br><b>Enfoque:</b> Cuantitativo. | <b>Población y Muestra.</b><br><b>Población:</b> 784 personas entre alcaldes, gerente general, sub gerentes y personal administrativo) de las municipalidades de Cusco, 2023.<br><br><b>Muestra:</b> 265 personas (alcaldes, gerente general, sub gerentes y personal administrativos) de las municipalidades de Cusco, 2023. | Se hará uso de:<br><b>Técnica:</b> Encuesta.<br><b>Instrumento:</b> Cuestionario. | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Descriptiva.</li> <li>– Inferencial.</li> </ul> |

**Nota:** Elaboración propia.

## Anexo 2

### Matriz de recolección de datos

#### Variable 1: Derecho a la igualdad y no discriminación.

| Dimensiones              | Indicadores                  | Peso % | N° de Ítems | Reactivos / ítems  | Criterios de Evaluación   |
|--------------------------|------------------------------|--------|-------------|--|---|
| 1. Derecho a la igualdad | 1.1. Igualdad formal         | 45%    | 9           | 1. Consideras que las personas LGBT, transgénero y transexuales son talentosas e independientes de sus características personales.   | <p>Totalmente en desacuerdo=1<br/>                     En desacuerdo=2<br/>                     Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3<br/>                     De acuerdo=4<br/>                     Totalmente de acuerdo=5</p> |
|                          | 1.2. Igualdad material       |        |             | 2. Tiene conocimiento si existe una política de equidad de género en la institución.   |   |
|                          | 1.3. Igualdad como principio |        |             | 3. Consideras que la equidad de género permite brindar las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno de los ciudadanos.   |   |
|                          | 1.4. Igualdad como derecho   |        |             | 4. Crees que la desigualdad de género perjudica la labor de la institución, sea en recursos, autoridad y control.  |   |
|                          |                              |        |             | 5. Crees que los trabajadores de su institución tienen bien claro su orientación sexual.   |   |
|                          |                              |        |             | 6. Crees que es importante mostrar a la sociedad que los trabajadores cuya condición como seres humanos es honrada, protegida y respetada sin mirar a su orientación sexual.   |   |
|                          |                              |        |             | 7. Te gustaría seguir trabajando en tú institución tomando en cuenta el ambiente de inclusión laboral de la comunidad trans.   |   |
|                          |                              |        |             | 8. Considera que es un orgullo pertenecer a una institución que no discrimina y es inclusiva; donde todos son iguales sin importar su preferencia sexual, raza, género, etc.   |   |
|                          |                              |        |             | 9. La igualdad es un derecho, en la cual todo individuo tiene las mismas oportunidades para lograr equivalentes condiciones de vida a nivel personal y social, independientemente de su sexo, etnia, religión, opinión o cualquier otra condición. |   |



|                                   |                             |             |           |  |  |
|-----------------------------------|-----------------------------|-------------|-----------|--|--|
| 2. Derecho a la no discriminación | 2.1. Nivel constitucional   | 55%         | 11        | 10. Dentro de la institución se promueve el compromiso con la no discriminación.   |  |
|                                   | 2.2. Discriminación laboral |             |           | 11. Tienes conocimiento de la existencia de alguna ley, decreto, legislaciones u otros códigos penales en beneficio de la comunidad trans.   |  |
|                                   | 2.3. Políticas laborales    |             |           | 12. Es importante promover la erradicación de la homofobia internalizada.  |  |
|                                   |                             |             |           | 13. La comunidad trans dentro de una función pública, debe tener los mismos derechos para percibir una remuneración salarial, trato igualitario y otros.   |  |
|                                   |                             |             |           | 14. El Estado debe realizar supervisiones a la actividad empresarial pública y privada respecto a la protección de derechos humanos, frente a las normas, programas, políticas o regulaciones que las amparan.           |  |
|                                   |                             |             |           | 15. Existe dentro de su institución discriminación dentro del espacio laboral, especialmente por distinción de género.   |  |
|                                   |                             |             |           | 16. Sabe si la municipalidad tiene alguna estrategia de comunicación o publicidad dirigida a personas LGBT, transgénero y transexual.  |  |
|                                   |                             |             |           | 17. Crees que la comunidad trans pueda compartir su vida personal con sus compañeros, jefes de trabajo; y respirar un ambiente de libertad entre todos los integrantes de la institución.                                |  |
|                                   |                             |             |           | 18. Consideras que se deben dar beneficios dentro de la institución por promover el trabajo con la comunidad trans.  |  |
|                                   |                             |             |           | 19. Las políticas, estrategias y programas integran dentro de sus objetivos el principio de igualdad, evitando que, por sus diferencias físicas o por los estereotipos sociales sean discriminados en una labor pública. |  |
|                                   |                             |             |           | 20. Crees que es esencial formar una actitud crítica en los trabajadores frente a prejuicios, estereotipos y estigmas dentro de las instituciones públicas y privadas.   |  |
| <b>Total</b>                      |                             | <b>100%</b> | <b>20</b> |  |  |

**Variable 2:** Inclusión laboral.

| Dimensiones                 | Indicadores                     | Peso %   | N° de Ítems | Reactivos / ítems  | Criterios de Evaluación   |
|-----------------------------|---------------------------------|--|-------------|--|---|
| 1. Agentes de inclusión     | 1.1. Ley de identidad de género | 40%  | 8           | 1. Considera que la Municipalidad como objetivo regula y garantiza la igualdad entre hombres y mujeres dentro de la propuesta de lineamientos y mecanismos institucionales.                | <p>Totalmente en desacuerdo=1<br/>                     En desacuerdo=2<br/>                     Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3<br/>                     De acuerdo=4<br/>                     Totalmente de acuerdo=5</p> |
|                             | 1.2. Estado y sociedad          |  |             | 2. Considera usted que dentro de la municipalidad y desde el puesto que se desenvuelve recibe un trato equitativo frente a los demás, sin importar su género o sexualidad.                 |   |
|                             |                                 | 3. Considera usted, que es importante que personas de la comunidad trans laboren dentro de la municipalidad.   |             |  |   |
|                             |                                 | 4. Cree usted que la ley de género, establece que todo individuo tiene derecho a ser considerado en una entidad para desempeñar una función pública y/o privada. |             |  |   |
|                             |                                 |  |             | 5. Las municipalidades organizan eventos de adiestramiento laboral de las personas contratadas dentro de la organización.  |   |
|                             |                                 |  |             | 6. La oficina de recursos humanos a través del supervisor orienta permanentemente a las personas que laboran en la institución al cumplimiento de sus responsabilidades.                   |   |
|                             |                                 |  |             | 7. La oficina de recursos humanos realiza acciones de adiestramiento permanente a las personas contratadas para el cumplimiento del reglamento y horario de trabajo según la normatividad. |   |
|                             |                                 |  |             | 8. Consideras que una empresa privada o entidad pública que incluye a la comunidad trans, es más humana, moderna e inclusiva.  |   |
| 2. Estrategias de inclusión | 2.1. Políticas públicas         | 40%  | 8           | 9. Las políticas del equipo son inclusivas y se siente valorado y respetado.   |   |
|                             |                                 |  |             | 10. Se tolera en la organización declaraciones o chistes dirigidos a razas, religiones, género, etc.   |   |
|                             |                                 |  |             | 11. Los empleados o posibles empleados trans tienen igualdad de oportunidades dentro de la organización.   |   |

|                     |                             |      |    |   |  |
|---------------------|-----------------------------|------|----|---|--|
|                     |                             |      |    | 12. Dentro de su institución, existe intimidación y hostigamiento al personal dentro de su jornada laboral.   |  |
|                     | 2.2. Programas de inclusión |      |    | 13. Sabe usted, que antes de empezar a trabajar, la municipalidad cuenta con estrategias para contratar a personas LGBT, transgénero y transexuales.<br>14. Crees que por inclusión laboral de las personas LGBT, transgénero y transexuales haya mayor productividad laboral en la organización.<br>15. El equipo de gestión valora cualquier iniciativa de los trabajadores para erradicar la discriminación laboral.<br>16. Los empleados de todas las áreas respetan las políticas públicas institucionales, con el propósito de garantizar la inclusión laboral de las personas trans. |  |
| 3. Contexto laboral | 3.1. Públicas               | 20%  | 4  | 17. La oficina de recursos humanos establece normas y políticas de acompañamiento al personal que labora en la organización para el cumplimiento de sus funciones.<br>18. Cree usted que, dentro de la iniciativa legislativa de la Municipalidad se debe reconocer la identidad de las personas transgénero y transexuales como inclusión laboral en los puestos de trabajo.   |  |
|                     | 3.2. Privadas               |      |    | 19. Considera usted que las entidades privadas están llamadas a incorporar dentro de su organización a la comunidad trans en cargos de confianza y otros.   |  |
|                     | 3.3. Independientes         |      |    | 20. Cree que el Estado y las demás entidades públicas, deben capacitar a la comunidad trans en actividades laborales para defenderse dentro de la sociedad.   |  |
| Total               |                             | 100% | 20 |   |  |

## Anexo 4

### Instrumentos de investigación

#### INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

**INSTRUCCIONES:** Estimado participante, la siguiente muestra una serie de dichos, por ello lea atentamente y marque según considere adecuada. No hay respuesta correcta o incorrecta. Trate de ser honesto con sus respuestas y use una de las escalas de calificación.

| Escala | Equivalencia                   |
|--------|--------------------------------|
| 1      | Totalmente en desacuerdo       |
| 2      | En desacuerdo                  |
| 3      | Ni de acuerdo ni en desacuerdo |
| 4      | De acuerdo                     |
| 5      | Totalmente de acuerdo          |

| Dimensiones                       | Reactivos / ítems  | Criterios de Evaluación |   |   |   |   |
|-----------------------------------|--|-------------------------|---|---|---|---|
|                                   |  | 1                       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Derecho a la igualdad          | 1. Consideras que las personas LGBT, transgénero y transexuales son talentosas e independientes de sus características personales.   |                         |   |   |   |   |
|                                   | 2. Tiene conocimiento si existe una política de equidad de género en la institución.   |                         |   |   |   |   |
|                                   | 3. Consideras que la equidad de género permite brindar las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno de los ciudadanos.   |                         |   |   |   |   |
|                                   | 4. Crees que la desigualdad de género perjudica la labor de la institución, sea en recursos, autoridad y control.  |                         |   |   |   |   |
|                                   | 5. Crees que los trabajadores de su institución tienen bien claro su orientación sexual.   |                         |   |   |   |   |
|                                   | 6. Crees que es importante mostrar a la sociedad que los trabajadores cuya condición como seres humanos es honrada, protegida y respetada sin mirar a su orientación sexual.   |                         |   |   |   |   |
|                                   | 7. Te gustaría seguir trabajando en tú institución tomando en cuenta el ambiente de inclusión laboral de la comunidad trans.   |                         |   |   |   |   |
|                                   | 8. Considera que es un orgullo pertenecer a una institución que no discrimina y es inclusiva; donde todos son iguales sin importar su preferencia sexual, raza, género, etc.   |                         |   |   |   |   |
|                                   | 9. La igualdad es un derecho, en la cual todo individuo tiene las mismas oportunidades para lograr equivalentes condiciones de vida a nivel personal y social, independientemente de su sexo, etnia, religión, opinión o cualquier otra condición. |                         |   |   |   |   |
| 2. Derecho a la no discriminación | 10. Dentro de la institución se promueve el compromiso con la no discriminación.   |                         |   |   |   |   |
|                                   | 11. Tienes conocimiento de la existencia de alguna ley, decreto, legislaciones u otros códigos penales en beneficio de la comunidad trans.   |                         |   |   |   |   |
|                                   | 12. Es importante promover la erradicación de la homofobia internalizada.  |                         |   |   |   |   |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  | 13. La comunidad trans dentro de una función pública, debe tener los mismos derechos para percibir una remuneración salarial, trato igualitario y otros.   |  |  |  |  |
|  | 14. El Estado debe realizar supervisiones a la actividad empresarial pública y privada respecto a la protección de derechos humanos, frente a las normas, programas, políticas o regulaciones que las amparan.           |  |  |  |  |
|  | 15. Existe dentro de su institución discriminación dentro del espacio laboral, especialmente por distinción de género.   |  |  |  |  |
|  | 16. Sabe si la municipalidad tiene alguna estrategia de comunicación o publicidad dirigida a personas LGBT, transgénero y transexual.  |  |  |  |  |
|  | 17. Crees que la comunidad trans pueda compartir su vida personal con sus compañeros, jefes de trabajo; y respirar un ambiente de libertad entre todos los integrantes de la institución.                                |  |  |  |  |
|  | 18. Consideras que se deben dar beneficios dentro de la institución por promover el trabajo con la comunidad trans.  |  |  |  |  |
|  | 19. Las políticas, estrategias y programas integran dentro de sus objetivos el principio de igualdad, evitando que, por sus diferencias físicas o por los estereotipos sociales sean discriminados en una labor pública. |  |  |  |  |
|  | 20. Crees que es esencial formar una actitud crítica en los trabajadores frente a prejuicios, estereotipos y estigmas dentro de las instituciones públicas y privadas.   |  |  |  |  |

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE INCLUSIÓN LABORAL

**INSTRUCCIONES:** Estimado participante, la siguiente muestra una serie de dichos, por ello lea atentamente y marque según considere adecuada. No hay respuesta correcta o incorrecta. Trate de ser honesto con sus respuestas y use una de las escalas de calificación.

| Escala | Equivalencia                   |
|--------|--------------------------------|
| 1      | Totalmente en desacuerdo       |
| 2      | En desacuerdo                  |
| 3      | Ni de acuerdo ni en desacuerdo |
| 4      | De acuerdo                     |
| 5      | Totalmente de acuerdo          |

| Dimensiones                 | Reactivos / ítems  | Criterios de Evaluación |   |   |   |   |
|-----------------------------|--|-------------------------|---|---|---|---|
|                             |  | 1                       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Agentes de inclusión     | 1. Considera que la Municipalidad como objetivo regula y garantiza la igualdad entre hombres y mujeres dentro de la propuesta de lineamientos y mecanismos institucionales.                |                         |   |   |   |   |
|                             | 2. Considera usted que dentro de la municipalidad y desde el puesto que se desenvuelve recibe un trato equitativo frente a los demás, sin importar su género o sexualidad.                 |                         |   |   |   |   |
|                             | 3. Considera usted, que es importante que personas de la comunidad trans laboren dentro de la municipalidad.   |                         |   |   |   |   |
|                             | 4. Cree usted que la ley de género, establece que todo individuo tiene derecho a ser considerado en una entidad para desempeñar una función pública y/o privada.                           |                         |   |   |   |   |
|                             | 5. Las municipalidades organizan eventos de adiestramiento laboral de las personas contratadas dentro de la organización.  |                         |   |   |   |   |
|                             | 6. La oficina de recursos humanos a través del supervisor orienta permanentemente a las personas que laboran en la institución al cumplimiento de sus responsabilidades.                   |                         |   |   |   |   |
|                             | 7. La oficina de recursos humanos realiza acciones de adiestramiento permanente a las personas contratadas para el cumplimiento del reglamento y horario de trabajo según la normatividad. |                         |   |   |   |   |
|                             | 8. Consideras que una empresa privada o entidad pública que incluye a la comunidad trans, es más humana, moderna e inclusiva.  |                         |   |   |   |   |
| 2. Estrategias de inclusión | 9. Las políticas del equipo son inclusivas y se siente valorado y respetado.   |                         |   |   |   |   |
|                             | 10. Se tolera en la organización declaraciones o chistes dirigidos a razas, religiones, género, etc.   |                         |   |   |   |   |
|                             | 11. Los empleados o posibles empleados trans tienen igualdad de oportunidades dentro de la organización.   |                         |   |   |   |   |
|                             | 12. Dentro de su institución, existe intimidación y hostigamiento al personal dentro de su jornada laboral.  |                         |   |   |   |   |

|                     |   |  |  |  |  |  |
|---------------------|---|--|--|--|--|--|
|                     | 13. Sabe usted, que antes de empezar a trabajar, la municipalidad cuenta con estrategias para contratar a personas LGBT, transgénero y transexuales.  |  |  |  |  |  |
|                     | 14. Crees que por inclusión laboral de las personas LGBT, transgénero y transexuales haya mayor productividad laboral en la organización.   |  |  |  |  |  |
|                     | 15. El equipo de gestión valora cualquier iniciativa de los trabajadores para erradicar la discriminación laboral.  |  |  |  |  |  |
|                     | 16. Los empleados de todas las áreas respetan las políticas públicas institucionales, con el propósito de garantizar la inclusión laboral de las personas trans.  |  |  |  |  |  |
| 3. Contexto laboral | 17. La oficina de recursos humanos establece normas y políticas de acompañamiento al personal que labora en la organización para el cumplimiento de sus funciones.                                      |  |  |  |  |  |
|                     | 18. Cree usted que, dentro de la iniciativa legislativa de la Municipalidad se debe reconocer la identidad de las personas transgénero y transexuales como inclusión laboral en los puestos de trabajo. |  |  |  |  |  |
|                     | 19. Considera usted que las entidades privadas están llamadas a incorporar dentro de su organización a la comunidad trans en cargos de confianza y otros.   |  |  |  |  |  |
|                     | 20. Cree que el Estado y las demás entidades públicas, deben capacitar a la comunidad trans en actividades laborales para defenderse dentro de la sociedad.   |  |  |  |  |  |

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## **Anexo 5**

### *Consentimiento informado*

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**Título de la investigación:** “Derecho a la igualdad y no discriminación como fundamento de inclusión laboral de personas transexuales de la provincia cusco, 2023”

**Investigador:** Mendez Rondan Paúl

#### **Propósito del estudio:**

La investigación "Derecho a la igualdad y no discriminación como fundamento de inclusión laboral de personas transexuales de la provincia cusco, 2024" tiene como objetivo principal analizar la relación entre el derecho a la igualdad y no discriminación y la inclusión laboral de personas transexuales en la provincia de Cusco en 2024. Esta investigación, es realizada por un estudiante de pregrado de la Facultad de Derecho de la Universidad César Vallejo y aprobada por las autoridades correspondientes, busca entender cómo la uniformidad de género en el Código Civil se alinea con la Constitución, reconoce los derechos humanos como inherentes al ser humano y fundamentales para el desarrollo de la personalidad, incluidos los derechos laborales y de seguridad social.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se aplicará un cuestionario que recopilará datos personales y preguntas relacionadas con la investigación titulada "Derecho a la igualdad y no discriminación como fundamento de inclusión laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2024".
2. El cuestionario se llevará a cabo en el lugar de trabajo de la persona encuestada y tendrá una duración aproximada de 30 minutos. Las respuestas serán codificadas con un número de identificación para garantizar el anonimato de los participantes.

#### **Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador: Mendez Rondan Paúl con email: [diegoantony14@gmail.com](mailto:diegoantony14@gmail.com) y Docente asesor: Mg. Rodríguez García Alexander Máximo con email: [arodriguezga22@ucvvirtual.edu.pe](mailto:arodriguezga22@ucvvirtual.edu.pe)

#### **Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:



## Anexo 6

Constancia de validación de juicio de expertos

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señores : Dr. Mirko Juan Jose Alva Galarrera

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Titulación de la UCV, en la sede TRUJILLO, ciclo 2023 - I, aula CA61, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación.

El nombre de mi título de investigación es: **“Derecho a la igualdad y no discriminación como fundamento de inclusión laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023”.**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Instrumento de recolección de datos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....  
PAUL MENDEZ RONDAN

D.N.I 23925060

# Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “ENCUESTA PARA ESTABLECER DE QUÉ MANERA EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN SE RELACIONA CON LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS TRANSEXUALES DE LA PROVINCIA CUSCO, 2023.”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

## 1. Datos generales del juez

|   |  |                |     |
|---|--|----------------|-----|
| <b>Nombre del juez:</b>   | Dr. Mirko Juan Jose Alva Galarrera                                   |                |     |
| <b>Grado profesional:</b>   | Maestría ( )   | Doctor         | ( ) |
| <b>Área de formación académica:</b>                                   | Clínica ( )  | Social         | ( ) |
|   | Educativa ( )  | Organizacional | ( ) |
| <b>Áreas de experiencia profesional:</b>                              |  |                |     |
| <b>Institución donde labora:</b>                                      |  |                |     |
| <b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>                  | 2 a 4 años   | ( )            |     |
|   | Más de 5 años  | ( )            |     |
| <b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b><br>(si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados<br>Título del estudio realizado. |                |     |

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala (Encuesta 1) **DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Nombre de la Prueba:</b>  | Encuesta  |
| <b>Autor:</b>                | Paul Méndez Rondan  |
| <b>Procedencia:</b>          | UCV   |
| <b>Administración:</b>       | Propia  |
| <b>Tiempo de aplicación:</b> | 45 minutos  |
| <b>Ámbito de aplicación:</b> | Transexuales  |
| <b>Significación:</b>        | Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición) |

## 4. Datos de la escala (Encuesta 2) **INCLUSIÓN LABORAL**

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba:  | Encuesta  |
| Autor:                | Paul Méndez Rondan  |
| Procedencia:          | UCV   |
| Administración:       | Propia  |
| Tiempo de aplicación: | 45 minutos  |
| Ámbito de aplicación: | Transexuales  |
| Significación:        | Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición) |

## 5. Soporte teórico

| Escala/ÁREA                               | Subescala (dimensiones)        | Definición  |
|---|--------------------------------|---|
| Derecho a la igualdad y no discriminación | Derecho a la igualdad          | Derecho fundamental que representa un atributo a la persona y es reconocida y amparada dentro de la constitución (Gutiérrez & Sosa, 2005)   |
|   | Derecho a la no discriminación | En este contexto, las Naciones Unidas definen la discriminación como cualquier trato desigual basado en atributos tales como la raza, la tonalidad de la piel, el género, el idioma, las creencias religiosas, las opiniones políticas, entre otros, nacionalidad, estatus social, situación económica, lugar de nacimiento u otras condiciones sociales (Pérez, s.f) |
| Inclusión laboral                         | Agentes de inclusión           | Según (Mouratlan, 2013), la Fundación Adecco arroja algo de luz al respecto, explicando que la diversidad incluye políticas activas en torno a colecciones específicas o grupos excluidos dentro de una empresa.  |
|   | Estrategias de inclusión       | La diversidad no es el único desafío complejo al que se enfrentan las empresas, ya que también deben cerrar la brecha de género, dando a las mujeres el mismo trato, espacio y salario que a los hombres.   |
|   | Contexto laboral               | La integración de personas transexual a la actividad laboral, que por índole se les es complicado encontrar trabajo, además que están expuestos a las burlas constantes de sus jefes y sus compañeros de trabajo, como también están expuestos al acoso y malos tratos de sus compañeros.   |

**6. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por PAUL MENDEZ RONDAN en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría  | Calificación  | Indicador   |
|--|---|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem no es claro.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.     | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.   |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.  |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.   |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.                     | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.  |
|  | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.   |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

|                             |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel               |
| 3. Moderado nivel           |
| 4. Alto nivel               |

**Dimensiones del instrumento:** Derecho a la igualdad y no discriminación

- Primera dimensión: Derecho a la igualdad
- Objetivos de la Dimensión: Establecer de qué manera el derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona con la inclusión laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023.

| Indicadores             | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Igualdad formal         | Consideras que las personas LGBT, transgénero y transexuales son talentosas e independientes de sus características personales.   | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                         | Tiene conocimiento si existe una política de equidad de género en la institución.   |          |            |            |                                   |
| Igualdad material       | Consideras que la equidad de género permite brindar las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno de los ciudadanos. | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                         | Crees que la desigualdad de género perjudica la labor de la institución, sea en recursos, autoridad y control.  |          |            |            |                                   |
| Igualdad como principio | Crees que los trabajadores de su institución tienen bien claro su orientación sexual.   | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                         | Crees que es importante mostrar a la sociedad que los trabajadores cuya condición como seres humanos es honrada, protegida y respetada sin mirar a su orientación sexual.             |          |            |            |                                   |
| Igualdad como derecho   | Te gustaría seguir trabajando en tú institución tomando en cuenta el ambiente de inclusión laboral de la comunidad trans.   | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                         | Considera que es un orgullo pertenecer a una institución que no discrimina y es inclusiva;  |          |            |            |                                   |



|  |   |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|
|  | donde todos son iguales sin importar su preferencia sexual, raza, género, etc.  |  |  |  |  |
|  | La igualdad es un derecho, en la cual todo individuo tiene las mismas oportunidades para lograr equivalentes condiciones de vida a nivel personal y social, independientemente de su sexo, etnia, religión, opinión o cualquier otra condición. |  |  |  |  |

- Segunda dimensión: Derecho a la no discriminación
- Objetivos de la Dimensión: Establecer de qué manera el derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona con la inclusión laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023.

| INDICADORES            | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|------------------------|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Nivel constitucional   | Dentro de la institución se promueve el compromiso con la no discriminación.   | 4        | 4          | 4          |                                |
|                        | Tienes conocimiento de la existencia de alguna ley, decreto, legislaciones u otros códigos penales en beneficio de la comunidad trans.   |          |            |            |                                |
|                        | Es importante promover la erradicación de la homofobia internalizada.  |          |            |            |                                |
|                        | La comunidad trans dentro de una función pública, debe tener los mismos derechos para percibir una remuneración salarial, trato igualitario y otros.   |          |            |            |                                |
|                        | El Estado debe realizar supervisiones a la actividad empresarial pública y privada respecto a la protección de derechos humanos, frente a las normas, programas, políticas o regulaciones que las amparan. |          |            |            |                                |
| Discriminación laboral | Existe dentro de su institución discriminación   | 4        | 4          | 4          |                                |

|                     |   |   |   |   |  |
|---------------------|---|---|---|---|--|
|                     | dentro del espacio laboral, especialmente por distinción de género.<br>Sabe si la municipalidad tiene alguna estrategia de comunicación o publicidad dirigida a personas LGBT, transgénero y transexual.<br>Crees que la comunidad trans pueda compartir su vida personal con sus compañeros, jefes de trabajo; y respirar un ambiente de libertad entre todos los integrantes de la institución.   |   |   |   |  |
| Políticas laborales | Consideras que se deben dar beneficios dentro de la institución por promover el trabajo con la comunidad trans.<br>Las políticas, estrategias y programas integran dentro de sus objetivos el principio de igualdad, evitando que, por sus diferencias físicas o por los estereotipos sociales sean discriminados en una labor pública.<br>Crees que es esencial formar una actitud crítica en los trabajadores frente a prejuicios, estereotipos y estigmas dentro de las instituciones públicas y privadas. | 4 | 4 | 4 |  |

**Dimensiones del instrumento:** Inclusión laboral

- Primera dimensión: Agentes de inclusión
- Objetivos de la Dimensión: Establecer de qué manera el derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona con los agentes de inclusión de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023.

| Indicadores                | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|----------------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Ley de identidad de género | Considera que la Municipalidad como objetivo regula y garantiza la igualdad entre hombres y mujeres dentro de la propuesta de lineamientos y | 4        | 4          | 4          |                                   |

|                   |  |   |   |   |  |
|-------------------|--|---|---|---|--|
|                   | <p>mecanismos institucionales.</p> <p>Considera usted que dentro de la municipalidad y desde el puesto que se desenvuelve recibe un trato equitativo frente a los demás, sin importar su género o sexualidad.</p> <p>Considera usted, que es importante que personas de la comunidad trans laboren dentro de la municipalidad.</p>   |   |   |   |  |
| Estado y sociedad | <p>Cree usted que la ley de género, establece que todo individuo tiene derecho a ser considerado en una entidad para desempeñar una función pública y/o privada.</p> <p>Las municipalidades organizan eventos de adiestramiento laboral de las personas contratadas dentro de la organización.</p> <p>La oficina de recursos humanos a través del supervisor orienta permanentemente a las personas que laboran en la institución al cumplimiento de sus responsabilidades.</p> <p>La oficina de recursos humanos realiza acciones de adiestramiento permanente a las personas contratadas para el cumplimiento del reglamento y horario de trabajo según la normatividad.</p> <p>Consideras que una empresa privada o entidad pública que incluye a la comunidad trans, es más humana, moderna e inclusiva.</p> | 4 | 4 | 4 |  |



- Segunda dimensión: Estrategias de inclusión
- Objetivos de la Dimensión: Establecer de qué manera el derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona con las estrategias de inclusión de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023

| Indicadores            | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|------------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Políticas públicas     | Las políticas del equipo son inclusivas y se siente valorado y respetado.  | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                        | tolera en la organización declaraciones o chistes dirigidos a razas, religiones, género, etc.  |          |            |            |                                   |
|                        | Los empleados o posibles empleados trans tienen igualdad de oportunidades dentro de la organización.   |          |            |            |                                   |
|                        | Dentro de su institución, existe intimidación y hostigamiento al personal dentro de su jornada laboral.  |          |            |            |                                   |
| Programas de inclusión | Sabe usted, que antes de empezar a trabajar, la municipalidad cuenta con estrategias para contratar a personas LGBT, transgénero y transexuales.             | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                        | Crees que por inclusión laboral de las personas LGBT, transgénero y transexuales haya mayor productividad laboral en la organización.                        |          |            |            |                                   |
|                        | El equipo de gestión valora cualquier iniciativa de los trabajadores para erradicar la discriminación laboral.   |          |            |            |                                   |
|                        | Los empleados de todas las áreas respetan las políticas públicas institucionales, con el propósito de garantizar la inclusión laboral de las personas trans. |          |            |            |                                   |

- Tercera dimensión: Contexto laboral
- Objetivos de la Dimensión: Establecer de qué manera el derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona con el contexto laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023.

| Indicadores    | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|----------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Publicas       | La oficina de recursos humanos establece normas y políticas de acompañamiento al personal que labora en la organización para el cumplimiento de sus funciones.                                      | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                | Cree usted que, dentro de la iniciativa legislativa de la Municipalidad se debe reconocer la identidad de las personas transgénero y transexuales como inclusión laboral en los puestos de trabajo. |          |            |            |                                   |
| Privadas       | Considera usted que las entidades privadas están llamadas a incorporar dentro de su organización a la comunidad trans en cargos de confianza y otros.   | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Independientes | Cree que el Estado y las demás entidades públicas, deben capacitar a la comunidad trans en actividades laborales para defenderse dentro de la sociedad.   | 4        | 4          | 4          |                                   |



-----  
**Dr. Mirko Juan José Alva Galarrera**

DNI:

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## ENCUESTA DE LA VARIABLE DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

**INSTRUCCIONES:** Estimado participante, la siguiente muestra una serie de dichos, por ello lea atentamente y marque según considere adecuada. No hay respuesta correcta o incorrecta. Trate de ser honesto con sus respuestas y use una de las escalas de calificación.

| Escala | Equivalencia                   |
|--------|--------------------------------|
| 1      | Totalmente en desacuerdo       |
| 2      | En desacuerdo                  |
| 3      | Ni de acuerdo ni en desacuerdo |
| 4      | De acuerdo                     |
| 5      | Totalmente de acuerdo          |

| Dimensiones              | Reactivos / ítems  | Criterios de Evaluación |   |   |   |   |
|--------------------------|--|-------------------------|---|---|---|---|
|                          |  | 1                       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Derecho a la igualdad | 1. Consideras que las personas LGBT, transgénero y transexuales son talentosas e independientes de sus características personales.   |                         |   |   |   |   |
|                          | 2. Tiene conocimiento si existe una política de equidad de género en la institución.   |                         |   |   |   |   |
|                          | 3. Consideras que la equidad de género permite brindar las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno de los ciudadanos.   |                         |   |   |   |   |
|                          | 4. Crees que la desigualdad de género perjudica la labor de la institución, sea en recursos, autoridad y control.  |                         |   |   |   |   |
|                          | 5. Crees que los trabajadores de su institución tienen bien claro su orientación sexual.   |                         |   |   |   |   |
|                          | 6. Crees que es importante mostrar a la sociedad que los trabajadores cuya condición como seres humanos es honrada, protegida y respetada sin mirar a su orientación sexual.   |                         |   |   |   |   |
|                          | 7. Te gustaría seguir trabajando en tú institución tomando en cuenta el ambiente de inclusión laboral de la comunidad trans.   |                         |   |   |   |   |
|                          | 8. Considera que es un orgullo pertenecer a una institución que no discrimina y es inclusiva; donde todos son iguales sin importar su preferencia sexual, raza, género, etc.   |                         |   |   |   |   |
|                          | 9. La igualdad es un derecho, en la cual todo individuo tiene las mismas oportunidades para lograr equivalentes condiciones de vida a nivel personal y social, independientemente de su sexo, etnia, religión, opinión o cualquier otra condición. |                         |   |   |   |   |

|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
| 2. Derecho a la no discriminación  | 10. Dentro de la institución se promueve el compromiso con la no discriminación.   |  |  |  |  |  |
|  | 11. Tienes conocimiento de la existencia de alguna ley, decreto, legislaciones u otros códigos penales en beneficio de la comunidad trans.   |  |  |  |  |  |
|  | 12. Es importante promover la erradicación de la homofobia internalizada.  |  |  |  |  |  |
|  | 13. La comunidad trans dentro de una función pública, debe tener los mismos derechos para percibir una remuneración salarial, trato igualitario y otros.   |  |  |  |  |  |
|  | 14. El Estado debe realizar supervisiones a la actividad empresarial pública y privada respecto a la protección de derechos humanos, frente a las normas, programas, políticas o regulaciones que las amparan.           |  |  |  |  |  |
|  | 15. Existe dentro de su institución discriminación dentro del espacio laboral, especialmente por distinción de género.   |  |  |  |  |  |
|  | 16. Sabe si la municipalidad tiene alguna estrategia de comunicación o publicidad dirigida a personas LGBT, transgénero y transexual.  |  |  |  |  |  |
|  | 17. Crees que la comunidad trans pueda compartir su vida personal con sus compañeros, jefes de trabajo; y respirar un ambiente de libertad entre todos los integrantes de la institución.                                |  |  |  |  |  |
|  | 18. Consideras que se deben dar beneficios dentro de la institución por promover el trabajo con la comunidad trans.  |  |  |  |  |  |
|  | 19. Las políticas, estrategias y programas integran dentro de sus objetivos el principio de igualdad, evitando que, por sus diferencias físicas o por los estereotipos sociales sean discriminados en una labor pública. |  |  |  |  |  |
| 20. Crees que es esencial formar una actitud crítica en los trabajadores frente a prejuicios, estereotipos y estigmas dentro de las instituciones públicas y privadas. |  |  |  |  |  |  |

## ENCUESTA DE LA VARIABLE INCLUSION LABORAL

**INSTRUCCIONES:** Estimado participante, la siguiente muestra una serie de dichos, por ello lea atentamente y marque según considere adecuada. No hay respuesta correcta o incorrecta. Trate de ser honesto con sus respuestas y use una de las escalas de calificación.

| Escala | Equivalencia                   |
|--------|--------------------------------|
| 1      | Totalmente en desacuerdo       |
| 2      | En desacuerdo                  |
| 3      | Ni de acuerdo ni en desacuerdo |
| 4      | De acuerdo                     |
| 5      | Totalmente de acuerdo          |

| Dimensiones                 | Reactivos / ítems  | Criterios de Evaluación |   |   |   |   |
|-----------------------------|--|-------------------------|---|---|---|---|
|                             |  | 1                       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Agentes de inclusión     | 1. Considera que la Municipalidad como objetivo regula y garantiza la igualdad entre hombres y mujeres dentro de la propuesta de lineamientos y mecanismos institucionales.                |                         |   |   |   |   |
|                             | 2. Considera usted que dentro de la municipalidad y desde el puesto que se desenvuelve recibe un trato equitativo frente a los demás, sin importar su género o sexualidad.                 |                         |   |   |   |   |
|                             | 3. Considera usted, que es importante que personas de la comunidad trans laboren dentro de la municipalidad.   |                         |   |   |   |   |
|                             | 4. Cree usted que la ley de género, establece que todo individuo tiene derecho a ser considerado en una entidad para desempeñar una función pública y/o privada.                           |                         |   |   |   |   |
|                             | 5. Las municipalidades organizan eventos de adiestramiento laboral de las personas contratadas dentro de la organización.  |                         |   |   |   |   |
|                             | 6. La oficina de recursos humanos a través del supervisor orienta permanentemente a las personas que laboran en la institución al cumplimiento de sus responsabilidades.                   |                         |   |   |   |   |
|                             | 7. La oficina de recursos humanos realiza acciones de adiestramiento permanente a las personas contratadas para el cumplimiento del reglamento y horario de trabajo según la normatividad. |                         |   |   |   |   |
|                             | 8. Consideras que una empresa privada o entidad pública que incluye a la comunidad trans, es más humana, moderna e inclusiva.  |                         |   |   |   |   |
| 2. Estrategias de inclusión | 9. Las políticas del equipo son inclusivas y se siente valorado y respetado.   |                         |   |   |   |   |
|                             | 10. Se tolera en la organización declaraciones o chistes dirigidos a razas, religiones, género, etc.   |                         |   |   |   |   |
|                             | 11. Los empleados o posibles empleados trans tienen igualdad de oportunidades dentro de la organización.   |                         |   |   |   |   |
|                             | 12. Dentro de su institución, existe intimidación y hostigamiento al personal dentro de su jornada laboral.  |                         |   |   |   |   |
|                             | 13. Sabe usted, que antes de empezar a trabajar, la municipalidad cuenta con estrategias para contratar a personas LGBT, transgénero y transexuales.                                       |                         |   |   |   |   |
|                             | 14. Crees que por inclusión laboral de las personas LGBT, transgénero y transexuales haya mayor productividad laboral en la organización.  |                         |   |   |   |   |
|                             | 15. El equipo de gestión valora cualquier iniciativa de los trabajadores para erradicar la discriminación laboral.   |                         |   |   |   |   |
|                             | 16. Los empleados de todas las áreas respetan las políticas públicas institucionales, con el   |                         |   |   |   |   |

|                     |   |  |  |  |  |  |
|---------------------|---|--|--|--|--|--|
|                     | propósito de garantizar la inclusión laboral de las personas trans.   |  |  |  |  |  |
| 3. Contexto laboral | 17. La oficina de recursos humanos establece normas y políticas de acompañamiento al personal que labora en la organización para el cumplimiento de sus funciones.                                      |  |  |  |  |  |
|                     | 18. Cree usted que, dentro de la iniciativa legislativa de la Municipalidad se debe reconocer la identidad de las personas transgénero y transexuales como inclusión laboral en los puestos de trabajo. |  |  |  |  |  |
|                     | 19. Considera usted que las entidades privadas están llamadas a incorporar dentro de su organización a la comunidad trans en cargos de confianza y otros.   |  |  |  |  |  |
|                     | 20. Cree que el Estado y las demás entidades públicas, deben capacitar a la comunidad trans en actividades laborales para defenderse dentro de la sociedad.   |  |  |  |  |  |

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señores : Dr. Julio E. Castillo Casa

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Titulación de la UCV, en la sede TRUJILLO, ciclo 2023 - I, aula CA61, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación.

El nombre de mi título de investigación es: **“Derecho a la igualdad y no discriminación como fundamento de inclusión laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023”.**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Instrumento de recolección de datos.
- 

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....  
PAUL MENDEZ RONDAN

D.N.I 23925060

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “ENCUESTA PARA ESTABLECER DE QUÉ MANERA EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN SE RELACIONA CON LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS TRANSEXUALES DE LA PROVINCIA CUSCO, 2023.”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 7. Datos generales del juez

|   |  |                |     |
|---|--|----------------|-----|
| <b>Nombre del juez:</b>   | Dr. Julio E. Castillo Casa   |                |     |
| <b>Grado profesional:</b>   | Maestría ( )   | Doctor         | ( ) |
| <b>Área de formación académica:</b>                                   | Clinica ( )  | Social         | ( ) |
|   | Educativa ( )  | Organizacional | ( ) |
| <b>Áreas de experiencia profesional:</b>                              |  |                |     |
| <b>Institución donde labora:</b>                                      |  |                |     |
| <b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>                  | 2 a 4 años   | ( )            |     |
|   | Más de 5 años  | ( )            |     |
| <b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b><br>(si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados<br>Título del estudio realizado. |                |     |

### 8. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 9. Datos de la escala (Encuesta 1) **DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Nombre de la Prueba:</b>  | Encuesta  |
| <b>Autor:</b>                | Paul Méndez Rondan  |
| <b>Procedencia:</b>          | UCV   |
| <b>Administración:</b>       | Propia  |
| <b>Tiempo de aplicación:</b> | 45 minutos  |
| <b>Ámbito de aplicación:</b> | Transexuales  |
| <b>Significación:</b>        | Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición) |



10. **Datos de la escala** (Encuesta 2) **INCLUSIÓN LABORAL**

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba:  | Encuesta  |
| Autor:                | Paul Méndez Rondan  |
| Procedencia:          | UCV   |
| Administración:       | Propia  |
| Tiempo de aplicación: | 45 minutos  |
| Ámbito de aplicación: | Transexuales  |
| Significación:        | Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición) |

11. **Soporte teórico**

| Escala/ÁREA                               | Subescala (dimensiones)        | Definición  |
|---|--------------------------------|---|
| Derecho a la igualdad y no discriminación | Derecho a la igualdad          | Derecho fundamental que representa un atributo a la persona y es reconocida y amparada dentro de la constitución (Gutiérrez & Sosa, 2005)   |
|   | Derecho a la no discriminación | En este contexto, las Naciones Unidas definen la discriminación como cualquier trato desigual basado en atributos tales como la raza, la tonalidad de la piel, el género, el idioma, las creencias religiosas, las opiniones políticas, entre otros, nacionalidad, estatus social, situación económica, lugar de nacimiento u otras condiciones sociales (Pérez, s.f) |
| Inclusión laboral                         | Agentes de inclusión           | Según (Mouratlan, 2013), la Fundación Adecco arroja algo de luz al respecto, explicando que la diversidad incluye políticas activas en torno a colecciones específicas o grupos excluidos dentro de una empresa.  |
|   | Estrategias de inclusión       | La diversidad no es el único desafío complejo al que se enfrentan las empresas, ya que también deben cerrar la brecha de género, dando a las mujeres el mismo trato, espacio y salario que a los hombres.   |
|   | Contexto laboral               | La integración de personas transexual a la actividad laboral, que por índole se les es complicado encontrar trabajo, además que están expuestos a las burlas constantes de sus jefes y sus compañeros de trabajo, como también están expuestos al acoso y malos tratos de sus compañeros.   |

## 12. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por PAUL MENDEZ RONDAN en el año 2023 De acuerdo con lossiguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría  | Calificación  | Indicador   |
|--|---|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem no es claro.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.     | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.   |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.  |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.   |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.                     | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.  |
|  | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.   |

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

|                             |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel               |
| 3. Moderado nivel           |
| 4. Alto nivel               |

**Dimensiones del instrumento:** Derecho a la igualdad y no discriminación

- Primera dimensión: Derecho a la igualdad
- Objetivos de la Dimensión: Establecer de qué manera el derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona con la inclusión laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023.

| Indicadores             | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Igualdad formal         | Consideras que las personas LGBT, transgénero y transexuales son talentosas e independientes de sus características personales.   | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                         | Tiene conocimiento si existe una política de equidad de género en la institución.   |          |            |            |                                   |
| Igualdad material       | Consideras que la equidad de género permite brindar las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno de los ciudadanos. | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                         | Creer que la desigualdad de género perjudica la labor de la institución, sea en recursos, autoridad y control.  |          |            |            |                                   |
| Igualdad como principio | Creer que los trabajadores de su institución tienen bien claro su orientación sexual.   | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                         | Creer que es importante mostrar a la sociedad que los trabajadores cuya condición como seres humanos es honrada, protegida y respetada sin mirar a su orientación sexual.             |          |            |            |                                   |
| Igualdad como derecho   | Te gustaría seguir trabajando en tu institución tomando en cuenta el ambiente de inclusión laboral de la comunidad trans.   | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                         | Considera que es un orgullo pertenecer a una institución que no   |          |            |            |                                   |

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| discrimina y es inclusiva; donde todos son iguales sin importar su preferencia sexual, raza, género, etc.   |  |  |  |  |
| La igualdad es un derecho, en la cual todo individuo tiene las mismas oportunidades para lograr equivalentes condiciones de vida a nivel personal y social, independientemente de su sexo, etnia, religión, opinión o cualquier otra condición. |  |  |  |  |

- Segunda dimensión: Derecho a la no discriminación
- Objetivos de la Dimensión: Establecer de qué manera el derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona con la inclusión laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023.

| INDICADORES          | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|----------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Nivel constitucional | <p>Dentro de la institución se promueve el compromiso con la no discriminación.</p> <p>Tienes conocimiento de la existencia de alguna ley, decreto, legislaciones u otros códigos penales en beneficio de la comunidad trans.</p> <p>Es importante promover la erradicación de la homofobia internalizada.</p> <p>La comunidad trans dentro de una función pública, debe tener los mismos derechos para percibir una remuneración salarial, trato igualitario y otros.</p> <p>El Estado debe realizar supervisiones a la actividad empresarial pública y privada respecto a la protección de derechos humanos, frente a las normas, programas, políticas o regulaciones que las amparan.</p> | 4        | 4          | 4          |                                   |

|                        |  |   |   |   |  |
|------------------------|--|---|---|---|--|
| Discriminación laboral | Existe dentro de su institución discriminación dentro del espacio laboral, especialmente por distinción de género.   | 4 | 4 | 4 |  |
|                        | Sabe si la municipalidad tiene alguna estrategia de comunicación o publicidad dirigida a personas LGBT, transgénero y transexual.  |   |   |   |  |
|                        | Crees que la comunidad trans pueda compartir su vida personal con sus compañeros, jefes de trabajo; y respirar un ambiente de libertad entre todos los integrantes de la institución.                                |   |   |   |  |
| Políticas laborales    | Consideras que se deben dar beneficios dentro de la institución por promover el trabajo con la comunidad trans.  | 4 | 4 | 4 |  |
|                        | Las políticas, estrategias y programas integran dentro de sus objetivos el principio de igualdad, evitando que, por sus diferencias físicas o por los estereotipos sociales sean discriminados en una labor pública. |   |   |   |  |
|                        | Crees que es esencial formar una actitud crítica en los trabajadores frente a prejuicios, estereotipos y estigmas dentro de las instituciones públicas y privadas.   |   |   |   |  |

**Dimensiones del instrumento:** Inclusión laboral

- Primera dimensión: Agentes de inclusión
- Objetivos de la Dimensión: Establecer de qué manera el derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona con los agentes de inclusión de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023.

| Indicadores                | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|----------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Ley de identidad de género | Considera que la Municipalidad como objetivo regula y | 4        | 4          | 4          |                                   |

|                   |  |   |   |   |  |
|-------------------|--|---|---|---|--|
|                   | <p>garantiza la igualdad entre hombres y mujeres dentro de la propuesta de lineamientos y mecanismos institucionales.</p> <p>Considera usted que dentro de la municipalidad y desde el puesto que se desenvuelve recibe un trato equitativo frente a los demás, sin importar su género o sexualidad.</p> <p>Considera usted, que es importante que personas de la comunidad trans laboren dentro de la municipalidad.</p>  |   |   |   |  |
| Estado y sociedad | <p>Cree usted que la ley de género, establece que todo individuo tiene derecho a ser considerado en una entidad para desempeñar una función pública y/o privada.</p> <p>Las municipalidades organizan eventos de adiestramiento laboral de las personas contratadas dentro de la organización.</p> <p>La oficina de recursos humanos a través del supervisor orienta permanentemente a las personas que laboran en la institución al cumplimiento de sus responsabilidades.</p> <p>La oficina de recursos humanos realiza acciones de adiestramiento permanente a las personas contratadas para el cumplimiento del reglamento y horario de trabajo según la normatividad.</p> <p>Consideras que una empresa privada o entidad pública que incluye a la comunidad trans, es más humana, moderna e inclusiva.</p> | 4 | 4 | 4 |  |


- Segunda dimensión: Estrategias de inclusión
- Objetivos de la Dimensión: Establecer de qué manera el derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona con las estrategias de inclusión de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023

| Indicadores            | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|------------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Políticas públicas     | Las políticas del equipo son inclusivas y se siente valorado y respetado.  | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                        | tolera en la organización declaraciones o chistes dirigidos a razas, religiones, género, etc.  |          |            |            |                                   |
|                        | Los empleados o posibles empleados trans tienen igualdad de oportunidades dentro de la organización.   |          |            |            |                                   |
|                        | Dentro de su institución, existe intimidación y hostigamiento al personal dentro de su jornada laboral.  |          |            |            |                                   |
| Programas de inclusión | Sabe usted, que antes de empezar a trabajar, la municipalidad cuenta con estrategias para contratar a personas LGBT, transgénero y transexuales.             | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                        | Crees que por inclusión laboral de las personas LGBT, transgénero y transexuales haya mayor productividad laboral en la organización.                        |          |            |            |                                   |
|                        | El equipo de gestión valora cualquier iniciativa de los trabajadores para erradicar la discriminación laboral.   |          |            |            |                                   |
|                        | Los empleados de todas las áreas respetan las políticas públicas institucionales, con el propósito de garantizar la inclusión laboral de las personas trans. |          |            |            |                                   |



- Tercera dimensión: Contexto laboral
- Objetivos de la Dimensión: Establecer de qué manera el derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona con el contexto laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023.

| Indicadores    | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|----------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Publicas       | La oficina de recursos humanos establece normas y políticas de acompañamiento al personal que labora en la organización para el cumplimiento de sus funciones.                                      | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                | Cree usted que, dentro de la iniciativa legislativa de la Municipalidad se debe reconocer la identidad de las personas transgénero y transexuales como inclusión laboral en los puestos de trabajo. |          |            |            |                                   |
| Privadas       | Considera usted que las entidades privadas están llamadas a incorporar dentro de su organización a la comunidad trans en cargos de confianza y otros.   | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Independientes | Cree que el Estado y las demás entidades públicas, deben capacitar a la comunidad trans en actividades laborales para defenderse dentro de la sociedad.   | 4        | 4          | 4          |                                   |




 JULIO E. CASTILLO CASA  
 ABOGADO  
 C.A.L. N° 56227

DR. JULIO E. CASTILLO CASA

DNI

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



## ENCUESTA DE LA VARIABLE DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

**INSTRUCCIONES:** Estimado participante, la siguiente muestra una serie de dichos, por ello lea atentamente y marque según considere adecuada. No hay respuesta correcta o incorrecta. Trate de ser honesto con sus respuestas y use una de las escalas de calificación.

| Escala | Equivalencia                   |
|--------|--------------------------------|
| 1      | Totalmente en desacuerdo       |
| 2      | En desacuerdo                  |
| 3      | Ni de acuerdo ni en desacuerdo |
| 4      | De acuerdo                     |
| 5      | Totalmente de acuerdo          |

| Dimensiones              | Reactivos / ítems   | Criterios de Evaluación |   |   |   |   |
|--------------------------|---|-------------------------|---|---|---|---|
|                          |   | 1                       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Derecho a la igualdad | 21. Consideras que las personas LGBT, transgénero y transexuales son talentosas e independientes de sus características personales.   |                         |   |   |   |   |
|                          | 22. Tiene conocimiento si existe una política de equidad de género en la institución.   |                         |   |   |   |   |
|                          | 23. Consideras que la equidad de género permite brindar las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno de los ciudadanos.   |                         |   |   |   |   |
|                          | 24. Crees que la desigualdad de género perjudica la labor de la institución, sea en recursos, autoridad y control.  |                         |   |   |   |   |
|                          | 25. Crees que los trabajadores de su institución tienen bien claro su orientación sexual.   |                         |   |   |   |   |
|                          | 26. Crees que es importante mostrar a la sociedad que los trabajadores cuya condición como seres humanos es honrada, protegida y respetada sin mirar a su orientación sexual.   |                         |   |   |   |   |
|                          | 27. Te gustaría seguir trabajando en tú institución tomando en cuenta el ambiente de inclusión laboral de la comunidad trans.   |                         |   |   |   |   |
|                          | 28. Considera que es un orgullo pertenecer a una institución que no discrimina y es inclusiva; donde todos son iguales sin importar su preferencia sexual, raza, género, etc.   |                         |   |   |   |   |
|                          | 29. La igualdad es un derecho, en la cual todo individuo tiene las mismas oportunidades para lograr equivalentes condiciones de vida a nivel personal y social, independientemente de su sexo, etnia, religión, opinión o cualquier otra condición. |                         |   |   |   |   |

|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
| 4. Derecho a la no discriminación  | 30. Dentro de la institución se promueve el compromiso con la no discriminación.   |  |  |  |  |  |
|  | 31. Tienes conocimiento de la existencia de alguna ley, decreto, legislaciones u otros códigos penales en beneficio de la comunidad trans.   |  |  |  |  |  |
|  | 32. Es importante promover la erradicación de la homofobia internalizada.  |  |  |  |  |  |
|  | 33. La comunidad trans dentro de una función pública, debe tener los mismos derechos para percibir una remuneración salarial, trato igualitario y otros.   |  |  |  |  |  |
|  | 34. El Estado debe realizar supervisiones a la actividad empresarial pública y privada respecto a la protección de derechos humanos, frente a las normas, programas, políticas o regulaciones que las amparan.           |  |  |  |  |  |
|  | 35. Existe dentro de su institución discriminación dentro del espacio laboral, especialmente por distinción de género.   |  |  |  |  |  |
|  | 36. Sabe si la municipalidad tiene alguna estrategia de comunicación o publicidad dirigida a personas LGBT, transgénero y transexual.  |  |  |  |  |  |
|  | 37. Crees que la comunidad trans pueda compartir su vida personal con sus compañeros, jefes de trabajo; y respirar un ambiente de libertad entre todos los integrantes de la institución.                                |  |  |  |  |  |
|  | 38. Consideras que se deben dar beneficios dentro de la institución por promover el trabajo con la comunidad trans.  |  |  |  |  |  |
|  | 39. Las políticas, estrategias y programas integran dentro de sus objetivos el principio de igualdad, evitando que, por sus diferencias físicas o por los estereotipos sociales sean discriminados en una labor pública. |  |  |  |  |  |
| 40. Crees que es esencial formar una actitud crítica en los trabajadores frente a prejuicios, estereotipos y estigmas dentro de las instituciones públicas y privadas. |  |  |  |  |  |  |

## ENCUESTA DE LA VARIABLE INCLUSIÓN LABORAL

**INSTRUCCIONES:** Estimado participante, la siguiente muestra una serie de dichos, por ello lea atentamente y marque según considere adecuada. No hay respuesta correcta o incorrecta. Trate de ser honesto con sus respuestas y use una de las escalas de calificación.

| Escala | Equivalencia                   |
|--------|--------------------------------|
| 1      | Totalmente en desacuerdo       |
| 2      | En desacuerdo                  |
| 3      | Ni de acuerdo ni en desacuerdo |
| 4      | De acuerdo                     |
| 5      | Totalmente de acuerdo          |

| Dimensiones                 | Reactivos / ítems   | Criterios de Evaluación |   |   |   |   |
|-----------------------------|---|-------------------------|---|---|---|---|
|                             |   | 1                       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Agentes de inclusión     | 21. Considera que la Municipalidad como objetivo regula y garantiza la igualdad entre hombres y mujeres dentro de la propuesta de lineamientos y mecanismos institucionales.                |                         |   |   |   |   |
|                             | 22. Considera usted que dentro de la municipalidad y desde el puesto que se desenvuelve recibe un trato equitativo frente a los demás, sin importar su género o sexualidad.                 |                         |   |   |   |   |
|                             | 23. Considera usted, que es importante que personas de la comunidad trans laboren dentro de la municipalidad.   |                         |   |   |   |   |
|                             | 24. Cree usted que la ley de género, establece que todo individuo tiene derecho a ser considerado en una entidad para desempeñar una función pública y/o privada.                           |                         |   |   |   |   |
|                             | 25. Las municipalidades organizan eventos de adiestramiento laboral de las personas contratadas dentro de la organización.  |                         |   |   |   |   |
|                             | 26. La oficina de recursos humanos a través del supervisor orienta permanentemente a las personas que laboran en la institución al cumplimiento de sus responsabilidades.                   |                         |   |   |   |   |
|                             | 27. La oficina de recursos humanos realiza acciones de adiestramiento permanente a las personas contratadas para el cumplimiento del reglamento y horario de trabajo según la normatividad. |                         |   |   |   |   |
|                             | 28. Consideras que una empresa privada o entidad pública que incluye a la comunidad trans, es más humana, moderna e inclusiva.  |                         |   |   |   |   |
| 5. Estrategias de inclusión | 29. Las políticas del equipo son inclusivas y se siente valorado y respetado.   |                         |   |   |   |   |
|                             | 30. Se tolera en la organización declaraciones o chistes dirigidos a razas, religiones, género, etc.  |                         |   |   |   |   |
|                             | 31. Los empleados o posibles empleados trans tienen igualdad de oportunidades dentro de la organización.  |                         |   |   |   |   |
|                             | 32. Dentro de su institución, existe intimidación y hostigamiento al personal dentro de su jornada laboral.   |                         |   |   |   |   |
|                             | 33. Sabe usted, que antes de empezar a trabajar, la municipalidad cuenta con estrategias para contratar a personas LGBT, transgénero y transexuales.  |                         |   |   |   |   |
|                             | 34. Crees que por inclusión laboral de las personas LGBT, transgénero y transexuales haya mayor productividad laboral en la organización.   |                         |   |   |   |   |
|                             | 35. El equipo de gestión valora cualquier iniciativa de los trabajadores para erradicar la discriminación laboral.  |                         |   |   |   |   |
|                             | 36. Los empleados de todas las áreas respetan las políticas públicas institucionales, con el  |                         |   |   |   |   |

|                     |   |  |  |  |  |  |
|---------------------|---|--|--|--|--|--|
|                     | propósito de garantizar la inclusión laboral de las personas trans.   |  |  |  |  |  |
| 6. Contexto laboral | 37. La oficina de recursos humanos establece normas y políticas de acompañamiento al personal que labora en la organización para el cumplimiento de sus funciones.                                      |  |  |  |  |  |
|                     | 38. Cree usted que, dentro de la iniciativa legislativa de la Municipalidad se debe reconocer la identidad de las personas transgénero y transexuales como inclusión laboral en los puestos de trabajo. |  |  |  |  |  |
|                     | 39. Considera usted que las entidades privadas están llamadas a incorporar dentro de su organización a la comunidad trans en cargos de confianza y otros.   |  |  |  |  |  |
|                     | 40. Cree que el Estado y las demás entidades públicas, deben capacitar a la comunidad trans en actividades laborales para defenderse dentro de la sociedad.   |  |  |  |  |  |

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señores : Dr. Johnny Rudy Sanchez Velarde.

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Titulación de la UCV, en la sede TRUJILLO, ciclo 2023 - I, aula CA61, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación.

El nombre de mi título de investigación es: **“Derecho a la igualdad y no discriminación como fundamento de inclusión laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023”.**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Instrumento de recolección de datos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....  
PAUL MENDEZ RONDAN

D.N.I 23925060



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “ENCUESTA PARA ESTABLECER DE QUÉ MANERA EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN SE RELACIONA CON LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS TRANSEXUALES DE LA PROVINCIA CUSCO, 2023.”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 13. Datos generales del juez

|   |  |                    |
|---|--|--------------------|
| <b>Nombre del juez:</b>   | Dr. Johnny Rudy Sanchez Velarde.                                     |                    |
| <b>Grado profesional:</b>   | Maestría ( )   | Doctor ( )         |
| <b>Área de formación académica:</b>                                   | Clínica ( )  | Social ( )         |
|   | Educativa ( )  | Organizacional ( ) |
| <b>Áreas de experiencia profesional:</b>                              |  |                    |
| <b>Institución donde labora:</b>                                      |  |                    |
| <b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>                  | 2 a 4 años ( )   | Más de 5 años ( )  |
| <b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b><br>(si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados<br>Título del estudio realizado. |                    |

### 14. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 15. Datos de la escala (Encuesta 1) **DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Nombre de la Prueba:</b>  | Encuesta  |
| <b>Autor:</b>                | Paul Méndez Rondan  |
| <b>Procedencia:</b>          | UCV   |
| <b>Administración:</b>       | Propia  |
| <b>Tiempo de aplicación:</b> | 45 minutos  |
| <b>Ámbito de aplicación:</b> | Transexuales  |
| <b>Significación:</b>        | Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición) |

16. **Datos de la escala** (Encuesta 2) **INCLUSIÓN LABORAL**

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba:  | Encuesta  |
| Autor:                | Paul Méndez Rondan  |
| Procedencia:          | UCV   |
| Administración:       | Propia  |
| Tiempo de aplicación: | 45 minutos  |
| Ámbito de aplicación: | Transexuales  |
| Significación:        | Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición) |

17. **Soporte teórico**

| Escala/ÁREA                               | Subescala (dimensiones)        | Definición  |
|---|--------------------------------|---|
| Derecho a la igualdad y no discriminación | Derecho a la igualdad          | Derecho fundamental que representa un atributo a la persona y es reconocida y amparada dentro de la constitución (Gutiérrez & Sosa, 2005)   |
|   | Derecho a la no discriminación | En este contexto, las Naciones Unidas definen la discriminación como cualquier trato desigual basado en atributos tales como la raza, la tonalidad de la piel, el género, el idioma, las creencias religiosas, las opiniones políticas, entre otros, nacionalidad, estatus social, situación económica, lugar de nacimiento u otras condiciones sociales (Pérez, s.f) |
| Inclusión laboral                         | Agentes de inclusión           | Según (Mouratlan, 2013), la Fundación Adecco arroja algo de luz al respecto, explicando que la diversidad incluye políticas activas en torno a colecciones específicas o grupos excluidos dentro de una empresa.  |
|   | Estrategias de inclusión       | <b>La diversidad no es el único desafío complejo al que se enfrentan las empresas, ya que también deben cerrar la brecha de género, dando a las mujeres el mismo trato, espacio y salario que a los hombres.</b>  |
|   | Contexto laboral               | La integración de personas transexual a la actividad laboral, que por índole se les es complicado encontrar trabajo, además que están expuestos a las burlas constantes de sus jefes y sus compañeros de trabajo, como también están expuestos al acoso y malos tratos de sus compañeros.   |

**18. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por PAUL MENDEZ RONDAN en el año 2023 De acuerdo con lossiguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| <b>Categoría</b>   | <b>Calificación</b>                                     | <b>Indicador</b>  |
|--|---|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem no es claro.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.     | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.   |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.  |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.   |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.                     | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.  |
|  | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.   |

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

|                             |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel               |
| 3. Moderado nivel           |
| 4. Alto nivel               |



**Dimensiones del instrumento:** Derecho a la igualdad y no discriminación

- Primera dimensión: Derecho a la igualdad
- Objetivos de la Dimensión: Establecer de qué manera el derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona con la inclusión laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023.

| Indicadores             | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Igualdad formal         | Consideras que las personas LGBT, transgénero y transexuales son talentosas e independientes de sus características personales.   | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                         | Tiene conocimiento si existe una política de equidad de género en la institución.   |          |            |            |                                   |
| Igualdad material       | Consideras que la equidad de género permite brindar las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno de los ciudadanos. | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                         | Crees que la desigualdad de género perjudica la labor de la institución, sea en recursos, autoridad y control.  |          |            |            |                                   |
| Igualdad como principio | Crees que los trabajadores de su institución tienen bien claro su orientación sexual.   | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                         | Crees que es importante mostrar a la sociedad que los trabajadores cuya condición como seres humanos es honrada, protegida y respetada sin mirar a su orientación sexual.             |          |            |            |                                   |
| Igualdad como derecho   | Te gustaría seguir trabajando en tú institución tomando en cuenta el ambiente de inclusión laboral de la comunidad trans.   | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                         | Considera que es un   |          |            |            |                                   |

|  |   |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|
|  | orgullo pertenecer a una institución que no discrimina y es inclusiva; donde todos son iguales sin importar su preferencia sexual, raza, género, etc.   |  |  |  |  |
|  | La igualdad es un derecho, en la cual todo individuo tiene las mismas oportunidades para lograr equivalentes condiciones de vida a nivel personal y social, independientemente de su sexo, etnia, religión, opinión o cualquier otra condición. |  |  |  |  |

- Segunda dimensión: Derecho a la no discriminación
- Objetivos de la Dimensión: Establecer de qué manera el derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona con la inclusión laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023.

| INDICADORES          | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------------|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Nivel constitucional | <p>Dentro de la institución se<sup>4</sup> promueve el compromiso con la no discriminación.</p> <p>Tienes conocimiento de la existencia de alguna ley, decreto, legislaciones u otros códigos penales en beneficio de la comunidad trans.</p> <p>Es importante promover la erradicación de la homofobia internalizada.</p> <p>La comunidad trans dentro de una función pública, debe tener los mismos derechos para percibir una remuneración salarial, trato igualitario y otros.</p> <p>El Estado debe realizar supervisiones a la actividad empresarial pública y privada respecto a la protección de derechos humanos, frente a las normas,</p> | 4        | 4          | 4          |                                |

|                        |  |   |   |   |  |
|------------------------|--|---|---|---|--|
|                        | programas, políticas o regulaciones que las amparan.   |   |   |   |  |
| Discriminación laboral | <p>Existe dentro de su institución discriminación dentro del espacio laboral, especialmente por distinción de género.</p> <p>Sabe si la municipalidad tiene alguna estrategia de comunicación o publicidad dirigida a personas LGBT, transgénero y transexual.</p> <p>Crees que la comunidad trans pueda compartir su vida personal con sus compañeros, jefes de trabajo; y respirar un ambiente de libertad entre todos los integrantes de la institución.</p>  | 4 | 4 | 4 |  |
| Políticas laborales    | <p>Consideras que se deben dar beneficios dentro de la institución por promover el trabajo con la comunidad trans.</p> <p>Las políticas, estrategias y programas integran dentro de sus objetivos el principio de igualdad, evitando que, por sus diferencias físicas o por los estereotipos sociales sean discriminados en una labor pública.</p> <p>Crees que es esencial formar una actitud crítica en los trabajadores frente a prejuicios, estereotipos y estigmas dentro de las instituciones públicas y privadas.</p> | 4 | 4 | 4 |  |

**Dimensiones del instrumento:** Inclusión laboral

- Primera dimensión: Agentes de inclusión
- Objetivos de la Dimensión: Establecer de qué manera el derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona con los agentes de inclusión de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023.

| Indicadores                | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|----------------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Ley de identidad de género | Considera que la Municipalidad como objetivo regula y garantiza la igualdad entre hombres y mujeres dentro de la propuesta de lineamientos y mecanismos institucionales. | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                            | Considera usted que dentro de la municipalidad y desde el puesto que se desenvuelve recibe un trato equitativo frente a los demás, sin importar su género o sexualidad.  |          |            |            |                                   |
|                            | Considera usted, que es importante que personas de la comunidad trans laboren dentro de la municipalidad.  |          |            |            |                                   |
| Estado y sociedad          | Cree usted que la ley de género, establece que todo individuo tiene derecho a ser considerado en una entidad para desempeñar una función pública y/o privada.            | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                            | Las municipalidades organizan eventos de adiestramiento laboral de las personas contratadas dentro de la organización.   |          |            |            |                                   |
|                            | La oficina de recursos humanos a través del supervisor orienta permanentemente a las personas que laboran en la institución al cumplimiento de sus responsabilidades.    |          |            |            |                                   |
|                            | La oficina de recursos humanos realiza acciones de adiestramiento  |          |            |            |                                   |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  | permanente a las personas contratadas para el cumplimiento del reglamento y horario de trabajo según la normatividad.      |  |  |  |  |
|  | Consideras que una empresa privada o entidad pública que incluye a la comunidad trans, es más humana, moderna e inclusiva. |  |  |  |  |

- Segunda dimensión: Estrategias de inclusión
- Objetivos de la Dimensión: Establecer de qué manera el derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona con las estrategias de inclusión de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023

| Indicadores            | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|------------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Políticas públicas     | Las políticas del equipo son inclusivas y se siente valorado y respetado.  | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                        | tolera en la organización declaraciones o chistes dirigidos a razas, religiones, género, etc.  |          |            |            |                                   |
|                        | Los empleados o posibles empleados trans tienen igualdad de oportunidades dentro de la organización.   |          |            |            |                                   |
|                        | Dentro de su institución, existe intimidación y hostigamiento al personal dentro de su jornada laboral.  |          |            |            |                                   |
| Programas de inclusión | Sabe usted, que antes de empezar a trabajar, la municipalidad cuenta con estrategias para contratar a personas LGBT, transgénero y transexuales. | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                        | Crees que por inclusión laboral de las personas LGBT, transgénero y transexuales haya mayor productividad laboral en la organización.            |          |            |            |                                   |
|                        | El equipo de gestión valora cualquier iniciativa de los trabajadores para  |          |            |            |                                   |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  | erradicar la discriminación laboral.<br>Los empleados de todas las áreas respetan las políticas públicas institucionales, con el propósito de garantizar la inclusión laboral de las personas trans. |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|

- Tercera dimensión: Contexto laboral
- Objetivos de la Dimensión: Establecer de qué manera el derecho a la igualdad y no discriminación se relaciona con el contexto laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023.

| Indicadores    | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|----------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Publicas       | La oficina de recursos humanos establece normas y políticas de acompañamiento al personal que labora en la organización para el cumplimiento de sus funciones.<br>Cree usted que, dentro de la iniciativa legislativa de la Municipalidad se debe reconocer la identidad de las personas transgénero y transexuales como inclusión laboral en los puestos de trabajo. | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Privadas       | Considera usted que las entidades privadas están llamadas a incorporar dentro de su organización a la comunidad trans en cargos de confianza y otros.   | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Independientes | Cree que el Estado y las demás entidades públicas, deben capacitar a la comunidad trans en actividades laborales para defenderse dentro de la sociedad.   | 4        | 4          | 4          |                                   |





Johnny Rudy Sánchez Velarde  
DNI: 18115734

**Dr. JOHNNY RUDY SANCHEZ VELARDE**

**DNI:**

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## ENCUESTA DE LA VARIABLE DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

**INSTRUCCIONES:** Estimado participante, la siguiente muestra una serie de dichos, por ello lea atentamente y marque según considere adecuada. No hay respuesta correcta o incorrecta. Trate de ser honesto con sus respuestas y use una de las escalas de calificación.

| Escala | Equivalencia                   |
|--------|--------------------------------|
| 1      | Totalmente en desacuerdo       |
| 2      | En desacuerdo                  |
| 3      | Ni de acuerdo ni en desacuerdo |
| 4      | De acuerdo                     |
| 5      | Totalmente de acuerdo          |

| Dimensiones              | Reactivos / ítems  | Criterios de Evaluación |   |   |   |   |
|--------------------------|--|-------------------------|---|---|---|---|
|                          |  | 1                       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Derecho a la igualdad | 1. Consideras que las personas LGBT, transgénero y transexuales son talentosas e independientes de sus características personales.   |                         |   |   |   |   |
|                          | 2. Tiene conocimiento si existe una política de equidad de género en la institución.   |                         |   |   |   |   |
|                          | 3. Considerar que la equidad de género permite brindar las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno de los ciudadanos. |                         |   |   |   |   |
|                          | 4. Crees que la desigualdad de género perjudica la labor de la institución, sea en recursos, autoridad y control.  |                         |   |   |   |   |
|                          | 5. Crees que los trabajadores de su institución tienen bien claro su orientación sexual.   |                         |   |   |   |   |
|                          | 6. Crees que es importante mostrar a la sociedad que los trabajadores cuya condición como seres humanos es honrada, protegida y respetada sin mirar a su orientación sexual.             |                         |   |   |   |   |

|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
|  | 7. Te gustaría seguir trabajando en tú institución tomando en cuenta el ambiente de inclusión laboral de la comunidad trans.   |  |  |  |  |  |
|  | 8. Considera que es un orgullo pertenecer a una institución que no discrimina y es inclusiva; donde todos son iguales sin importar su preferencia sexual, raza, género, etc.   |  |  |  |  |  |
|  | 9. La igualdad es un derecho, en la cual todo individuo tiene las mismas oportunidades para lograr equivalentes condiciones de vida a nivel personal y social, independientemente de su sexo, etnia, religión, opinión o cualquier otra condición. |  |  |  |  |  |
| 2. Derecho a la no discriminación  | 10. Dentro de la institución se promueve el compromiso con la no discriminación.   |  |  |  |  |  |
|  | 11. Tienes conocimiento la existencia de alguna ley, decreto, legislaciones u otros códigos penales en beneficio de la comunidad trans.  |  |  |  |  |  |
|  | 12. Es importante promover la erradicación de la homofobia internalizada.  |  |  |  |  |  |
|  | 13. La comunidad trans dentro de una función pública, debe tener los mismos derechos para percibir una remuneración salarial, trato igualitario y otros.   |  |  |  |  |  |
|  | 14. El Estado debe realizar supervisiones a la actividad empresarial pública y privada respecto a la protección de derechos humanos, frente a las normas, programas, políticas o regulaciones que las amparan.                                     |  |  |  |  |  |
|  | 15. Existe dentro de su institución discriminación dentro del espacio laboral, especialmente por distinción de género.   |  |  |  |  |  |
|  | 16. Sabes si la municipalidad tiene alguna estrategia de comunicación o publicidad dirigida a personas LGBT, transgénero y transexual.   |  |  |  |  |  |
|  | 17. Crees que la comunidad trans pueda compartir su vida personal con sus compañeros, jefes de trabajo; y respirar un ambiente de libertad entre todos los integrantes de la institución.  |  |  |  |  |  |
|  | 18. Consideras que se deben dar beneficios dentro de la institución por promover el trabajo con la comunidad trans.  |  |  |  |  |  |
|  | 19. Las políticas, estrategias y programas integran dentro de sus objetivos el principio de igualdad, evitando que, por sus diferencias físicas o por los estereotipos sociales sean discriminados en una labor pública.                           |  |  |  |  |  |
| 20. Crees que es esencial formar una actitud crítica en los trabajadores frente a prejuicios, estereotipos y estigmas dentro de las instituciones públicas y privadas. |  |  |  |  |  |  |



## ENCUESTA DE LA VARIABLE INCLUSIÓN LABORAL

**INSTRUCCIONES:** Estimado participante, la siguiente muestra una serie de dichos, por ello lea atentamente y marque según considere adecuada. No hay respuesta correcta o incorrecta. Trate de ser honesto con sus respuestas y use una de las escalas de calificación.

| Escala | Equivalencia                   |
|--------|--------------------------------|
| 1      | Totalmente en desacuerdo       |
| 2      | En desacuerdo                  |
| 3      | Ni de acuerdo ni en desacuerdo |
| 4      | De acuerdo                     |
| 5      | Totalmente de acuerdo          |

| Dimensiones                 | Reactivos / ítems  | Criterios de Evaluación |   |   |   |   |
|-----------------------------|--|-------------------------|---|---|---|---|
|                             |  | 1                       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Agentes de inclusión     | 1. Considera que la Municipalidad como objetivo regula y garantiza la igualdad entre hombres y mujeres dentro de la propuesta de lineamientos y mecanismos institucionales.                |                         |   |   |   |   |
|                             | 2. Considera usted que dentro de la municipalidad y desde el puesto que se desenvuelve recibe un trato equitativo frente a los demás, sin importar su género o sexualidad.                 |                         |   |   |   |   |
|                             | 3. Considera usted, que es importante que personas de la comunidad trans laboren dentro de la municipalidad.   |                         |   |   |   |   |
|                             | 4. Cree usted que la ley de género, establece que todo individuo tiene derecho a ser considerado en una entidad para desempeñar una función pública y/o privada.                           |                         |   |   |   |   |
|                             | 5. Las municipalidades organizan eventos de adiestramiento laboral de las personas contratadas dentro de la organización.  |                         |   |   |   |   |
|                             | 6. La oficina de recursos humanos a través del supervisor orienta permanentemente a las personas que laboran en la institución al cumplimiento de sus responsabilidades.                   |                         |   |   |   |   |
|                             | 7. La oficina de recursos humanos realiza acciones de adiestramiento permanente a las personas contratadas para el cumplimiento del reglamento y horario de trabajo según la normatividad. |                         |   |   |   |   |
|                             | 8. Consideras que una empresa privada o entidad pública que incluye a la comunidad trans, es más humana, moderna e inclusiva.  |                         |   |   |   |   |
| 2. Estrategias de inclusión | 9. Las políticas del equipo son inclusivas y se siente valorado y respetado.   |                         |   |   |   |   |
|                             | 10. Se tolera en la organización declaraciones o chistes dirigidos a razas, religiones, género, etc.   |                         |   |   |   |   |
|                             | 11. Los empleados o posibles empleados trans tienen igualdad de oportunidades dentro de la   |                         |   |   |   |   |

|                     |   |  |  |  |  |  |
|---------------------|---|--|--|--|--|--|
|                     | organización.   |  |  |  |  |  |
|                     | 12. Dentro de su institución, existe intimidación y hostigamiento al personal dentro de su jornada laboral.   |  |  |  |  |  |
|                     | 13. Sabe usted, que antes de empezar a trabajar, la municipalidad cuenta con estrategias para contratar a personas LGBT, transgénero y transexuales.  |  |  |  |  |  |
|                     | 14. Crees que por inclusión laboral de las personas LGBT, transgénero y transexuales haya mayor productividad laboral en la organización.   |  |  |  |  |  |
|                     | 15. El equipo de gestión valora cualquier iniciativa de los trabajadores para erradicar la discriminación laboral.  |  |  |  |  |  |
|                     | 16. Los empleados de todas las áreas respetan las políticas públicas institucionales, con el propósito de garantizar la inclusión laboral de las personas trans.  |  |  |  |  |  |
| 3. Contexto laboral | 17. La oficina de recursos humanos establece normas y políticas de acompañamiento al personal que labora en la organización para el cumplimiento de sus funciones.                                      |  |  |  |  |  |
|                     | 18. Cree usted que, dentro de la iniciativa legislativa de la Municipalidad se debe reconocer la identidad de las personas transgénero y transexuales como inclusión laboral en los puestos de trabajo. |  |  |  |  |  |
|                     | 19. Considera usted que las entidades privadas están llamadas a incorporar dentro de su organización a la comunidad trans en cargos de confianza y otros.   |  |  |  |  |  |
|                     | 20. Cree que el Estado y las demás entidades públicas, deben capacitar a la comunidad trans en actividades laborales para defenderse dentro de la sociedad.   |  |  |  |  |  |

## Anexo 7

### Constancia de aplicación de instrumentos



#### CONSTANCIA DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

La Municipalidad Provincial del Cusco, y la **Sub Gerencia de Defensoría Municipal de la Niña, Niño y Adolescente – DEMUNA CUSCO**,

Hace constar que el bachiller en Derecho, **PAUL MENDEZ RONDAN**, de la Escuela Profesional de derecho de la Universidad Cesar Vallejo, ha llevado a cabo exitosamente el proyecto de investigación titulado:

#### **Derecho a la igualdad y no discriminación como fundamento de inclusión laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023**

Este proyecto se desarrolló en las instalaciones de nuestra institución durante la semana fecha de inicio: **08/07/2023** Culminado **08/08/2023**

La Municipalidad Provincial del Cusco y la **Sub Gerencia de Defensoría Municipal de la Niña, Niño y Adolescente – DEMUNA CUSCO**, reconoce el esfuerzo y dedicación del estudiante en la ejecución de esta de esta investigación, la cual contribuye al avance del conocimiento en el campo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Cusco, 20 de noviembre del 2023.

  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO  
SUB GERENCIA GEMINA  
Anani Quispe Ferro  
SUB GERENTE

**Anexo 8**  
*Data*

**Variable 1: Derecho a la igualdad y no discriminación**

| N° | D1: Derecho a la igualdad |    |    |    |    |    |    |    |    |     | NIVEL     | D2: Derecho a la no discriminación |     |     |     |     |     |     |     |     |     | NIVEL | TOTAL VARIABLE | NIVEL |           |
|----|---------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----------|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|----------------|-------|-----------|
|    | P1                        | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | TOT |           | P10                                | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 |       |                |       | P20       |
| 1  | 4                         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 36  | Excelente | 4                                  | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 42    | Bueno          | 78    | Excelente |
| 2  | 4                         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 36  | Excelente | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 44    | Excelente      | 80    | Excelente |
| 3  | 4                         | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 34  | Excelente | 4                                  | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 41    | Bueno          | 75    | Bueno     |
| 4  | 4                         | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 33  | Bueno     | 4                                  | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 1   | 37    | Bueno          | 70    | Bueno     |
| 5  | 3                         | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 31  | Bueno     | 4                                  | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 39    | Bueno          | 70    | Bueno     |
| 6  | 4                         | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 34  | Excelente | 4                                  | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 43    | Excelente      | 77    | Excelente |
| 7  | 3                         | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 33  | Bueno     | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 41    | Bueno          | 74    | Bueno     |
| 8  | 4                         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 36  | Excelente | 4                                  | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 43    | Excelente      | 79    | Excelente |
| 9  | 4                         | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 35  | Excelente | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 42    | Bueno          | 77    | Excelente |
| 10 | 4                         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 36  | Excelente | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 44    | Excelente      | 80    | Excelente |
| 11 | 4                         | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 35  | Excelente | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 42    | Bueno          | 77    | Excelente |
| 12 | 3                         | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 33  | Bueno     | 4                                  | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 40    | Bueno          | 73    | Bueno     |
| 13 | 4                         | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 34  | Excelente | 4                                  | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 41    | Bueno          | 75    | Bueno     |
| 14 | 3                         | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 33  | Bueno     | 4                                  | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 41    | Bueno          | 74    | Bueno     |
| 15 | 3                         | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 29  | Bueno     | 4                                  | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 39    | Bueno          | 68    | Bueno     |
| 16 | 4                         | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 35  | Excelente | 4                                  | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 42    | Bueno          | 77    | Excelente |
| 17 | 4                         | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 34  | Excelente | 4                                  | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 42    | Bueno          | 76    | Excelente |
| 18 | 4                         | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 35  | Excelente | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 40    | Bueno          | 75    | Bueno     |
| 19 | 4                         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 36  | Excelente | 4                                  | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 43    | Excelente      | 79    | Excelente |
| 20 | 4                         | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 35  | Excelente | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 43    | Excelente      | 78    | Excelente |
| 21 | 4                         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 36  | Excelente | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 44    | Excelente      | 80    | Excelente |
| 22 | 4                         | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 35  | Excelente | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 43    | Excelente      | 78    | Excelente |
| 23 | 4                         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 36  | Excelente | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 1   | 41    | Bueno          | 77    | Excelente |
| 24 | 4                         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 36  | Excelente | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 44    | Excelente      | 80    | Excelente |
| 25 | 4                         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 36  | Excelente | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 44    | Excelente      | 80    | Excelente |
| 26 | 3                         | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 32  | Bueno     | 4                                  | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 41    | Bueno          | 73    | Bueno     |
| 27 | 3                         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 34  | Excelente | 3                                  | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 42    | Bueno          | 76    | Excelente |
| 28 | 3                         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 35  | Excelente | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 43    | Excelente      | 78    | Excelente |
| 29 | 4                         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 36  | Excelente | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 44    | Excelente      | 80    | Excelente |
| 30 | 4                         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 36  | Excelente | 4                                  | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 42    | Bueno          | 78    | Excelente |
| 31 | 4                         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 36  | Excelente | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 44    | Excelente      | 80    | Excelente |
| 32 | 4                         | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 35  | Excelente | 4                                  | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 42    | Bueno          | 77    | Excelente |

|           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |           |           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |           |           |           |           |           |           |           |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>33</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | <b>34</b> | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4         | 4         | <b>43</b> | Excelente | <b>77</b> | Excelente |           |
| <b>34</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | <b>34</b> | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4         | 4         | 4         | <b>44</b> | Excelente | <b>78</b> | Excelente |
| <b>35</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>36</b> | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4         | <b>43</b> | Excelente | <b>79</b> | Excelente |           |           |
| <b>36</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>36</b> | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4         | <b>43</b> | Excelente | <b>79</b> | Excelente |           |           |
| <b>37</b> | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>35</b> | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4         | <b>42</b> | Bueno     | <b>77</b> | Excelente |           |           |
| <b>38</b> | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>34</b> | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4         | <b>42</b> | Bueno     | <b>76</b> | Excelente |           |           |
| <b>39</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | <b>35</b> | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3         | <b>40</b> | Bueno     | <b>75</b> | Bueno     |           |           |
| <b>40</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>36</b> | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4         | <b>44</b> | Excelente | <b>80</b> | Excelente |           |           |
| <b>41</b> | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>34</b> | Excelente | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | <b>41</b> | Bueno     | <b>75</b> | Bueno     |           |           |           |
| <b>42</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>36</b> | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4         | <b>44</b> | Excelente | <b>80</b> | Excelente |           |           |
| <b>43</b> | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>35</b> | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | <b>40</b> | Bueno     | <b>75</b> | Bueno     |           |           |           |
| <b>44</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | <b>34</b> | Excelente | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>42</b> | Bueno     | <b>76</b> | Excelente |           |           |           |
| <b>45</b> | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>35</b> | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>43</b> | Excelente | <b>78</b> | Excelente |           |           |           |
| <b>46</b> | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>33</b> | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4         | <b>41</b> | Bueno     | <b>74</b> | Bueno     |           |           |
| <b>47</b> | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>35</b> | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | <b>43</b> | Excelente | <b>78</b> | Excelente |           |           |           |
| <b>48</b> | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | <b>32</b> | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | <b>41</b> | Bueno     | <b>73</b> | Bueno     |           |           |           |
| <b>49</b> | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | <b>33</b> | Bueno     | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | <b>40</b> | Bueno     | <b>73</b> | Bueno     |           |           |           |
| <b>50</b> | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>35</b> | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | <b>42</b> | Bueno     | <b>77</b> | Excelente |           |           |           |
| <b>51</b> | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>35</b> | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>42</b> | Bueno     | <b>77</b> | Excelente |           |           |           |
| <b>52</b> | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>35</b> | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>42</b> | Bueno     | <b>77</b> | Excelente |           |           |           |
| <b>53</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | <b>34</b> | Excelente | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>42</b> | Bueno     | <b>76</b> | Excelente |           |           |           |
| <b>54</b> | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | <b>33</b> | Bueno     | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>41</b> | Bueno     | <b>74</b> | Bueno     |           |           |           |
| <b>55</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | <b>34</b> | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>43</b> | Excelente | <b>77</b> | Excelente |           |           |           |
| <b>56</b> | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | <b>33</b> | Bueno     | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>42</b> | Bueno     | <b>75</b> | Bueno     |           |           |           |
| <b>57</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>36</b> | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>44</b> | Excelente | <b>80</b> | Excelente |           |           |           |
| <b>58</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>36</b> | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3         | <b>41</b> | Bueno     | <b>77</b> | Excelente |           |           |
| <b>59</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | <b>34</b> | Excelente | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>43</b> | Excelente | <b>77</b> | Excelente |           |           |           |
| <b>60</b> | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | <b>33</b> | Bueno     | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | <b>41</b> | Bueno     | <b>74</b> | Bueno     |           |           |           |
| <b>61</b> | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>35</b> | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>42</b> | Bueno     | <b>77</b> | Excelente |           |           |           |
| <b>62</b> | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>35</b> | Excelente | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1         | <b>37</b> | Bueno     | <b>72</b> | Bueno     |           |           |
| <b>63</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>36</b> | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | <b>42</b> | Bueno     | <b>78</b> | Excelente |           |           |           |
| <b>64</b> | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>35</b> | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>43</b> | Excelente | <b>78</b> | Excelente |           |           |           |
| <b>65</b> | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | <b>33</b> | Bueno     | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | <b>41</b> | Bueno     | <b>74</b> | Bueno     |           |           |           |
| <b>66</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | <b>34</b> | Excelente | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>42</b> | Bueno     | <b>76</b> | Excelente |           |           |           |
| <b>67</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | <b>34</b> | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>43</b> | Excelente | <b>77</b> | Excelente |           |           |           |
| <b>68</b> | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>34</b> | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | <b>42</b> | Bueno     | <b>76</b> | Excelente |           |           |           |
| <b>69</b> | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>34</b> | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | <b>42</b> | Bueno     | <b>76</b> | Excelente |           |           |           |
| <b>70</b> | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>33</b> | Bueno     | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | <b>39</b> | Bueno     | <b>72</b> | Bueno     |           |           |           |
| <b>71</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>36</b> | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | <b>43</b> | Excelente | <b>79</b> | Excelente |           |           |           |
| <b>72</b> | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | <b>32</b> | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | <b>41</b> | Bueno     | <b>73</b> | Bueno     |           |           |           |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |    |           |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------|----|-----------|
| 73  | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 77 | Excelente |
| 74  | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | Bueno     | 75 | Bueno     |
| 75  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | Excelente | 80 | Excelente |
| 76  | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 42 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 77  | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | Bueno     | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | Bueno     | 73 | Bueno     |
| 78  | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 79  | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 | Bueno     | 73 | Bueno     |
| 80  | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32 | Bueno     | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | Bueno     | 72 | Bueno     |
| 81  | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 82  | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 83  | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 41 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 84  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 79 | Excelente |
| 85  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 79 | Excelente |
| 86  | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | Bueno     | 73 | Bueno     |
| 87  | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 33 | Bueno     | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 40 | Bueno     | 73 | Bueno     |
| 88  | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 | Excelente | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | Bueno     | 74 | Bueno     |
| 89  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | Excelente | 80 | Excelente |
| 90  | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 78 | Excelente |
| 91  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 79 | Excelente |
| 92  | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 | Bueno     | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | Bueno     | 74 | Bueno     |
| 93  | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | Excelente | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | Bueno     | 75 | Bueno     |
| 94  | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 32 | Bueno     | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | Bueno     | 72 | Bueno     |
| 95  | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 32 | Bueno     | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | Bueno     | 73 | Bueno     |
| 96  | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 | Bueno     | 74 | Bueno     |
| 97  | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 78 | Excelente |
| 98  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 77 | Excelente |
| 99  | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 77 | Excelente |
| 100 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | Excelente | 80 | Excelente |
| 101 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 42 | Bueno     | 78 | Excelente |
| 102 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 103 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 42 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 104 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 40 | Bueno     | 75 | Bueno     |
| 105 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | Bueno     | 71 | Bueno     |
| 106 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 33 | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 76 | Excelente |
| 107 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 78 | Excelente |
| 108 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | Excelente | 80 | Excelente |
| 109 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 42 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 110 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 34 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 77 | Excelente |
| 111 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 33 | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 76 | Excelente |
| 112 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | Bueno     | 77 | Excelente |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |           |           |           |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 113 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 42        | Bueno     | 76        | Excelente |
| 114 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32 | Bueno     | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 40        | Bueno     | 72        | Bueno     |
| 115 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 43        | Excelente | 78        | Excelente |
| 116 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 34 | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 42        | Bueno     | 76        | Excelente |
| 117 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4  | 41        | Bueno     | 76        | Excelente |
| 118 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3  | 40        | Bueno     | 76        | Excelente |
| 119 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 43        | Excelente | 78        | Excelente |
| 120 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 44        | Excelente | 80        | Excelente |
| 121 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | Excelente | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 41        | Bueno     | 75        | Bueno     |
| 122 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 42        | Bueno     | 76        | Excelente |
| 123 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 43 | Excelente | 79        | Excelente |           |
| 124 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 41        | Bueno     | 75        | Bueno     |
| 125 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 33 | Bueno     | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1  | 38        | Bueno     | 71        | Bueno     |
| 126 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1  | 37        | Bueno     | 71        | Bueno     |
| 127 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1  | 39        | Bueno     | 75        | Bueno     |
| 128 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4  | 41        | Bueno     | 76        | Excelente |
| 129 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 42 | Bueno     | 78        | Excelente |           |
| 130 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 42        | Bueno     | 77        | Excelente |
| 131 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 42        | Bueno     | 75        | Bueno     |
| 132 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 32 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 41        | Bueno     | 73        | Bueno     |
| 133 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 32 | Bueno     | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 41        | Bueno     | 73        | Bueno     |
| 134 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4  | 41        | Bueno     | 74        | Bueno     |
| 135 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 43        | Excelente | 78        | Excelente |
| 136 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 33 | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 42        | Bueno     | 75        | Bueno     |
| 137 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 43        | Excelente | 78        | Excelente |
| 138 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 42        | Bueno     | 77        | Excelente |
| 139 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 44        | Excelente | 80        | Excelente |
| 140 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 43        | Excelente | 78        | Excelente |
| 141 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 43        | Excelente | 78        | Excelente |
| 142 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 33 | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 42        | Bueno     | 75        | Bueno     |
| 143 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3  | 40        | Bueno     | 75        | Bueno     |
| 144 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 43        | Excelente | 78        | Excelente |
| 145 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 43        | Excelente | 79        | Excelente |
| 146 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 43        | Excelente | 78        | Excelente |
| 147 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 42 | Bueno     | 76        | Excelente |           |
| 148 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 44        | Excelente | 80        | Excelente |
| 149 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 34 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1  | 39        | Bueno     | 73        | Bueno     |
| 150 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 32 | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1  | 39        | Bueno     | 71        | Bueno     |
| 151 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1  | 39        | Bueno     | 73        | Bueno     |
| 152 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1  | 40        | Bueno     | 75        | Bueno     |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |       |    |           |       |           |           |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------|----|-----------|-------|-----------|-----------|
| 153 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 34        | Excelente | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4     | 4  | 42        | Bueno | 76        | Excelente |
| 154 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 | Bueno     | 4         | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 38 | Bueno | 71 | Bueno     |       |           |           |
| 155 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 34 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 41 | Bueno | 75 | Bueno     |       |           |           |
| 156 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 40 | Bueno | 75 | Bueno     |       |           |           |
| 157 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 40 | Bueno | 75 | Bueno     |       |           |           |
| 158 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4     | 42 | Bueno     | 76    | Excelente |           |
| 159 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | Excelente | 4         | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 38 | Bueno | 72 | Bueno     |       |           |           |
| 160 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 34 | Excelente | 4         | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 41 | Bueno | 75 | Bueno     |       |           |           |
| 161 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 | Bueno     | 4         | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 39 | Bueno | 72 | Bueno     |       |           |           |
| 162 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 40 | Bueno | 75 | Bueno     |       |           |           |
| 163 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 41 | Bueno | 77 | Excelente |       |           |           |
| 164 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 40 | Bueno | 75 | Bueno     |       |           |           |
| 165 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4         | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4     | 43 | Excelente | 79    | Excelente |           |
| 166 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 40 | Bueno | 75 | Bueno     |       |           |           |
| 167 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4     | 43 | Excelente | 78    | Excelente |           |
| 168 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | Excelente | 4         | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4     | 42 | Bueno     | 76    | Excelente |           |
| 169 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 | Excelente | 3         | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4     | 42 | Bueno     | 76    | Excelente |           |
| 170 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 | Excelente | 3         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 38 | Bueno | 72 | Bueno     |       |           |           |
| 171 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 4     | 43 | Excelente | 79    | Excelente |           |
| 172 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 3     | 41 | Bueno     | 76    | Excelente |           |
| 173 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4     | 44 | Excelente | 80    | Excelente |           |
| 174 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4  | 4     | 42 | Bueno     | 77    | Excelente |           |
| 175 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4         | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4     | 43 | Excelente | 79    | Excelente |           |
| 176 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4     | 43 | Excelente | 78    | Excelente |           |
| 177 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4     | 44 | Excelente | 80    | Excelente |           |
| 178 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 33 | Bueno     | 4         | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4     | 42 | Bueno     | 75    | Bueno     |           |
| 179 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4     | 44 | Excelente | 80    | Excelente |           |
| 180 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4     | 44 | Excelente | 80    | Excelente |           |
| 181 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4     | 43 | Excelente | 77    | Excelente |           |
| 182 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 | Bueno     | 3         | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 37 | Bueno | 70 | Bueno     |       |           |           |
| 183 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 | Bueno     | 4         | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4     | 4  | 42        | Bueno | 75        | Bueno     |
| 184 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 33 | Bueno     | 4         | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4     | 4  | 42        | Bueno | 75        | Bueno     |
| 185 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 3         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 39 | Bueno | 74 | Bueno     |       |           |           |
| 186 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4         | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4     | 42 | Bueno     | 77    | Excelente |           |
| 187 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 4     | 42 | Bueno     | 78    | Excelente |           |
| 188 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4     | 43 | Excelente | 78    | Excelente |           |
| 189 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4  | 4     | 43 | Excelente | 79    | Excelente |           |
| 190 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | Excelente | 4         | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4  | 4     | 4  | 40        | Bueno | 74        | Bueno     |
| 191 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4     | 4  | 42        | Bueno | 76        | Excelente |
| 192 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | Bueno     | 4         | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4     | 4  | 40        | Bueno | 73        | Bueno     |



|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |    |           |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------|----|-----------|
| 193 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 39 | Bueno     | 74 | Bueno     |
| 194 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | Bueno     | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 | Bueno     | 70 | Bueno     |
| 195 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 34 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 77 | Excelente |
| 196 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 78 | Excelente |
| 197 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | Bueno     | 78 | Excelente |
| 198 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 42 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 199 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 41 | Bueno     | 74 | Bueno     |
| 200 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 78 | Excelente |
| 201 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 40 | Bueno     | 74 | Bueno     |
| 202 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 35 | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 78 | Excelente |
| 203 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 34 | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 204 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | Bueno     | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | Bueno     | 70 | Bueno     |
| 205 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 206 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 35 | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 78 | Excelente |
| 207 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 40 | Bueno     | 75 | Bueno     |
| 208 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | Excelente | 80 | Excelente |
| 209 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 210 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | Excelente | 80 | Excelente |
| 211 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 79 | Excelente |
| 212 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 41 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 213 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 214 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 78 | Excelente |
| 215 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 33 | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | Bueno     | 75 | Bueno     |
| 216 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 78 | Excelente |
| 217 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 78 | Excelente |
| 218 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | Excelente | 80 | Excelente |
| 219 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 41 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 220 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | Excelente | 80 | Excelente |
| 221 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 79 | Excelente |
| 222 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 39 | Bueno     | 74 | Bueno     |
| 223 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 34 | Excelente | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 224 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 33 | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | Bueno     | 75 | Bueno     |
| 225 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 226 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 79 | Excelente |
| 227 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 79 | Excelente |
| 228 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 42 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 229 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 230 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 231 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 35 | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 78 | Excelente |
| 232 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 34 | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | Bueno     | 76 | Excelente |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |       |           |           |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------|-------|-----------|-----------|
| 233 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 28        | Bueno     | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4  | 38        | Bueno | 66        | Bueno     |
| 234 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 35        | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 42        | Bueno | 77        | Excelente |
| 235 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 | Bueno     | 4         | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 41        | Bueno | 74        | Bueno     |
| 236 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 39 | Bueno     | 73    | Bueno     |           |
| 237 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 78    | Excelente |           |
| 238 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 78    | Excelente |           |
| 239 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 78    | Excelente |           |
| 240 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | Excelente | 80    | Excelente |           |
| 241 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 40 | Bueno     | 75    | Bueno     |           |
| 242 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | Excelente | 80    | Excelente |           |
| 243 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 78    | Excelente |           |
| 244 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 77    | Excelente |           |
| 245 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 3         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 78    | Excelente |           |
| 246 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | Excelente | 80    | Excelente |           |
| 247 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | Bueno     | 76    | Excelente |           |
| 248 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4         | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 41 | Bueno     | 76    | Excelente |           |
| 249 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 78    | Excelente |           |
| 250 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4         | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 79    | Excelente |           |
| 251 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | Excelente | 4         | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 38 | Bueno     | 72    | Bueno     |           |
| 252 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 | Bueno     | 4         | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 41 | Bueno     | 74    | Bueno     |           |
| 253 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 34 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 77    | Excelente |           |
| 254 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | Excelente | 80    | Excelente |           |
| 255 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | Excelente | 4         | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 41 | Bueno     | 75    | Bueno     |           |
| 256 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 41 | Bueno     | 75    | Bueno     |           |
| 257 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | Bueno     | 4         | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 41 | Bueno     | 74    | Bueno     |           |
| 258 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | Excelente | 80    | Excelente |           |
| 259 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | Bueno     | 4         | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 40 | Bueno     | 73    | Bueno     |           |
| 260 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 35 | Excelente | 4         | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | Excelente | 78    | Excelente |           |
| 261 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 34 | Excelente | 4         | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | Bueno     | 76    | Excelente |           |
| 262 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | Bueno     | 4         | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | Bueno     | 72    | Bueno     |           |
| 263 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | Excelente | 4         | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | Bueno     | 77    | Excelente |           |
| 264 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 | Bueno     | 4         | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | Bueno     | 74    | Bueno     |           |
| 265 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | Bueno     | 4         | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 | Bueno     | 71    | Bueno     |           |

### Variable 2: Inclusión laboral

| N° | D1: Agentes de inclusión |    |    |    |    |    |    |    |     | NIVEL     | D2: Estrategias de inclusión |     |     |     |     |     |     |     | NIVEL | D3: Contexto laboral |     |     |     |     | NIVEL | TOTAL VARIAB | NIVEL |           |
|----|--------------------------|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----------|------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|----------------------|-----|-----|-----|-----|-------|--------------|-------|-----------|
|    | P1                       | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | TOT |           | P9                           | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 |       | TOT                  | P17 | P18 | P19 | P20 |       |              |       | TOT       |
| 1  | 4                        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 32  | Excelente | 3                            | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 30    | Bueno                | 4   | 4   | 4   | 4   | 16    | Excelente    | 78    | Excelente |
| 2  | 4                        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 32  | Excelente | 4                            | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32    | Excelente            | 4   | 4   | 4   | 4   | 16    | Excelente    | 80    | Excelente |
| 3  | 4                        | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 30  | Bueno     | 4                            | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 30    | Bueno                | 4   | 4   | 3   | 3   | 14    | Bueno        | 74    | Bueno     |
| 4  | 4                        | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 30  | Bueno     | 4                            | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 28    | Bueno                | 4   | 3   | 3   | 4   | 14    | Bueno        | 72    | Bueno     |
| 5  | 4                        | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 29  | Bueno     | 4                            | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 27    | Bueno                | 3   | 3   | 4   | 3   | 13    | Bueno        | 69    | Bueno     |
| 6  | 4                        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 32  | Excelente | 3                            | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 29    | Bueno                | 4   | 4   | 4   | 4   | 16    | Excelente    | 77    | Excelente |
| 7  | 4                        | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 29  | Bueno     | 4                            | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 28    | Bueno                | 3   | 4   | 3   | 3   | 13    | Bueno        | 70    | Bueno     |
| 8  | 4                        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 32  | Excelente | 4                            | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 30    | Bueno                | 4   | 4   | 4   | 4   | 16    | Excelente    | 78    | Excelente |
| 9  | 4                        | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 31  | Excelente | 4                            | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 31    | Excelente            | 4   | 4   | 3   | 4   | 15    | Bueno        | 77    | Excelente |
| 10 | 4                        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 32  | Excelente | 4                            | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 31    | Excelente            | 4   | 4   | 4   | 4   | 16    | Excelente    | 79    | Excelente |
| 11 | 4                        | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 31  | Excelente | 4                            | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 31    | Excelente            | 4   | 4   | 3   | 4   | 15    | Bueno        | 77    | Excelente |
| 12 | 4                        | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 29  | Bueno     | 4                            | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 28    | Bueno                | 3   | 4   | 3   | 3   | 13    | Bueno        | 70    | Bueno     |
| 13 | 4                        | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 31  | Excelente | 4                            | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 30    | Bueno                | 4   | 4   | 4   | 3   | 15    | Bueno        | 76    | Excelente |
| 14 | 4                        | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 30  | Bueno     | 4                            | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 29    | Bueno                | 3   | 4   | 3   | 4   | 14    | Bueno        | 73    | Bueno     |
| 15 | 4                        | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 30  | Bueno     | 4                            | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 29    | Bueno                | 3   | 4   | 3   | 4   | 14    | Bueno        | 73    | Bueno     |
| 16 | 4                        | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 31  | Excelente | 4                            | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 30    | Bueno                | 4   | 4   | 3   | 4   | 15    | Bueno        | 76    | Excelente |
| 17 | 4                        | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 31  | Excelente | 4                            | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 30    | Bueno                | 4   | 4   | 3   | 4   | 15    | Bueno        | 76    | Excelente |
| 18 | 4                        | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 31  | Excelente | 4                            | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 30    | Bueno                | 4   | 4   | 3   | 4   | 15    | Bueno        | 76    | Excelente |
| 19 | 4                        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 32  | Excelente | 4                            | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 31    | Excelente            | 4   | 4   | 4   | 4   | 16    | Excelente    | 79    | Excelente |
| 20 | 4                        | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 31  | Excelente | 4                            | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 31    | Excelente            | 4   | 4   | 3   | 4   | 15    | Bueno        | 77    | Excelente |
| 21 | 4                        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 32  | Excelente | 4                            | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 31    | Excelente            | 4   | 4   | 4   | 4   | 16    | Excelente    | 79    | Excelente |
| 22 | 4                        | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 31  | Excelente | 3                            | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 30    | Bueno                | 4   | 4   | 3   | 4   | 15    | Bueno        | 76    | Excelente |
| 23 | 4                        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 32  | Excelente | 4                            | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 31    | Excelente            | 4   | 4   | 4   | 4   | 16    | Excelente    | 79    | Excelente |
| 24 | 4                        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 32  | Excelente | 3                            | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 31    | Excelente            | 4   | 4   | 4   | 4   | 16    | Excelente    | 79    | Excelente |
| 25 | 4                        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 32  | Excelente | 4                            | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32    | Excelente            | 4   | 4   | 4   | 4   | 16    | Excelente    | 80    | Excelente |
| 26 | 4                        | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 30  | Bueno     | 4                            | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 30    | Bueno                | 3   | 4   | 3   | 4   | 14    | Bueno        | 74    | Bueno     |
| 27 | 4                        | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 31  | Excelente | 4                            | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 30    | Bueno                | 3   | 4   | 4   | 4   | 15    | Bueno        | 76    | Excelente |
| 28 | 4                        | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 31  | Excelente | 4                            | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 31    | Excelente            | 3   | 4   | 4   | 4   | 15    | Bueno        | 77    | Excelente |
| 29 | 4                        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 32  | Excelente | 4                            | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32    | Excelente            | 4   | 4   | 4   | 4   | 16    | Excelente    | 80    | Excelente |
| 30 | 4                        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 32  | Excelente | 4                            | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32    | Excelente            | 4   | 4   | 4   | 4   | 16    | Excelente    | 80    | Excelente |
| 31 | 4                        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 32  | Excelente | 4                            | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 31    | Excelente            | 4   | 4   | 4   | 4   | 16    | Excelente    | 79    | Excelente |
| 32 | 4                        | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 31  | Excelente | 4                            | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 31    | Excelente            | 4   | 4   | 3   | 4   | 15    | Bueno        | 77    | Excelente |
| 33 | 4                        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 32  | Excelente | 4                            | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 31    | Excelente            | 4   | 4   | 4   | 4   | 16    | Excelente    | 79    | Excelente |
| 34 | 4                        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 32  | Excelente | 4                            | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32    | Excelente            | 4   | 4   | 4   | 4   | 16    | Excelente    | 80    | Excelente |
| 35 | 4                        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 32  | Excelente | 4                            | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32    | Excelente            | 4   | 4   | 4   | 4   | 16    | Excelente    | 80    | Excelente |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |   |   |   |   |   |   |   |    |           |           |   |   |   |    |           |           |           |           |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------|-----------|---|---|---|----|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4         | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 80        | Excelente |           |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 31        | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4  | 15        | Bueno     | 77        | Excelente |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3  | 29        | Bueno     | 4 | 3 | 3 | 4  | 14        | Bueno     | 73        | Bueno     |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3  | 30        | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 4  | 16        | Excelente | 78        | Excelente |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 32        | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4  | 16        | Excelente | 80        | Excelente |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4  | 30        | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 3  | 14        | Bueno     | 74        | Bueno     |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 | Bueno     | 4         | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 78        | Excelente |           |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3  | 29        | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4  | 15        | Bueno     | 75        | Bueno     |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 31        | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4  | 16        | Excelente | 79        | Excelente |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 31        | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4  | 15        | Bueno     | 77        | Excelente |
| 46 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3  | 28        | Bueno     | 3 | 4 | 3 | 3  | 13        | Bueno     | 70        | Bueno     |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3  | 30        | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 3  | 15        | Bueno     | 76        | Excelente |
| 48 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 29        | Bueno     | 3 | 4 | 3 | 4  | 14        | Bueno     | 73        | Bueno     |
| 49 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3  | 29        | Bueno     | 3 | 4 | 3 | 4  | 14        | Bueno     | 73        | Bueno     |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3  | 30        | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4  | 15        | Bueno     | 76        | Excelente |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3  | 30        | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4  | 15        | Bueno     | 76        | Excelente |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3  | 30        | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4  | 15        | Bueno     | 76        | Excelente |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 31        | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4  | 16        | Excelente | 79        | Excelente |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 31        | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4  | 15        | Bueno     | 77        | Excelente |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 31        | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4  | 16        | Excelente | 79        | Excelente |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 30        | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4  | 15        | Bueno     | 76        | Excelente |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 31        | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4  | 16        | Excelente | 79        | Excelente |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 31        | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4  | 16        | Excelente | 79        | Excelente |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 32        | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4  | 16        | Excelente | 80        | Excelente |
| 60 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 30        | Bueno     | 3 | 4 | 3 | 4  | 14        | Bueno     | 74        | Bueno     |
| 61 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 30        | Bueno     | 3 | 4 | 4 | 4  | 15        | Bueno     | 76        | Excelente |
| 62 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 31        | Excelente | 3 | 4 | 4 | 4  | 15        | Bueno     | 77        | Excelente |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 32        | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4  | 16        | Excelente | 80        | Excelente |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 31        | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4  | 15        | Bueno     | 77        | Excelente |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3  | 30        | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 3  | 15        | Bueno     | 76        | Excelente |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 30        | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 4  | 16        | Excelente | 78        | Excelente |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 32        | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4  | 16        | Excelente | 80        | Excelente |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4  | 30        | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 3  | 14        | Bueno     | 74        | Bueno     |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3  | 28        | Bueno     | 4 | 3 | 3 | 4  | 14        | Bueno     | 72        | Bueno     |
| 70 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 27        | Bueno     | 3 | 3 | 4 | 3  | 13        | Bueno     | 69        | Bueno     |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4  | 29        | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 4  | 16        | Excelente | 77        | Excelente |
| 72 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 | Bueno     | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4  | 28        | Bueno     | 3 | 4 | 3 | 3  | 13        | Bueno     | 70        | Bueno     |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 30        | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 4  | 16        | Excelente | 78        | Excelente |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 31        | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4  | 15        | Bueno     | 77        | Excelente |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 31        | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4  | 16        | Excelente | 79        | Excelente |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |   |   |   |   |    |           |    |           |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------|---|---|---|---|----|-----------|----|-----------|
| 76  | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 77  | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 28 | Bueno     | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | Bueno     | 70 | Bueno     |
| 78  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 79  | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 | Bueno     | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | Bueno     | 73 | Bueno     |
| 80  | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 29 | Bueno     | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | Bueno     | 73 | Bueno     |
| 81  | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 82  | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 83  | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 84  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 79 | Excelente |
| 85  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 80 | Excelente |
| 86  | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | Bueno     | 74 | Bueno     |
| 87  | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 | Bueno     | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 88  | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 89  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 80 | Excelente |
| 90  | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 91  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 79 | Excelente |
| 92  | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 93  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 94  | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 | Bueno     | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | Bueno     | 73 | Bueno     |
| 95  | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 29 | Bueno     | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | Bueno     | 73 | Bueno     |
| 96  | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 97  | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 98  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 79 | Excelente |
| 99  | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 100 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 79 | Excelente |
| 101 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 79 | Excelente |
| 102 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 103 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 79 | Excelente |
| 104 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 105 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 28 | Bueno     | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | Bueno     | 70 | Bueno     |
| 106 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 | Bueno     | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 107 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 108 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 80 | Excelente |
| 109 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 110 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 79 | Excelente |
| 111 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 112 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 113 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 | Bueno     | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | Bueno     | 73 | Bueno     |
| 114 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 29 | Bueno     | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | Bueno     | 73 | Bueno     |
| 115 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 76 | Excelente |



|     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |   |   |   |   |    |           |    |           |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------|---|---|---|---|----|-----------|----|-----------|
| 156 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 157 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 158 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 | Bueno     | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | Bueno     | 73 | Bueno     |
| 159 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 29 | Bueno     | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | Bueno     | 73 | Bueno     |
| 160 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 161 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 162 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 163 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 79 | Excelente |
| 164 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 165 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 79 | Excelente |
| 166 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 167 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 168 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 169 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 79 | Excelente |
| 170 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 171 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 79 | Excelente |
| 172 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 173 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 79 | Excelente |
| 174 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 175 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 79 | Excelente |
| 176 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 177 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 79 | Excelente |
| 178 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 179 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 79 | Excelente |
| 180 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 79 | Excelente |
| 181 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 80 | Excelente |
| 182 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | Bueno     | 74 | Bueno     |
| 183 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 | Bueno     | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 184 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 185 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 80 | Excelente |
| 186 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 187 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 79 | Excelente |
| 188 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 189 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 79 | Excelente |
| 190 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | Bueno     | 74 | Bueno     |
| 191 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 28 | Bueno     | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | Bueno     | 72 | Bueno     |
| 192 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 27 | Bueno     | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | Bueno     | 69 | Bueno     |
| 193 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 77 | Excelente |
| 194 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 | Bueno     | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 | Bueno     | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | Bueno     | 70 | Bueno     |
| 195 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 78 | Excelente |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |   |   |   |   |    |           |    |           |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------|---|---|---|---|----|-----------|----|-----------|
| 196 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 197 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 79 | Excelente |
| 198 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 199 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 28 | Bueno     | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | Bueno     | 70 | Bueno     |
| 200 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 201 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 | Bueno     | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | Bueno     | 73 | Bueno     |
| 202 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 79 | Excelente |
| 203 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 204 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 205 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 206 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 79 | Excelente |
| 207 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 208 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 79 | Excelente |
| 209 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 210 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 79 | Excelente |
| 211 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 79 | Excelente |
| 212 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 80 | Excelente |
| 213 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | Bueno     | 74 | Bueno     |
| 214 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 | Bueno     | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 215 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 216 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 80 | Excelente |
| 217 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 218 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 79 | Excelente |
| 219 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 220 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 79 | Excelente |
| 221 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 80 | Excelente |
| 222 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 80 | Excelente |
| 223 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 80 | Excelente |
| 224 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 225 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 29 | Bueno     | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | Bueno     | 73 | Bueno     |
| 226 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 78 | Excelente |
| 227 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 80 | Excelente |
| 228 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | Bueno     | 74 | Bueno     |
| 229 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 28 | Bueno     | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | Bueno     | 72 | Bueno     |
| 230 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 29 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 75 | Bueno     |
| 231 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 79 | Excelente |
| 232 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | Bueno     | 77 | Excelente |
| 233 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 28 | Bueno     | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | Bueno     | 70 | Bueno     |
| 234 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | Bueno     | 76 | Excelente |
| 235 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 | Bueno     | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | Bueno     | 73 | Bueno     |



|     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |   |   |   |   |   |   |   |    |       |           |   |   |   |    |           |           |           |           |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------|---|---|---|---|---|---|---|----|-------|-----------|---|---|---|----|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 236 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3  | 29    | Bueno     | 3 | 4 | 3 | 4  | 14        | Bueno     | 73        | Bueno     |
| 237 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3  | 30    | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4  | 15        | Bueno     | 76        | Excelente |
| 238 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3  | 30    | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4  | 15        | Bueno     | 76        | Excelente |
| 239 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3  | 30    | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4  | 15        | Bueno     | 76        | Excelente |
| 240 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 31    | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4  | 16        | Excelente | 79        | Excelente |
| 241 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 31    | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4  | 15        | Bueno     | 77        | Excelente |
| 242 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 31    | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4  | 16        | Excelente | 79        | Excelente |
| 243 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 30    | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4  | 15        | Bueno     | 76        | Excelente |
| 244 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 31    | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4  | 16        | Excelente | 79        | Excelente |
| 245 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 31    | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4  | 16        | Excelente | 79        | Excelente |
| 246 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 32    | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4  | 16        | Excelente | 80        | Excelente |
| 247 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 30    | Bueno     | 3 | 4 | 3 | 4  | 14        | Bueno     | 74        | Bueno     |
| 248 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 30    | Bueno     | 3 | 4 | 4 | 4  | 15        | Bueno     | 76        | Excelente |
| 249 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 31    | Excelente | 3 | 4 | 4 | 4  | 15        | Bueno     | 77        | Excelente |
| 250 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 32    | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4  | 16        | Excelente | 80        | Excelente |
| 251 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 31    | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4  | 15        | Bueno     | 77        | Excelente |
| 252 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3  | 30    | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 3  | 15        | Bueno     | 76        | Excelente |
| 253 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 30    | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 4  | 16        | Excelente | 78        | Excelente |
| 254 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 32    | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 4  | 16        | Excelente | 80        | Excelente |
| 255 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4  | 30    | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 3  | 14        | Bueno     | 74        | Bueno     |
| 256 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3  | 28    | Bueno     | 4 | 3 | 3 | 4  | 14        | Bueno     | 72        | Bueno     |
| 257 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 27    | Bueno     | 3 | 3 | 4 | 3  | 13        | Bueno     | 69        | Bueno     |
| 258 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4  | 29    | Bueno     | 4 | 4 | 4 | 4  | 16        | Excelente | 77        | Excelente |
| 259 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 | Bueno     | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4  | 28    | Bueno     | 3 | 4 | 3 | 3  | 13        | Bueno     | 70        | Bueno     |
| 260 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 | Bueno | 4         | 4 | 4 | 4 | 16 | Excelente | 78        | Excelente |           |
| 261 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 31    | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4  | 15        | Bueno     | 77        | Excelente |
| 262 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 31    | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4  | 16        | Excelente | 79        | Excelente |
| 263 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | Excelente | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 31    | Excelente | 4 | 4 | 3 | 4  | 15        | Bueno     | 77        | Excelente |
| 264 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | Bueno     | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3  | 28    | Bueno     | 4 | 3 | 3 | 4  | 14        | Bueno     | 72        | Bueno     |
| 265 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 | Bueno     | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 27    | Bueno     | 3 | 3 | 4 | 3  | 13        | Bueno     | 69        | Bueno     |



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RODRIGUEZ GARCIA ALEXANDER MAXIMO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Derecho a la igualdad y no discriminación como fundamento de inclusión laboral de personas transexuales de la provincia Cusco, 2023", cuyo autor es MENDEZ RONDAN PAUL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Mayo del 2024

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>   | <b>Firma</b>  |
|--|---|
| ALEXANDER MAXIMO RODRIGUEZ GARCIA<br><b>DNI:</b> 18069488<br><b>ORCID:</b> 0000-0003-0579-6485 | Firmado electrónicamente<br>por: ARODRIGUEZGA22<br>el 20-05-2024 13:15:02 |

Código documento Trilce: TRI - 0746186